



**Badanie aktywności zawodowej kobiet z obszarów wiejskich
z uwzględnieniem zagadnienia niezależności ekonomicznej kobiet,
w tym kobiet z niepełnosprawnościami**

Obszar I , temat 6, zadanie 3

Zadanie wykonane w ramach umowy na wykonanie zadania pn.: Wsparcie analityczne Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi w zakresie przygotowania Planu Strategicznego dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2021-2027 oraz kształtowania rozwoju polskiego sektora rolno-żywnościowego.

Warszawa, 2020 r.

Spis treści

	Strona
1. Streszczenie	3
2. Wprowadzenie	5
3. Sytuacja kobiet na rynku pracy	6
4. Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy	15
4.1. Sytuacja kobiet z niepełnosprawnościami w UE	19
5. Nierówności w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn	21
5.1. Podstawowe przyczyny niższej aktywności zawodowej kobiet w porównaniu z mężczyznami	26
6. Przemoc ekonomiczna	28
6.1. Główne przyczyny przemocy ekonomicznej	29
7. Pozycja i rola kobiet na obszarach wiejskich	29
7.1. Wytyczne dotyczące poprawy warunków sprzyjających aktywizacji kobiet na obszarach wiejskich	36
7.2. Zalecenia Parlamentu Europejskiego dla Komisji Europejskiej w sprawie poprawy sytuacji ekonomicznej i społecznej kobiet na obszarach wiejskich	37
8. Zakończenie	40
9. Literatura	43

1. Streszczenie

Aktywność zawodowa kobiet wiąże się, w przeważającej liczbie przypadków, z problemem wyboru przez nie pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym. Zachętą dla kobiet do pozostania i realizowania na wsi swoich aspiracji rodzinnych, zawodowych i społecznych może być koncepcja wielofunkcyjności ról kobiet na obszarach wiejskich, obejmująca rodzaje działalności gospodarczej, społecznej, kulturalnej i środowiskowej, które towarzyszą produkcji rolnej i tworzą nowe pozarolnicze miejsca pracy. W sferze zainteresowań kobiet mogą znaleźć się takie zajęcia, jak bezpośrednia sprzedaż produktów, prowadzenie rachunkowości w gospodarstwie, usługi społeczne, usługi opiekuńcze i agroturystyka, którymi zainteresowanie rośnie.

Uznanie dla pracy i praw kobiet oraz zadawalająca jakość życia, głównie warunków mieszkaniowych, infrastruktury technicznej i koniecznych usług stanowią podstawę ograniczenia migracji kobiet ze wsi do miast. Wielofunkcyjność ról kobiet formuje ich aktywność zawodową, która może pozytywnie wpływać na utrzymanie dynamiki gospodarczej i społecznej na obszarach wiejskich przy odpowiednim wykorzystaniu funduszy Unii Europejskiej, zwłaszcza w ramach wspólnej polityki rolnej (WPR) i polityki spójności.

Niższą aktywność zawodową wykazują kobiety niż mężczyźni. Najwyższa aktywność zawodowa niezależnie od płci i miejsca zamieszkania cechuje osoby z wyższym wykształceniem a najniższa z gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym lub bez wykształcenia szkolnego. Aktywność zawodowa maleje w miarę zmniejszania się poziomu wykształcenia.

Na szczególną uwagę zasługuje grupa osób biernych zawodowo, gdyż w interesie państwa, zarówno ze względów ekonomicznych, jak i społecznych jest przechodzenie osób z grupy bierności zawodowej do aktywności zawodowej, w tym do grupy pracujących. Główną przyczyną niskiego udziału kobiet w rynku pracy jest to, że w porównaniu z mężczyznami wykonują one nieproporcjonalnie dużą część obowiązków związanych z opieką. Rezygnacja kobiet z aktywności zawodowej na rzecz spełniania obowiązków domowych (opieka nad dziećmi lub osobami starszymi) wiąże się najczęściej z „utrata” przez kobiety niezależności finansowej, ponieważ praca w domu jest pracą „nieopłacaną”. W ogólnym rozrachunku, konsekwencją jest znacznie niższa emerytura kobiet niż mężczyzn. Brak wyceny ich pracy w „domu” i nadania jej form prawnych może generować brak domowników do sprawowania opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, a przede wszystkim dobrowolną bezdzietność młodych kobiet. Coraz częściej brak dzieci to rezultat świadomej decyzji kobiet.

Pewnym rozwiązaniem kwestii aktywności i bierności kobiet na rynku pracy może być wykonywanie pracy zawodowej w niepełnym wymiarze czasu pracy, co pozwalałoby kobietom łączyć lepiej pracę zawodową z obowiązkami domowymi. Niestety, współczesny rynek pracy w Polsce nie spełnia jeszcze kompleksowo warunków, jakim powinien być rynek

pracy w nowym scenariuszu, w którym podstawą będzie stworzenie takich warunków kobietom, aby mogły pogodzić obowiązki rodzinne z zawodowymi.

Obecnie na wsi liczba kobiet bezrolnych jest prawie 3 razy wyższa niż rolniczek. Pokazuje to jak bardzo wieś „odeszła” od rolnictwa. Proces dezagraryzacji, który dokonał się na obszarach wiejskich (i trwa nadal) ma zasadniczy wpływ na zmiany nie tylko aspiracji zawodowych, ale i mentalności mieszkanki wsi, głównie powiązanych z rolnictwem. Mieszkanki wsi, zwłaszcza powiązane z rolnictwem, w coraz większym stopniu aspirują do podejmowania pracy poza rolnictwem (np. planują założenie własnej firmy lub pracę na etacie). Osiągnięcie równouprawnienia płci w sektorze rolnictwa i na obszarach wiejskich będzie możliwe poprzez włączenie kobiet i dziewcząt w edukację i ustawiczne kształcenie, szczególnie w dziedzinie nauk ścisłych, techniki, inżynierii, matematyki i przedsiębiorczości. Narzędzie to ma zastosowanie do europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych, w tym do EFRROW.

Na wsi w populacji kobiet z niepełnosprawnościami aktywnych zawodowo najliczniejszą grupę stanowią osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Sytuacja kobiet z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest radykalnie trudniejsza niż kobiet bez niepełnosprawności (sprawnych). Wskazuje na to m.in. duża różnica wartości współczynnika aktywności zawodowej między kobietami z niepełnosprawnościami a sprawnymi (na wsi to: ok. 17% wobec ok. 46%, a w mieście: ok. 14% wobec 49%). Pozytywną tendencją jest wzrost w ciągu ostatnich lat liczby osób z niepełnosprawnościami pracujących zarówno na chronionym jak i na otwartym rynku pracy.

Rynek pracy charakteryzuje znaczny dysparytet w wysokości wynagrodzenia mężczyzn i kobiet zatrudnionych na tym samym stanowisku, przy czym jak pokazują statystyki – im wyższe stanowisko pracy, tym ta różnica jest większa na niekorzyść kobiet. W Polsce nie wypracowano jeszcze (mimo zakazu dyskryminacji płacowej kobiet), narzędzia umożliwiającego monitorowanie poziomu zróżnicowania płac, a także zobiektywizowanych mierników pozwalających ustalić wpływ poszczególnych czynników na wysokość wynagrodzenia.

Nierówności w dochodach płci są widoczne także w rolnictwie. Kobiety-rolniczki, prowadzące gospodarstwa rolne osiągają niższe dochody niż mężczyźni-rolnicy. W znaczącym stopniu wynika to z różnicy wielkości gospodarstw rolnych oraz skali produkcji. W Polsce kobiety prowadzą przede wszystkim gospodarstwa małe, co od lat jest niezmiennie i prawdopodobnie związane jest z większą ilością obowiązków domowych, jakimi są one obciążone. Najwyższy odsetek kobiet (1/3) prowadzi gospodarstwa o powierzchni od 1 do 5 ha, co w większości przypadków stoi u podstaw dysparytetu dochodowego rolniczek w porównaniu z rolnikami na niekorzyść kobiet.

Wzmocnieniu pozycji kobiet-rolniczek służyć może poprawa statusu małych i rodzinnych gospodarstw rolnych, ale zasadniczą sprawą jest zapewnianie kobietom, zwłaszcza młodym, pracującym w rolnictwie prawa do własności lub współwłasności rodzinnego gospodarstwa rolnego. Badania wykazały, że sprzyja to trwałości tych gospodarstw i zatrzymania kobiet na obszarach wiejskich, a jednocześnie ogranicza proces starzenia się populacji wiejskiej.

Istotnym problemem społecznym jest domowa przemoc ekonomiczna, znacznie częściej wobec kobiet niż mężczyzn. Kobiety, niestety, mają opory, by przyznać się, że padają ofiarą przemocy ekonomicznej, choć potrafią ją zidentyfikować u innych. Zdecydowana większość ankietowanych (ok. 3/4) uznała, że pomoc dla ofiar przemocy nie jest wystarczająca.

Pozycja i rola kobiet na obszarach wiejskich na przestrzeni lat uległa pozytywnej zmianie. Przyczyniły się do tego m.in. zmiana mentalności społecznej, wynikająca z większej komunikacji społecznej i zmniejszenia dystansu warunków życia na wsi i w mieście, a także kreatywność i zaangażowanie samych kobiet w realizacji swoich aspiracji edukacyjnych i zawodowych. Ważnym jest osiągnięcie przez kobiety niezależności ekonomicznej. Wielofunkcyjność ról kobiet na obszarach wiejskich jest zasadniczym atutem wskazującym na ich pozycję społeczną i zawodową. Może być pozytywnym czynnikiem osiągania przez nie przede wszystkim niezależności finansowej, zmniejszenia migracji kobiet ze wsi do miast oraz ograniczania wyłudniania się obszarów wiejskich.

Państwa członkowskie są zobowiązane do przeanalizowania sytuacji kobiet na obszarach wiejskich i uwzględnienia wyników przy opracowywaniu programów rozwoju obszarów wiejskich poprzez dostosowanie przepisów tak aby dotyczyły nie tylko samego rolnictwa, ale całego środowiska, w którym funkcjonują kobiety, gdyż niski jest udział kobiet w korzystaniu z funduszy europejskich.

2. Wprowadzenie

Aktywność zawodowa kobiet łączy się z koncepcją wielofunkcyjności na obszarach wiejskich, obejmującej rodzaje działalności gospodarczej, społecznej, kulturalnej i środowiskowej, które towarzyszą produkcji rolnej i tworzą nowe pozarolnicze miejsca pracy. Dywersyfikacja działalności na obszarach wiejskich może być zachętą dla kobiet do pozostania i realizowania na wsi swoich aspiracji zawodowych i społecznych. W sferze zainteresowań kobiet mogą znaleźć się takie zajęcia, jak bezpośrednia sprzedaż produktów, prowadzenie rachunkowości w gospodarstwie, usługi społeczne, usługi opiekuńcze i agroturystyka, którymi zainteresowanie rośnie. Na obszarach wiejskich często zlokalizowane są obiekty dziedzictwa przyrodniczego i kulturowego, które mogą być wykorzystane w celach turystycznych dając możliwość aktywności zawodowej. Uznanie dla pracy i praw kobiet oraz zadawalająca jakość życia, głównie warunków mieszkaniowych, infrastruktury technicznej i koniecznych usług stanowią podstawę ograniczania migracji kobiet ze wsi do miast. Wielofunkcyjność ról kobiet formuje ich aktywność zawodową, która może pozytywnie wpływać na utrzymanie dynamiki gospodarczej i społecznej na obszarach wiejskich przy odpowiednim wykorzystaniu funduszy Unii Europejskiej, zwłaszcza w ramach wspólnej polityki rolnej (WPR) i polityki spójności.

3. Sytuacja kobiet na rynku pracy

Aktywność zawodowa kobiet wiąże się, w przeważającej liczbie przypadków, z problemem wyboru przez nie pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym. Dotyczy to szczególnie kobiet na wsi związanych z gospodarstwem rolnym, które dzielą czas między pracą i obowiązkami w gospodarstwie domowym i produkcyjnym (rolniczym). Zmiany na rynku pracy w latach powojennych (po II wojnie światowej) i propagowanie wzorca kobiety pracującej poza domem sprzyjały wzrostowi aktywności zawodowej kobiet. Kobiety najczęściej pracowały i pracują nadal na „dwa etaty”, godząc obowiązki rodzinne z pracą zawodową.

Na aktywność zawodową kobiet mieszkających na wsi wpływ ma jakość życia, głównie warunki mieszkaniowe i wyposażenie infrastrukturalne na obszarach wiejskich (wodno-kanalizacyjne, gazowe, komunikacyjne, informatyczne, cyfrowe). Często bowiem rezygnacja z zatrudnienia pozarolniczego wiąże się z uciążliwym dojazdem do miejsca pracy, przy jednocześnie niskiej stawce wynagrodzenia. Aktywność zawodową mieszkanki wsi, ogranicza także brak instytucji usługowych, zwłaszcza w regionach słabiej rozwiniętych gospodarczo, z zakresu opieki nad małymi dziećmi lub osobami w starszym wieku albo osób z niepełnościami. Często bowiem rezygnują one z pracy zawodowej ze względu na obowiązki rodzinne i domowe.

W Polsce, ludność aktywna zawodowo liczyła w I kwartale 2020 r. 16.954 tys. osób, w tym 40% mieszkało na wsi (6.798 tys.), a 60% w miastach (10.156 tys.); kobiety stanowiły 45% (7.571 tys.) a mężczyźni 55% (9.383 tys.). Z ogólnej liczby aktywnych zawodowo kobiet 37% (2.827 tys.) mieszkało na wsi, a 63% (4.745 tys.) w miastach (tab. 1).

Przy określeniu sytuacji kobiet na rynku pracy podstawowymi wskaźnikami są: **współczynnik aktywności zawodowej kobiet** (*female labour force participation rate*) oraz **różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn** (*the gender gap pay*).

Współczynnik aktywności zawodowej służy do określenia udziału osób aktywnych zawodowo w danej kategorii (mniej lub bardziej sprecyzowanej – w regionie, z podziałem na wiek czy płeć) w ogólnej liczbie ludności tejże kategorii. Wysoki współczynnik świadczy o dobrej kondycji gospodarczej kraju. Im większa część ludności jest aktywna zawodowo,

tym mniejsze obciążenie dla budżetu państwa i osób pracujących¹. Aktywność zawodową ludności różnicują głównie płeć, miejsce zamieszkania, wiek i poziom wykształcenia (tab.1).

Tabela 1. Aktywność zawodowa według płci i miejsca zamieszkania

Wyszczególnienie	Aktywność zawodowa							
	W liczbach bezwzględnych w tysiącach				Współczynnik aktywności zawodowej w %			
	IV kw. 2008 r.	IV kw. 2018 r.	IV kw. 2019 r.	I kw. 2020 r.	IV kw. 2008 r.	IV kw. 2018 r.	IV kw. 2019 r.	I kw. 2020 r.
Ogółem w kraju	17159	17058	16953	16954	54,7	56,1	56,0	56,0
- na wsi	6532	6771	6749	6798	55,0	55,7	55,7	56,0
- w miastach	10627	10288	10204	10156	54,5	56,3	56,2	56,0
Kobiety ogółem	7787	7627	7536	7571	47,1	48,0	47,6	47,8
- kobiety na wsi	bd	2833	4718	2827	bd	46,2	48,7	46,1
- kobiety w mieście	bd	7494	2818	4745	bd	49,1	46,0	48,9
Mężczyźni ogółem	9372	9431	9417	9383	63,1	64,9	65,2	64,9
- mężczyźni na wsi	bd	3938	3931	3972	bd	65,4	65,5	66,1
- mężczyźni w mieście	bd	5493	5486	5411	bd	64,6	65,0	64,1

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2008*. GUS, Informacje i Opracowania Statystyczne. Warszawa 2009, s. 126; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2018 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2019, s. 25; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2019 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020, tabela 1 w formacie XLS; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020 r., tabela 1.1 w formacie XLS.

Przeciętnie w kraju ludność wiejską w porównaniu z miejską cechuje zbliżona (lub niewiele niższa) aktywność zawodowa. W IV kwartale 2019 r. współczynnik aktywności zawodowej na wsi wynosił 55,7% wobec 56,2% w miastach, a w I kw. 2020 r. po 56,0% na wsi i w mieście (tab. 2).

Występuje duża rozpiętość w aktywności zawodowej między wsią a miastem w zależności od wielkości miasta (w I kw. 2020 r.: 56,2% na wsi wobec 61,5% w miastach o liczbie mieszkańców 500 tys. i więcej oraz wobec 50,7% w miastach o liczbie mieszkańców poniżej 10 tysięcy).

Większa aktywność zawodowa cechuje ludność wiejską w porównaniu z miejską w młodszych przedziałach wiekowych: 18-19 lat (13,7% wieś wobec 12,8% w miastach); 20-24 lata (64,1% wieś wobec 53,9% w miastach). Statystyka odnotowuje także aktywność zawodową na wsi osób już w wieku 15-17 lat (2,2 %, dla miasta brak danych). Natomiast w starszych przedziałach wiekowych (powyżej 25 lat) wyższą aktywność zawodową wykazuje ludność miejska w porównaniu z wiejską. Mieszkańcy miast kończą aktywność zawodową zazwyczaj po osiągnięciu wieku emerytalnego. Na wsi zaś krótszy okres aktywności zawo-

¹ [https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/aktywnosc-zawodowa-definicja \(...\)](https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/aktywnosc-zawodowa-definicja (...)).

dowej łączy się często z przejściem prowadzenia gospodarstwa rolnego po rodzicach (częściej mężczyźni) lub obowiązków domowych i opiekuńczych (częściej kobiety).

Najwyższa aktywność zawodowa ludności w Polsce cechuje osoby w wieku 40-44 lata – średnio w kraju współczynnik aktywności zawodowej kształtował się na poziomie 87,5% (w I kw. 2020 r.).

Tabela 2. Aktywność zawodowa według wieku w I kwartale 2020 roku

Płeć i miejsce zamieszkania	Współczynnik aktywności zawodowej w %												
	Ogółem	w tym w poszczególnych grupach wieku:											
		15-17	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 i w.
Ogółem	56,0	1,7	13,2	59,0	81,8	86,5	87,2	87,5	86,9	80,9	68,6	35,9	5,5
- kobiety	47,8	x	13,8	53,9	70,6	76,7	79,9	82,1	83,3	77,1	63,1	20,2	3,5
- mężczyźni	64,9	x	13,0	63,9	92,6	95,9	94,3	92,9	90,6	84,8	74,6	53,6	8,4
Wieś	56,0	2,2	13,7	64,1	77,8	82,4	84,7	86,3	84,6	79,5	65,8	33,2	3,8
Miasta	56,0	x	12,8	53,9	85,3	89,2	88,8	88,2	88,6	82,0	70,6	37,4	6,3

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020, tabela 1.3 w formacie XLS.

Niższą aktywność zawodową wykazują kobiety niż mężczyźni. W I kwartale 2020 roku przeciętnie w kraju aktywność zawodową wykazywało 47,8% kobiet, wobec 64,9% mężczyzn. Oznacza to, że ok. 52% mieszkanek wsi nie podejmowało pracy zarobkowej (mężczyzn ok. 35%). Niższa jest aktywność zawodowa kobiet na wsi (46,1%) niż w miastach (48,9% średnio oraz 55,3% w miastach największych).

Najwyższa aktywność zawodowa niezależnie od płci i miejsca zamieszkania cechuje osoby z wyższym wykształceniem a najniższa z gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym lub bez wykształcenia szkolnego. Aktywność ta maleje w miarę zmniejszania się poziomu wykształcenia. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet z wyższym wykształceniem wynosił 80,2% na wsi oraz 76,2% w mieście; natomiast z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego 9,5% na wsi oraz 10,5% w miastach. Kobiety o najniższym poziomie wykształcenia są najmniej aktywne na rynku pracy.

Mężczyźni niezależnie od poziomu wykształcenia są bardziej aktywni zawodowo niż kobiety zarówno na wsi, jak i w mieście. Współczynniki aktywności dla mężczyzn są znacznie wyższe niż dla kobiet. Przewaga ta jest najmniejsza gdy porównanie dotyczy kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem – wtedy współczynnik aktywności zawodowej na wsi wynosi 88,6% dla mężczyzn wobec 80,2% dla kobiet; zaś w przypadku wykształcenia o najniższym

poziomie (gimnazjalnego, podstawowego i bez wykształcenia) analogicznie: 27,5% wobec 9,5% (tab. 3).

Tabela 3. Aktywność zawodowa według poziomu wykształcenia w I kwartale 2020 roku

Płeć i miejsce zamieszkania	Współczynnik aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia w %						
	Ogółem	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne, podstawowe, bez wyksz.
Ogółem	56,0	79,8	55,9	61,7	52,1	54,6	16,3
- kobiety	47,8	77,2	50,7	48,5	42,3	40,7	9,9
- mężczyźni	64,9	83,4	72,8	73,2	68,5	64,0	24,0
Wieś	56,0	83,5	60,1	71,3	58,2	60,0	17,7
- kobiety	46,1	80,2	56,3	58,8	48,6	45,4	9,5
- mężczyźni	66,1	88,6	76,1	81,8	75,0	69,5	27,5
Miasto	56,0	78,6	54,6	55,6	49,0	48,9	14,5
- kobiety	48,9	76,2	48,7	42,3	39,0	36,0	10,5
- mężczyźni	64,1	81,9	71,8	67,7	65,3	58,0	20,0

Zródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020, tabela 1.4 w formacie XLS.

Na niższą aktywność zawodową kobiet niż mężczyzn składają się dwa podstawowe czynniki:

- **większa bierność zawodowa kobiet**, wynikająca głównie z większego zaangażowania kobiet przy opiece nad małoletnimi dziećmi albo osobami starszymi lub niepełnosprawnymi;
- **niższe wynagrodzenie dla kobiet niż mężczyzn** nawet na tym samym stanowisku.

Na rynku pracy poza osobami aktywnymi zawodowo, GUS wyróżnia także kategorię **osób biernych zawodowo**. Są to osoby, które nie zostały zakwalifikowane jako pracujące lub bezrobotne². Do takiej grupy należą m.in. emeryci lub takie osoby, które są w wieku produkcyjnym, ale uzyskały uprawnienia rentowe (m.in. z powodu niepełnosprawności) i nie zamierzają powrócić na rynek pracy. **Powodem bierności zawodowej** może być pobieranie świadczeń socjalnych, które często są bardziej atrakcyjne niż proponowane przez pracodawców wynagrodzenie. Wielu ludzi woli korzystać z pomocy państwowej niż samodzielnie zarabiać na swoje utrzymanie. Dla osób starszych problemem w poszukiwaniu pracy mogą być też nowe technologie, w tym wykluczenie cyfrowe. Jeżeli te osoby nie są w stanie nauczyć się podstawowej obsługi komputera, to praktycznie zostają wyłączone z rynku pracy. Przyczyną bierności zawodowej może być także kontynuowanie nauki.

Jak wynika z tabeli 4, w ogólnej liczbie osób biernych zawodowo w Polsce (13.334 tys. w I kw. 2020 r.) 61,9% stanowiły kobiety (8.259 tys.). Natomiast w ogólnej liczbie ko-

² *Rocznik Statystyczny RP 2018*. GUS, Warszawa 2018, s. 230. www.stat.gov.pl/rynek-pracy (...).

biet biernych zawodowo (tj. w liczbie 8.259 tys.) kobiety mieszkające na wsi stanowiły 40,0% (3.303 tys.), zaś zamieszkałe w mieście 60,0% (4.956 tys.). W okresie ostatnich 12 lat zmniejszyła się liczba kobiet biernych zawodowo, co było wypadkową przede wszystkim spadku liczby kobiet biernych zawodowo w mieście (o ok. 10%) i niewielkiego wzrostu na wsi (o 0,7%). Przeciętnie w kraju wskaźnik zatrudnienia mężczyzn był znacznie wyższy (63,0%) niż kobiet (46,3%). Większe zatrudnienie cechowało kobiety w mieście niż na wsi, natomiast w przypadku mężczyzn wystąpiła tendencja odwrotna.

Tabela 4. Bierność zawodowa i stopa bezrobocia według płci i miejsca zamieszkania

Wyszczególnienie	Bierność zawodowa				Stopa bezrobocia w %				Wskaźnik zatrudnienia			
	W liczbach bezwzględnych w tysiącach				W procentach							
	IV kw. 2008 r.	IV kw. 2018 r.	IV kw. 2019 r.	I kw. 2020 r.	IV kw. 2008 r.	IV kw. 2018 r.	IV kw. 2019 r.	I kw. 2020 r.	IV kw. 2018r.	IV kw. 2019r.	I kw. 2020r.	
Ogółem w kraju	14224	13353	13313	13334	6,7	3,8	2,9	3,1	54,0	54,4	56,0	
- na wsi	5339	5377	5376	5343	6,4	4,2	2,7	3,3	53,4	54,1	56,0	
- w miastach	8885	7976	7937	7991	6,9	3,5	3,0	3,0	54,3	54,6	56,0	
Kobiety ogółem	8733	8259	8280	8259	7,6	4,0	3,2	3,3	46,1	46,1	46,3	
- kobiety na wsi	bd	3297	3302	3303	bd	4,8	3,4	3,6	44,0	44,5	44,4	
- kobiety w mieście	bd	4962	4978	4956	bd	3,5	3,1	3,1	47,4	47,2	47,4	
Mężczyźni ogółem	5491	5094	5033	5075	6,0	3,6	2,6	3,0	62,6	63,5	63,0	
- mężczyźni na wsi	bd	2080	2074	2040	bd	3,9	2,3	3,0	62,9	64,0	64,1	
- mężczyźni w mieście	bd	3014	2959	3035	bd	3,5	2,9	3,0	62,3	63,1	62,2	

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2008*. GUS, Informacje i Opracowania Statystyczne. Warszawa 2009, s. 126; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2018 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2019, s. 25; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2019 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020, tabela 1 w formacie XLS; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020, tabela 1.1 w formacie XLS.

Grupa osób biernych zawodowo zasługuje na szczególną uwagę, gdyż w interesie państwa, zarówno ze względów ekonomicznych, jak i społecznych jest przechodzenie osób z grupy bierności zawodowej do grupy aktywności zawodowej, głównie grupy pracujących. Dla kobiet, zwłaszcza młodych nie podjęcie pracy zawodowej lub wycofanie się z rynku pracy wynika często z ich macierzyństwa (urodzenie i wychowywanie dzieci) albo konieczności świadczenia usług opiekuńczych w rodzinie osobie starszej, chorej, czy niepełnosprawnej. Macierzyństwo nie powinno kolidować, ani ograniczać aspiracji zawodowych kobiet. Kobieta nie powinna ponosić strat m.in. finansowych z powodu macierzyństwa, chociażby dlatego, że niska dzietność kobiet, zagraża prawidłowym relacjom demograficznym całej populacji³. Problemem jest brak dzielenia się w rodzinie obowiązkami wychowawczymi i opiekuńczymi

³ P. Szukalski (2004): *Bezdzietność w Polsce*. Rozdział w: *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie polskim*. Red. nauk.: Wielisława Warzywoda-Kruszyńska i Piotr Szukalski. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 83-109.

między kobietą i mężczyzną (matką i ojcem wobec dzieci oraz córką i synem wobec rodziców). Obowiązkami tymi obarczone są przede wszystkim kobiety. „Główną przyczyną niskiego udziału kobiet w rynku pracy jest to, że w porównaniu z mężczyznami wykonują one nieproporcjonalnie dużą część obowiązków związanych z opieką. W 2016 r. w UE-28 średni wskaźnik zatrudnienia kobiet z jednym dzieckiem w wieku poniżej 6 lat był o 9 pkt. proc. niższy niż w przypadku kobiet, które nie posiadają małych dzieci, a w kilku państwach członkowskich różnica ta przekraczała 30 pkt. proc. W niektórych państwach UE ok. 25% kobiet biernych zawodowo jest nieaktywnych zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych”⁴.

W Polsce podstawową przyczyną bierności zawodowej, co jest oczywiste i wynika z definicji GUS, jest pobieranie świadczeń emerytalnych. W I kw. 2020 r. pracy nie poszukiwało 13.258 tys. osób – wśród nich jako podstawową przyczynę – 56,8% osób, podało pobieranie „emerytury”; 16,0% „kontynuowanie nauki i uzupełnianie kwalifikacji”, 13,5% spełnianie „obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu” oraz 11,1% „chorobę i niepełnosprawność”.

Ze względu na „obowiązki rodzinne i prowadzenie domu” nie poszukiwały pracy głównie kobiety. W ogólnej liczbie osób w tej grupie przyczyn (1.790 tys. osób) kobiety stanowiły 87,3% (1.564 tys.) wobec 12,7% (227 tys.) mężczyzn. Nie było natomiast dużych różnic ze względu na miejsce zamieszkania – w 49,3% (883 tys.) byli to mieszkańcy wsi a w 50,7% (907 tys.) miast⁵.

Rezygnacja kobiet z aktywności zawodowej na rzecz spełniania obowiązków domowych (opieka nad dziećmi lub osobami starszymi) wiąże się najczęściej z „utrata” przez kobiety niezależności finansowej, ponieważ praca w domu jest pracą „nieopłacaną”. W ogólnym rozrachunku, konsekwencją jest znacznie niższa emerytura kobiet niż mężczyzn. W szczególności niekorzystnej sytuacji mogą znaleźć się kobiety na wsi, które nigdy nie pracowały zawodowo, a po ukończeniu szkoły wyszły za mąż za rolnika, rodziły dzieci, prowadziły gospodarstwo domowe, pomagały w polu lub w opiece nad zwierzętami gospodarskimi, ale nie były prawnie ani właścicielkami ani współwłaścicielkami gospodarstwa rolnego. W związku z tym mogą wystąpić trudności w zabezpieczeniu ich praw np. po śmierci męża. Brak wyceny pracy kobiet w „domu” i nadania jej form prawnych może generować w przyszłości brak domowni-

⁴Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie rozwoju struktur opieki nad małymi dziećmi w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i zapewnienia w Europie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu („cele barcelońskie”). Komisja Europejska. Bruksela, dnia 8.5.2018, COM(2018) 273 final.

⁵ Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 roku. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020, tabela 4.1 w formacie XLS.

ków do sprawowania opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, a przede wszystkim dobrowolną bezdzietność młodych kobiet. Kwestie te jasno zdefiniowane są przez Komisję w dokumencie pt. „20 zasad europejskiego filaru praw socjalnych”⁶. Wraz z rozwojem poziomu społeczeństwa jednostki przywiązują coraz większą wagę do jakości życia, samorealizacji. Aktywizacja zawodowa kobiet, osłabiła pozycję mężczyzny jako głównego lub jedyne- go żywiciela rodziny, ale jednocześnie spowodowała podwójne obciążenie kobiet – pracą zawodową i pracą w domu. Dziecko zaczęło być postrzegane jako konkurencyjne wobec innych dóbr i przeszkoda w realizowaniu kariery zawodowej, życia ukierunkowanego na potrzeby własne. Charakterystyczne dla nowoczesnego modelu rodziny zaczęło stawać się „uwalnianie” jednostek od nakazu macierzyństwa i ojcostwa, co znajduje wyraz m.in. w zjawisku dobrowolnej bezdzietności. Coraz częściej brak dzieci to rezultat świadomej decyzji kobiet i mężczyzn⁷.

Pewnym rozwiązaniem kwestii aktywności i bierności kobiet na rynku pracy może być wykonywanie **pracy zawodowej w niepełnym wymiarze czasu pracy**. Ponieważ nie wszyscy pracodawcy wyrażają zgodę na taką formę pracy, wskazanym byłoby zwiększenie jej dostępności dla kobiet, zwłaszcza na wsi. Praca w niepełnym wymiarze czasu pozwala kobiecie łączyć lepiej pracę zawodową z obowiązkami domowymi, a według definicji zawartej w *Encyklopedii Zarządzania* nie powinna oznaczać niższych zarobków⁸.

Według danych GUS w I kwartale 2020 r. spośród ogółem pracujących kobiet (7.322 tys.) tylko 10,5% (767 tys.) pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy. W grupie kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy (czyli w liczbie 767 tys. mieszkanki wsi stanowiły 38,2% (293 tys.), a miast 61,8% (474 tys.). W ogólnej liczbie mężczyzn pracujących zawodowo odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wynosił 4,3%, zaś wśród mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w 44,4% byli to mieszkający na wsi, a w 56,6% w miastach.

⁶ „20 zasad europejskiego filaru praw socjalnych” [w:] Europejski Filar Praw Socjalnych (EFPS). <https://ec.europa.eu/commission/priorities/>(...)

⁷ Za: E. Garncarek (2017): *Podjęcie decyzji o dobrowolnej bezdzietności w kontekście jakości relacji małżeńskiej*. Wyd. Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2017, s. 373-374 oraz P. Szukalski (2015): *Polska rodzina A.D. 2015*. Wyd. „Civitas Christiana”, nr 1, s. 16-17.

⁸ Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy oznacza regularną, dobrowolną, bezterminową pracę świadczoną w czasie krótszym niż normalny, wynikający z ogólnych przepisów i norm (...). Niepełny [wymiar czasu pracy](#) stwarza bardzo duże możliwości uelastycznienia. Charakterystycznymi cechami tej formy organizacji czasu pracy są m.in. wykonywanie pracy przez pracownika w wymiarze czasu mniejszym niż wynosi określony przepisami jej dzienny lub tygodniowy wymiar, czasami również roczny. [Wynagrodzenie](#) w tym systemie jest proporcjonalne do ilości przepracowanego czasu i musi być ono wyliczane w sposób nie mniej korzystny jak w przypadku osoby zatrudnionej na podobnym stanowisku w pełnym wymiarze. Za: *Encyklopedia Zarządzania* [w:] https://mfiles.pl/pl/index.php/Niepe%C5%82ny_wymiar_czasu_pracy.

Według danych UE w Polsce 16,5% kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na opiekę nad dziećmi lub innymi osobami; natomiast średnio w UE 39% kobiet, będących w wieku 25-49 lat i posiadających dziecko do 5 roku życia pracuje w niepełnym wymiarze godzin (w porównaniu z zaledwie 5% mężczyzn). Porównanie pracy zawodowej w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce i średnio w UE wypada niekorzystnie dla Polski. Różnica wartości wskaźników wg. GUS i Eurostatu wynika z różnej metodologii i podziału na grupy, jaką oba urzędy przyjmują do badania⁹.

Współczesny rynek pracy w Polsce nie spełnia jeszcze warunków, jakim powinien być rynek pracy w nowym scenariuszu, w którym podstawą jest stworzenie takich warunków kobietom, aby mogły pogodzić obowiązki rodzinne z zawodowymi. Nowym wyzwaniem dla przyszłego życia zawodowego, przede wszystkim dla kobiet, będzie przeplatanie się życia zawodowego i prywatnego, elastyczne umowy i nowe formy zatrudnienia, częsta zmiana kwalifikacji i uczenie się przez całe życie, praca w dowolnym czasie i miejscu. W praktyce oznacza to m.in. więcej przedszkoli, domów dziennej opieki, zwłaszcza na wsi, większe wykorzystanie możliwości jakie daje praca zdalna, samozatrudnienie, zwiększenie możliwości podejmowania pracy zawodowej w niepełnym wymiarze czasu pracy w sytuacji potrzeby sprawowania opieki w domu nad małymi dziećmi, osobami starszymi, osobami niepełnosprawnymi) i powrotu do pracy na pełny etat po ustaniu takiej potrzeby. Praca zawodowa będzie ulegała radykalnemu przekształceniu w następstwie łącznego wpływu postępu technologicznego, globalizacji i wzrostu sektora usług, a nowe style życia różnicować będą systemy opieki społecznej. Nabierać znaczenia będą takie dziedziny na rynku pracy jak, m.in. sieć pomocy społecznej, świadczenia socjalne, planowanie emerytur, opieka nad dziećmi i opieka zdrowotna. Nowe realia będą wymagały dostosowania czasu pracy i okresów odpoczynku do wymogów dotyczących usług opiekuńczych (tak dla dzieci, jak i osób starszych), chociaż nie istnieje jedno uniwersalne podejście¹⁰.

Dostępność pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy dla kobiet wiejskich różnicuje powiązanie z gospodarstwem rolnym. W I kwartale 2020 r. na wsi mieszkało 1.640 tys. kobiet związanych z gospodarstwem rolnym i 4.490 tys. niezwiązanych z gospodarstwem rolnym, co oznacza, że na wsi liczba kobiet bezrolnych jest prawie 3 razy wyższa niż rolniczek. Pokazuje

⁹ Za: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2009, tabela 1.1 w formacie XLS oraz <https://grantthornton.pl/publikacja/sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy>. Pobra-no dn. 26.07.2020.

¹⁰ *European Pillar of Social Rights* – broszura; Szczyt Społeczny na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego – arkusze informacyjne. Za: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/endorsing-european-pillar-social-rights_pl; *Dokument dotyczący społecznego wymiaru Europy*. Komisja Europejska, COM(2017) 206, 26.04.2017 r., Bruksela, s. 16 oraz “20 zasad europejskiego filaru praw socjalnych”. Za: e-strona j.w.

to jak bardzo wieś „odeszła” od rolnictwa. Ta zasadnicza zmiana, jaka dokonała się na obszarach wiejskich ma wpływ na zmiany nie tylko aspiracji zawodowych ale i mentalności mieszkanki wsi, głównie powiązanych z rolnictwem. Kobiety związane z gospodarstwem rolnym, chociaż w liczbach bezwzględnych jest ich na wsi znacznie mniej niż kobiet niezwiązanych z gospodarstwem rolnym to w strukturze aktywności ekonomicznej wykazują wyższą aktywność (57,5% wobec 41,9%) i niższą bierność (42,5% wobec 58,0%) niż kobiety niezwiązane z gospodarstwem rolnym¹¹.

* * *

Do realizacji zadania badawczego włączono wyniki badania ankietowego dotyczące działalności kół gospodyń wiejskich w woj. Mazowieckim¹². Przeprowadzona ankieta nie odnosiła się wprawdzie bezpośrednio do aktywności zawodowej kobiet ale wyniki dają pewien obraz ogólnej aktywności kobiet na obszarach wiejskich. Ze względu na ograniczenia natury epidemiologicznej w kraju, zastosowana była ankietowa metoda badawcza (ankiety zostały wysłane do KGW drogą elektroniczną) oraz metoda wywiadu telefonicznego.

Aktywność Kół Gospodyń Wiejskich wysoka była przede wszystkim na polu społecznym. Przyczyniała się do większej integracji międzypokoleniowej mieszkańców wsi. Koncentrowała się głównie na udziale w różnych uroczystościach, samorządowych, religijnych i patriotycznych oraz kultywowaniu tradycji ludowych. Na pierwsze miejsce wysuwa się udział w dożynkach. Koła były także głównym promotorem działań edukacyjnych, wśród których najwięcej było kursów i szkoleń, których tematyka była adekwatna do potrzeb. W kołach o długim stażu działania była to głównie nauka prawidłowego żywienia, przygotowania przetworów; poruszano też kwestie wychowawcze i opieki nad małymi dziećmi. Koła o krótszym stażu działania do programu szkoleń włączały np. naukę obsługi komputerów, problematykę lokalnej aktywności zawodowej albo spędzania wolnego czasu.

Z wywiadów przeprowadzonych z członkiniami KGW (studium przypadku) wynika, że kobiety z obszarów wiejskich, głównie z młodszego pokolenia, nie chcą pracować w rolnictwie, ich celem jest praca poza rolnictwem. Zdobywają wykształcenie, uczą się obsługi komputera, zdobywają prawo jazdy i poszukują pracy przede wszystkim w biurze. Na wsi może je zatrzymać mniejsza różnica jakości życia między wsią a miastem, czyli przede wszystkim:

¹¹ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020, tabela 1.1 i 1.10 w formacie XLS.

¹² Badania ankietowe zostały przeprowadzone w 2020 r. przez Muzeum Historii Polskiego Ruchu Ludowego oraz Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej-PIB dla potrzeb realizacji ekspertyzy pt. *Wkład organizacji pozarządowych w zrównoważony rozwój obszarów wiejskich w województwie Mazowieckim*.

- lepsze warunki mieszkaniowe,
- poprawa warunków komunikacyjnych, dojazdu do miejsca pracy,
- poprawa infrastruktury społecznej (przedszkola, ośrodki opieki itp.),
- praca na wsi – w rolnictwie lub poza rolnictwem, ale dająca porównywalne warunki i efekty jak w mieście (elastyczność pracy, łączenie życia zawodowego z macierzyństwem, świadczenia społeczne, wypracowanie emerytury),
- modernizacja gospodarstw rolnych i poprawa prestiżu pracy rolnika.

Wyniki badania ankietowego wskazują na trzy sprawy, mianowicie, że aktywność kobiet na obszarach wiejskich odnosiła się do:

- „walki” o poprawę warunków infrastrukturalnych na wsi, tj. o: szkołę, przedszkole, drogę, autobus, pocztę, ośrodek zdrowia i wiele innych. Te cele osiągnęły.
- obecnie starają się stworzyć dla młodego pokolenia warunki realizacji aspiracji społecznych i zawodowych, aby pod tym względem wieś stawała się konkurencyjna wobec miasta – pomagają młodym w znalezieniu pracy „na miejscu”,
- podejmują działania mające na celu ochronę wsi przed niszczeniem jej tożsamości kulturowej i środowiskowej oraz bezmyślnemu „rozlewaniu się” miast na obszary wiejskie.

4. Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w grudniu 2018 r. w Polsce było 2,5 mln osób, pobierających świadczenia emerytalno-rentowe i/lub ubezpieczonych przez płatników składek, które posiadały orzeczenie o niepełnosprawności (wydane przez zespół ds. orzekania o niepełnosprawności) lub orzeczenie o niezdolności do pracy (wydane przez ZUS). Większość osób niepełnosprawnych pracowała w sektorze prywatnym (78,1%). W powiatowych urzędach pracy było zarejestrowanych 61,1 tys. osób niepełnosprawnych, w tym 17,2% osób miało prawo do zasiłku – w tej zbiorowości nieznaczną większość stanowili mężczyźni (54,1%). Mediana wieku z orzeczeniem o niepełnosprawności lub niezdolności do pracy wynosiła: 62 lata dla mężczyzn oraz 61 lat dla kobiet¹³.

Jak wynika z danych GUS, więcej osób z niepełnosprawnościami mieszka w miastach (ok. 67% krajowej populacji osób w wieku 16 lat i więcej) niż na wsi (ok. 33%); większy od-

¹³ *Osoby niepełnosprawne w 2018 r.* GUS, Informacje Sygnalne, dnia 03.12.2019 r. Podstawa prawna: Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2020 r., poz. 426, ze zm.); Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U z 2020 r., poz. 53, ze zm.).

setek stanowią mężczyźni (52-54%) niż kobiety (48-46%). Mieszkanki wsi stanowią ok 1/3 ogólnej liczby kobiet z niepełnosprawnościami (tab. 5).

Na wsi w populacji kobiet z niepełnosprawnościami, będącymi aktywnymi zawodowo, najliczniejszą grupę stanowią osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (w 2018 roku 53,4%); niepełnosprawność w stopniu lekkim została orzeczona w 46,6% przypadków; nie zarejestrowano przypadku orzecznictwa niepełnosprawności w stopniu znaczącym¹⁴. Należy podkreślić, że sytuacja kobiet z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest radykalnie trudniejsza niż kobiet bez niepełnosprawności (sprawnych). Wskazuje na to m.in. duża różnica wartości współczynnika aktywności zawodowej między kobietami z niepełnosprawnościami a sprawnymi (na wsi to: 16,7% wobec 46,1%, a w mieście: 13,9% wobec 48,9%)¹⁵.

Tabela 5. Aktywność ekonomiczna osób z niepełnosprawnościami w wieku 16 lat i więcej

Wyszczególnienie	Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo		Współczynnik aktywności zawodowej		Stopa bezrobocia	
	W liczbach bezwzględnych w tysiącach				W procentach			
	IV kw. 2019 r.	I kw. 2020 r.	IV kw. 2019 r.	I kw. 2020 r.	IV kw. 2019 r.	I kw. 2020 r.	IV kw. 2019 r.	I kw. 2020 r.
Ogółem w kraju	505	516	2502	2479	16,8	17,2	7,1	5,6
- na wsi	165	169	1003	986	14,1	14,6	5,5	6,5
- w miastach	340	348	1499	1493	18,5	18,9	8,2	5,2
Kobiety ogółem	244	237	1249	1272	16,3	15,7	5,3	5,1
- kobiety na wsi	74	76	453	469	14,0	13,9	x	x
- kobiety w mieście	170	161	796	802	17,6	16,7	6,5	6,2
Mężczyźni ogółem	261	279	1253	1207	17,2	18,8	8,8	6,1
- mężczyźni na wsi	91	92	550	516	14,2	15,1	7,7	x
- mężczyźni w mieście	170	187	703	691	19,5	21,3	9,4	x

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2019 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020, tabela 5.3 w formacie XLS oraz *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 roku*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020, tabela 5.3 w formacie XLS.

W orzecznictwie lekarskim w ramach systemu rolniczego ubezpieczenia społecznego zostało wystawionych w 2018 r. 118.239 orzeczeń wydanych przez lekarzy rzeczoznawców KRUS oraz 16.077 orzeczeń wydanych przez komisje lekarskie KRUS¹⁶.

¹⁴ *Rocznik Statystyczny Pracy 2019*. GUS Warszawa 2019, s. 110.

¹⁵ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 r.*. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020, tabele: 1.1 i 5.3 w formacie XLS. Zaznaczyć należy, że współczynniki aktywności ekonomicznej nie są w pełni porównywalne ze względów metodycznych (dane dotyczą ludności: dla „sprawnych” w wieku 15 lat i więcej ogółem, zaś dla „niepełnosprawnych” w wieku 16 lat i więcej), mimo to uznano, że w pewnym uproszczeniu ilustrują skalę dysproporcji aktywności zawodowej osób sprawnych i osób z niepełnosprawnościami.

¹⁶ KRUS - Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. *o ubezpieczeniu społecznym rolników* (Dz.U. 1991 nr 7, poz. 24), wymienione-

W KRUS więcej wypłacanych jest emerytur niż rent.

W 2019 r. na 1.131 tys. zaplanowanych do wypłacenia świadczeń emerytalno-rentowych

– emerytury stanowiły 78,6%,

– renty 21,4%¹⁷.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. liczba ubezpieczonych w KRUS wynosiła:

– ogółem 1.199.285, w tym:

– rolników 717.213,

– współmałżonków 320.952,

– domowników 152.054,

– pomocników rolnika 809,

– ubezpieczonych w okresie świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego albo zasiłku dla opiekuna 8.241,

– członków rodzin sprawujących opiekę nad dzieckiem 16¹⁸.

* * *

W ramach realizacji zadania badawczego przeprowadzono badanie dotyczące sytuacji kobiet z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Zastosowano metodę wywiadu pogłębionego kierowanego. Była to rozmowa prowadzona bezpośrednio albo telefonicznie z kobietami z niepełnosprawnością przebywającymi na dwóch turnusach rehabilitacyjnych. Z badania wynika, że wśród wszystkich respondentek okres poszukiwania pracy zawierał się w przedziale „do 1 roku”. W badanej grupie, nie było żadnej osoby, która szukałaby pracy ponad 1 rok, ale rozmówczynie знаły takie przypadki. Wszystkie panie miały orzeczenie o lekkim lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Zarówno na wsi, jak i w mieście warunki pracy były dostosowane do stopnia ich niepełnosprawności – miały podjazd przy wejściu do miejsca pracy oraz toaletę dostosowaną dla osoby niepełnosprawnej. Osoby te wykonywały prace biurowe, głównie przy obsłudze komputera, na poczcie, w recepcji, w świetlicy, w księgowości, w domu kultury, na portierni. Wykonywana praca była zgodna z poziomem ich wykształ-

mu ubezpieczeniu podlega obowiązkowo: rolnik, zamieszkujący i prowadzący na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek działalność rolniczą w pozostającym w jego posiadaniu gospodarstwie rolnym o powierzchni powyżej 1 ha przeliczeniowego użytków rolnych lub dział specjalny produkcji rolnej, w tym również w ramach grupy producentów rolnych, a także małżonek rolnika oraz domownik stale pracujący w tym gospodarstwie, jeżeli rolnik ten, jego małżonek, domownik, nie podlega innemu ubezpieczeniu społecznemu, nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty, albo nie ma ustalonego prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. [w:] *Informacje podstawowe. Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego*. KRUS, Warszawa 2019, maszynopis, s. 30, www.krus.gov.pl. Pobrano dn. 24.08.2020 r.

¹⁷ Tabela 24. *Plan finansowy funduszu emerytalno-rentowego*. KRUS w liczbach. krus.gov.pl/bip/finanse-i-majatek/2019. Pobrano dn. 14.08.2020 r.

¹⁸ E-strona KRUS, www.krus.gov.pl.

enia. Nie wszystkie panie udzielające wywiadu oceniły atmosferę w pracy jako przyjazną. Zdarzały się przypadki szykanowania. Na przykład: doświadczyła tego osoba z niepełnosprawnością ruchową, tzn. każdą pracę wykonywała prawidłowo, ale wolniej niż inni. Była z tego powodu wyśmiewana. W konsekwencji rozwiązano z nią umowę o pracę. Innym świadectwem jest przykład osoby niepełnosprawnej, której niepełnosprawność polegała na tym, że drażniło ją jasne światło, duży hałas i nadmierna ruchliwość innych osób. Dlatego zwracała uwagę współpracownikom, aby wyłączyć światło, ciszej mówić, czy po prostu nie kręcić się nadmiernie, przez co w pracy uznano ją za osobę trudną do współpracy. Nie zrozumiano jej niepełnosprawności, nie potrafiono nawiązać z nią właściwego kontaktu, wyśmiewano się z niej i ostatecznie odeszła z pracy. A wystarczyło zapewnić jej bardziej odosobnione miejsce pracy, np. osobny pokój. Respondentki informowały, że nie zawsze były przestrzegane przez pracodawcę prawa niepełnosprawnego pracownika zgodnie ze stopniem jego niepełnosprawności, np. zlecano osobie z orzeczoną niepełnosprawnością z powodu choroby kręgosłupa noszenie ciężkich przedmiotów, albo odmawiano skrócenia czasu pracy o 1 godz. dziennie, chociaż każdej osobie z orzeczoną umiarkowanym stopniem niepełnosprawności należy się krótszy o 1 godzinę czas pracy, albo nie wyrażano zgody na uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym w ramach zwolnienia lekarskiego (udział w turnusie był możliwy tylko w ramach urlopu wypoczynkowego). Wszystkie respondentki podkreślały, że w pracy bardzo ważna jest atmosfera, zrozumienie ich schorzenia i odmienności, zwłaszcza ze strony pracodawcy. Wskazywały że bardzo potrzebne są:

- szkolenia dla osób pełnosprawnych, zwłaszcza prowadzone przez psychologów, aby osoby pełnosprawne rozumiały sytuację i odmienność niepełnosprawnych,
- terapeuci środowiskowi, którzy pomogą w aklimatyzacji w nowym miejscu pracy osobom niepełnosprawnym ze sprawnymi,
- asystenci dla osób niepełnosprawnych, którzy pomogą nie tylko w załatwieniu wielu spraw np. urzędowych, domowych codziennych, ale także w nawiązaniu kontaktów społecznych.

Osoby z niepełnosprawnością, z którymi przeprowadzono wywiady kierowane (rozmowę) podkreślały, że przyzwyczajeni jesteśmy do osób z niepełnosprawnością ruchową, gdyż oni są widoczni, ale jest jeszcze wiele osób z niepełnosprawnością społeczną, czyli z barierami psychologicznymi, którzy są niezrozumiani w lokalnej społeczności.

W ramach badania nawiązano kontakt z kilkoma Warsztatami Terapii Zajęciowej, ale tylko w jednym przypadku uzyskano odpowiedź, że jedna osoba z grupy znalazła zatrudnienie.

Nawiązano kontakt e-mailowy z Zakładami Aktywności Zawodowej w woj. mazowieckim. Do wszystkich przesłano łątwa do wypełnienia i odesłania ankietę nt. aktywności zawodowej kobiet; nie otrzymano zwrotu wypełnionych ankiet.

Należy odnotować, że kobiety, z którymi przeprowadzono wywiad kierowany, chętniej niż na temat pracy, chciały rozmawiać na temat trudnych warunków dla niepełnosprawnych poza pracą. Na pierwszym miejscu wskazywały na bariery architektoniczne, które ograniczają możliwość samodzielnego poruszania się. Osoby z obszarów wiejskich wskazywały głównie na problemy komunikacyjne, tzn. brak pieniędzy na zakup, albo samochodu przystosowanego do przewozu osoby na wózku, albo samochodu przystosowanego tak, aby mogła prowadzić je osoba niepełnosprawna. Osoby z obszarów wiejskich podkreślały przede wszystkim większą izolację społeczną oraz gorsze możliwości zatrudnienia, m.in. ze względu na trudności komunikacyjne. Zgłaszały również brak ze strony rodziny akceptacji i wsparcia dla rozpoczęcia aktywności zawodowej niepełnosprawnego członka rodziny.

4.1. Sytuacja kobiet z niepełnosprawnościami w UE¹⁹

W Unii Europejskiej żyje ponad 80 mln **osób niepełnosprawnych**, w tym ok. 46 mln **niepełnosprawnych kobiet i dziewcząt**, co stanowi około 16% całkowitej liczby kobiet i prawie 60% całkowitej populacji osób niepełnosprawnych. Co czwarty Europejczyk ma w rodzinie osobę niepełnosprawną. Słowo „niepełnosprawność“ obejmuje poza niepełnosprawnością fizyczną także kwestie zdrowia psychicznego. Zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa oznaczają większą liczbę osób niepełnosprawnych na późniejszym etapie życia.

W UE tylko 18,8% spośród niepełnosprawnych kobiet jest zatrudnionych. Kobiety niepełnosprawne cechuje wysoki wskaźnik bierności zawodowej – 45% niepełnosprawnych kobiet w wieku produkcyjnym (tj. w wieku 20-64 lat) jest biernych zawodowo, podczas gdy wśród mężczyzn wskaźnik ten jest niższy i wynosi 35%. Ocenia się, że 75% osób o znacznym stopniu niepełnosprawności nie ma szans, aby w pełni uczestniczyć w europejskim rynku pracy.

Niepełnosprawne kobiety są od dwóch do pięciu razy bardziej narażone na bycie ofiarami przemocy niż kobiety pełnosprawne. Ocenia się, że ok. 34% kobiet dotkniętych problemami zdrowotnymi lub niepełnosprawnością doświadczyło w swoim życiu różnych form przemocy. Niepełnosprawne kobiety mogą doświadczać trudnych do rozpoznania form przemocy, takich jak np. usuwanie lub niszczenie urządzeń służących danej osobie do poruszania

¹⁹ Opracowano na podstawie: Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 29 listopada 2018 r. w sprawie kobiet niepełnosprawnych [2018/2685(RSP)], Parlament Europejski, Bruksela, dnia 29 listopada 2018 r.

się albo ograniczania wizyt w placówkach opieki zdrowotnej. W 2017 r. średnio 13% niepełnosprawnych kobiet miało niezaspokojone potrzeby lecznicze, a 12% niezaspokojone potrzeby stomatologiczne, podczas gdy wśród kobiet pełnosprawnych niezaspokojonych potrzeb leczniczych doświadcza ok. 5%²⁰.

W życiu publicznym i mediach brakuje widoczności osób niepełnosprawnych. Brakuje pokazywania ich problemów, ich faktycznej sytuacji. Osoby niepełnosprawne, zwłaszcza kobiety i dziewczęta, są niedostatecznie reprezentowane, w życiu politycznym i publicznym. Pomimo licznych międzynarodowych konwencji i przepisów prawa europejskiego, a także obecnej *Europejskiej Strategii w sprawie Niepełnosprawności 2010-2020*, osoby niepełnosprawne nadal nie korzystają w pełni ze swoich praw obywatelskich i socjalnych. Nadal osoby niepełnosprawne nie mają zagwarantowanego równego dostępu do kultury, sportu i rekreacji oraz równego uczestnictwa w życiu społecznym i politycznym. Często szkolenia zawodowe osób niepełnosprawnych nie odpowiadają wymaganiom potrzebnym do włączenia ich w życie zawodowe.

W UE nierozwiązanym problemem jest opieka nad osobami niepełnosprawnymi. W 80% opiekę zapewniają nieopłacani nieformalni opiekunowie, a 75% z nich to kobiety. Wśród „20 zasad Europejskiego Filaru Praw Socjalnych” zasada 17 i 18 stanowią, że osoby niepełnosprawne mają prawo do otrzymania wsparcia dochodu do takiej wysokości, która zapewnia godne życie, w tym m.in. przystępne cenowo i dobrej jakości usługi w zakresie opieki długoterminowej, w szczególności opieki w domu²¹.

Niepełnosprawne kobiety częściej niż sprawne spotykają się z różnymi formami dyskryminacji i przemocy ekonomicznej, mają niższe dochody i są bardziej zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Miesięczne wynagrodzenie niepełnosprawnych mężczyzn jest wyższe niż w przypadku niepełnosprawnych kobiet, a obie płace są generalnie niższe niż wynagrodzenia innych pracowników. Ta dyskryminująca tendencja utrzymuje się.

Liczba kobiet pracujących dotkniętych ubóstwem wynosiła w 2007 r. 10% a w 2014 r. wzrosła do 12%. „Według danych EU-SILC zawartych w Gender Equality Index 2017, stopy relatywnego ubóstwa wśród kobiet i mężczyzn w Polsce są zbliżone. Odsetek osób dotkniętych ubóstwem relatywnym (ang. at-risk-of-poverty) wynosi dla kobiet – 16,6%, dla mężczyzn –

²⁰ *Wskaźnik Równouprawnienia płci 2017: Polska*. European Institute for Gender Equality; eige.europa.eu/gender-equality-index

²¹ „20 zasad Europejskiego Filaru Praw Socjalnych”. [w:] Europejski Filar Praw Socjalnych (EFPS), zaproponowany przez Komisję Europejską i oficjalnie podpisany przez Parlament Europejski, Radę i Komisję dnia 17 listopada 2017 r. na Szczycie Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu (Szwecja). Za: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl.

17,2% (dane dotyczące ubóstwa absolutnego podawane są zbiorczo dla gospodarstw domowych bez podziału na płeć)²².

Zatrudnienie jest nie tylko uważane za źródło dochodu, lecz także stało się mechanizmem integracji społecznej, ponieważ tworzy więź ze społeczeństwem, relacje międzyludzkie i poczucie uczestnictwa w życiu społecznym, kulturalnym i gospodarczym. Szansą dla osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest rozwój technologiczny, zwłaszcza rozwój cyfryzacji. Jest to bardzo istotne, gdyż nadal utrzymują się problemy związane z mobilnością z powodu barier architektonicznych utrudniających ruch w przestrzeni publicznej albo np. przeszkody w komunikacji społecznej (np. brak tłumaczy języka migowego w usługach).

W art. 21 i 26 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej wyraźnie zakazano dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i wymaga się zapewnienia osobom niepełnosprawnym równego udziału w życiu społecznym. Tymczasem w systemie szkół państwowych brakuje zasobów ludzkich, materialnych i pedagogicznych umożliwiających właściwą opiekę i skuteczną integrację dzieci i młodzieży o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

PE podkreśla, że kobiety niepełnosprawne mają prawo do pełnego korzystania z przysługujących im praw w zakresie dostępności do edukacji, opieki zdrowotnej, zatrudnienia, mobilności, życia rodzinnego, wolności wyboru i kontroli nad własnym życiem i stylem życia. Obok usuwania barier, m.in. architektonicznych ważne jest opracowanie strategii zwalczania nękania i szykanowania osób niepełnosprawnych z powodu niepełnosprawności, które dotyczą zwłaszcza kobiety oraz dzieci i młodzież głównie w Internecie. W UE pojawiają się propozycje utworzenia obserwatorium UE ds. przemocy ze względu na płeć, co pomogłoby podjąć konkretne środki polityczne mające na celu wyeliminowanie przemocy i nadużyć względem osób niepełnosprawnych i dotkniętych trudnościami w nauce, w szczególności kobiet i dziewcząt, w tym zastraszania w Internecie, nękania i napastowania oraz przemocy w sytuacjach opieki formalnej i nieformalnej. Jako środek wspierania niedyskryminacji w stosunku do niepełnosprawnych kobiet wskazuje się zwiększenie zakresu i dostępności do korzystania z unijnych funduszy strukturalnych, w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego.

5. Nierówności w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn

Ważnym czynnikiem osłabiającym aktywność zawodową kobiet są niższe wynagrodzenia kobiet niż mężczyzn, zatrudnionych na tym samym stanowisku. Różnice w zarobkach kobiet

²² A. Kubecka, M.W. Koziorzemska, J. Nowotniak (2019): *Oblicza ubóstwa kobiet w Polsce*. „Kobieta i Biznes / Women and Business”. Nr 1-4, s. 10-20. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.

i mężczyzn na tych samych stanowiskach na niekorzyść kobiet są duże we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Według danych Eurostatu w ciągu ostatnich 7 lat różnica w wynagrodzeniach w UE zmniejszyła się tylko o 1%, a przewaga wynagrodzenia mężczyzn w porównaniu z wynagrodzeniem kobiet wynosi 16%. Największą przewagę odnotowano w Estonii (25,6%), Czechach (21,1%), Niemczech (21%) i Wielkiej Brytanii (20,8%). W Polsce – kształtuje się na poziomie 7,2% (z danych GUS wynika że kobiety w Polsce zarabiają średnio o ok. 19,9% mniej, niż mężczyźni). Różnica wskaźników GUS i Eurostatu wynika z różnej metodologii i podziału na grupy, jaką oba urzędy przyjmują do badania²³.

Rynek pracy charakteryzuje znaczny dysparytet w wysokości wynagrodzenia mężczyzn i kobiet zatrudnionych na tym samym stanowisku, przy czym jak pokazują statystyki – im wyższe stanowisko pracy, tym ta różnica jest większa na niekorzyść kobiet. Obowiązujące w Polsce przepisy (w tym *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*²⁴) zapewniają kobietom i mężczyznom prawo do jednakowego wynagrodzenia za tę samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, ale w praktyce w państwach członkowskich UE (także w Polsce) przepis ten nie zawsze jest respektowany. Ekspert z tej tematyki uważają, że jest to problem systemowy. Wskazują, że główną przyczyną nierówności płacowych jest niewłaściwe podejście do wyceny pracy kobiet. Praca kobiet w dużej mierze jest bezpłatna²⁵. „Trzeba zrewaloryzować wartość tej pracy na rynku. Bo jeśli patrzemy na proporcje płac, to widać, że wynagrodzenia w sektorach opiekuńczych czy takich jak zdrowie i edukacja są znacznie niższe niż np. w bankowości czy przemyśle górniczym. Musimy zmienić podejście. Te prace są bardzo ważne i to powinno być odzwierciedlone w systemie płac. W wielu krajach w sektorze edukacji bądź zdrowia pracuje 80% kobiet, a płace tam są niższe niż średnia”²⁶.

W badanych przez NIK jednostkach administracji publicznej oraz spółek komunalnych i skarbu państwa wykazano, że w większości przypadków w grupach porównywalnych stanowisk mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety. Nie stwierdzono jednak naruszenia prawa, a jedynie zwrócono uwagę, że zróżnicowanie płac w grupach porównywalnych stanowisk spowodowane było większym udziałem mężczyzn w grupie stanowisk kierowniczych.

²³ Za: <https://grantthornton.pl/publikacja/sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy>.

²⁴ „1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. 2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.” (Dz.U.1997.78.483 - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.). Za: sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw-art.33. Pobrano 30.07.2020.

²⁵ J. Tracz-Dral (2013). *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć*. Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji. Opracowania Tematyczne OT-618, luty 2013, s. 15-16

²⁶ Za: Kozłowska-Rajewicz [w:] J. Tracz-Dral (2013). *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć*. Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji. Opracowania Tematyczne OT-618, luty 2013, s. 18.

W ostatnich kilku latach kobiety w Polsce zajmowały stanowiska kierownicze w firmach (szefowie pionów i zarządów) średnio w granicach 34-37%; w 2017 r. odsetek ten wzrósł do 40%. W krajach UE odsetek ten wynosi średnio 25%, a np. w Niemczech 18%. Choć Polki dość często dochodzą do stanowisk menedżerskich, to relatywnie rzadko osiągają najwyższą możliwą pozycję w firmie, czyli prezesa zarządu lub dyrektora zarządzającego – funkcję tę, piastuje 8% kobiet. Kobiety w Polsce na stanowiskach kierowniczych pełnią rolę głównie dyrektorów finansowych (46%), dyrektorów HR (25%) i szefowych działów controllingu (21%). Funkcje liderów całych przedsiębiorstw są ciągle zarezerwowane głównie dla mężczyzn. „Wydaje się, że tej bariery mentalnej polski biznes jeszcze nie przełamał”²⁷. Ta niekorzystna dla kobiet sytuacja, związana była m.in. z posiadanym przez nie kierunkiem wykształcenia, brakiem dodatkowych kwalifikacji, a także z przyczynami o charakterze kulturowo-społecznym.

Aby przeciwdziałać zjawisku luki płacowej, a także zachęcać pracodawców do stosowania bardziej sprawiedliwej polityki płacowej, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w 2017 roku udostępniło narzędzie do mierzenia poziomu luki płacowej, w formie bezpłatnej aplikacji, która umożliwia ocenę skali tego typu nierówności w miejscu pracy. Narzędzie to już funkcjonuje i będzie jeszcze aktualizowane. W trakcie konsultacji jest także Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na kolejny okres (2021-2030). Aby ułatwić pracodawcom skorzystanie z tego narzędzia, pracownicy MRPiPS opracowali dodatkowe materiały pomocnicze i instrukcje. Informacja o problematyce luki płacowej wraz z informacją o możliwości skorzystania z narzędzia została zamieszczona na profilach ministerialnych w mediach społecznościowych, a komunikat na ten temat przesłany do Polskiej Agencji Prasowej. Podjęto również starania o włączenie narzędzia „Równość płac” do katalogu przydatnych narzędzi dla pracodawców w ramach realizowanych projektów, adresowanych do MRPiPS m.in. w ramach projektu „Wdrożenie narzędzia wspierającego równość szans płci w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych w średnich przedsiębiorstwach”, współfinansowanego ze środków PO WER. Jednocześnie podjęto starania, mające na celu umieszczenie działania związanego z przeglądem dostępnych praktyk międzynarodowych w przedmiotowym obszarze oraz upowszechnianiem zagadnień z nim związanych w kolejnej edycji Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania, w opracowanie którego Ministerstwo jest zaangażowane²⁸. „W tym miejscu warto podkreślić, że Ko-

²⁷ Za: *W polskich firmach 40 proc. stanowisk kierowniczych zajmują kobiety*. Artykuł z 2017-03-06 [w:] [bankier.pl/wiadomości/\(...\)](http://bankier.pl/wiadomości/(...)). Pobrano dn. 28.08.2020.

²⁸ Za: Pismo MRPiPS z dnia 31.07.2020 do Rzecznika Praw Obywatelskich

misja Europejska prezentuje informacje o polskiej aplikacji jako przykład wśród najlepszych praktyk państw unijnych w zakresie promocji przejrzystości wynagrodzeń. W ciągu najbliższych dwóch lat planowana jest aktualizacja narzędzia oraz jego szerokie upowszechnianie wśród pracodawców, które to działania zostaną podjęte w ramach realizacji projektu „Dobry klimat dla miejsc pracy dobrej jakości”, finansowanego ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego²⁹.

Walka z luką płacową jest trudna. Z inicjatywą legislacyjną wystąpiło także Stowarzyszenie Kongres Kobiet. Stowarzyszenie przygotowało projekt, który przewiduje, że wszyscy pracodawcy zatrudniający ponad 20 pracowników będą mieli obowiązek monitoringu i corocznego informowania resortu rodziny i pracy o procentowej różnicy w poziomie płac kobiet i mężczyzn. W przypadku stwierdzenia u pracodawcy znacznych różnic płacowych ustawa zobowiązuje go do podjęcia działań naprawczych. Jednak w ustawie nie przewidziano sankcji za brak realizacji jej postanowień. Dyskryminacja w zakresie płac jest prawnie zakazana³⁰.

Parlament Europejski konsekwentnie wzywa do podjęcia dalszych działań w celu zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Dnia 30.01.2020 r. w PE została przyjęta Rezolucja w której Parlament Europejski wzywa Komisję Europejską do zaproponowania wiążących środków w sprawie przeciwdziałania zróżnicowaniu wynagrodzenia między kobietami a mężczyznami oraz na rzecz przejrzystości płac, odnoszących się zarówno do sektora publicznego, jak i prywatnego³¹.

Kobiety chociaż legitymują się wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni to często są, nie tylko gorzej wynagradzane, ale i pomijane przy awansach (tzw. szklany sufit)³². W 2018 r. średnio w Polsce 13,4% kobiet posiadało wyższe wykształcenie, dla mężczyzn wskaźnik ten był niższy i wynosił 9,2% (analogicznie na wsi: 7,7% oraz 4,3%); zaś przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych było wyższe niż kobiet. Jak wynika z danych GUS w 2018 r. w Polsce przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wynosiło 5.003 zł, mężczyzn 5.447 zł,

²⁹ Za: Pismo z MRPiPS z dnia 08.09.2020 r. [DPR-I.412.46.202.MP] będące odpowiedzią na pismo Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 05.08.2020 [XI.801.6.2020.AS] skierowane do MRPiPS.

³⁰ A. Cieślak-Wróblewska (2020): *Luka płacowa. Wysokość wynagrodzenia nie może zależeć od płci*. Rzeczpospolita. [https://www.rp.pl/Wynagrodzenia/\(...\)-Luka-placowa\(...\)](https://www.rp.pl/Wynagrodzenia/(...)-Luka-placowa(...))

³¹ *Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja i przyczyny*. Aktualności Parlament Europejski. [https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/\(...\)/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-i-przyczyny](https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/(...)/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-i-przyczyny). Artykuł z dnia 13.01.2020.

³² B. Chmielewska (2015): *Kobiety wiejskie kruszą „szklany sufit”*. Wydawnictwo IRWiR PAN, Wieś i Rolnictwo, NR 1.2 (166.2), s. 111-125; J. Tracz-Drał: *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć*. Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji. Opracowania Tematyczne OT-618, luty 2013, s. 3-22; B. Balcerzak-Paradowska (2014): *Kobiety na stanowisku kierowniczym w sektorze publicznym. Sytuacja Zawodowa i Rodzina*. Studia i Monografie IPISS, Warszawa, s. 45.

a kobiet 4.543 zł, czyli wynagrodzenie kobiet było niższe niż mężczyzn o 904 zł miesięcznie, tzn., że było niższe o 17%. Największe dysproporcje od lat utrzymują się w grupie zawodów takich jak np. przedstawiciele władz publicznych wyżsi urzędnicy i kierownicy. W tych zawodach zarobki mężczyzn są o ponad 26% wyższe niż kobiet³³. Dysparytet wynagrodzeń na niekorzyść kobiet jest jednym z istotnych czynników zniechęcających je do aktywności zawodowej.

Gorszą sytuację kobiet w porównaniu z mężczyznami pod względem wysokości wynagrodzenia dobrze ilustruje porównanie struktury zatrudnienia według wysokości wynagrodzenia³⁴. W 2018 r. w najniższej grupie wynagrodzenia odsetek kobiet i mężczyzn był zbliżony. W grupie o poziomie zarobków zbliżonych do średniej krajowej (do 5 tys. zł) wyższy był odsetek kobiet niż mężczyzn, ale w miarę wzrostu poziomu wynagrodzenia odsetek kobiet malał, na rzecz wzrostu odsetka mężczyzn (grupa wynagrodzenia: od 5004 zł do 14.010 i więcej). Natomiast w podgrupie o największym poziomie wynagrodzenia (powyżej 14 tys.) odsetek kobiet był o ponad połowę mniejszy niż mężczyzn (1,5% wobec 3,7%) (tab. 6).

Tabela 6. Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn według wielkości ich wynagrodzenia

Wyszczególnienie	Zatrudnieni w odsetkach - według wielkości wynagrodzenia za październik 2018 r.				
	Przedziały wielkości wynagrodzenia w zł				
	2001,51	2001,52-2501,8	2501,9-5003,7	5003,8-14 010,6 i więcej	w tym
					14010,6 i więcej
	w których odsetek zatrudnionych				
	kobiet i mężczyzn był zbliżony	kobiet był większy niż mężczyzn	kobiet był mniejszy niż mężczyzn		
w procentach					
Ogółem	0,1	16,2	49,7	34,0	2,6
Kobiety	0,1	16,1	55,1	28,7	1,5
Mężczyźni	0,1	16,2	44,6	39,2	3,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: *Rocznik Statystyczny RP 2019*. GUS, Warszawa, listopad 2019, s. 276-277.

Nierówności w dochodach płci są widoczne także w rolnictwie. W znacznym stopniu wynika to z różnicy wielkości gospodarstw rolnych oraz skali produkcji. W Polsce średnia wielkość gospodarstwa rolnego prowadzonego przez kobietę wynosi ok. 6 ha, a przez mężczyznę jest 2 razy większa (ok. 12 ha). Wartość produkcji w przypadku kobiet to ok. 6 tys. euro wobec 21 tys. euro u mężczyzn. Kobiety w Polsce, zajmujące się rolnictwem, zarabiają

³³ *Rocznik Statystyczny RP 2019*. GUS, Warszawa, listopad 2019, s. 280.

³⁴ Dane dotyczą pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych bez z przeliczania na pełnozatrudnionych i obejmują podmioty, w których liczba pracujących przekracza 9 osób. *Rocznik Statystyczny RP 2019*. GUS, Warszawa, listopad 2019, s. 276-277.

więc nieproporcjonalnie mniej w stosunku do liczby hektarów, którymi zarządzają. Prawdopodobnie wynika to z większej ilości obowiązków domowych, jakimi są obarczone³⁵.

5.1. Podstawowe przyczyny niższej aktywności zawodowej kobiet w porównaniu z mężczyznami

Na gorszą sytuację kobiet na rynku pracy, szczególnie mieszkanek wsi oraz niższą ich aktywność zawodową w porównaniu z mężczyznami, składa się wiele przyczyn.

Są to m.in.:

czynniki rodzinne:

- gorsza pozycja kobiety w gospodarstwie domowym, wynikająca m.in.:
 - ze stereotypów w podejściu do rodziny (aż 77% Polaków uważa, że kobieta powinna przede wszystkim opiekować się dziećmi i domem),
 - kobiety są rzadziej niż mężczyźni głową gospodarstwa domowego,
 - brak rodzicielskiej równości, tj. dzielenia się przez matkę i ojca obowiązkami opieki nad dzieckiem małym lub niepełnosprawnym,
 - brak zrównania obowiązków i praw obojga rodziców, między innymi przez prawny podział urlopu rodzicielskiego (np. po połowie, jak jest to w niektórych krajach UE),
- brak instytucjonalnej opieki nad dziećmi, po powrocie kobiety do pracy zawodowej,
- brak rodzinnej równości w sprawowaniu przez dorosłe dzieci (synów i córki) opieki nad rodzicami w starszym wieku, chorymi (obowiązek ten najczęściej spada na kobiety),
- brak gwarantowanego prawa dziedziczenia lub współwłasności,
- przemoc ekonomiczna w rodzinie, której podłoże stanowi zwyczajowy system podziału ról kobiet i mężczyzn, w szczególności nierówny podział obowiązków domowych i opiekuńczych, ograniczenia dla kobiet w dostępie do rodzinnych środków finansowych,
 - ofiarami przemocy ekonomicznej, są głównie kobiety,
 - brak świadomości u kobiet, że są ofiarami przemocy ekonomicznej.

³⁵ *Kobiety zarabiają mniej także w rolnictwie. O ile?* Artykuł w https://www.tygodnik-rolniczy.pl/articles/aktualnosc_i_kobiety_zarabiaja_mniej_takze_w_rolnictwie_o_ile.

czynniki mentalne³⁶

Kobiety są:

- bardziej samokrytyczne i decydują się na ubieganie o dane stanowisko, gdy spełniają wszystkie wymagane kryteria, natomiast mężczyźni występują o dane stanowisko, gdy spełniają wymagane kryteria w zaledwie w ok. 50-60%,
 - rzadziej aplikują na wyższe stanowiska, gorzej oceniają swoje umiejętności niż mężczyźni, pomimo że osiągają podobne wyniki w pracy,
- rzadziej narzekają na wysokość wynagrodzeń, mimo statystycznie niższych zarobków rzadziej też proszą o podwyżki,
- są bardziej zadowolone z pracy, w porównaniu do mężczyzn,
 - mniej optymistycznie podchodzą do kwestii awansu,
- mają więcej obaw względem stabilności zatrudnienia.

czynniki strukturalne:

- brak realnego równouprawnienia kobiet i mężczyzn pod względem ekonomicznym, które gwarantują ustawy prawne z tego zakresu, w tym:
 - brak parytetów zaangażowania kobiet w biznesie,
 - ograniczone możliwości awansu w firmie (awans kobiet jest procesem trudnym i długotrwałym, szklany sufit),
 - brak dla kobiet perspektyw do rozwoju, np. dostępu do szkoleń branżowych, w tym w zawodach zdominowanych przez mężczyzn,
 - brak gwarancji równych zarobków na dwóch równoważnych stanowiskach niezależnie od płci, regulowanych odgórnie przez firmę,
- kobiety wybierają kierunki studiów, po których znajdują zatrudnienie w gorzej płatnych zawodach, np. w szkolnictwie, opiece społecznej, pielęgniarstwie, ośrodkach kultury, co często staje się powodem zniechęcenia i niezadowolenia z niespełnienia celów zawodowych,
- brak elastycznego grafiku pracy dla kobiet, wychowujących dzieci,
- brak możliwości (lub nawet gwarancji) pracy zdalnej,
- za mało stanowisk pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

³⁶ Linda Babcock (autorka książki „*Women don't ask*”, („*Kobiety nie proszą*”) twierdzi, że panie proszą o podwyżkę i awans 85% rzadziej, niż panowie. Za: Portal Pracuj.pl. <https://grantthornton.pl/publikacja/sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy>; Prawo.pl., Za: <https://www.prawo.pl/kadry/polski-rynek-pracy-coraz-bardziej-przy-jazny-dla-kobiet,396598.html>.

6. Przemoc ekonomiczna

Do czasu ratyfikowania przez Polskę w 2015 r. *Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej* (tzw. stambulskiej) w polskim ustawodawstwie nie funkcjonowało pojęcie „przemocy ekonomicznej”³⁷. Od 1 sierpnia 2015 roku. *Konwencja* weszła w życie w Polsce i jest częścią polskiego porządku prawnego. Jest ona pierwszym aktem prawnym na szczeblu europejskim, który całościowo traktuje sprawę przeciwdziałania i zwalczania przemocy wobec kobiet, a także przemocy domowej.

W polskim prawie obowiązują zapisy *Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego*, w którym znajdują się dwa artykuły regulujące przemoc ekonomiczną. Są to art. 27 i 128, które mówią o obowiązku obojga małżonków do zaspokajania potrzeb rodziny i o obowiązku alimentacji³⁸.

Badanie opinii społecznej dotyczące rozmaitych form przemocy domowej przeprowadzone przez TNS OBOP wykazało, że 12% kobiet i 6% mężczyzn przyznało, że przynajmniej raz w życiu doświadczyło przemocy ekonomicznej ze strony innego członka gospodarstwa domowego. Za to aż co czwarta osoba deklarowała, że zna w swoim sąsiedztwie rodziny, w których dochodzi do takiej przemocy. Kobiety mają opory, by przyznać się, że padają ofiarą przemocy ekonomicznej, choć potrafią ją zidentyfikować u innych³⁹.

Przemoc domowa oraz przemoc wobec kobiet jest również istotnym problemem społecznym. Z badań zleconych przez w 2014 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) wynikało, że aż 24,7% respondentów w ciągu swojego życia osobiście doświadczyło co najmniej jednej z form przemocy. Jedynie 33,7% badanych zadeklarowało całkowity brak osobistych i pośrednich doświadczeń z przemocą. Niewielka część badanych słyszała także o przemocy ekonomicznej wobec kobiet (13,6%) i wobec mężczyzn (7,4%). To nieznacznie więcej niż w 2010 r., gdy 23,7% osób deklarowało wiedzę o przypadkach przemocy ekonomicznej wobec kobiet, a 11,6% wobec mężczyzn. Ponad 1/4 (26%) respondentów de-

³⁷ *Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej*, Stambuł, 1 maja 2011 r., Dz. U. z 2015 r. poz. 961.

³⁸ Rozdział II: Prawo i obowiązki małżonków, Art. 27: „Oboje małżonkowie obowiązani są, każdy według swych sił oraz swych możliwości zarobkowych i majątkowych, przyczynić się do zaspokajania potrzeb rodziny, którą przez swój związek założyli. Zadośćuczynienie temu obowiązkowi może polegać także, w całości lub w części, na osobistych staraniach o wychowanie dzieci i na pracy we wspólnym gospodarstwie domowym” oraz DZIAŁ III: Obowiązek alimentacyjny. Art. 128: „Obowiązek dostarczania środków utrzymania, a w miarę potrzeby także środków wychowania (obowiązek alimentacyjny) obciąża krewnych w linii prostej oraz rodzeństwo”. *Kodeks rodzinny i opiekuńczy z dnia 25 lutego 1964 r.* (Dz. U. 1964 Nr 9 poz. 59 tj. Dz. U. 2020 poz. 1359, Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 lipca 2020 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy). [w:] <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/>

³⁹ Za: <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/rynek/>.

klaruje, że zna przypadki przemocy wobec osób starszych i niepełnosprawnych. W przypadku osób starszych i niepełnosprawnych często (13,4%) stosowana jest przemoc ekonomiczna⁴⁰. Zdecydowana większość (ok. 3/4) uznała, że pomoc dla ofiar przemocy nie jest wystarczająca⁴¹.

6.1. Główne przyczyny przemocy ekonomicznej

Główne przyczyny przemocy ekonomicznej:

- brak wśród kobiet znajomości swoich praw osobistych tzn. prawa do decydowania o sobie i prawa do wolności,
- mniejsza aktywność zawodowa kobiet,
- różnica pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn – mężczyźni zarabiają więcej i to ich zarobki najczęściej są głównym źródłem dochodów w rodzinie, i przez to uważają, że mają wyłączne prawo do zarządzania w rodzinie i podejmowania podstawowych decyzji,
- praca kobiet w niepełnym wymiarze, w gorzej opłacanych sfeminizowanych zawodach i branżach, nie zajmowanie stanowisk kierowniczych,
- kobiety poświęcają większą ilość czasu, w porównaniu do mężczyzn, na wykonywanie niepłatnej pracy w domu oraz opiekowanie się dziećmi oraz innymi członkami rodziny (często kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego nie są zatrudniane na tym samym stanowisku),
- niepełnosprawność; kobiety z niepełnosprawnością są bardziej narażone na przemoc ekonomiczną, gdyż są częściej osobami biernymi zawodowo.

7. Pozycja i rola kobiet na obszarach wiejskich⁴²

Pozycja i rola kobiet na obszarach wiejskich na przestrzeni lat uległa pozytywnej zmianie. Przyczyniły się do tego m.in. zmiana mentalności społecznej, wynikająca z większej komunikacji społecznej i zmniejszania dystansu warunków życia na wsi i w mieście, a także zaangażowania samych kobiet w realizacji swoich aspiracji i planów edukacyjnych i zawodowych.

⁴⁰ Ogólnopolskie badanie ankietowe, przeprowadzone na przełomie 07/08 2014 r. [w:] Raport Częstkowy. Zadanie NR 1. *Badania porównawcze oraz diagnoza skali występowania przemocy w rodzinie wśród osób dorosłych i dzieci, z podziałem na poszczególne formy przemocy wraz z opisem charakterystyki ofiar przemocy i sprawców*. M. Miedzik, J. Godlewska-Szurkova, J. Rutkowski (współpraca). Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2014, s. 10-15.

⁴¹ *Polska wolna od przemocy wobec kobiet. Wybrane problemy dotyczące wdrożenia konwencji o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej*. s 6. [w:] Amnesty International. https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2018/02/Polska-wolna-od-przemocy-wobec-kobiet_analiza_Amnesty-International-2.pdf.

⁴² Opracowano na podstawie: Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 4 kwietnia 2017 r. w sprawie kobiet i ich roli na obszarach wiejskich [2016/2204(INI)]. Parlament Europejski].

Dyskusje nt. sytuacji zawodowej kobiet, znalazły swoje odzwierciedlenie w wielu dokumentach krajowych i unijnych o charakterze prawnym i społecznym. Ustawodawcy wskazują w nich przede wszystkim na konieczność tworzenia warunków dla niezależności ekonomicznej kobiet poprzez tworzenie dla nich warunków do rozszerzania ich aktywności zawodowej, zwłaszcza na obszarach wiejskich (w związku z procesem depopulacji). Podkreśla się także konieczność likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, wprowadzania w życie zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz zatrudnienia i pracy. Dokumenty zawierają zalecenia dotyczące kształtowania pozycji i roli kobiet na obszarach wiejskich oraz ułatwiania im aktywności zawodowej poprzez tworzenie rolniczych i pozarolniczych miejsc pracy na obszarach wiejskich za pośrednictwem wspólnej polityki rolnej oraz innych funduszy i programów unijnych.

Wielofunkcyjność ról kobiet na obszarach wiejskich jest zasadniczym atutem wskazującym na ich pozycję społeczną i zawodową. Kobiety wnoszą znaczący wkład w gospodarkę wiejską, a koncepcja wielofunkcyjności otwiera przed nimi nowe możliwości rozwijania dodatkowej działalności w ramach gospodarstwa rolnego lub poza nim. Wnosi ona prawdziwą wartość dodaną w działalność prowadzoną na obszarach wiejskich poprzez aktywne angażowanie się także w przedsiębiorczość, przetwórstwo w łańcuchu rolno-spożywczym, turystykę, agroturystykę, świadczenie innych usług, jak m.in. opiekuńczych, wynikających z trendu starzenia się populacji (nie tylko na wsi ale i w mieście). Wymieniona działalność pozarolnicza należy do działalności gospodarczej niskiego ryzyka. Oferuje towary i usługi na wsi za pośrednictwem rodzinnych i spółdzielczych przedsiębiorstw, tworzy miejsca pracy. Daje kobietom możliwość godzenia obowiązków życia prywatnego z pracą zawodową, a także realizacji aspiracji zawodowych. Wielofunkcyjność ról kobiet wiejskich może być pozytywnym czynnikiem ograniczania wyludniania się obszarów wiejskich i migracji kobiet ze wsi do miast.

Podstawowym jednak warunkiem ograniczenia procesu migracji kobiet ze wsi do miast jest **uznanie dla pracy i praw kobiet oraz poprawa jakości życia na wsi** poprzez poprawę w pierwszej kolejności warunków mieszkaniowych i infrastruktury technicznej, a także zapewnienia na obszarach wiejskich m.in. niezbędnych usług (jak np. przedszkola i inne placówki świadczące usługi opiekuńcze nad dziećmi), które mogą pomóc kobietom w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego oraz będą zachętą do pozostania na wsi. Poprawa sytuacji kobiet na wsi stanowi poważne wyzwanie dla wspólnej polityki rolnej (WPR), w której, zwłaszcza w II filarze są środki na realizację ich potrzeb. Jest to bardzo istotne, gdyż wielo-

funkcyjność ról kobiet może odegrać istotną rolę w tworzeniu lub wzmacnianiu regionalnej tożsamości i podtrzymywania tradycji kulturowych na obszarach wiejskich.

W II filarze WPR po 2020 r. wśród trzech priorytetów nadrzędnych ważny jest dla kształtowania sytuacji kobiet na obszarach wiejskich, trzeci priorytet, mianowicie „osiągnięcie zrównoważonego rozwoju terytorialnego wiejskich gospodarstw i społeczności, w tym tworzenie i utrzymywanie miejsc pracy”, a wśród głównych celów szósty cel: „wspieranie integracji społecznej, zmniejszania ubóstwa i rozwoju gospodarczego na obszarach wiejskich”.

Ważnym czynnikiem mającym wpływ na pozycję kobiet będzie także wdrażanie działań przewidzianych w tzw. europejskim zestawie środków, a w nich obejmujące następujące dziedziny: transfer wiedzy i działania informacyjne (szkolenia zawodowe, kampanie informacyjne itp.), usługi doradcze, usługi wsparcia z zakresu zarządzania gospodarstwem rolnym oraz usługi w zakresie zastępstw w gospodarstwach, wsparcie dla młodych rolników rozpoczynających działalność, działalność inną niż rolnicza na obszarach wiejskich, podstawowe usługi i rewitalizacja wsi na obszarach wiejskich (łączność szerokopasmowa, działalność kulturalna, infrastruktura turystyczna itp.).

W polskim stanowisku wobec wspólnej polityki rolnej Unii Europejskiej po 2020 r. wskazano na konieczność wzmocnienia finansowania i zachowania dotychczasowego kryterium podziału środków na wsparcie rozwoju obszarów wiejskich (tzw. II filar WPR) i jednocześnie większe zaangażowanie pozostałych polityk unijnych na rzecz rozwoju obszarów wiejskich, w tym polityki spójności⁴³.

Kobiety wiejskie w coraz większym stopniu aspirują do **podjęcia pracy poza rolnictwem** (np. założenia własnej firmy albo pracy na etacie). W mniejszym stopniu aspiracje zawodowe kobiet dotyczą działalności rolniczej, chociaż część rolniczek wiąże swoją przyszłość z powiększeniem obszaru i dywersyfikacją działalności gospodarstwa rolnego. Około 90% kobiet uważa, że każda kobieta powinna mieć możliwość podjęcia pracy, takiej jaka jest zgodna z jej preferencjami oraz jeśli sama tego chce. Jednocześnie wyniki badań TNS OBOP wykazały, że 70% kobiet uważa wychowanie i opiekę nad dziećmi, jako najważniejszą rolę kobiety. Kobiety chciałyby mieć możliwość korzystania z ofert kształcenia ustawicznego, aby dzięki kursom i szkoleniom mogłyby szybko i efektywnie dostosować swoje kwalifikacje do potrzeb rynku pracy nie rezygnując z macierzyństwa⁴⁴.

⁴³ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/110/drugi-filar-wpr-polityka-rozwoju-obszarow-wiejskich>; <https://www.premier.gov.pl/wydarzenia/decyzje-rzadu/wspolna-polityka-rolna-po-2020-roku-polskie-priorytety>.

⁴⁴ Za: Badania TNS OBOP.

Do większej aktywności kobiet w rynku pracy oraz w działalności gospodarczej i społecznej przyczynia się m.in. realizacja **zasady równości kobiet i mężczyzn**. Jest to jedna z podstawowych zasad prawodawstwa unijnego i krajowego. Wskaźnik równouprawnienia płci (skala od 1 do 100), opracowany przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) wyniósł w 2017 r. dla Polski 56,8% wobec 66,2% średnio dla UE-28. Wskaźnik w dziedzinie przemocy wynosił 22,1% wobec 27,5% dla średniej UE-28. W Polsce przemoc fizycznej lub/i seksualnej doświadczyło 19% kobiet w wieku powyżej 15 lat⁴⁵.

Aby osiągnąć równouprawnienie płci w sektorze rolnictwa i produkcji żywności, a także w turystyce oraz innych rodzajach działalności prowadzonej na obszarach wiejskich potrzebne jest włączanie kobiet i dziewcząt w edukację oraz kształcenie ustawiczne, szczególnie w dziedzinie nauk ścisłych, techniki, inżynierii, matematyki i przedsiębiorczości. Narzędzie to ma zastosowanie również do europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych, w tym do EFRROW.

Gospodarstwo rodzinne jest najpowszechniejszym modelem prowadzenia działalności rolniczej w UE, w tym w Polsce. W tych gospodarstwach 76,5% pracy wykonywana jest przez właściciela gospodarstwa lub członków jego rodziny. Jednak w wielu przypadkach statystyki odnośnie kobiet pracujących w gospodarstwie rolnym są albo niekompletne, albo nie są aktualizowane. Według danych Eurostatu w 2013 r. średnio w UE 28%, a w Polsce 29% kobiet było właścicielkami gospodarstw rolnych⁴⁶. Praca wykonywana przez małżonki i inne kobiety będące członkami rodziny w rzeczywistości często stanowi pracę „niewidoczną” i „niewycenioną”. W rolnictwie UE pracuje duża liczba kobiet, przy czym większość z nich klasyfikowana jest jako współmałżonka właściciela gospodarstwa, co w 2007 r. odpowiadało 80,1% wszystkich małżonków. We Francji np. istnieją różne statusy prawne dla współmałżonków prowadzących zarejestrowaną działalność zawodową w gospodarstwie, jak np. współpracownik w gospodarstwie, pracownik lub osoba kierująca gospodarstwem, co umożliwia rzeczywistą ochronę socjalną w razie trudności w życiu prywatnym lub zawodowym⁴⁷. W Polsce rolnicy i ich rodziny ubezpieczeni są głównie w KRUS. Zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu przez rolników, domowników, emerytów, rencistów rolniczych oraz członków ich rodzin oraz sposób i tryb ustalania wymiaru składek na to ubezpieczenie

⁴⁵ *Wskaźnik równouprawnienia płci 2017*: Polska; European Institute for Gender Equality; eige.europa.eu/gender-equality-index).

⁴⁶ Za: *Niemal 1/3 gospodarstw rolnych zarządzana przez kobiety*. Artykuł w: https://www.tygodnik-rolniczy.pl/articles/aktualnosci/_niemal-13-gospodarstw-rolnych-zarza-dzana-przez-kobiety.

⁴⁷ *Agricultural Economic Briefs. Women in EU agriculture and rural areas: hard work, low profile*” Komisja Europejska, Sprawozdanie nr 7, czerwiec 2012 r.

regulują przepisy ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych⁴⁸.

Wzmocnieniem pozycji kobiet-rolniczek będzie poprawa statusu małych i rodzinnych gospodarstw rolnych poprzez wspieranie innowacji i zapewnienie odpowiednich zasobów finansowych i środków na poziomie unijnym, gdyż np. zlikwidowanie w latach 2005-2010 w UE 2,4 mln gospodarstw rolnych, w większości małych i rodzinnych, doprowadziło do wzrostu bezrobocia na obszarach wiejskich i wyludniania się tych terenów. Zasadniczą sprawą jest zapewnianie kobietom, zwłaszcza młodym, pracującym w rolnictwie **prawa do własności lub współwłasności rodzinnego gospodarstwa rolnego**. Badania wykazały, że sprzyja to trwałości tych gospodarstw i zatrzymania kobiet na obszarach wiejskich i ogranicza proces starzenia się populacji wiejskiej. Według Eurostatu jedynie 4,9% rolników poniżej 35 roku życia to kobiety, w porównaniu do 6,4% dla mężczyzn⁴⁹.

Utrzymują się **dysproporcje w dochodach z gospodarstw rolnych** prowadzonych przez kobiety wobec dochodów z gospodarstw prowadzonych przez mężczyzn. Dysproporcje wynikają z różnicy obszaru gospodarstwa i skali produkcji. Kobiety rządzą mniejszymi gospodarstwami. W UE średnia powierzchnia gospodarstwa rolnego zarządzanego przez kobietę wynosi 6,4 ha, a przez mężczyzn 14,4 ha. W nowych państwach członkowskich, kobiety uprawiają średnio około 3,4 ha wobec, a mężczyźni 6 ha. Przekłada się to na ekonomikę tych gospodarstw; w UE średnio: kobiety–rolniczki uzyskują dochód ok. 12 tys. euro z gospodarstwa, podczas gdy mężczyźni–rolnicy ok. 40 tys. euro⁵⁰. W celu zmniejszania tych różnic wspólna polityka rolna po 2020 r. ma być ukierunkowana na wspieranie mniejszych gospodarstw rolnych, m.in. poprzez ograniczanie wysokości płatności obszarowych dla gospodarstw dużych na rzecz większego zwrócenia uwagi na sprawy społeczne oraz socjalne, a to dotyczy głównie gospodarstw mniejszych obszarowo.

W Polsce kobiety prowadzą przede wszystkim gospodarstwa małe, co od lat jest niezmiennie. Około 20% gospodarstw rolnych w Polsce kierowanych jest przez kobiety. Odsetek ten zmniejsza się wraz ze wzrostem grupy obszarowej. Stosunkowo niewiele kobiet prowadzi gospodarstwa o powierzchni powyżej 15 ha, w grupie obszarowej 10-15 ha, co dziesiąte go-

⁴⁸ W Polsce obowiązuje Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Źródło: Kancelaria Sejmu, s. 1/344. Dz. U. 2004, Nr 210, poz. 2135. Opracowano na podstawie: Dz. U. z 2020 r., poz. 1398, 1492, 1493, 1578. <https://isap.sejm.gov.pl>. Także: www.krus.gov.pl.

⁴⁹ Za: *Niemal 1/3 gospodarstw rolnych zarządzana przez kobiety*. Artykuł w: https://www.tygodnik-rolniczy.pl/articles/aktualnosci/_niemal-1/3-gospodarstw-rolnych-zarządzana-przez-kobiety.

⁵⁰ Za: *Niemal 1/3 gospodarstw rolnych zarządzana przez kobiety*. Artykuł w: https://www.tygodnik-rolniczy.pl/articles/aktualnosci/_niemal-13-gospodarstw-rolnych-zarządzana-przez-kobiety.

spodarstwo jest zarządzane przez kobietę. Najwyższy odsetek kobiet (1/3) prowadzi gospodarstwa o powierzchni od 1 do 5 ha⁵¹.

Udział kobiet w **wykorzystaniu instrumentów dostępnych w ramach programów rozwoju obszarów wiejskich** jest zróżnicowany.

Kobiety stosunkowo aktywnie, uczestniczyły w działaniach PROW 2014-2020, zwłaszcza w następujących: „Wsparcie dla działań w zakresie kształcenia zawodowego i nabywania umiejętności” (5,2 tys. kobiet, co stanowiło prawie 1/5 wszystkich beneficjentów tego działania), a ponad połowę stanowiły kobiety w działaniu „Wsparcie na szkolenia doradców” (131 kobiet). Do pozytywnych wskaźników aktywności zawodowej kobiet można zaliczyć zwłaszcza działania: „Restrukturyzacja małych gospodarstw” – ponad 42% beneficjentów stanowiły kobiety, a także „Premie na rozpoczęcie działalności pozarolniczej” oraz „Rozwój przedsiębiorczości - rozwój usług rolniczych”, w których udział kobiet stanowił blisko 1/4 wszystkich beneficjentów. Do tej grupy zaliczyć należy również działania jak: „Płatności dla rolników przekazujących małe gospodarstwa” oraz „Wdrażanie lokalnych strategii rozwoju (w ramach działania LEADER)”, w których udział kobiet był także wysoki, odpowiednio: 34,8% oraz 38,8%. Liczbę beneficjentów, w tym kobiet realizujących działania w ramach PROW 2014-2020 udostępnione przez ARiMR w możliwym zakresie przedstawia tabela 7.

Kryteria dostępu do poszczególnych działań PROW nie traktują żadnej płci w sposób uprzywilejowany. Dane monitoringowe wykazały, że wśród beneficjentów ok. 20% stanowiły kobiety, które pozyskane środki przeznaczały najczęściej na wspieranie czynności umożliwiających różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej⁵². Natomiast badania przeprowadzone przez PARP nt. przedsiębiorczości wśród kobiet wykazały, że jednak oczekują one wsparcia ze strony programów dla kobiet, zwłaszcza w początkowym okresie zakładania przez nie firmy⁵³.

⁵¹ W. Durka, M. Maruszewska, J. Pośpiech: *Sytuacja kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich. Specyfika, Standardy, Parytety i Oczekiwania. Raport z badania*. Prezentacja (brak daty). [w:] ksow.pl/fileadmin/user_upload/ksow.pl/Projekty. Por. także: A. Wrzochalska (2010): *Kobiety kierujące gospodarstwami rolnymi*. Wydawnictwo IERiGŻ, Nr 542, Warszawa.

⁵² *Współczesna kobieta wiejska*. Rolniczy Magazyn Elektroniczny. Oprac. J. Radziejewicz. <https://rme.cbr.net.pl> (...)rolnictwo-w-unii-europejskiej. Pobrano 26.10.2020 r.

⁵³ *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Kapitał Ludzki, Unia Europejska, Europejski Fundusz Społeczny, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2011, s. 27.

Tabela 7. Liczba beneficjentów, tj. osób fizycznych, w tym kobiet w ramach wybranych działań PROW 2014-2020

Numer	Działania PROW	Beneficjenci		
		Ogółem	w tym kobiety	
		Liczba osób fizycznych	%	
Dane w ujęciu narastającym od uruchomienia Programu do dnia 31 sierpnia 2020 r.				
1.1	Wsparcie dla działań w zakresie kształcenia zawodowego i nabywania umiejętności*	26 123	5 171	19,8
2.3	Wsparcie na szkolenia doradców*	251	131	52,2
3.1	Wsparcie dla nowych uczestników systemów jakości**	2 812	473	16,8
4.1	Modernizacja gospodarstw rolnych	16 986	2 788	16,4
4.1	Inwestycje w gospodarstwach położonych na obszarach Natura 2000	1 181	138	11,7
4.1	Inwestycje mające na celu ochronę wód przed zanieczyszczeniem azotanami pochodzącymi ze źródeł rolniczych / Inwestycje w gospodarstwach położonych na obszarach OSN	457	43	9,4
4.2	Przetwórstwo i marketing produktów rolnych***	150	35	23,3
5.1	Inwestycje zapobiegające zniszczeniu potencjału produkcji rolnej	724	84	11,6
5.2	Inwestycje odtwarzające potencjał produkcji rolnej	333	62	18,6
6.1	Premie dla młodych rolników	4 013	508	12,7
6.2	Premie na rozpoczęcie działalności pozarolniczej	471	131	27,8
6.3	Restrukturyzacja małych gospodarstw	1 570	667	42,5
6.4	Rozwój przedsiębiorczości - rozwój usług rolniczych***	1 040	266	25,6
Dane z różnych etapów pomiaru				
6.5	Płatności dla rolników przekazujących małe gospodarstwa (zakończone operacje)	528	184	34,8
8.1	Zalesienie i tworzenie terenów zalesionych (decyzje o przyznaniu pomocy)	1609	530	32,9
13	Płatności dla obszarów z ograniczonymi naturalnymi lub innymi szczególnymi ograniczeniami (nazwa działania) dane dotyczą zobowiązań podjętych w ramach PROW 2014-2020) (decyzje o przyznaniu pomocy)	829390	255767	30,8
19.2	Wdrażanie lokalnych strategii rozwoju (w ramach działania LEADER) (zakończone operacje)	3570	1385	38,8

* Liczba uczestników szkoleń; ** Liczba beneficjentów na etapie wydanych decyzji o przyznaniu pomocy;

*** Liczba beneficjentów prowadząca działalność gospodarczą jako osoby fizyczne.

Źródło: Numery od 1.1 do 6.4: Departament Analiz i Sprawozdawczości ARiMR, Warszawa, pismo z dnia 04.12.2020 r.; Numery od 6.5 do 19.2: Departament Oświaty i Polityki Społecznej, MRiRW, Warszawa, pismo z dnia 30.11.2020 r.

PE zobowiązał państwa członkowskie do przeanalizowania sytuacji kobiet na obszarach wiejskich i uwzględnienia wyników przy opracowywaniu programów rozwoju obszarów wiejskich poprzez dostosowanie przepisów tak aby dotyczyły nie tylko samego rolnictwa, ale całego środowiska, w którym funkcjonują kobiety.

7.1. Wytyczne dotyczące poprawy warunków sprzyjających aktywizacji kobiet na obszarach wiejskich

- poprawa jakości życia na obszarach wiejskich poprzez poprawę infrastruktury mieszkaniowej, wodno-kanalizacyjnej, gazowej, drogowej i komunikacyjnej, a także zwiększenie infrastruktury internetowej i cyfryzacji, co zmniejszy tendencje migracyjne, zwłaszcza młodych kobiet, ze wsi do miast,
- zapewnienie dostępności świadczenia dobrej jakości i przystępnych cenowo usług publicznych i prywatnych, w tym opieki nad dziećmi, osobami starszymi i innymi osobami niesamodzielnymi, także nad osobami z niepełnosprawnościami, w celu ułatwienia kobietom godzenia obowiązków rodzinnych z życiem zawodowym (przedszkola, praca zdalna, apteki, domy kultury itp.). Kobiety powinny mieć możliwość realizowania wielofunkcyjnych ról na obszarach wiejskich, które umożliwiłyby im realizację ich planów i aspiracji,
- ułatwianie kobietom w większym stopniu pracy w rolnictwie, poprzez skierowanie dotacji na modernizację rolnictwa (mechanizację i automatyzację). W praktyce będzie to oznaczało, że część prac w rolnictwie nie będzie już wymagała dużej siły fizycznej, a przez to będzie także bardziej atrakcyjna dla kobiet i może przyczynić się do większego zainteresowania się prowadzeniem gospodarstw rolnych przez kobiety,
- prawidłowa wycena pracy kobiet i ich wkładu w prowadzenie gospodarstwa domowego i pracy w gospodarstwie rolnym oraz uznanie kobiet jako osoby będące właścicielkami lub współwłaścicielkami gospodarstw rolnych, co zwiększy ich uprawnienia socjalne i niezależność ekonomiczną, zwiększy ich widoczność na wsi i uznanie,
- zwiększenie dostępu kobiet do funduszy unijnych, w tym programów WPR na rozwój gospodarstwa rolnego, albo podnoszenie kwalifikacji w celu dywersyfikacji źródeł dochodów na bazie gospodarstwa rolnego (agroturystyka, usługi opiekuńcze),
- ułatwianie kobietom dostępu do pracy pozarolniczej m.in. poprzez kształcenie ustawiczne i rozszerzanie dostępu do infrastruktury cyfrowej, która nie jest w pełni rozwinięta na wszystkich obszarach wiejskich, może być bardzo pomocna w dostępie do informacji, możliwości kształcenia, a także wymiany informacji i dobrych praktyk wśród kobiet na obszarach wiejskich, co może stanowić ważny element pozwalający utrzymać populację kobiet na obszarach wiejskich,
- dowartościowanie wkładu kobiet w lokalny rozwój obszarów wiejskich poprzez zwiększenie ich uczestnictwa w odpowiednich procesach podejmowania decyzji, zwiększenie ich repre-

zentacji w organach decyzyjnych, takich jak spółdzielnie rolnicze, związki zawodowe i samorządy gminne; coraz większa reprezentacja kobiet w takich organach jest niezmiernie ważna.

7.2. Zalecenia Parlamentu Europejskiego dla Komisji Europejskiej w sprawie poprawy sytuacji ekonomicznej i społecznej kobiet na obszarach wiejskich

Parlament Europejski podkreśla czynną rolę kobiet na obszarach wiejskich i uznaje wkład kobiet w gospodarkę na tych obszarach, jako przedsiębiorców, szefowych przedsiębiorstw rodzinnych i propagatorek zrównoważonego rozwoju. Z perspektywy społecznej, gospodarczej i środowiskowej aktywność zawodowa kobiet na obszarach wiejskich jest jednym z głównych filarów zrównoważonego rozwoju i należy ją propagować, pobudzać i wspierać w ramach strategii rozwoju obszarów wiejskich.

Parlament Europejski zaleca:

- poprawę jakości życia i pracy na obszarach wiejskich,
- umożliwienie kobietom godzenie życia rodzinnego z zawodowym,
- w pełni uznanie udziału kobiet w zarządzaniu gospodarstwami rolnymi, a także wspieranie i ułatwianie dostępu kobiet do praw własności lub współwłasności gospodarstw,
- promowanie przepisów WPR umożliwiających równy podział pomocy, a tym samym zapewniających wsparcie dla małych gospodarstw rolnych,
- urzeczywistniania przez kobiety własnych projektów, m.in. poprzez ułatwianie im dostępu do edukacji i szkoleń zawodowych dotyczących pracy w rolnictwie i zawodach pozarolniczych, kształcenia podyplomowego i kursów specjalistycznych, co przyczyni się do dywersyfikacji zawodowej i biznesowej oraz włączenia ich w struktury zarządzania, nadanie szczególnej wagi kwestii równości w szkołach wiejskich, a także wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet (np. Europejski Program na Rzecz Umiejętności⁵⁴),
- włączenie w ramy programów rozwoju obszarów wiejskich jako priorytetu ułatwiania i propagowania dostępu kobiet na obszarach wiejskich do rynku pracy i trwałego ich zatrudnienia za wynagrodzeniem, poprawę atrakcyjności istniejących miejsc pracy, zwłaszcza dla młodych kobiet (np. rozwój start-upów, MŚP, prowadzeniu rachunkowości gospodarstw, zielonych miejsc pracy⁵⁵), wspieranie samozatrudnienia kobiet oraz udzielania im pomocy w dostępie do inwestycji i kredytów, (np. do nowych modeli kredytów rolniczych w ramach

⁵⁴ Program opracowany przez Komisję. Za: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp>.

⁵⁵ Zielone miejsca pracy – inwestowanie w sektory, które jednocześnie służą środowisku i przynoszą zyski ekonomiczne i społeczne. Z upływem lat ich koncepcja ewoluowała, dołączając m.in. pracę w sektorze opieki oraz ważnych dla jakości życia usług publicznych; w polskim kontekście – dużej roli małych i średnich przedsiębiorstw. Za: http://eko.org.pl/index_news.

- współpracy Komisji i Europejskiego Banku Inwestycyjnego), tak aby zachęcić je do osiedlania się na obszarach wiejskich oraz do czynnego udziału w działalności rolnej,
- zwiększenie dostępu kobiet do europejskiego instrumentu mikrofinansowego, środków EFRROW oraz środków i specjalnych instrumentów istniejących w ramach WPR,
 - utrzymanie i ulepszenie w ramach WPR podprogramów tematycznych dotyczących kobiet na obszarach wiejskich i skupieniu się w tych programach między innymi na wprowadzaniu do obrotu, sprzedaży bezpośredniej i promowaniu produktów na szczeblu lokalnym lub regionalnym, gdyż mogą one przyczynić się do tworzenia nowych perspektyw pracy dla kobiet na obszarach wiejskich,
 - uwzględnianie równości płci we wszystkich programach, działaniach i inicjatywach UE, szczególnie w WPR i polityce spójności obszarów wiejskich; opracowanie europejskiej karty kobiet zajmujących się rolnictwem, w celu wyeliminowania bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, jakiej doświadczają kobiety na obszarach wiejskich,
 - korzystanie w bardziej synergiczny sposób z instrumentów dostępnych w ramach EFRROW, LEADER+, programu „Horyzont 2020” i Europejskiego Funduszu Społecznego w celu tworzenia lepszych warunków życia i pracy na obszarach wiejskich, realizowania specjalnie dostosowanych strategii politycznych służących integracji społecznej i ekonomicznej i wzmocnieniu pozycji kobiet i dziewcząt, zwłaszcza z grup o szczególnych potrzebach i grup zmarginalizowanych, oraz zwiększenia wiedzy na temat wszystkich możliwości oferowanych kobietom na tych obszarach na mocy istniejących przepisów,
 - pełne wdrożenie obowiązujących aktów ustawodawczych dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na obszarach wiejskich oraz dążenie do zmniejszenia różnic w wysokości świadczeń emerytalnych,
 - zapewnienie godziwych świadczeń emerytalnych, w tym emerytury minimalnej na szczeblu krajowym, aby pomóc w szczególności kobietom na obszarach wiejskich zachować niezależność ekonomiczną po osiągnięciu wieku emerytalnego,
 - regularne monitorowanie WPR, odnośnie gromadzenia danych oraz wskaźników oceny w celu określenia roli kobiet w rolnictwie i ich udziału w „niewidzialnej” pracy, przywiązywanie większej wagi do prowadzenia aktualnych statystyk dotyczących własności ziemi wśród kobiet,
 - promowanie i wspieranie organizacji kobiet wiejskich – w tym pobudzanie działalności sieci, platform, baz danych i stowarzyszeń jako kluczowych elementów rozwoju społecznego, gospodarczego i kulturalnego. Budują one bowiem sieci i kanały służące informacji, szkoleniom i tworzeniu miejsc pracy oraz dążą do zwiększenia wymiany doświadczeń i najlep-

szych praktyk na wszystkich szczeblach podnoszenia świadomości ekonomicznej, gospodarczej i społecznej. Zachęca kobiety do podejmowania przedsięwzięć biznesowych i tworzenia stowarzyszeń, spółdzielni i organizacji. W celu promowania i wspierania organizacji kobiet wiejskich mogą być wykorzystane środki z II filara WPR,

- zapewnienie przystępnych cenowo i wysokiej jakości obiektów i usług publicznych i prywatnych potrzebnych w życiu codziennym na obszarach wiejskich, w szczególności w dziedzinie zdrowia, kształcenia i opieki; dotyczy to wiejskich ośrodków opieki nad dziećmi, zakładów opieki zdrowotnej, placówek edukacyjnych, domów opieki nad osobami starszymi i niesamodzielnymi, usług zastępczych w razie choroby i ciąży oraz oferty kulturalnej,
- wykorzystanie funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności do rozwoju i modernizacji infrastruktury transportowej, zabezpieczenia dostaw energii i zapewnienia sprawnych infrastruktur i usług szybkich połączeń szerokopasmowych na obszarach wiejskich („cyfrowa wioska”). Postęp cyfrowy na obszarach wiejskich przyczyni się do tworzenia nowych miejsc pracy, ułatwi rozpoczęcie pracy na własny rachunek, może być pomocnym w zwiększeniu konkurencyjności i rozwoju turystyki, a także w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a osobistym,
- zmniejszenie dysproporcji w dostępie do opieki nad dziećmi na obszarach miejskich i wiejskich, a także zmniejszenie regionalnych rozbieżności we wdrażaniu celów barcelońskich dotyczących placówek opieki nad dziećmi⁵⁶,
- potępienie wszelkich form przemocy wobec kobiet, udzielanie pomocy ofiarom, realizację strategii politycznych i oferowanie usług dostosowanych do warunków panujących na obszarach wiejskich, aby zapobiegać i przeciwdziałać przemocy wobec kobiet, jednocześnie zapewniając ofiarom dostęp do pomocy (wskazanie ratyfikacji konwencji stambulskiej),

⁵⁶ Cele barcelońskie w zakresie zapewnienia opieki dzieciom, aby rodzice mogli podjąć pracę zawodową zostały zrealizowane dla dzieci w przedziale wiekowym poniżej 3. roku życia; nie osiągnięto celu dotyczącego dzieci w wieku od 3 lat do wieku obowiązkowego szkolnego. [w:] Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie rozwoju struktur opieki nad małymi dziećmi w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i zapewnienia w Europie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu („cele barcelońskie”). Komisja Europejska. Bruksela, dnia 8.5.2018, COM(2018) 273 final.

8. Zakończenie

Jednym z głównych wskaźników w tablicy unijnych wskaźników społecznych jest różnica między współczynnikiem aktywności zawodowej oraz wskaźnikiem zatrudnienia między kobietami i mężczyznami. Zróżnicowanie to, na niekorzyść kobiet, w kolejnych latach praktycznie nie ulega zmianom.

Według GUS w Polsce w I kw. 2020 r. współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn w porównaniu z kobietami był wyższy:

- średnio w kraju o 17,1 pkt. procentowych,
- na wsi o 20,0 pkt. procentowych,
- w mieście o 15,2 pkt. procentowych.

Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn był wyższy niż kobiet:

- średnio w kraju o 16,7 pkt. procentowych,
- na wsi o 19,7 pkt. procentowych,
- w mieście o 14,8 pkt. procentowych.

Według danych Eurostatu i Komisji Europejskiej (w 2016 r.) przewaga wartości wskaźnika zatrudnienia w wieku 20-64 lata mężczyzn w porównaniu z kobietami wynosiła:

- w UE-28 11,5 pkt. proc. (76,8% wsk. dla mężczyzn i 65,3% wsk. dla kobiet),
- w Polsce 14,2 pkt. proc. (76,4% wsk. dla mężczyzn i 62,2% wsk. dla kobiet)⁵⁷.

We wszystkich państwach UE, a więc także w Polsce, udział kobiet w rynku pracy jest niższy niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. Pracujące kobiety przepracowują zazwyczaj mniejszą liczbę godzin, świadczą pracę w gorzej płatnych sektorach i zajmują niższe stanowiska niż mężczyźni, co prowadzi do istotnego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i dysproporcji w poziomie zarobków. Według danych Eurostatu przewaga wynagrodzenia mężczyzn w porównaniu z wynagrodzeniem kobiet wynosi 16%; w Polsce kształtuje się na poziomie 7,2%. Natomiast według danych GUS kobiety w Polsce zarabiają średnio o około 19,9% mniej, niż mężczyźni. Różnica wskaźników GUS i Eurostatu wynika z różnej metodologii i podziału na grupy, jaką oba urzędy przyjmują do badania.

Powyżej wymienione dysproporcje wynikają w pewnej mierze z tradycyjnych stereotypów dotyczących ról związanych z płcią.

⁵⁷ *Europejski Semestr - Zestawienie Informacji Tematycznych. Kobiety na Rynku Pracy*. European Commission, Bruksela, dn. 8.11.2017 r., opracowanie w maszynopisie, s. 1-24.

Zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy ma kluczowe znaczenie nie tylko w kontekście głównego celu strategii „Europa 2020”, jakim było zapewnienie do 2020 r. zatrudnienia 75% populacji w wieku 20-64 lat, ale przede wszystkim ma znaczenie dla pobudzenia wzrostu gospodarczego, ograniczenia ryzyka społecznego i ryzyka dla finansów publicznych, co jest związane ze zjawiskiem starzenia się społeczeństwa.

Istnieje wiele narzędzi ekonomicznych, społecznych i politycznych pozwalających przeciwdziałać zjawisku niedostatecznej reprezentacji kobiet na rynku pracy i przewyciężenia niskiej wartości współczynnika aktywności zawodowej wśród kobiet. Narzędzia te obejmują przede wszystkim strategię służące ograniczaniu czynników ekonomicznych zniechęcających kobiety do podejmowania zatrudnienia, ale także dotyczą nie mniej ważnych działań, jak m.in.:

- promocji wielofunkcyjnych ról kobiet, mieszkających na obszarach wiejskich oraz dowartościowania ich pracy w gospodarstwie rolnym i domowym,
- uregulowania praw własności kobiet, związanych z gospodarstwem rolnym,
- zapewnienia kobietom możliwości realizacji planów edukacyjnych, społecznych i zawodowych,
- zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym,
- dobrego zaprojektowania rozwiązań w zakresie urlopów wychowawczych, zapewniających zrównoważone korzystanie z uprawnień urlopowych przysługującym kobietom i mężczyznom,
- możliwości korzystania z płatnych urlopów ze względów rodzinnych (w okresie ciąży kobiety lub opieki nad małym dzieckiem dla obojga rodziców),
- elastycznej organizacji czasu pracy (możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy⁵⁸), wprowadzenie w miejscach pracy kultury sprzyjającej ruchomemu czasowi pracy oraz reagowanie na zmieniające się potrzeby pracownika na poszczególnych etapach jego życia. Elastyczna organizacja czasu pracy jest bardzo ważna, gdyż praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, dotycząca głównie kobiet, może w dłuższej perspektywie zwiększyć różnicowanie emerytur ze względu na płeć⁵⁹,

⁵⁸ Zgodnie z danymi Eurofound (2014) ponad połowa biernych zawodowo matek wolałaby pracować w niepełnym wymiarze czasu pracy. [w:] *Trzecie europejskie badanie jakości życia - Jakość życia w Europie: rodziny w dobie kryzysu gospodarczego*. Za: *Europejski Semestr - Zestawienie Informacji Tematycznych. Kobiety na Rynku Pracy*. European Commission, Bruksela, dn. 8.11.2017 r., opracowanie w maszynopisie, s. 10.

⁵⁹ W 2016 r. w UE-28 na niepełny etat zatrudnionych było znacznie więcej pracujących kobiet (31,4%) niż mężczyzn (8,2%) w wieku 15-64 lata. Za: *Europejski Semestr - Zestawienie Informacji Tematycznych. Kobiety na Rynku Pracy*. European Commission, Bruksela, dn. 8.11.2017 rok. Maszynopis, s. 11.

- zapewnienia możliwości brania odpowiednio długich urlopów opiekuńczych, związanych ze sprawowaniem opieki nad pozostającymi na utrzymaniu członkami rodziny (starszymi, chorymi lub niepełnosprawnymi),
- usuwania przeszkód w zakresie świadczenia opieki formalnej, i zapewnienie wszystkim dzieciom miejsca w placówkach opieki, jeśli jest taka potrzeba. Dotyczy głównie opieki nad małymi dziećmi, gdyż brakuje miejsc w żłobkach i przedszkolach, są trudności w dostępie do usług, a mianowicie są to: zbyt duże odległości do placówki, godziny jej otwarcia niedostosowane do godzin pracy, zbyt rygorystyczne kryteria kwalifikowalności, czy wysokie koszty bieżących usług,
- wprowadzenia właściwych rozwiązań, ze względu na starzenie się społeczeństwa i wzrostu popytu na usługi w zakresie opieki długoterminowej, poprzez uregulowanie statusu tzw. nieformalnych opiekunów, z których duży odsetek stanowią kobiety, a także przez dostosowanie systemów ulg podatkowych,
- eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć poprzez zwiększenie świadomości społecznej w zakresie przepisów antidyskryminacyjnych, propagowanie przejrzystości wynagrodzeń oraz usprawnienie egzekwowania przepisów dotyczących równości wynagrodzenia. Skutecznym narzędziem może być: szeroki zakres kształcenia, szkolenia i doradztwa dla kobiet w uzyskaniu dostępu, m.in. do zawodów i sektorów charakteryzującymi się wyższymi wynagrodzeniami; zmniejszanie stereotypów płci przy wyborze kierunków studiów; zwiększanie udziału kobiet w naukach przyrodniczych technologii, inżynierii i matematyce. Narzędziem, pozytywnie wpływającym na zmniejszanie dysproporcji w wysokości wynagrodzenia może być zachęcanie kobiet i mężczyzn do równiejszego podziału uprawnień do urlopu ze względów rodzinnych,
- zachęcania kobiet do ponownego wejścia na rynek pracy, zarówno tych, które mają jeszcze małe dzieci (np. w Bułgarii wprowadzono dodatkowe świadczenia z tytułu wcześniejszego powrotu do pracy z urlopu macierzyńskiego) jak i do tych, które miały długą przerwę w pracy zawodowej (np. w Luxemburgu wprowadzono programy kierowane specjalnie do kobiet wchodzących na rynek pracy po długiej przerwie).

Powyższej wymienione narzędzia mają zastosowanie zarówno do mieszkanek miast jak i wsi w UE, w tym również w Polsce.

9. Literatura

Agricultural Economic Briefs. Women in EU agriculture and rural areas: hard work, low profile” Komisja Europejska, Sprawozdanie nr 7, czerwiec 2012 r.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2008. GUS, Informacje i Opracowania Statystyczne. Warszawa 2009.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2018 r.. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2019.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2019 r.. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020.

Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020 r.. GUS, Informacje Statystyczne. Warszawa 2020.

Balcerzak-Paradowska B. (2014): *Kobiety na stanowisku kierowniczym w sektorze publicznym. Sytuacja Zawodowa i Rodzinna*. Studia i Monografie IPiSS, Warszawa.

Chmielewska B. (2015): *Kobiety wiejskie kruszą „szklany sufit”*. Wydawnictwo IRWiR PAN, Wieś i Rolnictwo, NR 1.2 (166.2).

Cieślak-Wróblewska A. (2020): *Luka płacowa. Wysokość wynagrodzenia nie może zależeć od płci*. Rzeczpospolita. [https://www.rp.pl/Wynagrodzenia/\(...\)-Luka-placowa\(...\)](https://www.rp.pl/Wynagrodzenia/(...)-Luka-placowa(...)).

Dokument dotyczący społecznego wymiaru Europy. Komisja Europejska, COM(2017) 206, 26.04.2017 r., Bruksela.

Durka W., Maruszevska M., Pośpiech J.: *Sytuacja kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich. Specyfika, Standardy, Parytety i Oczekiwania. Raport z badania*. Prezentacja (brak daty).

European Pillar of Social Rights – broszura; Szczyt Społeczny na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego – arkusze informacyjne.

Europejski Semestr - Zestawienie Informacji Tematycznych. Kobiety na Rynku Pracy. European Commission, Bruksela, dn. 8.11.2017 rok. Maszynopis.

Informacje podstawowe. Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. KRUS, Warszawa 2019, maszynopis.

Encyklopedia Zarządzania. [w:] [https://mfiles.pl/pl/index.php\(...\)](https://mfiles.pl/pl/index.php(...)).

Garncarek E. (2017): *Podjęmowanie decyzji o dobrowolnej bezdzietności w kontekście jakości relacji małżeńskiej*. Wyd. Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.

Kobiety zarabiają mniej, także w rolnictwie. O ile?. Artykuł z 2020 r. w [https://www.tygodnik-rolniczy.pl/articles/\(...\)](https://www.tygodnik-rolniczy.pl/articles/(...)).

Kodeks rodzinny i opiekuńczy z dnia 25 lutego 1964 r. (Dz. U. 1964 Nr 9 poz. 59 tj. Dz. U. 2020 poz. 1359).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997.78.483).

Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, Stambuł, 1 maja 2011 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 961).

- Kubecka A., Koziorzemska M.W., Nowotniak J. (2019): *Oblicza ubóstwa kobiet w Polsce*. „Kobieta i Biznes / Women and Business”. Nr 1-4. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa, s. 10-20.
- Miedzik M., Godlewska-Szurkowa J., Rutkowski J. (współpraca) (2014): Raport Częstkowy. Zadanie NR 1. *Badania porównawcze oraz diagnoza skali występowania przemocy w rodzinie wśród osób dorosłych i dzieci, z podziałem na poszczególne formy przemocy wraz z opisem charakterystyki ofiar przemocy i sprawców*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, maszynopis.
- Niemal 1/3 gospodarstw rolnych zarządzana przez kobiety*. Artykuł w e-strona Tygodnika Rolniczego.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 lipca 2020 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy. <http://isap.sejm.gov.pl> (...).
- Osoby niepełnosprawne w 2018 r.* GUS, Informacje Sygnalne, dnia 03.12.2019 r.
- Polska wolna od przemocy wobec kobiet. Wybrane problemy dotyczące wdrożenia konwencji o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej*. Amnesty International. <https://amnesty.org.pl>(...).
- Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Kapitał Ludzki, Unia Europejska, Europejski Fundusz Społeczny, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2011.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 29 listopada 2018 r. w sprawie kobiet niepełnosprawnych [2018/2685(RSP)], Parlament Europejski, Bruksela, 2018 rok.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 4 kwietnia 2017 r. w sprawie kobiet i ich roli na obszarach wiejskich [2016/2204(INI), Parlament Europejski].
- Rocznik Statystyczny Pracy 2019*. GUS Warszawa 2019.
- Rocznik Statystyczny RP 2019*. GUS, Warszawa, listopad 2019.
- Rocznik Statystyczny RP 2018*. GUS, Warszawa, listopad 2018.
- Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie rozwoju struktur opieki nad małymi dziećmi w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i zapewnienia w Europie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu („cele barcelońskie”). Komisja Europejska. Bruksela, dnia 08.05.2018, COM(2018) 273 final.
- Szukalski P. (2015): *Polska rodzina A.D. 2015*. Wyd. „Civitas Christiana”, nr 1.
- Szukalski P. (2004): *Bezdzietność w Polsce*. Rozdział w: *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie polskim*. Red. nauk.: Wielisława Warzywoda-Kruszyńska i Piotr Szukalski. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Tracz-Dral J. (2013): *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć*. Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji. Opracowania Tematyczne OT-618, luty 2013.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2017 r. poz.1938, późn. zm.).

W polskich firmach 40 proc. stanowisk kierowniczych zajmują kobiety. Artykuł z 2017 r. [w:] [bankier.pl/wiadomości/\(...\)](http://bankier.pl/wiadomości/(...)).

Wrzochalska A. (2010): *Kobiety kierujące gospodarstwami rolnymi.* Wyd. IERiGŻ, Nr 542, Warszawa.

Współczesna kobieta wiejska. Rolniczy Magazyn Elektroniczny. Oprac. J. Radziejewicz. <https://rme.cbr.net.pl> (...)rolnictwo-w-unii-europejskiej. Pobrano 26.10.2020 r.

„20 zasad Europejskiego Filaru Praw Socjalnych”. [w:] Europejski Filar Praw Socjalnych (EFPS).

W zasobach Internetu:

E-strona GUS, www.stat.gov.pl/rynek-pracy (...)

E-strona KRUS, www.krus.gov.pl.

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/>

<https://www.tygodnik-rolniczy.pl/articles/aktualnosci/>

<https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2018/>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp>.

sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw-art.33.

<https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/>

<https://grantthornton.pl/publikacja/>

<https://www.prawo.pl/kadry/polski-rynek-pracy>

<https://grantthornton.pl/publikacja/>

http://eko.org.pl/index_news.

<https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/rynek/>

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/>

<https://www.premier.gov.pl/wydarzenia/>

Opracowała:

dr hab. prof. IERiGŻ Barbara Chmielewska

Zakład Ekonomii i Polityki Rolnej oraz Rozwoju Obszarów Wiejskich

Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej-PIB

ul. Świętokrzyska 20, 00-002 Warszawa, chmielewska@ierigz.waw.pl, 22/505-4629

Współpraca: Naczelnik Wydziału Zabezpieczenia Społecznego Justyna Adamska, Katarzyna Witczak

Departament Oświaty i Polityki Społecznej Wsi MRiRW