

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Wydział Ekonomii
Katedra Makroekonomii i Badań nad Rozwojem

Wiktoria Domagała

**Segregacja zawodowa według płci i jej uwarunkowania
w krajach OECD**

**Gender Occupational Segregation and its Determinants
in the OECD Countries**

Rozprawa doktorska

Promotor: dr hab. Baha Kalinowska-Sufinowicz, prof. nadzw. UEP

Promotor pomocniczy: dr Michał Pilec

Poznań 2018

Babci i Dziadkowi

Spis treści

Wstęp.....	6
Rozdział 1. Nierówności płci w sferze zawodowej	11
1.1. Podstawowe pojęcia.....	11
1.1.1. (Nie)równość płci.....	11
1.1.2. Dyskryminacja ekonomiczna.....	14
1.1.3. Segregacja zawodowa.....	17
1.2. Teorie nierówności płci w sferze zawodowej.....	21
1.2.1. Teorie pozaekonomiczne	21
1.2.2. Neoklasyczne teorie rynku pracy.....	25
1.2.3. Teorie segmentacji rynku pracy.....	29
1.3. Podsumowanie	31
Rozdział 2. Pomiar nierówności płci w sferze zawodowej	34
2.1. Mierniki cząstkowe.....	34
2.1.1. Pozycja ekonomiczna.....	34
2.1.2. Nierówności płacowe.....	35
2.1.3. Segregacja zawodowa.....	38
2.2. Mierniki syntetyczne.....	43
2.2.1. Metody pomiaru: ujęcie ilościowe i jakościowe.....	43
2.2.2. Kategoryzacja mierników organizacji międzynarodowych.....	45
2.3. Miernik segregacji zawodowej	50
2.3.1. Metoda badania	50
2.3.2. Uzyskane wyniki.....	53
2.4. Podsumowanie	59
Rozdział 3. Zakres segregacji zawodowej według płci w krajach OECD	61
3.1. Klasyfikacja krajów OECD	61
3.1.1. Metoda badania	61

3.1.2. Uzyskane wyniki.....	63
3.2. Zakres poziomej segregacji zawodowej	67
3.2.1. Zróźnicowanie zatrudnienia według sektorów ekonomicznych i własności.....	67
3.2.2. Ocena zakresu poziomej segregacji zawodowej.....	74
3.3. Zakres pionowej segregacji zawodowej	77
3.3.1. Zróźnicowanie zatrudnienia według grup zawodowych i statusu pracujących	77
3.3.2. Ocena zakresu pionowej segregacji zawodowej.....	85
3.4. Podsumowanie	89
Rozdział 4. Uwarunkowania zjawiska segregacji zawodowej według płci.....	91
4.1. Czynniki społeczno-kulturowe	91
4.1.1. Zróźnicowanie norm kulturowych.....	91
4.1.2. Uwarunkowania historyczne.....	95
4.1.3. Procesy demograficzne	99
4.1.4. Model teoretyczny: czynniki społeczno-kulturowe	102
4.2. Czynniki ekonomiczne.....	104
4.2.1. Sytuacja na rynku pracy.....	104
4.2.2. Wzrost gospodarczy.....	108
4.2.3. Wymiana międzynarodowa	111
4.2.4. Model teoretyczny: czynniki ekonomiczne	112
4.3. Czynniki związane z polityką państwa	114
4.3.1. Polityka na rynku pracy	114
4.3.2. Polityka społeczna	117
4.3.3. Polityka równości płci.....	124
4.3.4. Model teoretyczny: czynniki związane z polityką państwa.....	127
4.4. Podsumowanie	129

Rozdział 5. Porównanie siły wpływu badanych czynników na segregację zawodową według płci.....	133
5.1. Analiza czynnikowa.....	133
5.1.1. Metoda badania.....	133
5.1.2. Uzyskane wyniki.....	135
5.2. Analiza kanoniczna.....	142
5.2.1. Metoda badania.....	142
5.2.2. Uzyskane wyniki.....	144
5.3. Estymacja ekonometrycznych modeli danych panelowych	148
5.3.1. Metoda badania.....	148
5.3.2. Uzyskane wyniki.....	153
5.3.2.1. <i>Analiza zróżnicowania OSI w przestrzeni i czasie</i>	153
5.3.2.2. <i>Analiza wpływu poszczególnych grup czynników na OSI</i>	154
5.3.2.3. <i>Łączna ocena wpływu grup uwarunkowań na OSI</i>	161
5.3.3. Sprawdzenie poprawności wyników.....	165
Zakończenie.....	174
Bibliografia.....	180
Spis tabel.....	207
Spis wykresów	209
Załączniki	211
Załącznik A.....	211
Załącznik B.....	217
Summary.....	227

Wstęp

Problematyce nierówności płci w sferze zawodowej, jej przyczynom oraz skutkom, a także przeciwdziałaniu poświęca się w naukach społecznych wiele uwagi. Prekursorem badań nad ekonomiczną pozycją kobiet był J. S. Mill (1869), który zwrócił uwagę na prawne ograniczenia w zakresie dostępu kobiet do nauki oraz pracy zarobkowej. F. Y. Edgeworth (1922) zauważył natomiast, że kobiety są „stłoczone” w nielicznych zawodach, przez co ich wynagrodzenia są niższe (ang. *crowding hypothesis*). Dopiero jednak w drugiej połowie XX wieku problem ekonomicznej sytuacji kobiet stał się powszechniejszym przedmiotem badań naukowych, co było skutkiem działań na rzecz zwiększenia praw obywatelskich grup dotychczas dyskryminowanych, w tym kobiet, oraz ich rosnącego udziału w zasobach pracy (Arrow, 1973; Becker, 1957; Bergmann, 1974; Mincer, 1958; Polachek, 1981; Stiglitz, 1973).

Ograniczanie nierówności płci w sferze zawodowej jest obecnie celem wielu organizacji międzynarodowych m.in.: Międzynarodowej Organizacji Pracy, Organizacji Narodów Zjednoczonych, Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju oraz Unii Europejskiej. Prowadzenie polityki równości płci uznaje się bowiem za istotny czynnik wpływający na wzrost i rozwój gospodarczy. Jak wskazują raporty, opracowywane przez wymienione organizacje, stopień wdrożenia ratyfikowanych konwencji pozostaje w wielu krajach (również w krajach OECD) niezadowalający. Pozwala to postawić pytanie o to, jakie czynniki powodują, iż zadeklarowane cele, dotyczące wyrównywania szans płci, są realizowane jedynie w ograniczonym stopniu. Podjęta w dysertacji problematyka uwarunkowań nierówności płci w sferze zawodowej, w tym segregacji zawodowej stanowi zatem nadal aktualny problem badawczy.

W literaturze dostrzega się niedostatek wieloaspektowych rozważań nad uwarunkowaniami segregacji zawodowej według płci. Opracowania koncentrują się na zjawisku segregacji zawodowej w kontekście poszczególnych grup czynników, bądź dotyczą zawężonego zakresu przestrzennego lub czasowego. Brakuje również badań, które analizując równoczesny wpływ wielu czynników dokonywałyby ich hierarchizacji, wskazując zarazem, które z nich mają zasadnicze znaczenie dla kształtowania się omawianego zjawiska.

Mając na uwadze poczynione spostrzeżenia, za przedmiot rozprawy przyjęto problematykę segregacji zawodowej przedstawianej, analizowanej i ocenianej przez

pryzmat jej uwarunkowań o charakterze społeczno-kulturowym, ekonomicznym oraz związanym z polityką państwa. Głównym celem rozprawy jest ocena zjawiska segregacji zawodowej według płci w latach 1990-2016 w krajach OECD oraz identyfikacja jej uwarunkowań i określenie istotności ich wpływu.

Głównemu celowi rozprawy przyporządkowano następujące cele szczegółowe:

1. zdefiniowanie pojęcia segregacji zawodowej według płci oraz identyfikacja miar i płaszczyzn jego występowania;
2. określenie zakresu występowania zjawiska poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD;
3. identyfikacja i teoretyczna analiza uwarunkowań badanego zjawiska, a także ich kategoryzacja na czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz związane z polityką państwa;
4. empiryczna analiza wpływu poszczególnych czynników na segregację zawodową według płci.

Na podstawie krytycznego przeglądu literatury, celu głównego oraz celów szczegółowych przyjętych w rozprawie sformułowano następujące hipotezy badawcze:

1. Kraje OECD są istotnie statystycznie zróżnicowane ze względu na poziom występowania segregacji zawodowej według płci.
2. Zakres poziomej i pionowej segregacji zawodowej nie zmniejszył się w istotny sposób w analizowanym okresie w badanych krajach.
3. Czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz związane z polityką państwa determinują występowanie oraz utrzymywanie się poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD.

Zakres czasowy przeprowadzonych w rozprawie analiz empirycznych obejmuje lata 1990-2016. Początek okresu badawczego został wybrany ze względu na natężenie globalnych przemian o charakterze politycznym, społecznym i gospodarczym. Z kolei, rok 2016 to granica dostępności danych statystycznych. Co więcej, segregacja zawodowa charakteryzuje się stosunkowo niewielką dynamiką zmian w krótkim okresie na tle innych zagadnień dotyczących nierówności płci w sferze pracy. Tym samym przyjęcie dwudziestosiedmioletniego okresu badawczego pozwoliło na uzyskanie wiarygodnych wyników odnośnie do istotności wpływu poszczególnych czynników na segregację zawodową według płci.

Zakres przestrzenny pracy obejmuje kraje wysoko rozwinięte należące do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju¹. Różnorodność kultur, sytuacji ekonomicznej oraz prowadzonej polityki państwa miało na celu zapewnienie zróżnicowania badanych krajów pod względem uwarunkowań zjawiska segregacji zawodowej według płci.

Rozprawę oparto na wydanych – zarówno w języku polskim, jak i angielskim – opracowaniach zwartych, artykułach naukowych, raportach i analizach statystycznych oraz sprawozdaniach instytucji międzynarodowych. Dane ilościowe wykorzystane w rozprawie mają charakter wtórny i pochodzą przede wszystkim z baz danych Banku Światowego oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Analizie poddane zostały także dane publikowane przez Międzynarodową Organizację Pracy, Światowe Forum Ekonomiczne, Unię Międzyparlamentarną oraz *Central Intelligence Agency* i *World Value Survey*.

Dążąc do zrealizowania celów postawionych w dysertacji wykorzystano wnioskowanie dedukcyjne oraz krytyczną analizę literatury przedmiotu. Spośród metod ilościowych zastosowano narzędzia statystyki opisowej, analizę skupień, analizę kanoniczną oraz czynnikową. Oszacowano również ekonometryczne modele danych panelowych.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Układ i treść dysertacji podporządkowano osiągnięciu jej celu głównego oraz celów szczegółowych, a także przyjętym hipotezom badawczym. Praca składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów oraz zakończenia. Pierwsze cztery rozdziały zwięźczo podsumowaniem zawierającym najważniejsze wnioski, co w rozdziale piątym zamieszczono w części dotyczącej uzyskanych wyników. Rozprawę uzupełniono bibliografią oraz spisami: tabel i wykresów, a także dwoma załącznikami.

W pierwszym rozdziale określono przedmiot badania, definiując zjawisko segregacji zawodowej według płci jako zróżnicowaną liczebność kobiet i mężczyzn

¹ Do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) należą (stan na: 11.01.2018 r.): Australia, Austria, Belgia, Chile, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Islandia, Izrael, Japonia, Kanada, Korea Południowa, Luksemburg, Łotwa, Meksyk, Niemcy, Norwegia, Nowa Zelandia, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Szwajcaria, Szwecja, Turcja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy, USA. Z analiz empirycznych, ze względu na niedostatek danych statystycznych, zdecydowano się wyłączyć Łotwę, która przystąpiła do grupy państw OECD w 2016 roku.

zatrudnionych w poszczególnych sektorach ekonomicznych i własności, sekcjach gospodarki, grupach zawodowych, na określonych stanowiskach oraz ze względu na status zatrudnienia. Na podstawie analizy literatury, rozgraniczono pojęcie nierówności płci i dyskryminacji ekonomicznej oraz przyjęto, że segregacja zawodowa jest przejawem nierówności płci w sferze zawodowej. Dokonano również przeglądu wybranych teorii nierówności płci w sferze zawodowej, na podstawie którego wyprowadzono wniosek, że wśród uwarunkowań segregacji zawodowej według płci należy wyróżnić czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz związane z polityką państwa.

W drugim rozdziale przeanalizowano miary nierówności płci w sferze zawodowej. Zostały one podzielone na cząstkowe mierniki zróżnicowania sfery zawodowej oraz syntetyczne mierniki nierówności płci. Ponadto, w oparciu o metodę M. Knoglera i F. Lankesa (2015) uzyskano autorski miernik segregacji zawodowej (ang. *Occupational Segregation Index*, dalej: OSI), który wykorzystano w analizach empirycznych w kolejnych rozdziałach prezentowanej pracy.

W rozdziale trzecim omówiono wyniki przeprowadzonej analizy skupień, mającej na celu kategoryzację badanych krajów wysoko rozwiniętych pod względem pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn. Wykorzystując mierniki segregacji zawodowej zidentyfikowane w rozdziale drugim, dokonano opisu zakresu poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci oraz analizy jego zróżnicowania w badanej grupie państw.

Czwarty rozdział poświęcony jest studiom literaturowym z zakresu uwarunkowań segregacji zawodowej według płci. Zostały one ujęte w trzech grupach. Pierwsza z nich wyróżnia czynniki społeczno-kulturowe takie jak: zróżnicowanie norm kulturowych, uwarunkowania historyczne oraz procesy demograficzne. W ramach drugiej grupy – uwarunkowań ekonomicznych – scharakteryzowano: sytuację na rynku pracy, wzrost gospodarczy oraz wymianę międzynarodową. Trzecia grupa odnosi się do czynników związanych z polityką państwa. Omówiono tu politykę na rynku pracy, politykę społeczną oraz politykę równości płci. Zidentyfikowane, w ramach modelu teoretycznego, uwarunkowania stanowiły podstawę doboru zmiennych do badań ilościowych przeprowadzonych w dalszej części pracy.

W piątym rozdziale rozprawy starano się ocenić siłę i kierunek oddziaływania na segregację zawodową według płci tych uwarunkowań, które oceniono jako istotne w toku analiz czynnikowej i kanonicznej. Skoncentrowano się na prezentacji wyników

estymacji modeli danych panelowych oraz porównaniu uzyskanych rezultatów. Przeprowadzone analizy ilościowe pozwoliły na sprawdzenie poprawności postawionych w dysertacji hipotez badawczych na gruncie empirycznym.

* * *

Autorka pragnie podziękować przede wszystkim Promotorce niniejszej rozprawy, Pani dr hab. Basze Kalinowskiej-Sufinowicz, prof. nadzw. UEP, za wszechstronną pomoc, konstruktywne słowa krytyki oraz zaangażowanie i poświęcony czas, które pozwoliły nadać pracy jej obecny kształt. Dziękuję również Promotorowi pomocniczemu, Panu dr. Michałowi Pilcowi, za merytoryczne wsparcie i liczne konsultacje empirycznej części pracy. Za cenne wskazówki i komentarze oraz życzliwość podziękowania składam wszystkim Pracownikom i Pracownikom oraz Doktorantkom i Doktorantom Katedry Makroekonomii i Badań nad Rozwojem z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Pełną odpowiedzialność za ostateczną treść pracy ponosi wyłącznie jej Autorka.

* * *

Badania, których wyniki przedstawiono w niniejszej dysertacji, zostały sfinansowane ze środków Narodowego Centrum Nauki w ramach projektu badawczego pt. *Nierówności płci w sferze zawodowej w krajach wysoko rozwiniętych* nr 2015/19/N/HS4/00325.

Rozdział 1. Nierówności płci w sferze zawodowej

1.1. Podstawowe pojęcia

1.1.1. (Nie)równość płci

Pojęcie równości oznacza całkowite podobieństwo jednostki w stosunku do innej jednostki. Jest zaprzeczeniem dysproporcji, dyskryminacji oraz wykluczenia (Kot, Malawski i Węgrzycki, 2004, s. 48-55). W rozumieniu nauk społecznych, równość należy traktować jako brak podziałów społeczeństwa. Pojęcie równości społecznej rozumianej wedle zasady egalitaryzmu jest zależne od kontekstu kulturowego, przez co może być odmiennie interpretowane.

Równość płci w wymiarze formalnym (*de iure*)² oznacza identyczne traktowanie kobiet i mężczyzn według tych samych zasad, reguł oraz posiadanie przez obie płcie tych samych praw (Verloo i Lombardo, 2007, s. 23). Natomiast równość materialna, inaczej faktyczna (*de facto*) jest określana jako wspieranie różnorodności płci i koncentruje się na mechanizmach stosowania prawa w praktyce życia społeczno-gospodarczego (Firlit-Fesnak, 2005, s. 22-23; Lisowska, 2014, s. 491-492).

Wskazane perspektywy wzajemnie się nie wykluczają, dlatego też m.in. J. Plantenga, C. Remery, H. Figueiredo i M. Smith (2009) czy A. Zachorowska-Mazurkiewicz (2011) opowiadają się za koncepcją równości płci w kontekście miar, szans i sytuacji, gdzie naruszenie jednego wymiaru ma konsekwencje w pozostałych. Równość miar polega na równości kobiet i mężczyzn wobec prawa oraz na stosowaniu jednakowych kryteriów ich oceny. Równość szans zakłada udostępnienie kobietom i mężczyznom na jednakowych warunkach określonych dóbr czy usług, np. równy dostęp do edukacji czy opieki medycznej. Natomiast równość sytuacji odnosi się do efektu działalności kobiet i mężczyzn, do ich pozycji w społeczeństwie i na rynku pracy, np.

² Przykładowo w Polsce art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 r. Nr 78, poz. 483) wskazuje na zasadę równości obywatela wobec prawa: „Wszyscy są równi wobec prawa (...), mają prawo do równego traktowania przez władzę. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”. Z kolei, art. 33 zawiera zasadę równości kobiet i mężczyzn, która gwarantuje im równe prawa w życiu rodzinnym, społecznym, ekonomicznym (kształcenie, zatrudnienie, awansowanie, wynagradzanie, zajmowanie stanowisk) oraz politycznym (pełnienie funkcji i uzyskiwanie godności publicznych).

równy majątek czy pozycja społeczno-zawodowa (Wilkin, 1997, s. 28; Zwiech, 2016, s. 69-71).

Przez pojęcie nierówności należy rozumieć występowanie dysproporcji, bądź też braku równości wobec czegoś lub kogoś (Zgółkowa, 1999, s. 86). Nierówności społeczne to nierówne traktowanie osób lub grup społecznych w kontekście występowania obiektywnych kryteriów (Kryńska i Kwiatkowski, 2013, s. 201). W tym ujęciu określona cecha (np. płeć, wiek, miejsce zamieszkania) jest podstawą podziału jednostek oraz grup społecznych w celu przeprowadzenia analizy występujących nierówności (Hayek, 1998, s. 15; Therborn, 2015, s. 48-49).

Wśród nierówności płci³ należy wyróżnić te o charakterze nierówności naturalnych – związanych z płcią biologiczną (ang. *sex*) oraz te społeczne, polityczne, a także obyczajowe – powiązane z płcią kulturową (ang. *gender*) (Rousseau, 1956, s. 139). Płeć

³ W psychologii, nierówności płci są pojmowane jako niesprawiedliwość lub stronniczość w traktowaniu kobiet i mężczyzn w oparciu o stereotypy (Colman, 2009, s. 148). Z nauk psychologicznych wywodzi się pojęcie stereotypu roli płciowej (ang. *sex-role stereotype*), które koncentruje się wokół psychologiczno-społecznych różnic między kobietami a mężczyznami, wśród których należy wymienić: podział ról w sferze domowej (modele rodziny), role społeczno-zawodowe (podział pracy na płatną i nieodpłatną w ramach gospodarstwa domowego) czy cechy osobowości (socjalizacja) (Wosińska, 1998, s. 408-414). Socjologia wyróżnia różnorodne koncepcje nierówności społecznych (m.in.: koncepcję klas K. Marksa czy koncepcję wymiarów podziałów społecznych M. Webera), jednakże w kontekście nierówności płci najbardziej adekwatna wydaje się być ta odnosząca się do stratyfikacji społecznej (Szacka, 2008, s. 286-293). Koncepcja stratyfikacji podnosi problematykę hierarchizacji grup społecznych ze względu na zakres posiadanej przez ich członków władzy, prestiżu czy bogactwa, co powoduje powstawanie odmiennych ról społeczno-zawodowych dla kobiet i mężczyzn (Giddens, 2005, s. 128-133; Alderson, 2011, s. 256-257). Jak podkreśla K. R. Popper (1993, s. 194-199), jednostki mają prawo do osobistych decyzji, dążenia do awansu społecznego czy współzawodnictwa o status społeczny, gdyż jest to wyraz ich indywidualizmu, co daje podstawy do stratyfikacji społecznej m.in. ze względu na płeć. W antropologii, nierówności płci są wyjaśniane w oparciu o podporządkowanie seksualności do kategorii płci biologicznej w ramach określonej rzeczywistości społecznej (Rubin, 1975, s. 178-180). W kulturoznawstwie nierówności płci są traktowane jako parametr funkcjonowania relacji władzy pomiędzy kobietami a mężczyznami w społeczeństwie (Scott, 1986, s. 1-2). W naukach politologicznych sfera prywatna traktowana jest jako kobieca, natomiast sfera publiczna jako męska. Wpływa to na wykluczanie spraw kobiet ze zmaskulinizowanej sfery politycznej (Banaszak, 2007, s. 146; Gromski, 2007, s. 729). Metaekonomia (filozofia ekonomii) uwypukla znaczenie płci jako kategorii identyfikującej jednostki, różnicujące je na płaszczyznach: politycznej (np. prawa wyborcze), prawnej (np. swoboda zawierania umów), społecznej (np. prestiż płci) czy ekonomicznej (np. płaca) (Honderich, 1999, s. 630, 691; Karpiński, 2005, s. 174-175).

kulturowa jest definiowana jako cechy, atrybuty, oczekiwania i role społeczne przypisywane kobietom oraz mężczyznom przez charakterystyczne w danym społeczeństwie normy kulturowe (Lisowska, 2008, s. 17; Zachorowska-Mazurkiewicz, 2016, s. 81-82). Jest to pojęcie zmienne w czasie (zmiany w podejściu do pojmowania ról kobiety i mężczyzny, np. prawa wyborcze kobiet czy rola mężczyzny jako ojca) i przestrzeni (wzorce kobiecości i męskości są zależne od kontekstu geograficzno-kulturowego, np. inne dla krajów europejskich i arabskich). Jak zauważają A. Giddens (2005, s. 133-134) oraz E. O. Wilson (1987, s. 166), nierówności powiązane z płcią kulturową są przekształcane w powszechną dominację mężczyzn, co negatywnie wpływa na sytuację społeczno-zawodową kobiet⁴.

W ramach nauk ekonomicznych⁵, nierówności powinny być traktowane jako nierównowaga pomiędzy stroną dominującą – dysponującą większymi zasobami czy możliwościami, oraz zdominowaną – pozbawioną określonych szans i przywilejów (Zachorowska-Mazurkiewicz, 2009, s. 504). Płeć w tym mechanizmie jest traktowana jako konstrukt społeczno-kulturowy (Ferber i Nelson, 1993, s. 9-10). Nierówności płci są ujmowane jako płaszczyzny występowania różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami (Kalinowska-Nawrotek, 2005a, s. 10). W sferze zawodowej rozpatrywane są przede wszystkim nierówności płci w poziomie aktywności ekonomicznej, bierności zawodowej, zatrudnienia, bezrobocia oraz wynagrodzeń ze względu na występowanie obiektywnych przesłanek, takich jak np. wykształcenie, doświadczenie zawodowe, staż pracy, zajmowane stanowisko czy wymiar czasu pracy (Kryńska i Kwiatkowski, 2013, s. 201; Stiglitz, 1973, s. 287-289). Dodatkowo, nierównościom płci w sferze pracy i płacy towarzyszy konflikt praca-rodzina, który z jednej strony jest efektem występujących nierówności, a z drugiej strony znacznie je intensyfikuje (Jarmołowicz i Kalinowska, 2008, s. 221; Kalinowska, 2008, s. 84-90).

⁴ Jak wskazuje J. H. Turner (2008, s. 110; 667), nierówności płci są związane z traktowaniem mężczyzn oraz męskich stylów zachowań jako norm, poprzez pryzmat których dokonuje się interpretacji zjawisk społecznych. Sprzyja to budowaniu systemu nierówności, który oznacza, iż pewna kategoria społeczna otrzymuje więcej cenionych w danym społeczeństwie dóbr (władza, prestiż, bogactwo materialne, wykształcenie, zdrowie, szacunek).

⁵ Według J. Stiglitz (1973, s. 287), chociaż głównym obszarem badań ekonomistów nie jest kwestia równości płci, to nie oznacza to, iż nie formułują oni istotnych wniosków co do społecznych oraz politycznych implikacji nierówności płci. W podobnym tonie wypowiadali się chociażby: K. J. Arrow (1973, s. 3) oraz G. S. Becker (1971, s. 1), którzy wśród problemów ekonomicznych wartych dyskusji wymieniali również nierówności związane z płcią w sferze pracy zarobkowej oraz domowej.

1.1.2. Dyskryminacja ekonomiczna

Pojęcie dyskryminacji (łac. *discriminatio*) oznacza rozróżnianie oraz odmienne traktowanie jednostek lub grup społecznych ze względu na cechę odróżniającą (dzielącą) (łac. *discrimen*), np. płeć, rasę, wiek czy niepełnosprawność. Na gruncie ekonomii rozpatrywane jest zjawisko dyskryminacji ekonomicznej według płci oznaczające wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie⁶ kobiet i mężczyzn w kontekście warunków pracy i płacy, wyłącznie ze względu na ich płeć (Słoczyński, 2008, s. 79; Wieruszewski, 1975, s. 37). Jak podkreśla N. Goodman (1997, s. 173-174) dyskryminacja jest oparta na seksizmie, wyrażającym się w przekonaniu o mniejszej wartości jednej z płci. Z kolei, B. Kalinowska-Nawrotek (2005a, s. 9) zauważa, iż dyskryminacja ekonomiczna nie jest tożsama z nierównościami płci w sferze zawodowej, oraz jest zaprzeczeniem równości.

Kategoryzacja dyskryminacji ekonomicznej ze względu na rodzaje omawianego zjawiska zostanie dokonana według następujących kryteriów: jawność występowania, charakter działań, postawy dyskryminacyjne podmiotów na rynku pracy oraz powiązania jednostek z rynkiem pracy.

Ze względu na jawność występowania wyróżnia się dyskryminację bezpośrednią oraz pośrednią. Ta o charakterze bezpośrednim – jawna opiera się na gorszym traktowaniu jednostki bez obiektywnych przesłanek lub gdy podstawą regulacji jest niedozwolone prawem kryterium np. płeć. Dyskryminacja pośrednia – ukryta wynika z

⁶ Art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 111, dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, wskazuje, iż dyskryminacja oznacza: „...wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu.” (Dz. U. 1961 r. Nr 42, poz. 218). W rozumieniu art. 1 Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (ang. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*) dyskryminacja kobiet oznacza: „...wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.” (Dz. U. 1982 r. Nr 10, poz.71).

pozornie neutralnych praktyk lub regulacji⁷ (Kalinowska-Nawrotek, 2005a, s. 10; Lenaerts i Nuffel, 1998, s. 95).

W oparciu o charakter działań można wyodrębnić dwa kolejne rodzaje dyskryminacji: negatywną oraz pozytywną. Dyskryminacja negatywna polega na różnicowaniu jednostek lub grup społecznych w oparciu o arbitralne przesłanki. Natomiast ta o charakterze pozytywnym⁸ ma na celu niwelowanie występujących nierówności poprzez określone instrumenty np. kwoty lub parytety dla kobiet (Kalinowska-Sufinowicz, 2013, s. 196-200; Kryńska i Kwiatkowski, 2013, s. 201).

Biorąc pod uwagę kryterium postaw dyskryminacyjnych podmiotów na rynku pracy, wyróżniono dwa kolejne rodzaje dyskryminacji ekonomicznej. Pierwszy wskazuje na uprzedzenia i preferencje co do zatrudniania czy współpracy z określonymi grupami społecznymi⁹. Drugi rodzaj to dyskryminacja statystyczna oparta na niedoskonałej informacji co do wydajności jednostek, które ocenia się na podstawie cech charakterystycznych dla całej grupy np. nieciągłość zatrudnienia kobiet związana z macierzyństwem¹⁰ (Socha, 2000, s. 36-37).

Ze względu na zakres rzeczowy niniejszej rozprawy, za najistotniejsze kryterium podziału dyskryminacji ekonomicznej uznano stopień powiązania jednostek z rynkiem pracy, według którego wyróżniono następujące rodzaje: dyskryminację przed wejściem na rynek pracy, dyskryminację na rynku pracy oraz dyskryminację po opuszczeniu rynku pracy (Adnett, 1996, s. 173-175).

Dyskryminacja przed wejściem na rynek pracy jest oparta na odmiennej socjalizacji chłopców oraz dziewcząt do pełnienia przypisanych im ról społecznych. Ponadto, obserwuje się zróżnicowanie dostępu kobiet i mężczyzn do inwestycji w kapitał ludzki przed rozpoczęciem aktywności zawodowej, czego efektem może być występowanie

⁷ Omawiane rodzaje dyskryminacji zostały szczegółowo zdefiniowane w art. 2 Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. WE L 303/16).

⁸ Jak wskazuje art. 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2012 roku, dyskryminacja pozytywna polega na „...utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej” (Dz. U. UE C 326/391).

⁹ Dokładniejsza analiza dyskryminacji opartej na osobistych uprzedzeniach zostanie przedstawiona w dalszej części pracy w kontekście teorii uprzedzeń osobistych G. S. Beckera.

¹⁰ Koncepcja dyskryminacji statystycznej uzupełniona teorią kosztu informacji zostanie omówiona w dalszej części rozprawy.

m.in. zjawiska segregacji edukacyjnej (Budrowska, Duch-Krzystoszek i Titkow, 2003, s. 200-207).

Analizując formy dyskryminacji na rynku pracy należy wyróżnić dyskryminację: zatrudnieniową, kwalifikacyjno-zawodową, typu *human capital*, macierzyńską oraz samodyskryminację (Kalinowska-Nawrotek, 2004b, s. 232-233).

Dyskryminacja zatrudnieniowa oznacza nieproporcjonalny udział grupy kobiet lub mężczyzn w zasobie osób bezrobotnych, pomimo porównywalnych cech kwalifikacyjno-zawodowych z grupą mężczyzn lub kobiet (Chien i Kleiner, 1999, s. 57). Z kolei, dyskryminacja kwalifikacyjno-zawodowa charakteryzuje się istnieniem arbitralnych ograniczeń w dostępie do pewnych zawodów oraz stanowisk, co wywołuje efekt stłoczenia kobiet i mężczyzn w określonych kategoriach pracujących (Kryńska, 1997, s. 40; Zwiech, 2011, s. 18; s. 144-145; Williams, 1992, s. 254-260). Dyskryminacja typu *human capital* wyraża się natomiast w nierówności szans kobiet i mężczyzn w dostępie do nauki, szkoleń oraz praktyk zawodowych (Kupczyk, 2009, s. 22-26). Dyskryminacja macierzyńska (rodzicielska) przejawia się m.in. przy procesie rekrutacji (dyskryminacyjne zachowania pracodawców, np. pytania o planowane potomstwo), bądź też w momencie powrotu do pracy po urlopie rodzicielskim (dezaktywizacja zawodowa oraz deprecjacja kapitału ludzkiego). Fakt posiadania potomstwa jest również tożsamy dla pracodawców z częstszą absencją w miejscu pracy ze względu na obowiązki opiekuńcze (Kalinowska-Sufinowicz, 2013, s. 20). Samodyskryminacja oznacza zespół zachowań oraz postaw, który nosi znamiona dyskryminacji i jest skierowany na własną osobę. Jest ona związana z brakiem wiary we własne możliwości, a następnie skutkuje określonymi preferencjami zawodowymi i zdobytymi kwalifikacjami zawodowymi (Domagała, 2015, s. 41-43).

Wyrazem dyskryminacji po opuszczeniu rynku pracy są różnice w poziomie świadczeń emerytalnych determinowane zróżnicowaniem systemu zabezpieczenia społecznego według płci. Obserwuje się również odmienne oczekiwania co do ról opiekuńczych kobiet i mężczyzn w okresie emerytalnym, np. opieka nad wnukami (Ehrenberg i Smith, 2000, s. 420).

W literaturze przedmiotu dostrzega się różnorodność podejść w kontekście klasyfikacji dyskryminacji płacowej. Z jednej strony, jest ona traktowana jako odrębny rodzaj dyskryminacji ekonomicznej (Adnett, 1996; Kalinowska-Nawrotek, 2005a), natomiast z drugiej strony, jako forma dyskryminacji w sferze pracy (Słoczyński, 2008). Ze względu na konsekwencje dyskryminacji płacowej (zarówno ekonomiczne, jak i

społeczne) zdecydowano o jej rozpatrywaniu jako odrębnego rodzaju dyskryminacji ekonomicznej. Istotą dyskryminacji płacowej jest zróżnicowanie wynagrodzeń¹¹ oraz świadczeń pozapłacowych kobiet i mężczyzn, które nie wynika ze zróżnicowanej wydajności oraz innych obiektywnych przesłanek, a jest efektem przyjęcia kryterium płci jako elementu oceny i nagradzania pracownika (Kalinowska-Nawrotek, 2005a, s. 11; 2005b, s. 29-131).

1.1.3. Segregacja zawodowa

Literatura przedmiotu jednoznacznie wskazuje, że zjawisko segregacji zawodowej według płci występuje w dwóch wymiarach (Altonji i Blanc, 1999, s. 3176-3177; Anker, 2001, s. 129-130; Bergmann, 2005, s. 61-63; Blackburn, 2009; Johnson i Stafford 1998, s. 72-73). W ujęciu poziomym (horyzontalnym) jest to koncentracja zatrudnienia przedstawicieli jednej płci w poszczególnych sektorach ekonomicznych, własności oraz sekcjach gospodarki. Zjawisko to przejawia się najczęściej przez feminizację branż mniej pożądanых na rynku pracy, mniej prestiżowych, a w konsekwencji gorzej wynagradzanych. W ujęciu pionowym (wertykalnym) oznacza ono nierównomierny podział zatrudnionych kobiet i mężczyzn według grup zawodowych i zajmowanych stanowisk. W praktyce rynku pracy wiąże się to z maskulinizacją grup zawodowych lub stanowisk kierowniczych oraz urzędniczych wyższego szczebla.

Studia literaturowe pozwalają na wyróżnienie szeregu zjawisk związanych z segregacją zawodową. Pierwszym z nich jest zjawisko szklanego sufitu (ang. *glass ceiling*), który oznacza istnienie niewidzialnej bariery w awansie zawodowym kobiet (jego nieosiągalność) na kolejny szczebel w hierarchii organizacji, pomimo porównywalnych do mężczyzn cech kwalifikacyjno-zawodowych (Budrowska, 2004, s. 5-6). Kolejnym jest efekt szklanych ścian (ang. *glass walls*). Kobiety częściej niż mężczyźni zajmują stanowiska pomocnicze oraz niższego szczebla (Miller, Kerr i Reid, 1999, s. 218). Według I. Reszke (1991, s. 220-221) jest to uwarunkowane stereotypami, co prowadzi do wykluczania kobiet z możliwości pełnienia ról, które dają uprzywilejowanie.

¹¹ Pomimo przeciętnie niższych wynagrodzeń kobiet niż mężczyzn obserwuje się istnienie tzw. różowego podatku (ang. *pink tax*). Zjawisko to polega na różnicowaniu cen produktów w zależności od grupy docelowej konsumentów. Wskazuje się, iż określone kategorie dóbr dedykowane kobietom, np. kosmetyki czy odzież, są droższe niż te przeznaczone dla mężczyzn (Abnett, 2016).

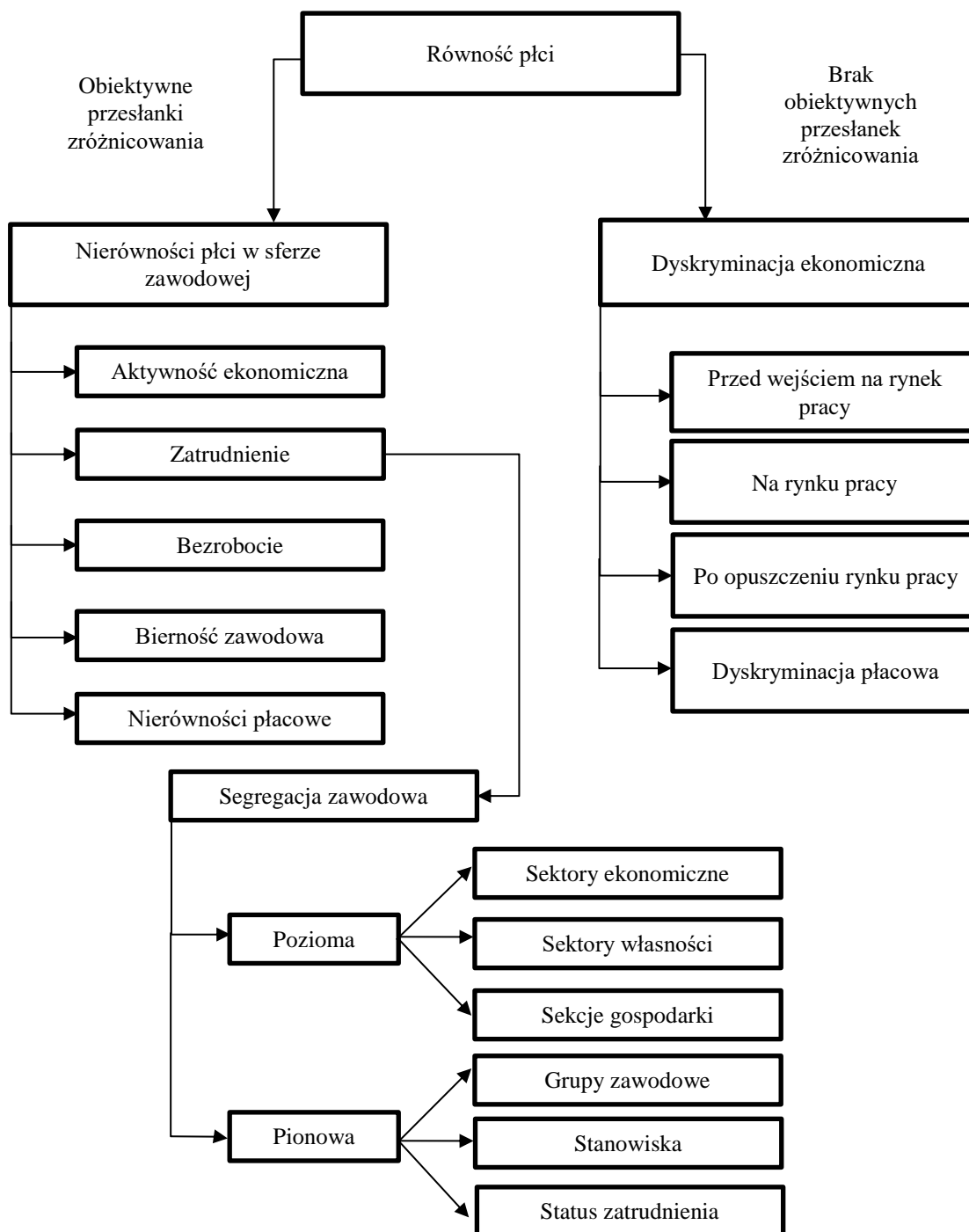
Zjawisko aksamitnego getta (ang. *velvet ghetto*) charakteryzuje się lekceważącym traktowaniem kobiet zajmujących stanowiska kierownicze, w branżach czy zawodach tradycyjnie przypisanych mężczyznom (Cline i in., 1986; Creedon, 2006, s. 86). Jest ono powiązane z występowaniem statusu *tokena*, który polega na tym, iż kobiety wykazują się większymi wysiłkami i cięższą pracą niż mężczyźni, nie otrzymując adekwatnej do nakładu gratyfikacji (McDonald, Toussaint i Schweiger, 2004, s. 401-402). Są one także narażone na krytykę oraz ostracyzm w gronie współpracowników czy podwładnych. W środowiskach zmaskulinizowanych, obserwuje się również powierzenie kobietom stanowisk dyrektorskich z góry zakładając ich niepowodzenie. Ma to na celu wyłącznie poprawę wizerunku organizacji poprzez prowadzoną politykę równości płci, a nie faktyczne dążenie do różnorodności. W literaturze (Ryan i Haslam, 2005, s. 82-83) to zjawisko określa się jako szklany klif (ang. *glass cliff*). Praca mężczyzn w środowiskach sfeminizowanych jest zdecydowanie aprobowana i premiowana, co jest utożsamiane z efektem szklanych ruchomych schodów (ang. *glass escalator*) (Williams, 1992, s. 255)

Wskazuje się również na istnienie efektu lepkiej podłogi (ang. *sticky floor*), jako przejawu występowania segregacji zawodowej. Omawiane zjawisko polega na feminizacji zawodów słabszych ekonomicznie, o mniejszych szansach awansu zawodowego oraz niższym poziomie przeciętnych wynagrodzeń (Kalinowska-Sufinowicz i Domagała, 2016, s. 259). Natomiast maskulinizacja niebezpiecznych zawodów, cechujących się zagrażającym zdrowiu charakterem pracy i otoczeniem, w którym jest wykonywana, jest określana mianem szklanej piwnicy (ang. *glass cellar*). Przykładami takich zawodów są m.in.: górnik, drwal, spawacz, dekarz lub pracownik budowlany. Nadreprezentacja mężczyzn we wskazanych zawodach wynika zarówno z charakteru tych prac (wymagana jest siła fizyczna), jak i uwarunkowań kulturowych (stereotypy płci) (Farrell, 2013).

W literaturze przedmiotu nie ma konsensusu co do tego, czy zjawisko segregacji zawodowej należy traktować jako formę dyskryminacji ekonomicznej, a mianowicie dyskryminację kwalifikacyjno-zawodową. Zwolennicy tego podejścia argumentują, że segregacja zawodowa wynika z arbitralnych ograniczeń, opartych na nieobiektywnych przesłankach, dostępu jednej z płci do pewnych branż, zawodów czy stanowisk (Allport, 1958, s. 52; Chien i Kleiner, 1999). Jak podkreśla B. Bergmann (1974, s. 103), segregacja według zajmowanych stanowisk oraz luka wynagrodzeń według płci wynikają z dyskryminacji w ramach rynku pracy. Z kolei, P. Zwiech (2012, s. 162)

wskazuje, iż segregacja kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej to pozbawienie ich równych praw i szans w kontekście wykonywanych zawodów.

Inni badacze przyjmują, iż segregacja zawodowa jest jedynie przejawem nierówności płci w sferze zatrudnienia, który może mieć różne przyczyny (Duncan i Duncan, 1955; Strawiński, Majchrowska i Broniatowska, 2016). W tym ujęciu, segregacja zawodowa to efekt społecznych uprzedzeń oraz praktyk instytucji rynku pracy, który objawia się nieproporcjonalną strukturą zatrudnienia kobiet i mężczyzn w przekroju poszczególnych sektorów ekonomicznych i własności, grup zawodowych oraz stanowisk (OECD, 2017h). Jak zauważają J. N. Baron i W. T. Bielby (1985, s. 234), segregacja zawodowa powinna być rozpatrywana jako współzależność pomiędzy międzyplciowymi różnicami w zwrocie z posiadanego kapitału ludzkiego a tłem społecznym różnicującym podział czasu na pracę płatną i nieodpłatną według płci. A. Zachorowska-Mazurkiewicz (2011, s. 12) dodaje, iż istotą segregacji zawodowej są nierówności w statusie zatrudnienia kobiet i mężczyzn determinowane zarówno przez czynniki kulturowe, jak i instytucjonalne. Zgodnie z tą perspektywą badawczą dyskryminacja ekonomiczna nie jest warunkiem koniecznym występowania zjawiska segregacji zawodowej według płci (zob. wykres 1.1). Perspektywa ta została wykorzystana do przeprowadzenia badań zaprezentowanych w niniejszej pracy.



Wykres 1.1. Schemat konceptualizacji segregacji zawodowej według płci

Źródło: opracowanie własne.

Punktem wyjścia rozważań nad konceptualizacją segregacji zawodowej jest równość płci. Wystąpienie obiektywnych przesłanek zróżnicowania miar, szans i sytuacji kobiet i mężczyzn (takich jak np. poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, staż pracy, zajmowane stanowisko, wydajność pracy czy wymiar czasu pracy) skutkuje pojawieniem się nierówności płci w sferze zawodowej. Omawiane nierówności mogą występować w określonych płaszczyznach, tj. aktywności

ekonomicznej, bierności zawodowej, zatrudnienia, bezrobocia, czy wynagrodzeń. Brak obiektywnych kryteriów zróżnicowania rodzi zjawisko dyskryminacji ekonomicznej, zarówno przed wejściem na rynek pracy, na rynku pracy, jak i po jego opuszczeniu oraz tej o charakterze płacowym. Nierówności płci w sferze zawodowej nie są zatem tożsame z dyskryminacją ekonomiczną, chociaż oba zjawiska są zaprzeczeniem występowania równości płci.

Segregacja zawodowa według płci jest przejawem nierówności płci w sferze zatrudnienia. W ujęciu poziomym wskazuje na nieproporcjonalny udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach ekonomicznych, tj. w przemyśle, rolnictwie i usługach, oraz własności: w sektorze prywatnym i publicznym. Pośrednio, dzięki identyfikacji feminizacji i maskulinizacji sektorów ekonomicznych można wnioskować o występowaniu poziomej segregacji zawodowej w poszczególnych sekcjach gospodarki¹², np. w przemyśle – górnictwo i wydobywanie, budownictwo czy przetwórstwo przemysłowe, w usługach – opieka zdrowotna i pomoc społeczna czy zakwaterowanie i gastronomia. Identyfikacji zakresu pionowej segregacji zawodowej dokonać można w oparciu o analizę struktury zatrudnionych według grup zawodowych (wymagających określonego poziomu kompetencji), zajmowanych stanowisk oraz statusu zatrudnienia.

1.2. Teorie nierówności płci w sferze zawodowej

1.2.1. Teorie pozaekonomiczne

Teorie pozaekonomiczne opierają się na założeniu uniwersalizmu, które wyjaśnia powszechność występowania nierówności płci w czasie i przestrzeni. Pomimo iż takich teorii skonstruowano wiele, to jak wyjaśnia I. Reszke (1991, s. 184) do analizy nierówności między kobietami a mężczyznami w sferze pracy przydatne są nieliczne. W oparciu o kryterium¹³ możliwości ich zastosowania w społeczeństwach wysoko

¹² Ze względu na niedostępność danych statystycznych dotyczących rozkładu zatrudnionych według płci i sekcji gospodarki narodowej dla badanych w rozprawie 34 krajów OECD w latach 1990-2016, w dalszej części pracy przyjęto podejście pośredniej identyfikacji zakresu poziomej segregacji zawodowej w omawianych strukturach.

¹³ Do wyboru teorii mających służyć wyjaśnieniu nierówności płci w sferze zawodowej i ich klasyfikacji przyjęto kryteria stosowane przez I. Reszke (s. 34-35). Studia literaturowe wykazały zbieżność przytoczonych podziałów omawianych teorii z rozważaniami m.in. R. Ankera (2001), a także E. Kryńskiej (1999). Ponadto, omawiane koncepcje teoretyczne (tj. teorie pozaekonomiczne,

rozwinętych wyróżniono teorie J. H. Turnera i D. Musicka, M. Rosaldo oraz koncepcję patriarchalizm-kapitalizm (Reszke, 1991, s. 220-221). Pierwsza z nich wyjaśnia tzw. konflikt płci, który polega na przyjmowaniu odmiennych ról kobiet i mężczyzn w życiu społecznym i gospodarczym. Teoria J. H. Turnera i D. Musicka podkreśla, iż kobiety doświadczają ekonomicznego przymusu do przyjmowania ról, które uniemożliwiają im zdobycie bogactwa, prestiżu czy władzy. Teoria M. Rosaldo (1974, s. 17-42) zwraca uwagę na ograniczanie kobiet do sfery domowej, co warunkuje sztywny podział pracy i dyskryminację ze względu na płeć w sferze publicznej. Jak wskazuje H. Hartmann (1976, s. 137-140), teoria patriarchalizm-kapitalizm podkreśla znaczenie korzyści płynących z występujących nierówności płci dla strony dominującej. Patriarchalne struktury rynku pracy stawiają kobiety w sytuacji mniej korzystnej w zakresie wykonywanego zawodu oraz otrzymywanego wynagrodzenia. Teorie te upatrują przyczyn segregacji zawodowej w podziale pracy zawodowej i domowej, który jest kształtowany w oparciu o kulturowo zakorzenione przekonania o różnicach międzypłciowych.

Omówione teorie pozaekonomiczne zostały wzbogacone w wyniku rozwoju badań socjologicznych w zakresie *gender studies*, co zaowocowało znacznym zwiększeniem liczby analiz poświęconych społeczno-kulturowym determinantom segregacji zawodowej we współczesnej literaturze przedmiotu (Bertrand, 2011, s. 1570-1581; Piketty, 2015, s. 8-9). Zgodnie z tym podejściem, występowanie omawianego zjawiska uzależnione jest przede wszystkim od norm, zwyczajów i przekonań obowiązujących w danym społeczeństwie¹⁴.

Identyfikując uwarunkowania segregacji zawodowej, należy przyjrzeć się tzw. instytucjom nieformalnym (a więc: motywom podejmowania pracy, postrzeganiu ról społecznych kobiet i mężczyzn czy nastawieniu do modelu *work-life balance*) (Krzyminiewska, 2003, s. 222; Woźniak-Jęchorek, 2016, s. 79, za: North, 1990). Jak

neoklasyczne teorie rynku pracy, teorie segmentacji rynku pracy) zostały uporządkowane według kryterium rosnącej istotności dla wyjaśnienia zjawiska segregacji zawodowej według płci (Anker 2001, s. 130). Jednocześnie, Autorka ma na uwadze ewentualne niedoskonałości oraz arbitralność dokonanej selekcji koncepcji teoretycznych, opisywanych w dalszej części pracy.

¹⁴ Wskazane normy społeczno-kulturowe będą tu rozumiane jako instytucje, tj. utarte zwyczajowo (nawyki myślowe, poglądy, postawy, skłonności) sposoby regulowania życia społeczeństwa, w odniesieniu do środowiska materialnego (ekonomicznego), w którym dane społeczeństwo żyje (Veblen, 1998).

podsumowują S. Shulman (1992, s. 434-439) oraz A. Giddens (2005, s. 133-134), nierówności płci w sferze zawodowej, w tym segregacja zawodowa, to błędne koło uwarunkowań historycznych oraz norm społeczno-kulturowych.

W celu poznania mechanizmu wpływu instytucji nieformalnych na funkcjonowanie rynku pracy analizę uzupełniono o koncepcje wywodzące się z teorii socjologicznych. Perspektywa funkcjonalna zakłada, iż rodzina jest mechanizmem funkcjonującym najużyteczniej (przynosi korzyści wszystkim jej członkom), gdy istnieje podział pracy ze względu na płeć, tj. kobiety zajmują się domem, natomiast mężczyźni są żywicielami rodziny. Ma to szczególne znaczenie dla właściwej socjalizacji potomstwa. Męska dominacja jest usprawiedliwiona zawodową rolą mężczyzn i jej funkcjonalnością dla rodziny (Szacka, 2008, s. 361-369).

Koncepcja feminizmu¹⁵ liberalnego upatruje źródeł nierówności płci występujących w miejscu pracy, ochronie zdrowia czy edukacji, w postawach społecznych warunkowanych kulturą¹⁶. Idea feminizmu radykalnego poddaje rozważeniu patriarchy jako zjawisko uniwersalne w czasie i przestrzeni, które warunkuje system struktur i postaw społecznych. Dzięki wskazanemu systemowi mężczyźni dominują nad kobietami m.in.: w gospodarstwie domowym, na rynku pracy oraz na poziomie instytucjonalnym (Turner, 2008, s. 264-282, 680-691).

¹⁵ Jak wskazuje B. Szacka (2008, s. 365-366), feminizm liberalny i radykalny to jego dwie główne odmiany (ideologie). Feminizm liberalny powstał na przełomie XIX i XX wieku. Do głównych przedstawicielek tego nurtu należą M. Wollstonecraft oraz B. Frieden. Ich główne postulaty to wdrożenie równości formalnej kobiet i mężczyzn, co w konsekwencji ma prowadzić do równości faktycznej. Autorki koncentrują się na sferze publicznej i wskazują na konieczność funkcjonowania instytucji zapewniających równe szanse pełnienia ról społeczno-zawodowych, bez względu na płeć. Z kolei, feminizm radykalny powstał w latach 60. XX wieku i skupia się wokół krytyki kultury patriarchy. Wśród autorek tego nurtu należy wyróżnić K. Milletta oraz S. Firestone. Analizują one sferę prywatną jako źródło uprzywilejowania mężczyzn, posiadających niepodzielną władzę w sferze społeczno-gospodarczej (Lisowska, 2008, s. 19-23).

¹⁶ W 1792 roku ukazała się filozoficzna koncepcja M. Wollstonecraft w książce pt. „Obrona praw kobiet”, dotycząca równego traktowania kobiet i mężczyzn w obszarach: edukacji, polityki, pracy i moralności. W 1949 roku „Druga płeć” autorstwa S. De Beauvoir ukazała bariery w dążeniu kobiet do równości w wymiarze prawnym (brak prawa do własności, do władzy, do swobody publicznej wypowiedzi, do ubiegania się o urzędy oraz do otrzymywania równego wynagrodzenia) oraz psychologicznym (struktury tworzone poprzez socjalizację, podporządkowanie się kobietom mężczyznom) (Solomon i Higgins, 1997, s. 331-332).

W teorii stratyfikacji związanej z płcią kulturową, R. L. Blumberg (1984, s. 24) wskazuje, iż czynnikiem, mającym wpływ na istnienie nierówności, jest stopień kontroli środków produkcji i alokacji nadwyżki ekonomicznej. Teoria ta zakłada, iż za władzą ekonomiczną podąża ta o charakterze politycznym. Nierówności płci mają swoje źródła na wielu płaszczyznach: gospodarstw domowych, społeczności lokalnych, państwa. Główna idea wskazuje na silną zależność niższego poziomu władzy ekonomicznej kobiet z ich podporządkowaniem politycznym oraz ideologicznym wobec mężczyzn.

Teoria praw płci kulturowej J. S. Chafetz (1997, s. 98-100) wyjaśnia nierówności płci poprzez dystrybucję pracy w społeczeństwie. Kobiety zajmują się sferą domową, natomiast mężczyźni – zawodową. Podział pracy jest oparty na płci biologicznej, jednocześnie reprodukowany dzięki płci kulturowej i przenoszony ze sfery prywatnej na sferę publiczną. Ograniczenia kobiet w dostępie do pracy zawodowej oraz większe obciążenie obowiązkami domowymi postępuje wraz z większą legitymizacją władzy mężczyzn.

W świetle teorii socjologicznych czynniki społeczno-kulturowe są wskazywane jako główna przyczyna powstawania oraz utrwalania nierówności płci w sferze zawodowej, w tym segregacji zawodowej. Warto zatem zwrócić uwagę na wpływ tych poglądów na teorie ekonomiczne. Szczególnie interesująca może okazać się interpretacja założenia o akceptacji nierówności, wywodzącego się z idei *homo oeconomicus* (zob. tabela 1.1).

Tabela 1.1. Elementy koncepcji socjologicznych a idea *homo oeconomicus*

Idea <i>homo oeconomicus</i>	Akceptacja występujących nierówności, ponieważ wolność jednostki jest wartością nadrzędną (założenie wywodzące się z prac: J. Locke, D. Hume, A. Smitha, J. S. Milla). Racjonalność ekonomiczna uzasadnia występowanie nierówności społecznych, w tym nierówności płci.
Ekonomia neoinstytucjonalna	Zakłada istnienie formalnych i nieformalnych instytucji, które modyfikują zachowania jednostek poprzez reguły (zwyczaje i normy moralne) oraz procedury.
Ekonomia behawioralna	Uwzględnia aspekt psychologicznych zachowań jednostek, które są osadzone w kontekście socjo-kulturowym. Nierówności społeczne, również te ze względu na płeć są komplementarną częścią społeczeństwa.
Teoria dobrobytu	Przyjmuje do analiz założenie występowania sprawiedliwych nierówności, tzw. optimum Pareto. Nierówności płci mogą być integralną częścią społeczeństwa, jeśli nie jest możliwe zwiększanie dobrobytu kobiet bez umniejszania sytuacji mężczyzn.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Acocella, 2002, s. 37-53; Ratajczak, 1994, s. 28-31; Stiglitz, 2004, s. 69-74; Szacka, 2008, s. 353; Szarzec, 2014, s. 195-196; Woźniak, 2014, s. 82-89).

1.2.2. Neoklasyczne teorie rynku pracy

Analiza literatury pozwala przypuszczać, iż na segregację zawodową wpływ mogą mieć upodobania pracodawców, współpracowników, klientów oraz elit rządzących do różnego traktowania kobiet i mężczyzn (Becker, 1985), jak i różnice w posiadanym zasobie kapitału ludzkiego (Polachek 1981; Zellner 1972). Jak zauważa B. Krug (2003, s. 60), nierówności płci mają również swoje źródło w instytucjonalnej strukturze rynku pracy, co różnicuje dochody, życiowe szanse i możliwości awansu, bez uwzględnienia indywidualnego wysiłku czy umiejętności¹⁷. Przyjmując założenie konkurencji

¹⁷ Na prawne ograniczenia kobiet w dostępie do edukacji oraz pracy zarobkowej zwracał już uwagę J. S. Mill (1869, s. 15-16). A. Zachorowska-Mazurkiewicz (2011, s. 13) zauważa, iż jego poglądy były bardzo zbliżone do tych głoszonych przez Platona – oboje uważali, iż powinnością kobiet jest zaangażowanie w sferę pracy domowej, jednakże nie powinno to wykluczać kobiet z życia ekonomicznego czy politycznego.

doskonałej, źródeł segregacji zawodowej według płci należy upatrywać zatem w niedoskonałościach rynku pracy (Altonji i Blank, 1999, s. 3170-3176), które zostały omówione w teoriach: uprzedzeń osobistych oraz kapitału ludzkiego.

Teoria uprzedzeń osobistych G. S. Beckera (1957; 1985) (ang. *the personal-prejudice models, tastes for discrimination*) koncentruje się wokół podmiotów dyskryminujących na rynku pracy, które reprezentują cztery grupy: pracodawcy (ang. *employer*), współpracownicy (ang. *employee*), klienci (ang. *consumer*) oraz państwo (ang. *government*). Grupy te charakteryzują się osobistymi uprzedzeniami co do współpracy z kobietami, stanowi to dla nich koszt psychologiczny. W związku z tym, dyskryminując kobiety, maksymalizują swoją użyteczność. Pracodawcy, poprzez zachowania dyskryminujące kobiety, wywołują presję, która skłania je do świadczenia swojej pracy na mniej korzystnych warunkach, niż w przypadku mężczyzn. Warunkuje to istnienie płciowej luki płacowej. Współpracownicy, okazujący niechęć oraz awersję do pracy z kobietami, przyczyniają się do ich pionowej segregacji zawodowej. Negatywne nastawienie do pracy z kobietami jest wynagradzane poprzez premię kompensacyjną (wynagrodzenie ponoszonego kosztu psychicznego), co sankcjonuje tego typu zachowania oraz tłumaczy stłoczenie kobiet w określonych zawodach (Becker, 1990, s. 44-78). Klienci niechętnie podejmują decyzje konsumenckie czy inwestycyjne w oparciu o doradztwo kobiet. Na stanowiskach wymagających profesjonalnego wsparcia i odpowiedzialności zdecydowanie preferują mężczyzn. Ze względu na krótszą tradycję praw wyborczych kobiet niż mężczyzn, polityka państwa¹⁸ może pomijać kwestie związane z nierównościami płci jako nieistotne lub wręcz niepożądane. Ponadto, indywidualne preferencje elit rządzących mogą wpływać na ich wybory polityczne, przyczyniając się tym samym do ustanawiania, opartych na uprzedzeniach, regulacji sfery społeczno-gospodarczej (Becker, 1957, s. 81-83).

W teorii (Becker, 1985, s. 34-36) podkreślono znaczenie uprzedzeń i awersji, które przekładają się na zachowania omawianych podmiotów. Jednocześnie zwraca się uwagę na fakt, iż same upodobania do dyskryminacji nie przesądzają o jej istnieniu. Niezbędny jest tu splot czynników sankcjonujących tego typu zachowania, zarówno tych o charakterze kulturowym, jak i prawnym (np. dyskryminacja pośrednia). Ponadto,

¹⁸ A. Sielska (2017, s. 16) utożsamia dyskryminacyjną działalność państwa w kontekście polityki na rynku pracy z dyskryminacją instytucjonalną. Polega ona na stanowieniu takich zasad i uregulowań, które zamiast dążyć do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, przyczyniają się do utrwalania nierówności płci.

wskazuje się, iż w długim okresie podmioty cechujące się uprzedzeniami wobec kobiet zostaną wyparte z rynku przez konkurencję, która nie ponosi kosztów z tym związanych – zadziałają siły rynkowe eliminujące brak racjonalności.

W teorii kapitału ludzkiego zakłada się, iż zróżnicowany poziom wykształcenia, doświadczenia, kwalifikacji i zdolności ma wpływ na odmienną produktywność, co w konsekwencji dywersyfikuje wynagrodzenia za pracę. Jak podkreśla H. Zellner (1972, s. 157-159) mechanizm segregacji zawodowej według płci polega na odczuwanym przez kobiety dyskomforcie co do pełnienia określonych ról zawodowych lub niedocenyeniu ich kompetencji przez pracodawców, które są wymagane w określonych zawodach. S. Polachek (1981, s. 60-69) dodaje, iż segregacja zawodowa wynika z określonych wyborów edukacyjnych podyktowanych autoselekcją ze względu na płeć, co wpływa na posiadany kapitał ludzki i determinuje sytuację społeczno-zawodową. Kobiety i mężczyźni wybierają określone zawody w celu maksymalizowania swoich zarobków w ciągu całego życia. Ponadto, kobiety uwzględniają nieciągłość swojego zatrudnienia, związaną z macierzyństwem. Decydują się zatem na wybór określonych kierunków kształcenia, które umożliwiają im pracę w zawodach ułatwiających godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi (Dolado, Felgueroso i Jimeno, 2002, s. 4). Jak wskazują F. Bettio, A. Verashchagina, I. Mairhuber i A. Kanjuo-Mrčela (2009, s. 46-54), zjawisko segregacji edukacyjnej przyczynia się do występowania i utrzymywania segregacji zawodowej według płci.

Odrzucenie założenia o konkurencji doskonałej skutkuje upatrywaniem przyczyn segregacji zawodowej według płci w mechanizmach działania gospodarki. Zostały one wyjaśnione w następujących koncepcjach: hipotezie stłoczenia kobiet, teorii segregacji zawodowej oraz teoriach segmentacyjnych (Anker, 2001, s. 316-321; Reszke, 1991, s. 80-82).

W ramach teorii neoklasycznych opartych na założeniu o niedoskonałe konkurencyjnym rynku pracy należy wyróżnić efekt stłoczenia kobiet (ang. *crowding hypothesis*), który został zauważony przez F. Y. Edgewortha (1922, s. 432) jako element sprzyjający wyższym wynagrodzeniom mężczyzn i zmuszającym kobiety do godzenia się na pracę za niższą płacę. Nadreprezentacja kobiet wyłącznie w określonych zawodach jest podyktowana czynnikami instytucjonalnymi (przede wszystkim działalnością związków zawodowych), które deformują funkcjonowanie rynku pracy. Jednocześnie, hipoteza ta pomija wpływ czynników kulturowych oraz uwarunkowań biologicznych kobiet do pełnienia niektórych zawodów, co w toku

dalszych badań zauważyli J. R. Lyle i J. L. Ross (1973) oraz G. E. Johnson i F. P. Stafford (1998). Jak podkreśla B. Bergmann (1974, s. 103-105), koncentracja pracy kobiet w sektorach słabszych ekonomicznie, w zawodach o przeciętnie niższych wynagrodzeniach oraz na stanowiskach z mniejszymi szansami awansu zawodowego wpływa na ich mniej korzystną pozycję na rynku pracy. Zawyżona podaż pracy kobiet we wskazanych grupach, wywołuje ich silną konkurencję ze względu na ograniczoną ilość miejsc pracy, a także efekt mniejszej siły przetargowej przy negocjacjach płacowych (Hyde i Else-Quest, 2012, s. 198-200).

W teorii segregacji zawodowej zostały uporządkowane uwarunkowania omówionego stłoczenia kobiet w nielicznych zawodach ze względu na ich źródło, tj. czynniki podażowe oraz popytowe (Anker, 2001, s. 129-131). Od strony podaży pracy wskazane zostały różnice w preferencjach kobiet i mężczyzn co do wyboru pracy zarobkowej, wynikające z podatności pewnych zawodów na łączenie ich z obowiązkami domowymi oraz rodzinnymi. Kobiety częściej wybierają również stanowiska z możliwością elastycznego czasu pracy. Natomiast od strony popytowej zauważono silny wpływ działalności pracodawców oraz związków zawodowych, które to podmioty wykazują zachowania różnicujące kobiety i mężczyzn jako pracowników. Omówione preferencje, zarówno od strony podaży, jak i popytu na pracę są z kolei uwarunkowane stereotypami oraz normami społeczno-kulturowymi (Adnett, 1996).

Zarówno hipoteza stłoczenia kobiet, jak i teoria segregacji zawodowej odrzucają założenie o doskonale funkcjonującym rynku pracy. W tej grupie koncepcji teoretycznych znajdują się również teorie segmentacyjne. W literaturze przedmiotu (Altonji i Blanc, 1999; Blau i Hendricks, 1979; Loutfi, 2001; Reich, Gordon i Edwards, 1973; Rubery i Piasna, 2016) teorie segmentacyjne przyjmują założenie heterogeniczności rynku pracy, co w kontekście wyjaśnienia zjawiska segregacji zawodowej według płci jest szczególnie istotne. Jak podkreśla E. Kryńska (1999, s. 15-16) od pozostałych teorii neoklasycznych, odrzucających założenie konkurencji doskonałej, wyróżnia je również ujęcie aspektów instytucjonalnych i organizacyjnych funkcjonowania rynku pracy. Dodaje, iż głównymi teoriami segmentacyjnymi¹⁹ są koncepcja wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy oraz dualnego rynku pracy.

¹⁹ Zamiennie stosowane będzie pojęcie teorii podziału i segmentacji rynku pracy (za: Kryńska, 1999, s. 11)

1.2.3. Teorie segmentacji rynku pracy

Segmentacja rynku pracy wymaga zaistnienia kilku zdarzeń: niejednorodności miejsc pracy, nierówności szans dostępu do zatrudnienia oraz zróżnicowania postaw pracodawców i pracowników (Wachter, 1974, s. 678-680). Założenia podziałów rynku pracy wynikają z jego kilku atrybutów, a mianowicie: trwałości segmentacji w czasie, stopnia ruchliwości i substytucyjności zasobu pracy, zróżnicowania warunków pracy, w tym wynagrodzeń, oddziaływania norm społeczno-kulturowych oraz reguł instytucjonalnych. Jednoczesne występowanie wszystkich wymienionych cech i warunków świadczy o segmentacji rynku pracy (Kryńska i Kwiatkowski, 2013, s. 205-206).

Omówienie teorii podziałów rynku pracy należy rozpocząć od koncepcji wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy (Kryńska 1995, s. 24-26) Płace i alokacja siły roboczej na rynkach wewnętrznych²⁰ są kontrolowane przez procedury i normy ustalane przez pracodawców, natomiast na rynkach zewnętrznych – przez mechanizmy rynkowe. Rynki wewnętrzne cechują się ograniczeniem dostępu, kontraktami długoterminowymi, hierarchią awansów zawodowych oraz systemem wynagrodzeń pozapłacowych. Dodatkowo, część zasadnicza wewnętrznych rynków pracy charakteryzuje się stabilnością zatrudnienia, prestiżem, wysokimi wynagrodzeniami oraz szansami na awans zawodowy (Pocztowski, 1991, s. 20-25). W części marginesowej wewnętrznego rynku pracy obserwuje się natomiast nadreprezentację określonych grup pracowników m.in. kobiet, co jest przejawem występowania segregacji zawodowej według płci.

Koncepcja dualnego rynku pracy zakłada istnienie segmentu pierwszego (ang. *primary*) oraz drugiego (ang. *secondary*), które wyznaczają odmienne zasady funkcjonowania pracowników i pracodawców (Doeringer i Piore, 1970, s. 15-19). W odróżnieniu od teorii wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy – dualizm rynku pracy opiera się na mniej trwałych i ostrych podziałach, gdyż jest uzależniony od koniunktury gospodarczej. Im jest ona lepsza, tym bardziej rozszerza się pierwszy segment. Dualizm rynku pracy koresponduje z charakterem gospodarki oraz cechami

²⁰ Wewnętrzne rynki pracy nie są jednorodne. Dzielią się one na dwa obszary: część zasadniczą oraz marginesową. Kryterium rozróżniającym część zasadniczą od tej marginesowej jest: usytuowanie danego miejsca pracy w hierarchii przedsiębiorstwa, szanse awansu zawodowego oraz narażenie na ryzyko utraty pracy. W praktyce rynku pracy granicą podziału są stanowiska produkcyjne (Domański, 1987).

siły roboczej, które wpływają na ich środowisko pracy i życia. Pracownicy segmentu pierwszego określani są mianem uprzywilejowanych, posiadają stabilne warunki pracy i płacy – często gwarantowane przez system prawny oraz działalność związków zawodowych. Ponadto, identyfikują się oni ze swoim miejscem pracy, przedsiębiorstwem czy zawodem ze względu na nakłady poniesione na zdobycie swojej pozycji. Charakterystyczne dla tego segmentu są również ściśle zdefiniowane kryteria zatrudniania, a także stosowanie systemów ocen pracowniczych. W związku z występowaniem niejednorodnych miejsc pracy i zróżnicowaniem siły roboczej w segmencie pierwszym wyróżnia się jego część górną, która koncentruje się wokół zawodów twórczych oraz stanowisk o dużej niezależności, a także dolną – cechującą się odtwórczym charakterem pracy, ale i niezawodnością (Reich i in., 1973, s. 359-360). W drugim (ang. *secondary*) segmencie obserwowane są relatywnie niższe płace, nikłe szanse na awans zawodowy, brak możliwości podnoszenia kwalifikacji oraz wysoka fluktuacja zatrudnienia (Cain, 1976, s. 1247-1248). W omawianym segmencie (podobnie jak w przypadku zewnętrznych rynków pracy) wskazuje się na nadreprezentację grup marginalizowanych na rynku pracy, w tym kobiet, osób młodych czy niepełnosprawnych (Knapińska, 2014, s. 98).

Segregacja zawodowa według płci ma swoje źródło w kilku zjawiskach wytłumaczonych teoriami podziałów rynku pracy. Do czynników sprzyjających segregacji zawodowej należą: selektywność pracodawców przy wyborze pracowników na podstawie cech niezmiennych np. płci, stygmatyzacja działająca na zasadzie sprzężenia zwrotnego (cechy miejsc pracy przenoszą się na pracowników, jak i negatywne cechy jednego członka grupy są traktowane jako kluczowa informacja o pozostałych) oraz mechanizm wzajemnego wzmacniania się wzorów zachowań obu stron rynku pracy. Bardziej szczegółowemu wyjaśnieniu tych zjawisk służą koncepcje pokrewne teoriom segmentacyjnym, będące uzupełnieniem przedstawionych teorii wewnętrznego i zewnętrznego oraz dualnego rynku pracy (Anker, 2001, s. 322-323; Reszke, 1989, s. 138).

Teoria kosztu informacji K. Arrowa²¹ (1973, s. 3-5) zakłada traktowanie pewnych cech niezwiązanych z produktywnością, np. płci jako cennych informacji

²¹ Zbieżna z koncepcją K. Arrowa jest teoria sygnałów na rynku pracy M. Spence (1973, s. 369-370), która traktuje płeć kandydata na pracownika jako wskaźnik jego przydatności na określone miejsce pracy, co przyczynia się do segregacji zawodowej (np. kobieca empatia niezbędna w zawodzie pielęgniarki czy opiekunki).

o pracownikach, ponieważ są one łatwo dostępne i tanie w pozyskaniu. W teorii tej zwraca się uwagę, iż kobiety są postrzegane jako pracownicy o niższej produktywności, a więc ich zatrudnianie jest nieopłacalne dla pracodawcy.

Przypisywanie kobietom jako grupie lub mężczyznom jako grupie zestawu cech warunkującego ich selekcję na rynku pracy jest określane dyskryminacją statystyczną (Kalinowska-Nawrotek, 2004a, s. 350-354). Koncepcja ta wskazuje, iż płeć pełni funkcję wskaźnika posiadania lub braku pożądanych cech. Społeczne przyzwolenie oparte na tradycji i normach kulturowych daje możliwość dyskryminowania kobiet na podstawie ich cech biologicznych. Jednocześnie sytuacja ta implikuje niższe oczekiwania kobiet co do warunków pracy i płacy, i przyczynia się do utrzymywania segregacji zawodowej.

Nawiązuje do tego teoria peryferyjności D. Morsa (1968, s. 17-20, która podkreśla kolejne potencjalne uwarunkowania segregacji zawodowej według płci. Zawody czy stanowiska peryferyjne zajmują osoby z określonych grup, najczęściej są to kobiety, osoby młode oraz niepełnosprawne. Grupy te charakteryzują się pewnymi cechami, a mianowicie: nieciągłością zatrudnienia, pracami sezonowymi i dorywczymi oraz pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy. Występuje tu charakterystyczne sprzężenie zwrotne: niski status społeczny przyczynia się do peryferyjności zatrudnienia, a to nie pozwala na podwyższenie statusu.

Pozycja społeczno-ekonomiczna jest również uzależniona od norm kulturowych, na co wskazuje koncepcja stygmatyzacji na rynku pracy (Reszke, 1986, s. 142-144). Jej głównym założeniem jest istnienie stereotypów płci, które przypisują kobiety do sfery domowej, natomiast mężczyzn – do sfery publicznej. Ich efektem jest nabywane w toku socjalizacji i umacniane uprzedzeniami postrzeganie kobiet jako pracowników niepewnych, które podporządkowują role zawodowe pełnionym funkcjom rodzinnym i opiekuńczym. Prowadzi to do stłoczenia kobiet w zawodach lub na stanowiskach, które nie są strategiczne dla rozwoju organizacji.

1.3. Podsumowanie

W ramach niniejszego rozdziału przeprowadzono studia literaturowe dotyczące nierówności płci w sferze zawodowej. Przyczyniło się to do zdefiniowania pojęcia segregacji zawodowej według płci (pierwszy cel szczegółowy). Dokonano tym samym konceptualizacji zjawiska segregacji zawodowej według płci.

W rozprawie rozgraniczono pojęcie nierówności płci oraz dyskryminacji ekonomicznej. Istotą nierówności płci jest występowanie obiektywnych przesłanek różnicowania miar, szans i sytuacji kobiet i mężczyzn w kontekście: aktywności ekonomicznej, bierności zawodowej, zatrudnienia, bezrobocia czy poziomu wynagrodzeń, gdzie płeć jest wyłącznie kryterium analizy (Kryńska i Kwiatkowski, 2013; Stiglitz, 1973). Dyskryminacja ekonomiczna polega na różnicowaniu jednostek w kontekście warunków pracy i płacy, wyłącznie ze względu na płeć. Brak obiektywnych przesłanek różnicowania kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej jest zatem istotą dyskryminacji ekonomicznej (Wieruszewski, 1975).

Literatura przedmiotu jednoznacznie wskazuje, że zjawisko segregacji zawodowej według płci występuje w dwóch wymiarach (Blackburn, 2009; Kalinowska-Nawrotek, 2005c). W ujęciu poziomym (horyzontalnym) jest to koncentracja zatrudnienia przedstawicieli jednej płci w poszczególnych sektorach ekonomicznych i własności, a także sekcjach gospodarki. W ujęciu pionowym (wertykalnym) oznacza ono nierównomierny podział zatrudnionych kobiet i mężczyzn według grup zawodowych, zajmowanych stanowisk i statusu zatrudnienia.

Nie ma jednak konsensusu co do tego, czy zjawisko segregacji zawodowej należy traktować jako formę dyskryminacji ekonomicznej, a mianowicie dyskryminacji kwalifikacyjno-zawodowej (Chien i Kleiner, 1999; Zwiech, 2011). Inni badacze przyjmują, iż segregacja zawodowa jest jedynie przejawem nierówności płci w sferze pracy (Duncan i Duncan, 1955; Kalinowska-Nawrotek, 2005a; Strawiński i in., 2016). Zgodnie z tym podejściem dyskryminacja ekonomiczna nie jest warunkiem koniecznym występowania zjawiska segregacji zawodowej według płci.

Przedmiotem analiz rozprawy jest zatem zjawisko segregacji zawodowej rozumianej jako zróżnicowana liczebność kobiet i mężczyzn zatrudnionych w poszczególnych sektorach ekonomicznych i własności, sekcjach gospodarki, grupach zawodowych, stanowiskach oraz ze względu na status zatrudnienia. Przyjmuje się również, że segregacja zawodowa jest przejawem nierówności płci w sferze zawodowej (por. wykres 1.1).

Analiza teorii nierówności płci w sferze zawodowej przyczyniła się do wstępnej identyfikacji uwarunkowań zjawiska segregacji zawodowej według płci. W dalszej części pracy ułatwi to identyfikację i teoretyczną analizę uwarunkowań badanego zjawiska, a także ich kategoryzację na czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz związane z polityką państwa (trzeci cel szczegółowy).

Teorie pozaekonomiczne upatrują źródeł powstawania oraz utrwalania segregacji zawodowej według płci w czynnikach społeczno-kulturowych. Występowanie omawianego zjawiska uzależnione jest przede wszystkim od norm, zwyczajów i przekonań obowiązujących w danym społeczeństwie. Ma to wpływ na postrzeganie ról społecznych kobiet i mężczyzn oraz podział pracy (płatnej i nieodpłatnej) według płci.

Teorie neoklasyczne dotyczące doskonałego rynku pracy wskazują, iż na segregację zawodową wpływ mogą mieć upodobania pracodawców, współpracowników, klientów oraz podmiotów rządowych do różnego traktowania kobiet i mężczyzn (Becker, 1985), jak i różnice w posiadanym zasobie kapitału ludzkiego (Polachek 1981; Zellner 1972). Przyjęcie założenia niedoskonałego rynku pracy pozwala na upatrywanie przyczyn stłoczenia kobiet w nielicznych zawodach w czynnikach ekonomicznych, związanych z funkcjonowaniem gospodarki (Anker, 2001). Rozwinięciem wskazanych koncepcji są teorie segmentacyjne: wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy oraz dualnego rynku pracy (Wachter, 1974). W kontekście wskazanych teorii, uwarunkowań segregacji zawodowej według płci należy dopatrywać się w nierówności szans dostępu do zatrudnienia, spowodowanych przez normy społeczno-kulturowe (Arrow, 1973; Morse, 1968) oraz reguły instytucjonalne związane z polityką państwa (Doeringer i Piore, 1970).

Rozdział 2. Pomiar nierówności płci w sferze zawodowej

2.1. Mierniki cząstkowe

2.1.1. Pozycja ekonomiczna

Podstawowe statystyki rynku pracy są opracowywane i prezentowane w raportach instytucji krajowych oraz organizacji międzynarodowych. Do głównych mierników sytuacji zawodowej ludności według płci, mających na celu wskazanie zróżnicowanej pozycji ekonomicznej kobiet i mężczyzn, należą (Eurostat, 2015; International Labour Organization [ILO], 2017; OECD, 2017g; World Bank, 2017b):

- liczba aktywnych ekonomicznie kobiet i mężczyzn (w tys.), współczynnik aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn (w %);
- bierni zawodowo według płci oraz przyczyn bierności, wieku i poziomu wykształcenia, a także bierni uprzednio pracujący według przyczyn zaprzestania pracy (w tys.);
- pracujący według płci i liczby przepracowanych godzin w badanym tygodniu (w tys.), wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn według wieku (w %);
- liczba bezrobotnych według płci oraz wieku, poziomu wykształcenia, przyczyn zaprzestania pracy, czasu trwania i metody poszukiwania pracy (w tys.), stopa bezrobocia krótkotrwałego i długotrwałego (12 miesięcy i więcej) według płci (w %);
- osoby dorosłe w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu i szkoleniu według płci (ang. *life-long learning*).

Przedstawione mierniki mają na celu ukazanie zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn w kontekście poziomu i struktury ich aktywności ekonomicznej, bierności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia, a także czasu pracy. Obserwowane różnice w wartościach omawianych zmiennych odzwierciedlają nierówności płci występujące w sferze zawodowej. Literatura przedmiotu wskazuje na kilka podstawowych mierników obrazujących międzyplciowe zróżnicowanie rynku pracy (Kalinowska-Sufinowicz, 2009, s. 145-153). Pierwszy z nich to wskaźnik zróżnicowania poziomów aktywności ekonomicznej w badanym okresie dany wzorem:

$$a = waz_m - waz_k, \quad (R2.1)$$

gdzie:

- waz_m oznacza współczynnik aktywności zawodowej dla mężczyzn,
- natomiast waz_k to współczynnik aktywności zawodowej dla kobiet.

Może przyjmować wartości od -100 do 100. Dodatnia wartość wskaźnika jest interpretowana jako wyższy poziom aktywności ekonomicznej wśród mężczyzn niż wśród kobiet w badanym okresie, ujemna wskazuje na odwrotną zależność. Im jego wartość jest bliższa zera, tym większa równość płci w sferze aktywności ekonomicznej.

Kolejno należy wskazać na wskaźnik dysproporcji pracujących według płci dany wzorem:

$$p = p_m - p_k, \quad (R2.2)$$

gdzie:

- p_m to wskaźnik zatrudnienia mężczyzn,
- p_k oznacza wskaźnik zatrudnienia kobiet.

Jego możliwe wartości znajdują się w przedziale od -100 do 100. Im wyższa wartość wskaźnika (co do jego wartości bezwzględnej), tym większa dysproporcja pomiędzy pracującymi kobietami a mężczyznami w badanym okresie.

Ostatni z analizowanych wskaźników dotyczy nierówności płci w aspekcie bezrobocia, i jest dany wzorem:

$$b = b_k - b_m, \quad (R2.3)$$

gdzie:

- b_k oznacza stopę bezrobocia wśród kobiet,
- natomiast b_m to stopa bezrobocia wśród mężczyzn.

Jego wartości znajdują się w przedziale od -100 do 100. Dodatnia wartość wskaźnika wskazuje na wyższą stopę bezrobocia wśród kobiet niż wśród mężczyzn w badanym okresie, natomiast ujemna – sytuację odwrotną.

2.1.2. Nierówności płacowe

Zróznicowanie przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (zarówno miesięcznych, jak i w ujęciu stawek godzinowych) jest najczęściej analizowane w oparciu o metody statystyczne uwzględniające następujące kryteria (ILO, 2016a): wiek i wykształcenie pracowników, staż pracy, wielkość zakładu pracy, a także co szczególnie

istotne z perspektywy zjawiska segregacji zawodowej według płci: sektor własności miejsca pracy, sekcje gospodarki narodowej oraz grupy zawodowe. Ponadto, analizowane są również mediany wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz obserwowane są różnice międzypłciowe w przedziałach ustalanych na podstawie krotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, a także według grup decylowych. Do istotnych miar nierówności płacowych należy również m.in. wskaźnik odchylenia wynagrodzeń (o_w), który może przyjmować dwa warianty (Kalinowska-Nawrotek, 2004c, s. 350-355). Pierwszy to przeciętne odchylenie wynagrodzeń kobiet – w_k , od wynagrodzenia ogółem w danej gospodarce w badanym okresie – w_o , który jest dany wzorem:

$$o_k = w_k - w_o. \quad (R2.4)$$

Drugi wariant wskazuje na odchylenia przeciętnych wynagrodzeń mężczyzn – w_m , od wynagrodzenia ogółem w danej gospodarce w badanym okresie i jest dany wzorem:

$$o_k = w_m - w_o. \quad (R2.5)$$

Wartość dodatnia omawianych wskaźników oznacza wyższy poziom wynagrodzeń w badanej grupie niż przeciętnie dla całej gospodarki, natomiast wartość ujemna powinna być interpretowana jako niższy niż przeciętny poziom wynagrodzeń w analizowanej grupie.

Wskaźnik relacji płac kobiet do płac mężczyzn (k) wskazuje jaką część, w ujęciu procentowym, wynagrodzeń mężczyzn stanowią wynagrodzenia kobiet²². Omawiany miernik jest dany wzorem:

$$k = \frac{w_k}{w_m} \cdot 100, \quad (R2.6)$$

gdzie:

- w_k to przeciętne wynagrodzenie kobiet,
- natomiast w_m oznacza przeciętne wynagrodzenie mężczyzn.

Wartość wskaźnika równa 100 oznacza równość płac kobiet i mężczyzn, poniżej 100 wyższe wynagrodzenia w grupie mężczyzn, natomiast powyżej 100 – w grupie kobiet.

²² Wskaźnik ten jest również wykorzystywany do oceny relacji liczby bądź udziału kobiet do liczby lub udziału mężczyzn w innych kategoriach opisujących strukturę rynku pracy. Ponadto, wykorzystanie skali procentowej nie jest konieczne w celu jego poprawnej interpretacji.

W ramach międzynarodowych badań nad zróżnicowaniem wynagrodzeń kobiet i mężczyzn Komisja Europejska opracowuje i publikuje raporty dotyczące luki płacowej (ang. *Gender Pay Gap*, dalej: GPG), obliczanej według wzoru:

$$GPG = \frac{w_{m'} - w_{k'}}{w_{m'}} \cdot 100, \quad (R2.7)$$

gdzie:

- $w_{m'}$ oznacza przeciętne wynagrodzenie godzinowe brutto mężczyzn,
- natomiast $w_{k'}$ – godzinową stawkę wynagrodzenia brutto kobiet.

Według metody dekompozycji Oaxaca-Blindera omawiana luka płacowa składa się z części związanej z obiektywnymi przesłankami zróżnicowania wynagrodzeń (ang. *explained*), np. wykształcenie czy wykonywany zawód oraz z części, której nie można za ich pomocą wyjaśnić, tj. związanych z dyskryminacją płacową (ang. *unexplained*) (Boll, Leppin, Rossen i Wolf, 2016, s. 67-68; Chojecka i Tyrowicz, 2017, s. 39-40). Ponadto wskaźnik GPG jest poddawany analizie w grupach wyodrębnianych w oparciu o kryteria: wieku pracowników, wymiaru czasu pracy, sektorów ekonomicznych oraz sektorów własności miejsca pracy.

Rozszerzona analiza międzypłciowych nierówności płacowych skupia się natomiast wokół wskaźnika całkowitej luki wynagrodzeń według płci (ang. *Gender Overall Earnings Gap*, GOEG) danej wzorem (European Commission, 2008, s. 91-98):

$$GOEG = \frac{(w_{m'} \cdot g_m \cdot p_m) - (w_{k'} \cdot g_k \cdot p_k)}{(w_{m'} \cdot g_m \cdot p_m)} \cdot 100, \quad (R2.8)$$

gdzie:

- $w_{m'}$ oznacza przeciętne wynagrodzenie godzinowe mężczyzn, analogicznie dla kobiet – $w_{k'}$,
- g_m to średnia liczba przepracowanych godzin w miesiącu przez mężczyzn, natomiast g_k przez kobiety,
- p_m oznacza wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn w grupie wiekowej 15-64, analogicznie p_k to wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet.

Omawiany miernik uwypukla znaczenie nierówności płacowych w kontekście różnic w liczbie przepracowanych godzin w badanym okresie oraz zróżnicowanego poziomu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn.

W raportach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. *Organisation for Economic Co-operation and Development*, dalej: OECD) na temat zróżnicowania wynagrodzeń według płci wykorzystuje się mediany w odróżnieniu od wartości średnich analizowanych w raportach Komisji Europejskiej. Ponadto, analizy te odnoszą się wyłącznie do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (OECD, 2017b). Szerszy kontekst rozważań nad nierównościami wynagrodzeń według płci jest przedstawiany w opracowaniach publikowanych przez Bank Światowy, które wskazują m.in. na zróżnicowanie średniej liczby godzin przeznaczanych przez kobiety i mężczyzn na nieodpłatną pracę związaną z obowiązkami domowymi oraz opieką nad dziećmi. Badania koncentrują się również na aspektach związanych z finansami gospodarstw domowych m.in.: posiadaniem kont bankowych (oraz dostępem do nich w postaci kart debetowych i kredytowych), oszczędnościami i możliwościami pozyskania finansowania w postaci pożyczek i kredytów od instytucji formalnych oraz ze źródeł nieformalnych (World Bank, 2017b). Od strony instytucjonalnej analizowane jest istnienie regulacji prawnych zapewniających równą płacę za pracę tej samej wartości bez względu na płeć²³.

2.1.3. Segregacja zawodowa

Segregacja zawodowa według płci jest mechanizmem przyczyniającym się do istnienia dwóch zasobów pracy: kobiet i mężczyzn, których konkurencja o miejsca pracy w określonych sektorach, branżach czy zawodach jest utrudniona. Jak podkreślają J. Pilcher i I. Whelehan (2004, s. 137-138), wpływa to na zróżnicowaną pozycję ekonomiczną oraz społeczną kobiet i mężczyzn.

Obserwacji zmian struktury zatrudnienia według płci w gospodarce dokonuje się poprzez analizę pracujących według sektorów ekonomicznych i własności, sekcji gospodarki i grup zawodowych, stanowisk, a także statusu zatrudnienia (Kwiatkowska, 2013b, s. 179-180). Ma to na celu ukazanie zakresu zjawiska poziomej i pionowej segregacji zawodowej. Uwagę należy zatem skoncentrować na następujących miernikach ukazujących strukturę zatrudnienia według płci:

²³ Przykładem jest Konwencja nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, która weszła w życie 23 maja 1953 roku (Dz. U. 1955 r. Nr 38, poz. 238). Jest jedną z ośmiu fundamentalnych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. USA to jedyne państwo należące do grupy OECD, które nie ratyfikowało wskazanej konwencji.

- udział pracujących kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach ekonomicznych, tj. rolnictwie, przemyśle, usługach (World Bank, 2017b);
- pracujący (zarówno pełno-, jak i niepełnozatrudnieni) według płci i sektorów własności (podział na sektor publiczny oraz prywatny) (ILO, 2017);
- udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie pracujących w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej (GUS, 2016);
- zatrudnieni w poszczególnych grupach zawodowych (wymagających określonego poziomu kompetencji) oraz na określonych stanowiskach²⁴ (ILO, 2012);
- pracujący według płci i statusu zatrudnienia (tu wyróżnić należy kategorie niepewnego zatrudnienia obejmujące: pracujących na własny rachunek oraz pomagających członków rodzin) (World Bank, 2017b);
- wskaźniki feminizacji i maskulinizacji, wskazujące na relację liczby zatrudnionych kobiet i mężczyzn w poszczególnych przekrojach, np. sektorach ekonomicznych (Strawiński i in., 2016).

Do oceny zróżnicowania wielkości zjawiska segregacji zawodowej zarówno w ujęciu poziomym, jak i pionowym oraz jego fluktuacji w czasie służyć może wskaźnik LMM (ang. *Labour Market Mismatch*)²⁵ dany wzorem (Pilca, 2014, s. 37):

$$LMM = \sqrt{\frac{\sum(K_i - K)^2}{n}}, \quad (R2.9)$$

gdzie:

- K oznacza procentowy udział kobiet wśród zatrudnionych w całej gospodarce w danym okresie,
- K_i oznacza odsetek kobiet zatrudnionych w danej subpopulacji w danym okresie,

²⁴ Zawód rozumiany jest tu jako zbiór zadań wynikający z określonej klasyfikacji, wymagający odpowiednich kompetencji zdobytych w toku kształcenia i praktyki. Stanowisko to konkretne miejsce pracy w organizacji. W dalszej części pracy jako grupy zawodowe analizowane będą grupy wymagające określonego zestawu kompetencji według klasyfikacji MOP ISCO-08 (ILO, 2012), tj. wysokich, średnich i niskich. W ramach stanowisk rozróżnione zostaną m.in. stanowiska kierownicze niższego i wyższego szczebla, a także specjalistyczne.

²⁵ W badaniach M. Pilca (2014) wskaźnik LMM służył do oceny stopnia zróżnicowania zjawiska bezrobocia na polskim rynku pracy.

- n to liczba wszystkich analizowanych subpopulacji (w zależności od wymiaru segregacji zawodowej subpopulacje stanowią poszczególne sektory ekonomiczne – pozioma segregacja zawodowa lub grupy zawodowe – pionowa segregacja zawodowa).

Wskaźnik LMM wskazuje na istnienie strukturalnych nierówności w omawianych przekrojach rynku pracy. Im niższa wartość omawianego wskaźnika (bliższa 0), tym niższy poziom zjawiska segregacji zawodowej, co oznacza mniejsze odchylenia udziału kobiet w badanych strukturach od ich udziału wśród ogółu pracujących w danej gospodarce.

Wśród kolejnych miar stopnia segregacji kobiet na rynku pracy należy wyróżnić współczynniki segregacji, tj. indeks rozbieżności ID, wskaźnik MSS oraz indeks IP (Strawiński i in., 2016, s. 77-78). Wymienione wskaźniki wskazują na odsetek zatrudnionych, którzy powinni zmienić pracę, aby wyeliminować zjawisko segregacji zawodowej ze względu na płeć w badanym okresie. Indeks rozbieżności – ID (ang. *Duncan and Duncan Index of Dissimilarity*), bada rozmieszczenie siły roboczej kobiet i mężczyzn w kontekście poszczególnych przekrojów (sektorów ekonomicznych, sekcji gospodarki czy grup zawodowych) (Duncan i Duncan, 1955, s. 210-211). Indeks rozbieżności dany jest wzorem:

$$ID = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{K_i}{K} - \frac{M_i}{M} \right|, \quad (R2.10)$$

gdzie:

- K oznacza procentowy udział kobiet w ogóle zatrudnienia w danej gospodarce w badanym okresie, natomiast analogicznie M oznacza udział mężczyzn,
- K_i to odsetek kobiet zatrudnionych w poszczególnych subpopulacjach (sekcje gospodarki, grupy zawodowe) w danym okresie, analogicznie M_i to odsetek mężczyzn.

Indeks rozbieżności przyjmuje wartości od 0 (doskonała równość) do 100 (skrajna nierówność) i jest wyrażany w skali procentowej. Jego interpretacja pozwala na określenie odsetka pracowników, którzy powinni przemieścić się do innego sektora ekonomicznego, sekcji lub grupy zawodowej w celu wyeliminowania problemu segregacji zawodowej. Indeks ID jest oparty na rozumieniu segregacji zawodowej jako zróżnicowania udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach ekonomicznych czy grupach zawodowych. W związku z tym, im bardziej proporcjonalny rozkład

pracujących kobiet i mężczyzn w poszczególnych, omawianych grupach, tym indeks ID będzie bliższy wartości 0, oznaczającej brak występowania zjawiska segregacji zawodowej. Źródła segregacji zawodowej należy zatem upatrywać w różnicach pomiędzy zatrudnieniem kobiet i mężczyzn w poszczególnych przekrojach.

Wskaźnik MSS (ang. *The Moir and Selby Smith Segregation Indicator*), znany również jako WE Index, dany jest wzorem (Emerek, Figueiredo, Gonzalez, Gonas i Rubery, 2003, s. 6-8, za: Moir i Selby Smith 1979):

$$MSS = \sum \left| \frac{K_i}{K} - \frac{O_i}{O} \right|, \quad (R2.11)$$

gdzie:

- K to liczba kobiet w ogóle pracujących w danej gospodarce w badanym okresie, natomiast K_i w poszczególnych subpopulacjach (np. sekcje gospodarki, grupy zawodowe),
- O to liczba pracujących w całej gospodarce w badanym okresie, analogicznie O_i w poszczególnych badanych subpopulacjach.

MSS pozwala na analizowanie zjawiska segregacji zawodowej w oparciu o bezwzględne różnice pomiędzy udziałem kobiet w poszczególnych kategoriach, np. sektory ekonomiczne a udziałem kobiet w ogóle zatrudnienia. Im niższe obserwowane różnice (bliższe 0), a więc bardziej równomierny rozkład zasobu siły roboczej, tym mniejszy zakres segregacji zawodowej. Do spadku poziomu segregacji zawodowej, w świetle wskaźnika MSS, może dojść nie tylko w efekcie wyrównywania się proporcji płci w analizowanej kategorii, ale również w miarę obniżania się wskaźników zatrudnienia dla kobiet.

Indeks IP (ang. *Karmel and MacLachlan-Index*) opiera się na identycznych założeniach jak ID oraz MSS, jednak jego interpretacja jest oddzielna dla pracujących kobiet i mężczyzn. Wskaźnik IP dany jest wzorem (Blackburn, 2009, s. 4-9; Karmel i MacLachlan, 1988):

$$IP = \frac{1}{O} \sum \left| \left(1 - \frac{M}{O}\right) \cdot M_i - \frac{M}{O} \cdot K_i \right|, \quad (R2.12)$$

oraz wykazuje następujące powiązania z wskaźnikiem rozbieżności ID i indeksem MSS:

$$IP = \frac{K}{O} \cdot MSS = 2 \cdot \frac{M}{O} \cdot \frac{K}{O} \cdot ID, \quad (R2.13)$$

gdzie:

- K to liczba kobiet w ogóle zatrudnienia w danej gospodarce w analizowanym okresie, analogicznie M oznacza liczbę mężczyzn,
- K_i to liczba kobiet zatrudnionych w poszczególnych przekrojach (np. sektory własności) w badanym okresie, analogicznie M_i to liczba mężczyzn,
- natomiast O to liczba osób zatrudnionych w całej gospodarce w badanym okresie.

IP przyjmuje wartości od 0 – oznaczającą równość płci, do 0,5 – wskazującą na największe dysproporcje. Jego wartość zależy zatem od udziału kobiet w ogóle zatrudnionych w danej gospodarce. Wartości IP zależą również od liczby subpopulacji, na jakie podzielony został zasób pracy w analizowanym przekroju. Im więcej subpopulacji w przekroju, tym wyższe wartości mierników. Tym samym wartość wskaźnika jest obciążona – zależy bowiem bezpośrednio od wybranej metody klasyfikacji badanych sekcji gospodarki czy grup zawodowych (por. Blau i Kahn, 2001; Bettio i in., 2009).

Wykorzystanie wskazanych miar stopnia segregacji zawodowej według płci (indeks rozbieżności ID, wskaźnik MSS oraz indeks IP) dostarcza informacji o niezbędnych zmianach w strukturze zatrudnienia w poszczególnych analizowanych przekrojach, w celu wyeliminowania omawianego zjawiska. Ich główną wadą jest jednak brak możliwości agregacji dwóch jego wymiarów, a tym samym identyfikacji łącznego zakresu poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci.

Analiza literatury przedmiotu wskazuje na istnienie szeregu wyzwań związanych z wykorzystaniem omawianych wskaźników do pomiaru segregacji zawodowej według płci (Emerek i in., 2003, s. 23-30). Wzrost znaczenia pracy w niepełnym wymiarze czasu dotyczy szczególnie kobiet, co wpływa na zwiększenie podaży ich pracy, w zawodach typowo kobiecych, które ułatwiają im godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Dane wykorzystywane do obliczeń omawianych wskaźników często nie są zróżnicowane ze względu na fakt zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze czasu. Zaburza to otrzymane wyniki i wskazuje na wyższą niż w rzeczywistości koncentrację kobiet w określonych strukturach (porównując indeksy segregacji dla pełno – i niepełnozatrudnionych, te drugie wskazują na większy stopień nasilenia

omawianego zjawiska). Co więcej, czynnikiem utrudniającym międzynarodową porównywalność omawianych współczynników segregacji jest tzw. dystrybucja sektorowa, a mianowicie geograficzne zróżnicowanie znaczenia sektora – przede wszystkim rolnictwa – dla rozwoju gospodarki danego kraju. Współmierność ograniczają też trudności z uchwyceniem różnic w klasyfikacji zawodów w poszczególnych krajach, co wpływa na nieścisłości w badanych zmiennych i ogranicza ich analizę porównawczą (Burchell, Hardy, Rubery i Smith, 2014, s. 33-35).

Alternatywą dla współczynników segregacji zawodowej jest trójstopniowa klasyfikacja analizowanych przekrojów: sektorów ekonomicznych, sekcji gospodarki czy grup zawodowych na te charakteryzujące się przewagą kobiet (ang. *female-dominated*), mężczyzn (*male-dominated*) oraz mieszane (Bettio i in., 2009, s. 15; Hakim, 1993). Identyfikacji ich charakteru dokonuje się na podstawie udziału kobiet wśród ogółu zatrudnionych. Przyjmuje się, że jeśli w analizowanych strukturach jest on wyższy o min. 15 p.p. niż w ogóle zatrudnienia wówczas charakteryzują się one feminizacją, analogicznie: niższy o min. 15 p.p. oznacza, że omawiana struktura cechuje się maskulinizacją, pozostałe uznawane są za grupy mieszane. W ten sposób otrzymać można profil gospodarki w kontekście występowania segregacji zawodowej ze względu na płeć w poszczególnych przekrojach²⁶.

2.2. Mierniki syntetyczne

2.2.1. Metody pomiaru: ujęcie ilościowe i jakościowe

Stworzenie dokładniejszych i bardziej kompleksowych miar nierówności płci w sferze zawodowej, w tym segregacji zawodowej stało się domeną organizacji międzynarodowych m.in. Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP), Organizacji Narodów Zjednoczonych (dalej: ONZ) czy Unii Europejskiej (dalej: UE). W ramach prowadzonej przez nie polityki równości płci, mierniki mają parametryzować wysiłki poszczególnych państw w dążeniu do zapewnienia równych szans kobiet i mężczyzn w społeczeństwie oraz na rynku pracy (European Commission, 2016a; 2016b). Syntetyczne mierniki nierówności płci mają zatem na celu ocenę zmian

²⁶ Podobnym narzędziem posługuje się w swoich analizach R. M. Blackburn (2009), który wskazuje na macierz segregacji zawodowej. Jej głównym celem jest identyfikacja stopnia niedoreprezentowania (nadreprezentacji) kobiet lub mężczyzn w poszczególnych przekrojach gospodarki (sektory ekonomiczne, grupy zawodowe, stanowiska).

zachodzących w sferze pracy i płacy w kontekście występowania zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn (Jahan, 2015; 2016).

Wśród metod opracowywania omawianych mierników A. Moser (2007, s. 11-15) wyróżnia następujące podejścia: ilościowe, jakościowe oraz mieszane. Efektem perspektywy ilościowej są mierzalne i łatwo porównywalne zarówno w czasie, jak i przestrzeni zmienne w postaci danych statystycznych dotyczące danego obszaru nierówności płci²⁷. Wykorzystywanie metody ilościowej jest powszechne w badaniach nad nierównościami płci, ponieważ dane statystyczne są zobiektywizowane oraz weryfikowalne. Dzięki odpowiednio dobranym danym ilościowym możliwe jest także wykazanie relacji pomiędzy determinantami i skutkami nierówności płci z wykorzystaniem metod ekonometrycznych. Warto również wskazać, iż gromadzenie zmiennych dotyczących rynku pracy jest płaszczyzną działań instytucji krajowych oraz organizacji międzynarodowych, co wpływa na ich wiarygodność, porównywalność i powszechną stosowalność. Problemem wykorzystywania danych ilościowych do opisu zmian zachodzących w sferze wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest ich wąski zakres interpretacji. Rozumie się przez to, iż wskaźniki oparte wyłącznie na zmiennych ilościowych nie dostarczają pełnej informacji odnośnie do zachodzących zmian, które mierzą. W tym aspekcie warto przybliżyć metodę jakościową.

Podejście jakościowe cechuje się nastawieniem na badanie doświadczeń, opinii, poglądów dotyczących nierówności płci. Efektem tego jest bardziej wnikliwa analiza procesów społecznych towarzyszących zachodzącym zmianom w dążeniu do równości płci. Korzystanie z badań opinii publicznej wiąże się z problemem reprezentatywności badanych grup, a także z wysokimi kosztami gromadzenia omawianych danych. W związku z tym, perspektywę jakościową często stosuje się do formułowania zasad wykorzystywanych przy doborze zmiennych ilościowych w procesie konstruowania syntetycznych mierników nierówności płci. Przykładowo w badaniach Komisji Europejskiej dotyczących pomiaru zjawiska segregacji zawodowej stosowana jest koncepcja 5V (Burchell i in., 2014, s. 30; Grimshaw i Rubery, 2007). Zakłada ona istnienie określonych kryteriów doboru miar omawianego zjawiska, w tym: dostrzegania (ang. *Visibility*) i sprawiedliwego wartościowania (ang. *Valuation*) umiejętności kobiet i mężczyzn niezbędnych w określonych zawodach (ang. *Vocation*),

²⁷ Szczegółowy opis syntetycznych mierników nierówności płci wykorzystujących metodą ilościową został zamieszczony w dalszej części pracy.

bez ich stereotypowego podziału na męskie i kobiece, a także dostrzegania w różnorodności i zmienności (ang. *Variance*) wartości dodanej (ang. *Value-added*) dla gospodarki oraz społeczeństwa (Burchell i in., 2014, s. 8).

Z kolei, łączenie ujęcia ilościowego z jakościowym pozwala na korzystanie z zalet obu metod, i ma istotne zastosowanie dla omawianych mierników nierówności płci. Przykład stanowi narzędzie wykorzystywane do pomiaru skuteczności wdrażania strategii równości płci w struktury organizacyjne ONZ i w realizowane inicjatywy, a mianowicie *Gender Mainstreaming Scorecard* (United Nations Development Group [UNDG], 2008). Ocenie podlegają następujące obszary: prowadzona polityka na rzecz równości płci, zakres jej wdrożenia, odpowiedzialność wobec przyjętych zobowiązań, a także kultura organizacyjna. Narzędzie wykorzystuje zarówno dane ilościowe dotyczące np. udziału kobiet na poszczególnych szczeblach zarządzania, parytetu płci w gronie ekspertów w realizowanych projektach oraz jakościowe odnoszące się m.in. do kultury organizacji sprzyjającej promocji równych szans kobiet i mężczyzn, a także skutecznego systemu przeciwdziałania zjawisku szklanego sufitu.

2.2.2. Kategoryzacja mierników organizacji międzynarodowych

Działalność organizacji międzynarodowych na rzecz równości płci opiera się na wskazywaniu barier w dążeniu do jej osiągnięcia, zarówno tych o charakterze społeczno-kulturowym, jak i ekonomicznym, oraz związanych z polityką państw członkowskich. Wiąże się to ze znaczną dywersyfikacją źródeł, które są wykorzystywane do przedstawiania i oceny zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn występującego ze względu na określone czynniki. Dążąc do usystematyzowania wiedzy z zakresu pomiaru nierówności płci w sferze zawodowej dokonano zestawienia baz danych, w których publikowane są syntetyczne mierniki nierówności płci (zob. tabela 2.1).

Tabela 2.1. Bazy danych i syntetyczne mierniki nierówności płci

Podmiot odpowiedzialny	Opracowywane bazy danych	Mierniki nierówności płci
Bank Światowy	Gender Statistics	
	World Development Indicators	
Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju		Gender Development Index
		Gender Empowerment Measure
		Gender Inequality Index
OECD	OECD Statistics: Social Protection and Well-Being	Better Life Index
		Social Institution and Gender Index
MOP	ILOstat Database	
	KILM – Key Indicators of the Labour Market	
UE: Komisja Europejska	Eurostat	Gender Equality Index
Światowe Forum Ekonomiczne		Global Gender Gap Index
The Economist Intelligence Unit		Glass Ceiling Index
		Women's Economic Opportunity Index
The Social Watch		Gender Equity Index
Unia Międzyparlamentarna	Global Survey on Gender-sensitive Parliaments	
	Women in Politics	
The World Values Survey Association	World Values Survey	
The European Values System Study Group	European Values Study	
The Gallup, Inc.; The Healthways		The Gallup-Healthways Global Well-Being Index

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Moser, 2007; Gallup, 2009; The Economist Intelligence Unit, 2010; Eurostat, 2015; Jahan, 2015; The Economist, 2017; OECD, 2015a, 2015b, 2016; European Values Study [EVS], 2016; ILO, 2017, 2016a; Inter-Parliamentary Union [IPU], 2017; Social Watch, 2016; World Bank, 2017b, 2017c; World Economic Forum [WEF], 2017; World Values Survey [WVS], 2015).

Źródłem danych wtórnych o nierównościach płci są bazy danych opracowywane przez organizacje i instytucje międzynarodowe. Jednym z obszarów ujętych w bazie danych Banku Światowego koncentrującej się na miernikach rozwoju (*World Development Indicators*) jest zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w dziedzinach życia społecznego, gospodarczego i politycznego. Uszczegółowieniem tej problematyki

jest baza *Gender Statistics* Banku Światowego wskazująca na 52 mierniki ilościowe oraz 11 jakościowych miar nierówności płci w następujących obszarach: edukacja, zdrowie, rynek pracy, polityka oraz prawa kobiet (World Bank, 2017b). Podobnym zakresem rzeczowym charakteryzuje się baza *OECD Statistics*, która w kontekście nierówności płci koncentruje się na edukacji, przedsiębiorczości oraz zatrudnieniu. Natomiast w szerszym ujęciu baza ta wskazuje również na aspekty związane z zabezpieczeniem społecznym oraz dobrostanem (OECD, 2017f).

Baza Międzynarodowej Organizacji Pracy *ILOstat* wskazuje na dane dotyczące zjawiska segregacji zawodowej według płci oraz zatrudnienia nierejestrowanego (ILO, 2017). Badania nad dążeniem do równości płci w zakresie: edukacji, rynku pracy, wynagrodzeń oraz opieki nad osobami zależnymi, dotyczące krajów Unii Europejskiej są prezentowane w bazie danych *Eurostat*, sporządzanej przez ekspertów i badaczy Komisji Europejskiej²⁸ (Eurostat, 2015). Nierówności płci występujące wśród politycznych gremiów decyzyjnych są z kolei przedmiotem badań Unii Międzyparlamentarnej, czego odzwierciedleniem są wywiady kwestionariuszowe publikowane w ramach *Global Survey on Gender-sensitive Parliaments*, a także baza danych ilościowych *Women in Politics* (IPU, 2017).

Odrębną grupę stanowią badania opinii publicznej. Wśród nich wyróżnić należy te publikowane w bazach *World Values Survey* (2015) oraz *European Values Study* (2016), które analizują wartości i przekonania ludności dotyczące m.in.: ról stereotypowo przypisanych kobietom i mężczyznom, a także podziału obowiązków rodzinnych i zawodowych według płci. Rezultaty badań poziomu zadowolenia z życia kobiet i mężczyzn w kontekście: zdrowia fizycznego (zdrowe nawyki) i psychicznego (emocje), pracy zawodowej (satysfakcja z pracy, środowisko pracy), a także materialnego zabezpieczenia podstawowych potrzeb życiowych są przedstawiane za pomocą wskaźnika *The Gallup-Healthways Global Well-Being Index* (Gallup, 2009, s. 7-8). Miernik *Better Life Index* wskazuje na aspekty związane z jakością życia m.in.:

²⁸ Komisja Europejska sporządza i publikuje analizy dotyczące wskaźnika *Gender Equality Index*. Jest to projekt dotyczący krajów Unii Europejskiej, który koncentruje się na ukazywaniu postępów w eliminowaniu nierówności płci w ośmiu obszarach, tj. pracy zawodowej, zasobów pieniężnych, wiedzy, czasu, władzy, zdrowia, dyskryminacji wielokrotnej oraz przemocy. Jednakże ze względu na przyjęty zakres przestrzenny niniejszej rozprawy – kraje OECD – nie zostanie on poddany dalszym analizom. Bardziej szczegółowych rozważań dostarczają w swoich badaniach J. Plantenga i in. (2009) oraz E. Bericat (2011).

dochody, warunki mieszkaniowe, zatrudnienie, edukacja, środowisko, bezpieczeństwo oraz na subiektywną ocenę więzi społecznych, a także satysfakcję z życia respondentów (OECD, 2015a, s. 23-26).

W badaniach OECD nad *Social Institution and Gender Index* (OECD, 2015b, s. 14-16) oraz analizach MOP (ILO, 2016a, s. 14-18) wykorzystywana jest metodologia, której jednym z podstawowych założeń jest ukazanie różnic międzypłciowych w badanych obszarach. Istotą doboru zmiennych do badań są: zakres przedmiotowy (kompatybilność z celem analizy), określenie uwarunkowań występujących nierówności oraz jakość danych (wiarygodność ich źródła, kompletność i międzynarodowa porównywalność). Dążąc do realizacji postawionych założeń, od 1999 roku eksperci MOP opracowują bazę danych i publikują raporty dotyczące 17 kluczowych mierników rynku pracy (KILM – *Key Indicators of the Labour Market*), w tym m.in.: aktywności ekonomicznej, zatrudnienia (według sektorów, zawodów, czasu pracy), bezrobocia, szarej strefy, wynagrodzeń czy wydajności pracy (ILO, 2016a, s. 7-19). Natomiast *Social Institution and Gender Index* wskazuje na pięć subindeksów powiązanych z występowaniem: dyskryminacji kobiet w zakresie praw co do zakładania rodziny i prowadzenia gospodarstwa domowego; przemocy fizycznej ze względu na płeć; norm społecznych stwarzających lepsze warunki życia chłopcom niż dziewczynkom w rodzinach; dyskryminacji ekonomicznej kobiet; ograniczonych praw kobiet do partycypacji w życiu publicznym (w tym w sferze politycznej) (OECD, 2015b, s. 15).

Mierniki publikowane od 1995 roku w ramach raportów dotyczących rozwoju (*Human Development Reports*) wskazują na szereg wyzwań związanych z eliminowaniem nierówności płci (Jahan, 2016, s. 220-227). *Gender Development Index* (GDI) pozwala analizować zakres nierówności występujących pomiędzy kobietami a mężczyznami w obszarach: zdrowia (mierzone przewidywaną długością życia); edukacji (poziom alfabetyzacji wśród dorosłych oraz wskaźnik skolaryzacji brutto osób dorosłych, natomiast od 2014 roku: przewidywana długość kształcenia oraz przeciętna liczba lat nauki) oraz standard życia (mierzony szacowanymi dochodami pieniężnymi, a od 2014 roku produkt narodowy brutto według parytetu siły nabywczej). Omawiany miernik wskazuje na relację wskaźnika *Human Development Index* liczonego dla subpopulacji kobiet do wskaźnika charakterystycznego dla subpopulacji mężczyzn (Knapińska i Woźniak, 2016, s. 139). Przyjmuje on wartości od 0 do 1 – im wyższa wartość wskaźnika, tym wyższy poziom równości płci w badanych obszarach. Ponadto, GDI służy również do klasyfikacji badanych krajów, regionów czy grup państw ze

względu na występujące nierówności płci²⁹ (United Nations Development Programme [UNDP], 2015, s. 4-7). Podobną funkcję pełni również wskaźnik *Gender Inequality Index*, który dodatkowo ujmuje również aspekty związane ze zdrowiem reprodukcyjnym (umieralność kobiet przy porodzie), z rynkiem pracy (aktywność ekonomiczna według płci) oraz z działalnością w sferze politycznej (udział kobiet i mężczyzn w obu izbach parlamentu). Jego bliższa analiza przyczynia się do identyfikowania luk wywoływanych przez nierówności płci w rozwoju badanych obszarów. Miernikiem, który wskazuje na istnienie problemu segregacji zawodowej, jest *Gender Empowerment Measure*. Wśród badanych zmiennych znajdują się dane dotyczące udziału kobiet w grupie zawodowej „Przedstawicielei władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników”, a także pracujących na stanowiskach specjalistycznych. Istotnym ograniczeniem stosowania omawianego wskaźnika jest niewielka liczba lat dostępnych obserwacji.

Dążenie do równouprawnienia kobiet w gremiach decyzyjnych jest również jednym z trzech obszarów badawczych, obok edukacji i rynku pracy, poruszanych w kontekście wskaźnika *Gender Equity Index* publikowanego przez *The Social Watch* (2016). Przedmiot badań obejmuje wskaźniki skolaryzacji na podstawowym, średnim i wyższym poziomie kształcenia, a w kontekście rynku pracy – międzypłciowe luki w zatrudnieniu oraz wynagrodzeniach. Badacze Światowego Forum Ekonomicznego dołączając do wymienionych aspektów nierówności płci obszar zdrowia uzyskali zakres przedmiotowy wskaźnika *Global Gender Gap Index* (Hausmann, Tyson, Bekhouche i Zahidi, 2014, s. 3-6)³⁰.

Mierniki zaproponowane przez grupę ekspertów *The Economist Intelligence Unit* (2010) odnoszą się do rynku pracy, a mianowicie do możliwości ekonomicznych kobiet (ang. *The Women's Economic Opportunity Index*) oraz zjawiska szklanego sufitu (ang. *The Glass Ceiling Index*). Pierwszy z nich przyjmuje do analizy takie obszary jak:

²⁹ Miernikiem, który służy do oceny zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn wykorzystującym obszary: zdrowia, edukacji i standardu życia, jest miernik *The Relative Status of Women Index* autorstwa A. G. Dijkstry i L. C. Hanmera (2000). W odróżnieniu od GDI wskazuje on wyłącznie na zależności, gdy sytuacja kobiet jest mniej korzystna od sytuacji mężczyzn we wszystkich trzech obszarach – wartości poniżej 1, oraz w przeciwnym wypadku – wartości powyżej 1.

³⁰ Wskazane mierniki, tj. *Gender Equity Index* oraz *Global Gender Gap Index* wykazują silną dodatnią zależność (współczynnik korelacji liniowej Pearsona: 0,840), co świadczy o licznych podobieństwach w kontekście ich zakresów przedmiotowych (UNDP, 2015, s. 9).

polityka i praktyka rynku pracy, dostęp do finansowania zewnętrznego, edukacja i szkolenia, stan prawny i społeczny kobiet, środowisko biznesu. Drugi natomiast porusza aspekty: wykształcenia wyższego, zatrudnienia, wynagrodzeń, awansu zawodowego, urlopów rodzicielskich i kosztów opieki nad dziećmi, a także działalności w sferze politycznej (The Economist, 2017).

Interdyscyplinarne podejście prezentowane w badaniach organizacji międzynarodowych ukazuje problem segregacji zawodowej według płci na tle innych nierówności płci, m.in. w obszarze zdrowia czy edukacji. Wykorzystanie syntetycznych miar omawianego zjawiska może powodować trudności z rzetelną i dokładną oceną poziomu jego występowania. Rodzi to zatem konieczność zaproponowania zagregowanego, ale jednocześnie precyzyjnego miernika segregacji zawodowej według płci.

2.3. Miernik segregacji zawodowej

2.3.1. Metoda badania

Do konstrukcji syntetycznego miernika segregacji zawodowej według płci została wykorzystana dwuetapowa procedura zaproponowana przez M. Knoglera i F. Lankesa (2015). Zaletą tego podejścia jest identyfikacja głównych i niezależnych od siebie wymiarów omawianego zjawiska, tj. segregacji zawodowej według płci, za pomocą metody głównych składowych (ang. *Principal Component Analysis* – PCA). Kolejną korzyścią jest możliwość wykorzystania uzyskanych wymiarów – za pomocą analizy regresji – do wyjaśnienia zróżnicowanej pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn w badanej grupie krajów wysoko rozwiniętych. Metoda głównych składowych jest wykorzystywana do analizy zjawisk społeczno-gospodarczych (Card, Cluve i Weber, 2009; Pilc, 2017), jednak w literaturze przedmiotu brakuje badań dotyczących nierówności płci, w tym segregacji zawodowej z jej wykorzystaniem. Tymczasem metoda ta daje możliwość pomiaru danego zjawiska wykorzystując jednocześnie wiele zmiennych, z których żadna nie musi wyczerpująco opisywać badanego zjawiska. Zaletą metody głównych składowych jest odizolowanie wspólnej zmienności analizowanego zestawu zmiennych od zmienności unikatowej dla poszczególnych wskaźników. Pozwala to na stworzenie sumarycznego miernika badanego zjawiska, który jest stosunkowo odporny na wpływ pojedynczych zmiennych wykorzystanych w analizie. Tym samym metoda ta jest właściwa do określania zakresu

występowania zjawisk trudno mierzalnych, takich jak na przykład segregacja zawodowa.

Pierwszy etap konstrukcji syntetycznego miernika segregacji zawodowej zakładał przeprowadzenie analizy głównych składowych dla siedmiu wskaźników charakteryzujących pionową oraz poziomą segregację zawodową według płci (zob. tabela 2.2). Wyboru zmiennych dokonano na podstawie analizy literatury przedmiotu, raportów i baz danych organizacji międzynarodowych w oparciu o kryteria: dostępności danych statystycznych, ich międzynarodowej porównywalności oraz znaczenia zmiennych dla oceny stopnia segregacji zawodowej według płci. Dobór kryteriów wyboru zmiennych do analizy został oparty na metodyce OECD (2015b), MOP (ILO, 2016a) oraz z wykorzystaniem koncepcji 5V (Burchell i in., 2014). Analizę przeprowadzono dla 34 krajów OECD w latach 1990-2016.

Tabela 2.2. Charakterystyka mierników wykorzystanych do analizy głównych składowych

Oznaczenie miernika	Opis
Mierniki pionowej segregacji zawodowej według płci	
Kierownicze_K	Udział kobiet w ogóle pracujących na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla (w %). Miernik może przyjmować wartości od 0 do 49, co wskazuje na niedoreprezentowanie kobiet; wartość 50 oznacza równość płci; natomiast wartości od 51 do 100 wskazują na nadreprezentację kobiet w omawianej grupie.
Niepewne_K	Kobiety pracujące jako pomagający członkowie rodzin (np. w gospodarstwach rolnych) oraz na własny rachunek (samozatrudnieni, właściciele oraz współwłaściciele) jako odsetek wszystkich kobiet zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100 i wskazuje na pionową segregację zawodową ze względu na status zatrudnienia.
Parlament_K	Udział kobiet (w %) w parlamencie narodowym (w przypadku dwuizbowego parlamentu – w jego niższej izbie). Miernik może przyjmować wartości od 0 do 49, co oznacza niedoreprezentowanie kobiet w analizowanej grupie; wartość 50 wskazuje na równość płci; natomiast wartości od 51 do 100 powinny być interpretowane jako nadreprezentacja kobiet.

Mierniki poziomej segregacji zawodowej według płci	
Pozarolniczy_K	<p>Procentowy udział kobiet w ogóle pracujących w sektorze pozarolniczym , tj. w usługach i przemyśle.</p> <p>Miernik może przyjmować wartości od 0 do 49, co oznacza niedoreprezentowanie kobiet; wartość 50 wskazuje na równość płci; natomiast wartości od 51 do 100 oznaczają nadreprezentację kobiet w omawianej grupie.</p>
Przemysl_K	<p>Kobiety pracujące w sektorze przemysłu (w sekcjach: górnictwo i wydobywanie; przetwórstwo przemysłowe; budownictwo; wytwarzanie i zaopatrywanie w elektryczność, gaz i wodę) jako odsetek wszystkich kobiet zatrudnionych w gospodarce.</p> <p>Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100.</p>
Rolnictwo_K	<p>Kobiety pracujące w sektorze rolniczym (w sekcji: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) jako odsetek wszystkich kobiet zatrudnionych w gospodarce.</p> <p>Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100.</p>
Uslugi_K	<p>Kobiety pracujące w sektorze usług (w sekcjach: handel; zakwaterowanie i gastronomia, transport i gospodarka magazynowa; informacja i komunikacja; działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości; pomoc społeczna; pozostała działalność usługowa) jako odsetek wszystkich kobiet zatrudnionych w gospodarce.</p> <p>Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100.</p>

Objaśnienia: źródła i statystyki opisowe analizowanych mierników zostały zamieszczone w załączniku A.
 Źródło: opracowanie własne.

Można zauważyć, że wykorzystane mierniki nie odzwierciedlają jedynie proporcji udziału kobiet do mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych czy sektorach ekonomicznych. Wskazują one także na niedoreprezentowanie lub nadreprezentację kobiet w poszczególnych omawianych kategoriach, co jak wskazywano wcześniej jest przejawem segregacji zawodowej. Co więcej, mierniki, które określają proporcję udziału pracujących kobiet do pracujących mężczyzn w poszczególnych kategoriach, są uzależnione od relacji współczynnika aktywności zawodowej kobiet do współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn, która to zmienna została wykorzystana jako objaśniana w analizie regresji. Wykorzystanie zatem tego typu mierników powodowałoby powstanie problemu endogeniczności.

Celem przeprowadzonej analizy głównych składowych było skondensowanie informacji zawartej w wyjściowym zbiorze danych oraz zidentyfikowanie „kryjących się” za nimi najważniejszych wymiarów różnicujących badane obiekty z wykorzystaniem macierzy ich korelacji (por. tabela A3 w załączniku A). Efektem

pierwszego etapu analizy było zatem uzyskanie zredukowanego zbioru nieskorelowanych komponentów, eliminując tym samym problem współliniowości zmiennych (OECD, 2008).

Celem drugiego etapu była identyfikacja wymiarów segregacji zawodowej według płci (wyrażonych za pomocą komponentów – uzyskanych w etapie pierwszym) istotnie oddziałujących na różnice w aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn. Do jego realizacji przyczyniła się analiza regresji uzyskanych komponentów ze zmienną charakteryzującą relację współczynnika aktywności ekonomicznej kobiet do analogicznego współczynnika mężczyzn (dalej: *Aktywnosc_RATIO*)³¹. Im wartość omawianej zmiennej bliższa jedności, tym większa równość płci w kontekście poziomu aktywności ekonomicznej.

Te komponenty, które okazały się być istotne statystycznie w uzyskanym równaniu regresji, wykorzystano jako wagi do agregacji miernika segregacji zawodowej (ang. *Occupational Segregation Index* – dalej: OSI). Główną zaletą tego etapu procedury była konstrukcja miernika w oparciu o nieskorelowane komponenty, z wykorzystaniem empirycznie uzyskanych wag, według reguły – im ważniejszy komponent, tym wyższa jego waga.

2.3.2. Uzyskane wyniki

W wyniku przeprowadzonej analizy głównych składowych otrzymano trzy komponenty segregacji zawodowej według płci, które ze względu na kryterium wartości własnej większej od jedności przyjęto do dalszych badań. Każdy z nich wyjaśnia więcej zmienności niż pojedyncza oryginalna zmienna. Ponadto proporcja skumulowana omawianych trzech komponentów wskazuje, iż 86% zmienności oryginalnego zbioru danych jest przez nie wyjaśnianych (por. tabela 2.3).

Pierwszy komponent (ang. *Occupational Segregation Component* – dalej: OSC_1) może być interpretowany jako mieszana segregacja zawodowa (ang. *mixed-typed*).

³¹ Miernik ten został obliczony z wykorzystaniem wskaźnika relacji płac (wzór: R2.6), dla współczynników aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn w latach 1990-2016, dla 34 krajów OECD (World Bank, 2017b). Jego wybór oparto na przeprowadzonych studiach literaturowych, a także kierując się kryteriami doboru wskazanymi w raportach MOP (ILO, 2016a; 2016b) oraz OECD (2015a). Ponadto, analiza zróżnicowania poziomu aktywności ekonomicznej jest zgodna z perspektywą przyjętą w rozprawie definiującą segregację zawodową według płci jako przejaw nierówności płci w sferze zawodowej (por. wykres 1.1).

Zaobserwowano bowiem wysoką dodatnią korelację komponentu z zatrudnieniem kobiet w sektorze pozarolniczym, szczególnie w sektorze usług. Ponadto OSC_1 jest negatywnie skorelowany z udziałem kobiet zatrudnionych w rolnictwie – co jest kolejnym przejawem poziomej segregacji zawodowej. Dodatkowo komponent ten jest negatywnie skorelowany z odsetkiem kobiet pracujących jako pomagający członkowie rodzin oraz na własny rachunek (zmienna: *Nieprawne_K*). Zatem, im większe zróżnicowanie zatrudnienia kobiet pomiędzy sektorem usług a rolnictwem (pozioma segregacja zawodowa), tym niższy poziom segregacji zawodowej według statusu zatrudnienia. OSC_1 wyjaśnia 45% zmienności danych dotyczących segregacji zawodowej w analizowanych krajach OECD. Najwyższe wartości omawianego komponentu zostały odnotowane w: Estonii, Słowenii, Danii, Hiszpanii oraz Meksyku (zob. tabela 2.5).

Drugi komponent (OSC_2) jest silnie dodatnio skorelowany z zatrudnieniem kobiet w usługach (por. tabela 2.3). Kluczowa dla OSC_2 wydaje się być jednak jego dodatnia korelacja ze zmienną *Parlament_K*, czyli udziałem kobiet w parlamencie. Potwierdza to wniosek, że w państwach o charakterze postindustrialnym, gdzie gospodarka oparta jest na usługach, obserwowane jest bardziej pozytywne nastawienie do idei równości płci – również w kontekście sfery politycznej (Inglehart i Norris, 2009). OSC_2 można zatem zinterpretować jako wyznacznik umacniania kobiet w sferze ekonomicznej i politycznej (ang. *women empowerment*) w badanych krajach. OSC_2 wyjaśnia 24% wariacji danych dotyczących segregacji zawodowej według płci w badanej grupie państw. Najwyższe wartości omawianego komponentu zaobserwowano w: Turcji, Norwegii, Polsce, Meksyku i Islandii (zob. tabela 2.5).

Trzeci komponent (OSC_3) jest silnie dodatnio skorelowany ze zmienną *Kierownicze_K*, wskazującą na udział kobiet w ogóle pracujących na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla (zob. tabela 2.3). Ponadto, dodatnia korelacja komponentu z zatrudnieniem kobiet w sektorze pozarolniczym wskazuje, iż feminizacja tej grupy sprzyja eliminowaniu zjawiska szklanego sufitu. Tym samym, im wyższa wartość omawianego komponentu, tym niższy poziom pionowej segregacji zawodowej. OSC_3 wyjaśnia 17% zmienności analizowanych danych. Szwajcaria, Wielka Brytania, Portugalia, Finlandia i Irlandia cechują się najwyższymi wartościami omawianego komponentu (zob. tabela 2.5).

Tabela 2.3. Analiza głównych składowych – uzyskane komponenty

Zmienne	OSC_1	OSC_2	OSC_3
Przemysl_K		-0,94	
Pozarolniczy_K	0,81		0,44
Kierownicze_K			0,96
Uslugi_K	0,77	0,54	
Parlament_K		0,69	
Rolnictwo_K	-0,96		
Niepewne_zatrudnienie_K	-0,91		
Wartość własna	3,15	1,70	1,20
Proporcja wariacji	45%	24%	17%
Proporcja skumulowana	45%	69%	86%

Objaśnienia: przedstawiono tylko ładunki czynnikowe większe niż |0,4|. Zastosowano rotację VARIMAX.

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki analizie głównych składowych, do drugiego etapu badań przyjęto trzy komponenty. Kolejno przeprowadzono analizę regresji za pomocą modelu typu *within-between* zmiennej *Aktywnosc_RATIO* z otrzymanymi komponentami, której wyniki zamieszczono w tabeli 2.4. Otrzymane rezultaty wskazują, iż analizowane komponenty segregacji zawodowej według płci tłumaczą 54% zróżnicowania aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn (*Aktywnosc_RATIO*) w badanych krajach OECD w latach 1990-2016.

Tabela 2.4. Wyniki analizy regresji

	Wyraz wolny	OSC_1 _{av}	OSC_1 _{diff}	OSC_2 _{av}	OSC_2 _{diff}	OSC_3 _{av}	OSC_3 _{diff}
Współczynniki							
Oszacowania	73,1192	7,7877	4,1040	2,2480	5,7484	4,5380	6,0800
Błąd standardowy	1,0607	1,1279	0,3850	1,2153	0,2445	1,1117	0,4335
Wartość statystyki t	68,9306	6,9042	10,6598	1,8498	23,5079	4,0819	14,0242
Wartość p	0	0	0	0,0646	0	0	0
R²	0,5406			Dopasowany R²		0,5375	
σ_ε²	3,486			σ_μ²		6,152	
Statystyka testu F	178,671			Wartość p testu F		0	

Objaśnienia: analizę regresji przeprowadzono na danych panelowych dla 34 krajów OECD w latach 1990-2016 (liczba obserwacji w modelu: 918) z wykorzystaniem modelu typu *within-between* (Bell i Jones, 2015; Bell, Fairbrother i Jones, 2017), który został szczegółowo opisany w rozdziale piątym (zob. 5.3). Do oszacowania modelu konieczne było wyodrębnienie dla każdego komponentu jego średniej dla poszczególnych krajów (mierzącej zmienność typu *between*, oznaczonej przyrostkiem *_av*) oraz różnic między bieżącymi wartościami komponentów i obliczonych wartości średnich (mierzących zmienność typu *within*, oznaczonych przyrostkiem *_diff*). Parametr σ_{ϵ}^2 to ocena wariancji błędu idiosynkratycznego – indywidualnego dla każdej obserwacji, natomiast σ_{μ}^2 to ocena wariancji błędu grupowego, charakterystycznego dla poszczególnych krajów.

Źródło: obliczenia własne na podstawie pakietu *plm* środowiska obliczeniowego R (Croissant i Millo, 2008).

W efekcie przeprowadzonej analizy regresji, oszacowane współczynniki zostały wykorzystane jako wagi poszczególnych komponentów w równaniu pozwalającym obliczyć miernik segregacji zawodowej (ang. *Occupational Segregation Index*, dalej: OSI) dla analizowanej grupy państw. Omawiany wskaźnik – OSI, dany jest wzorem:

$$\begin{aligned}
 \text{OSI} = & 73,1192 + 7,7877 \cdot \text{OSC}_{1_{av}} + 4,1040 \cdot \text{OSC}_{1_{diff}} + 2,2480 \cdot \text{OSC}_{2_{av}} \\
 & + 5,7484 \cdot \text{OSC}_{2_{diff}} + 4,5380 \cdot \text{OSC}_{3_{av}} + 6,0800 \cdot \text{OSC}_{3_{diff}},
 \end{aligned}
 \tag{R2.14}$$

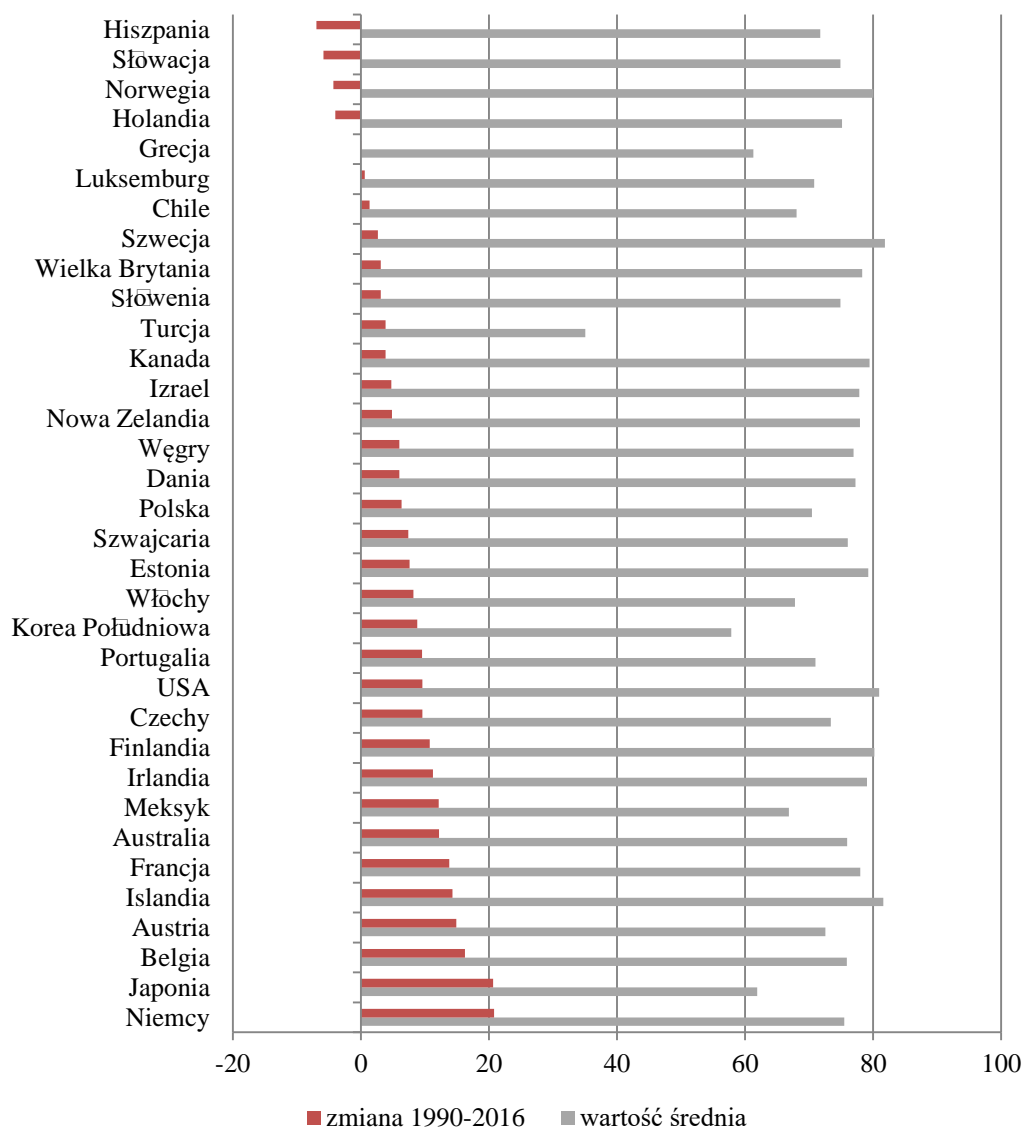
Średnie wartości miernika OSI oraz komponentów ($\text{OSC}_{1_{av}}$, $\text{OSC}_{2_{av}}$, $\text{OSC}_{3_{av}}$) dla 34 badanych krajów, w latach 1990-2016, zostały zamieszczone w tabeli 2.5, wraz z rankingiem analizowanych państw. Im wyższa wartość poszczególnych komponentów oraz wskaźnika OSI, tym mniejsze nierówności płci w sferze aktywności ekonomicznej oraz niższy poziom segregacji zawodowej według płci.

Tabela 2.5. Wartości miernika OSI i jego komponentów

Kraj	OSI	OSC_1_{av}	OSC_2_{av}	OSC_3_{av}	Ranking
Australia	75,948	0,281	0,611	-0,162	16
Austria	72,553	0,208	0,249	-0,606	23
Belgia	75,913	0,195	0,665	-0,049	17
Chile	68,064	0,323	0,494	0,597	28
Czechy	73,41	-0,641	0,203	-0,114	22
Dania	77,258	0,578	-1,824	-0,023	13
Estonia	79,252	0,712	0,692	-0,653	7
Finlandia	80,189	0,504	-1,324	1,141	4
Francja	78,031	0,326	0,811	0,595	10
Grecja	61,320	0,315	-0,055	0,568	32
Hiszpania	71,734	0,573	-0,085	-0,418	24
Holandia	75,163	-1,298	0,270	-0,505	19
Irlandia	79,035	0,324	-1,533	1,053	8
Islandia	81,608	0,332	0,816	0,894	2
Izrael	77,845	0,289	-0,142	0,876	12
Japonia	61,915	0,517	0,037	0,135	31
Kanada	79,460	0,190	-0,669	-1,161	6
Korea Południowa	57,855	0,378	-1,256	-2,496	33
Luksemburg	70,826	-0,212	-0,865	-2,570	26
Meksyk	66,839	0,566	0,874	-1,910	30
Niemcy	75,492	-0,820	-0,033	0,041	18
Norwegia	80,046	0,188	1,255	-0,495	5
Nowa Zelandia	77,959	-0,011	0,766	0,707	11
Polska	70,442	0,297	1,224	0,408	27
Portugalia	71,015	-0,890	-0,474	1,172	25
Słowacja	74,890	-0,356	-0,611	0,451	21
Słowenia	74,921	0,611	-1,603	0,135	20
Szwajcaria	76,074	-0,126	-1,594	1,403	15
Szwecja	81,863	0,037	0,716	-0,724	1
Turcja	35,044	0,452	1,293	0,509	34
USA	80,964	0,163	0,400	0,172	3
Węgry	76,979	-4,735	0,229	-0,377	14
Wielka Brytania	78,294	0,238	0,280	1,180	9
Włochy	67,828	0,483	0,182	0,220	29

Źródło: opracowanie własne.

W badanych krajach w latach 1990-2016 do najbardziej pozytywnych zmian w kontekście eliminowania segregacji zawodowej mierzonej OSI doszło w Niemczech, Japonii, Belgii, Austrii oraz Islandii. Spadek wartości OSI pomiędzy rokiem 1990 a 2016 zaobserwowano w: Hiszpanii, Słowacji, Norwegii i Holandii. (zob. wykres 2.1).



Wykres 2.1. Miernik OSI w krajach OECD

Źródło: opracowanie własne.

W dalszej części analizy wyznaczono przedziały miernika OSI metodą kwartylową i przyporządkowano do nich analizowane kraje. Dzięki temu dokonano ich hierarchizacji pod względem zakresu³² segregacji zawodowej, gdzie w kwartylu pierwszym wartości

³² W dalszej części rozprawy pojęcie zakresu segregacji zawodowej będzie wykorzystywane wymiennie z jego poziomem oraz wielkością.

OSI są najniższe, natomiast w kwartylu czwartym – najwyższe w badanej grupie. Krajami o relatywnie najniższym poziomie segregacji zawodowej według płci są kraje nordyckie oraz anglosaskie (zob. kwartył 4 w tabeli 2.6). Nieco wyższym poziomem segregacji zawodowej cechują się kraje w kwartylu trzecim, tj. pozostałe kraje anglosaskie, jak i Belgia, Dania, Holandia, Izrael, Niemcy oraz Szwajcaria. Relatywnie większy zakres omawianego zjawiska jest obserwowany m.in. w krajach transformacji oraz iberyjskich (por. kwartył 2 w tabeli 2.6). Najniższy poziom OSI odnotowano w krajach śródziemnomorskich, Ameryki Południowej oraz Azji Wschodniej (zob. kwartył 1 w tabeli 2.6), co świadczy o relatywnie najwyższym poziomie segregacji zawodowej według płci.

Tabela 2.6. Klasyfikacja krajów OECD według kwartyli OSI

Kwartył 1	Kwartył 2	Kwartył 3	Kwartył 4
Chile	Słowenia	Nowa Zelandia	Szwecja
Włochy	Słowacja	Izrael	Islandia
Meksyk	Czechy	Dania	USA
Japonia	Austria	Węgry	Finlandia
Grecja	Hiszpania	Szwajcaria	Norwegia
Korea Południowa	Portugalia	Australia	Kanada
Turcja	Luksemburg	Belgia	Estonia
	Polska	Niemcy	Irlandia
		Holandia	Wielka Brytania
			Francja

Zródło: opracowanie własne.

2.4. Podsumowanie

Przeprowadzone w niniejszym rozdziale studium literatury przedmiotu zostało uzupełnione przeglądem badań empirycznych oraz analizą baz danych statystycznych organizacji międzynarodowych. Przyczyniło się to do identyfikacji miar i płaszczyzn występowania zjawiska segregacji zawodowej według płci (pierwszy cel szczegółowy).

W rozprawie wyróżniono zarówno cząstkowe, jak i syntetyczne mierniki nierówności płci w sferze zawodowej, których analiza okazała się być niezbędna w toku konceptualizacji miar segregacji zawodowej według płci. Liczne badania (Kalinowska-Sufinowicz, 2009; ILO, 2016b; OECD, 2016) wskazują bowiem na wzajemne powiązania pozycji ekonomicznej kobiet i mężczyzn oraz występujących nierówności płacowych. Ponadto dywersyfikacja źródeł charakteryzujących zróżnicowanie sytuacji

kobiet i mężczyzn w dziedzinach życia społecznego, gospodarczego i politycznego przyczyniła się do usystematyzowania wiedzy z zakresu pomiaru nierówności płci w sferze zawodowej.

Rozumienie segregacji zawodowej jako nierównomiernego rozkładu zasobu siły roboczej według płci w określonych przekrojach (sektorach ekonomicznych, sekcjach gospodarki czy grupach zawodowych) jest warunkiem stosowania do jego pomiaru takich miar stopnia segregacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy jak: indeks rozbieżności ID, wskaźnik MSS oraz indeks IP (Duncan i Duncan, 1955; Emerek i in., 2003, za: Moir i Selby Smith, 1979; Blackburn, 2009; Karmel i MacLachlan, 1988). Ich głównym niedostatkim jest brak możliwości jednoczesnej analizy obu wymiarów omawianego zjawiska, tj. poziomej i pionowej segregacji zawodowej.

Bardziej kompleksowe podejście jest prezentowane w analizach organizacji międzynarodowych koncentrujących się na segregacji zawodowej według płci. Badane miary są jednak wieloobszarowe i nie wskazują wprost na poziom omawianego zjawiska, ale na jego powiązania np. ze sferą edukacji (ang. *Gender Equity Index*) czy ochrony zdrowia (ang. *Global Gender Gap Index*).

W rozdziale drugim podjęto się zatem konstrukcji miernika segregacji zawodowej według płci (ang. *Occupational Segregation Index*, OSI) w celu wypełnienia wskazanej luki badawczej. Dążeniem było uzyskanie miary omawianego zjawiska odpowiadającej jego definicji przyjętej w rozprawie. Dzięki zastosowaniu metody M. Knoglera i F. Lankesa (2015) możliwe było uzyskanie zagregowanego miernika skonstruowanego w oparciu o empirycznie uzyskane, nieskorelowane ze sobą komponenty segregacji zawodowej według płci.

Kolejny wskaźnik OSI zostanie wykorzystany w analizach ekonometrycznych (jako zmienna objaśniana), których celem jest określenie istotności, kierunku i siły wpływu uwarunkowań społeczno-kulturowych, ekonomicznych i związanych z polityką państwa na zjawisko segregacji zawodowej według płci (czwarty cel szczegółowy).

Rozdział 3. Zakres segregacji zawodowej według płci w krajach OECD

3.1. Klasyfikacja krajów OECD

3.1.1. Metoda badania

Do klasyfikacji badanej grupy krajów OECD wykorzystano metodę analizy skupień³³. Analiza skupień jest techniką pozwalającą na wykrywanie współzależności pomiędzy obiektami (Kopczewska, Kopczewski i Wójcik, 2016, s. 423-452). Jej głównym celem jest identyfikacja względnie homogenicznych grup (skupień, klas), które tworzą interpretowalną klasyfikację analizowanych obiektów. Analiza skupień pozwala zatem na powstanie skupisk obiektów jak najbardziej podobnych do siebie wewnątrz grup oraz zróżnicowanych pomiędzy grupami. Pierwszym etapem analizy skupień jest selekcja obiektów i zmiennych, a także normalizacja ich wartości. Kolejno należy wybrać miarę odległości oraz metodę klasyfikacji. Następnym etapem jest ustalenie liczby grup oraz ocena wyników klasyfikacji. Ostatnim krokiem jest opis i interpretacja otrzymanych skupień.

W rozprawie celem analizy skupień jest kategoryzacja badanych krajów wysoko rozwiniętych pod względem sytuacji kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej³⁴, w latach 1990-2016. W ramach przeprowadzonych w rozdziale drugim badań literaturowych oraz przeglądu baz danych organizacji międzynarodowych do analizy skupień wyodrębniono mierniki ukazujące relacje międzypłciowe w zakresie aktywności ekonomicznej, zatrudnienia, bezrobocia, a także funkcjonowania podmiotów na rynku pracy oraz w sferze gremiów decyzyjnych – szczegółowo przedstawione w tabeli 3.1.

³³ Wyboru metody (za: Kaufman i Rousseeuw, 2009, s. 1-3) dokonano nie tylko ze względu na jej skuteczność w wykrywaniu struktur w oparciu o zestaw określonych zmiennych (zróżnicowanych zarówno w czasie, jak i przestrzeni), ale również w celu zapewnienia przejrzystości przeprowadzonej w dalszej części pracy analizy statystycznej poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci.

³⁴ Wskaźniki wykorzystane w analizie skupień miały na celu ukazanie klasyfikacji państw OECD pod względem nierówności płci, co stanowi szerszy kontekst badanego zjawiska segregacji zawodowej. W związku z tym, do omawianej analizy nie wykorzystano zmiennych, które posłużyły do konstrukcji miernika segregacji zawodowej według płci (OSI), ani jego kwartyli.

Tabela 3.1. Charakterystyka zmiennych wykorzystanych do analizy skupień

Oznaczenie zmiennej	Opis zmiennej	Źródło danych
Aktywnosc	Różnica pomiędzy współczynnikiem aktywności ekonomicznej mężczyzn i kobiet. Może przyjmować wartości od -100 do 100, im wyższa wartość zmiennej (co do wartości bezwzględnej), tym większa dysproporcja pomiędzy poziomem aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w badanym okresie. Zmienna została obliczona z wykorzystaniem wskaźnika zróżnicowania poziomów aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn (wzór: R2.1).	(World Bank, 2017b)
Zatrudnienie	Różnica pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia mężczyzn i kobiet. Może przyjmować wartości od -100 do 100, im wyższa wartość zmiennej (co do wartości bezwzględnej), tym większa dysproporcja pomiędzy liczbami pracujących zawodowo kobiet i mężczyzn w badanym okresie. Zmienna została obliczona z wykorzystaniem wskaźnika dysproporcji pracujących według płci (wzór: R2.2).	
Bezrobocie	Różnica pomiędzy stopą bezrobocia długookresowego kobiet i mężczyzn. Może przyjmować wartości od -100 do 100. Dodatnia wartość wskaźnika wskazuje na wyższą stopę bezrobocia wśród kobiet niż wśród mężczyzn w badanym okresie, natomiast ujemna – sytuację odwrotną. Zmienna została obliczona z wykorzystaniem wskaźnika nierówności płci w aspekcie bezrobocia (wzór: R2.3).	
Wymiar_czas	Udział kobiet w ogóle zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (w %). Przyjmuje wartości od 0 do 100. Wartość wskaźnika równa 50% wskazuje na równość płci, powyżej 50% oznacza feminizację omawianej grupy, natomiast powyżej 50% – jej maskulinizację.	(OECD, 2017b)
Ekonomia	Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w sferze pracy mierzone indeksem <i>Economic Participation and Opportunity</i> , który uwzględnia relacje aktywności ekonomicznej, dochodów z pracy zawodowej i zatrudnienia w grupie zawodów wymagających wysokich kwalifikacji według płci. Przyjmuje wartości od 0 do 1, im wyższa jego wartość, tym większa równość płci.	(WEF, 2017)
Polityka	Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w sferze gremiów decyzyjnych mierzone indeksem <i>Political Empowerment</i> , który ukazuje relację udziału liczby kobiet do liczby mężczyzn w obu izbach parlamentu, na stanowiskach ministerialnych oraz na stanowisku premiera. Przyjmuje wartości od 0 do 1, im wyższa jego wartość, tym większa równość płci.	

Źródło: opracowanie własne.

W toku dalszej procedury zgromadzono przedstawione zmienne dla 34 badanych państw OECD. Zakres czasowy analizy obejmował lata 1990-2016. Pojedyncze braki danych zastąpiono 5-letnimi średnimi krajowymi. Dane przyjęte do analizy skupień zostały poddane standaryzacji. W przeprowadzonej analizie skupień wykorzystano metodę Warda, będącą jedną z metod aglomeracyjnych, jako sposób klasyfikacji. Zakłada ona, iż każdy obiekt to początkowo odrębne skupienie. W związku z tym, obliczane są odległości między wszystkimi obiektami i dwa najbardziej podobne są łączone w parę. Kolejno algorytm jest powtarzany, aż do momentu połączenia wszystkich obiektów. Zastosowano odległości euklidesowe jako miarę podobieństwa (Andenberg, 2014, s. 141-148; Kaufman i Rousseeuw, 2009, s. 30).

3.1.2. Uzyskane wyniki

Przeprowadzona analiza skupień została podzielona na cztery etapy (zob. tabela 3.2). Pierwszy etap analizy pozwolił na wyodrębnienie grupy A, wśród której dominują kraje leżące nad Morzem Śródziemnym, tj. Hiszpania, Włochy, Grecja oraz Turcja, uzupełnione przez kraje będące w przeszłości koloniami hiszpańskimi, tj. Meksyk i Chile. Można zatem przypuszczać, że bliskość geograficzna oraz podobieństwo kulturowe miały znaczący wpływ na zaobserwowane podobieństwa w grupie A. Warto zauważyć, że Turcja okazała się być podobna do krajów chrześcijańskich, a nie tworzy zupełnie odrębnej grupy.

Koncentracja pozostałych 28 krajów OECD w jednej grupie B skłoniła do przeprowadzenia odrębnej analizy skupień tylko dla tych państw (por. tabela 3.2. oraz wykres 3.1).

Drugi etap analizy skupień pozwolił na wyodrębnienie trzech kolejnych grup badanych krajów. Grupa C okazała się być najmniej liczną, gdyż w jej składzie wyróżniono wyłącznie dwa kraje azjatyckie: Koreę Południową oraz Japonię. Następnie w grupie D znalazło się sześć państw transformacji (Czechy, Estonia, Polska, Słowacja, Słowenia, Węgry), pięć krajów założycielskich Unii Europejskiej (Austria, Belgia, Francja, Luksemburg, Niemcy), oraz Izrael i Portugalia. W ramach grupy E wyróżniono kraje nordyckie (Dania, Finlandia, Islandia, Norwegia, Szwecja), Holandię, Szwajcarię oraz kraje anglosaskie: Australię, Irlandię, Kanadę, Nową Zelandię, Stany Zjednoczone oraz Wielką Brytanię. Analogicznie jak w przypadku grupy A, również w pozostałych grupach, zaobserwowano znaczny wpływ bliskości geograficznej na wyodrębnione

struktury. Ponadto, podejrzewać można istotne znaczenie norm kulturowych i religijnych, a także systemów politycznych dla podziału krajów wysoko rozwiniętych w oparciu o przyjęte zmienne.

Trzeci etap polegał na ostatecznym ustaleniu liczby skupień otrzymanych dzięki przeprowadzonej analizie³⁵. W rezultacie, do dalszych badań empirycznych przyjęto cztery grupy, którym nadano odpowiednie etykiety (zob. tabela 3.2). Realizując czwarty etap analizy, do grupy krajów śródziemnomorskich (ang. *Mediterranean Cluster*, dalej: MC) zaklasyfikowano: Chile, Grecję, Hiszpanię, Meksyk, Turcję oraz Włochy. Japonię oraz Koreę Południową przyporządkowano do skupienia państw Azji Wschodniej (ang. *East Asian Cluster*, dalej: EAC). Zidentyfikowano również grupę krajów Europy Kontynentalnej (ang. *Continental European Cluster*, dalej: CEC), do której przyporządkowano: Austrię, Belgię, Czechy, Estonię, Francję, Izrael, Luksemburg, Niemcy, Polskę, Portugalię, Słowację, Słowenię oraz Węgry. Ostatnią wyodrębnioną grupą są kraje skandynawskie i anglosaskie (ang. *Scandinavian and Anglo-Saxon Cluster*, dalej: SAC), do której przyporządkowano: Australię, Danię, Finlandię, Holandię, Irlandię, Islandię, Kanadę, Norwegię, Nową Zelandię, Szwajcarię, Szwecję, USA oraz Wielką Brytanię³⁶.

³⁵ W celu sprawdzenia poprawności przeprowadzonej analizy skupień metodą aglomeracji, posłużono się kontrolnie metodą k-średnich, wykorzystując odległości euklidesowe oraz definiując cztery grupy (zob. również Domagała i Woźniak, 2016). Otrzymane wyniki okazały się być analogiczne do grupowania metodą aglomeracji, z wyjątkiem trzech państw: Australii, Holandii (grupa 3, zamiast 4); Hiszpanii (grupa 3, zamiast 1).

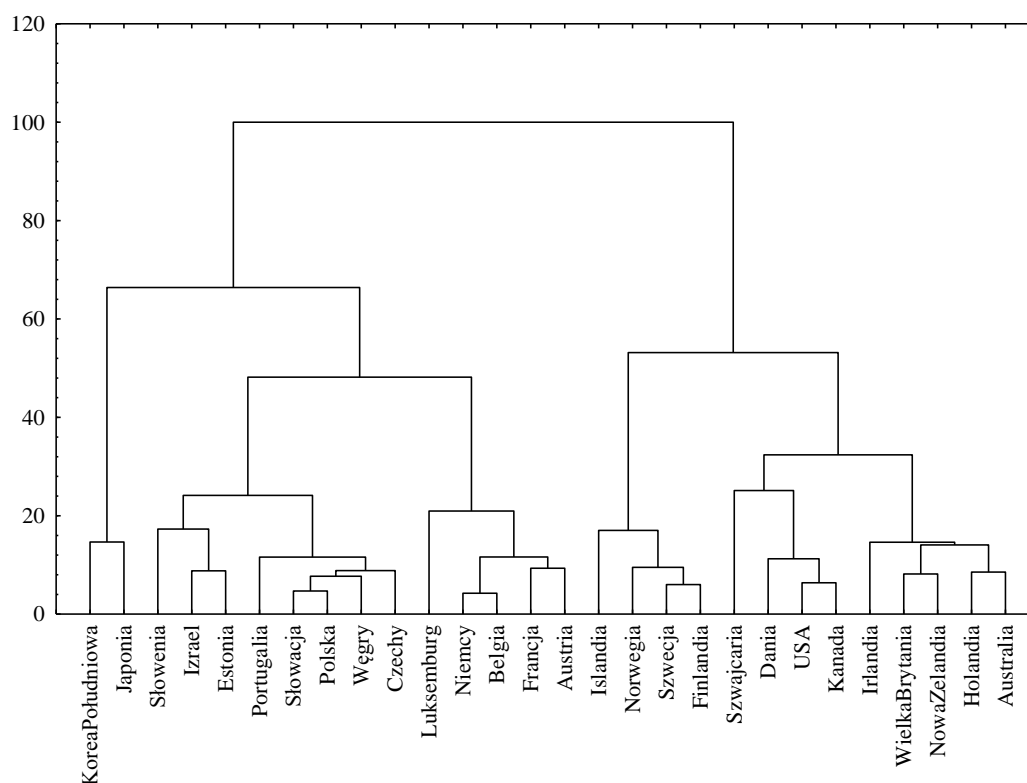
³⁶ Przypisane etykiety państw oraz ich skróty (tj. MC, EAC, CEC oraz SAC) będą stosowane wymiennie w dalszej części rozprawy.

Tabela 3.2. Etapy analizy skupień

Etap	Grupy
1. Usunięcie jednej krawędzi dendrogramu i otrzymanie dwóch grup państw.	Grupa A) Chile, Grecja, Hiszpania, Meksyk, Turcja, Włochy; Grupa B) Australia, Austria, Belgia, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Holandia, Islandia, Irlandia, Izrael, Japonia, Kanada, Korea Południowa, Luksemburg, Niemcy, Norwegia, Nowa Zelandia, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Szwajcaria, Szwecja, USA, Węgry, Wielka Brytania.
2. Przeprowadzenie procedury analizy skupień dla grupy B, w wyniku której usunięto kolejne dwie krawędzie i otrzymano trzy grupy państw.	Grupa C) Japonia, Korea Południowa; Grupa D) Austria, Belgia, Czechy, Estonia, Francja, Izrael, Luksemburg, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Węgry; Grupa E) Australia, Dania, Finlandia, Holandia, Islandia, Irlandia, Kanada, Norwegia, Nowa Zelandia, Szwajcaria, Szwecja, USA, Wielka Brytania.
3. Wyodrębnienie grup krajów OECD, które zostały przyjęte do dalszych badań empirycznych.	Grupa 1. Chile, Grecja, Hiszpania, Meksyk, Turcja, Włochy; Grupa 2. Japonia, Korea Południowa; Grupa 3. Austria, Belgia, Czechy, Estonia, Francja, Izrael, Luksemburg, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Węgry; Grupa 4. Australia, Dania, Finlandia, Holandia, Irlandia, Islandia, Kanada, Norwegia, Nowa Zelandia, Szwajcaria, Szwecja, USA, Wielka Brytania.
4. Przypisanie etykiet ³⁷ wyodrębnionym grupom.	Grupa 1: kraje śródziemnomorskie (ang. <i>Mediterranean Cluster</i> , dalej: MC). Grupa 2: kraje Azji Wschodniej (ang. <i>East Asian Cluster</i> , dalej: EAC). Grupa 3: kraje Europy Kontynentalnej (ang. <i>Continental European Cluster</i> , dalej: CEC). Grupa 4: kraje skandynawskie i anglosaskie (ang. <i>Scandinavian and Anglo-Saxon Cluster</i> , dalej: SAC).

Zródło: opracowanie własne.

³⁷ Wybór etykiet dla poszczególnych grup został oparty na klasyfikacji krajów zaproponowanej przez T. Boeri (2011).



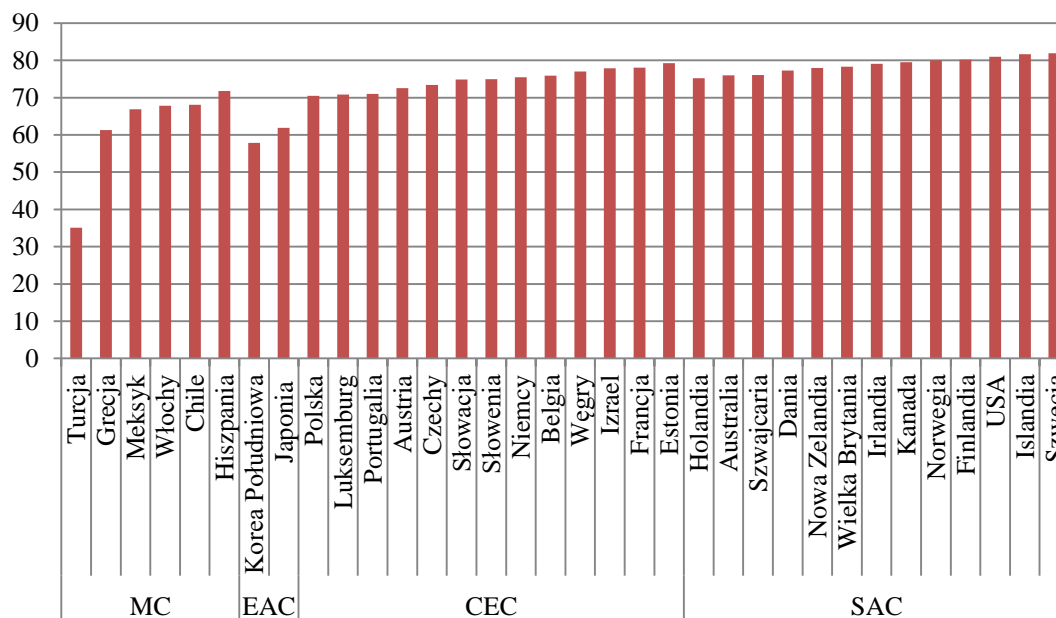
Wykres 3.1. Dendrogram podobieństwa krajów OECD – etap drugi

Objaśnienia: kryterium największego względnego przyrostu odległości pomiędzy kolejno tworzonymi zbiorami wskazywało na usunięcie jednej krawędzi dendrogramu i podział grupy B na dwa skupienia. Jednakże ze względu na duże różnice bezwzględne między grupami C, D oraz E zdecydowano się na przyjęcie podziału zbioru B na trzy grupy krajów OECD (C, D, E), jako ostatecznego rozwiązania do dalszych analiz statystycznych.

Źródło: opracowanie własne.

Badane kraje OECD zostały uporządkowane w grupy, cechujące się możliwie największym podobieństwem co do sytuacji kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej. Wstępna analiza porównawcza wyników przeprowadzonej analizy skupień oraz klasyfikacji krajów OECD według kwartyli miernika segregacji zawodowej (OSI) wskazuje, iż kraje w poszczególnych skupieniach mogą być również podobne do siebie ze względu na zakres omawianego zjawiska. Kraje skandynawskie i anglosaskie (por. kwartył 4 – tabela 2.6 oraz skupienie SAC – wykres 3.2) cechowały się najwyższymi przeciętnymi wartościami OSI w badanym okresie – 79,26 jednostek. Natomiast kraje Azji Wschodniej oraz śródziemnomorskie charakteryzował najniższy przeciętny poziom OSI, odpowiednio 58,22 oraz 62,1 jednostek (por. kwartył 1 - tabela 2.6 oraz skupienia EAC i MC – wykres 3.2). Pomędzy analizowanymi grupami znalazły się kraje Europy Kontynentalnej o przeciętnej wartości OSI równej 74,3 jednostek (por. kwartył 2 i 3 –

tabela 2.6 oraz grupa CEC – wykres 3.2). Utworzone skupienia zostaną zatem wykorzystane w analizie zróżnicowania krajów OECD ze względu na poziom występowania segregacji zawodowej według płci.



Wykres 3.2. Wskaźnik OSI w krajach OECD

Objaśnienia: dane przedstawiają wartości średnie wskaźnika OSI dla okresu 1990-2016. Źródło i charakterystyka miernika zostały szczegółowo omówione w rozdziale drugim.

Źródło: opracowanie własne.

3.2. Zakres poziomej segregacji zawodowej

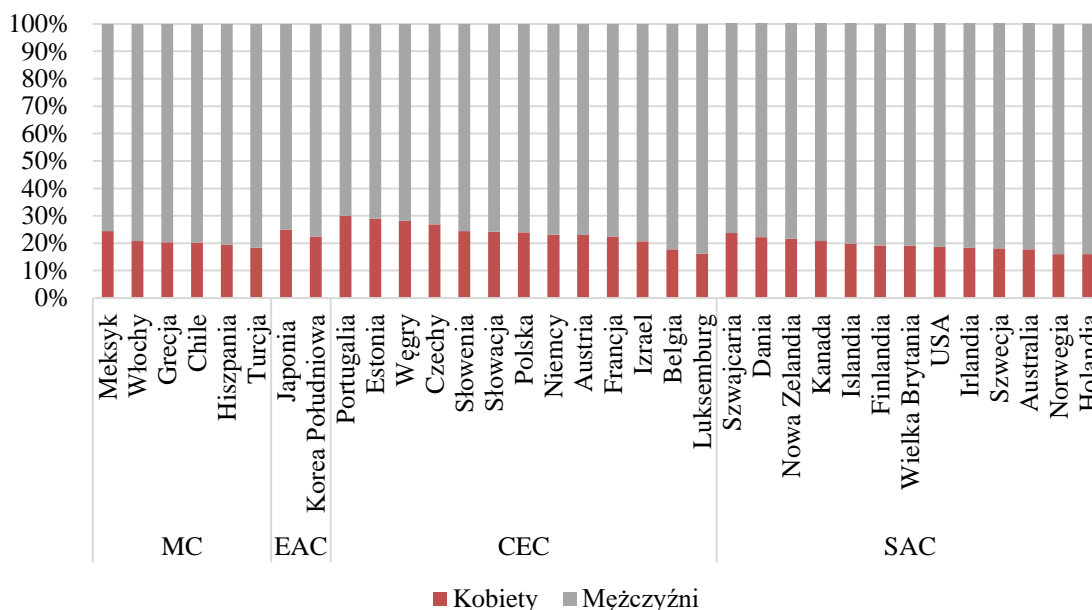
3.2.1. Zróżnicowanie zatrudnienia według sektorów ekonomicznych i własności

Analizę zakresu poziomej segregacji zawodowej według płci³⁸ rozpoczęto od charakterystyki zasobu pracy kobiet i mężczyzn ze względu na sektor ich zatrudnienia. Jest to niezbędne do sprawdzenia poprawności założenia o niedoreprezentowaniu lub nadreprezentacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach ekonomicznych, a także zróżnicowaniu tego zjawiska pomiędzy badanymi grupami krajów.

Wykorzystując narzędzia statystyki opisowej stwierdzono, iż w krajach OECD w 2016 roku w sektorze przemysłowym zatrudnionych było przeciętnie najmniej kobiet

³⁸ Szczegółowe rozważania dotyczące omawianego zjawiska zostały opublikowane w artykule naukowym pt. „Zróżnicowanie skali poziomej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD” (Domagała, 2017).

(21,6%) i najwięcej mężczyzn (78,4%). Zależność ta została potwierdzona we wszystkich badanych grupach (zob. wykres 3.3). W krajach skandynawskich i anglosaskich, w 2016 roku przeciętnie 19,5% ogółu zatrudnienia omawianego sektora stanowiły kobiety. Pozostałe grupy cechowały się następującym średnim udziałem kobiet wśród wszystkich pracujących w przemyśle: MC – 20,6%, EAC – 23,7%, CEC – 23,8%.



Wykres 3.3. Struktura pracujących według płci w sektorze przemysłowym w 2016 roku
 Objasnienia: kraje w poszczególnych grupach zostały uporządkowane według malejącego udziału kobiet.
 Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sector*).

W latach 1990-2016 we wszystkich analizowanych grupach krajów OECD doszło do spadku przeciętnego zatrudnienia kobiet w przemyśle. W badanym okresie największy spadek, przeciętnie o 4,17 p.p., stwierdzono w krajach Azji Wschodniej (zob. wykres 3.4). Kraje skandynawskie oraz anglosaskie cechowały się zmniejszeniem udziału kobiet pracujących w przemyśle średnio o 2,71 p.p., natomiast Europy Kontynentalnej – o 2,08 p.p. W grupie krajów śródziemnomorskich zaobserwowano najmniejszy spadek ich przeciętnego udziału – o 0,54 p.p (ze względu na wzrost przeciętnego zatrudnienia kobiet w przemyśle w: Chile, Turcji oraz Grecji).

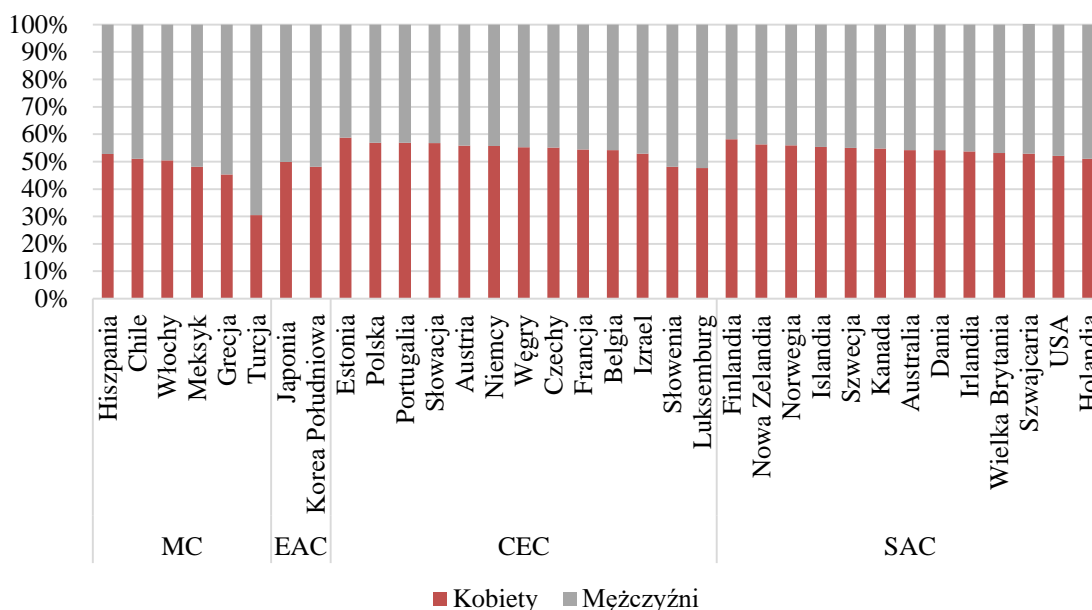


Wykres 3.4. Zmiana udziału kobiet zatrudnionych w przemyśle

Objaśnienia: zmianę wyrażono w punktach procentowych pomiędzy latami 1990-2016. W przypadku braku danych wykorzystano najdłuższy dostępny okres badawczy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sector*).

Odrotną prawidłowość niż dla sektora przemysłowego stwierdzono dla sektora usług, gdzie w badanych krajach OECD, w 2016 roku kobiety stanowiły średnio 52,7%, natomiast mężczyźni 47,3% ogółu zatrudnionych. W krajach Europy Kontynentalnej oraz w grupie państw skandynawskich i anglosaskich, przeciętnie więcej niż połowę zatrudnionych stanowiły kobiety, odpowiednio 54,5% oraz 54,4% (zob. wykres 3.5). Pozostałe dwie grupy charakteryzowały się następującym średnim udziałem kobiet wśród wszystkich pracujących w usługach: MC – 46,4%, EAC – 49%.



Wykres 3.5. Struktura pracujących według płci w sektorze usług w 2016 roku

Objaśnienia: patrz wykres 3.3.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sector*).

W latach 1990-2016 we wszystkich analizowanych grupach krajów OECD doszło do wzrostu przeciętnego zatrudnienia kobiet w usługach. W badanym okresie największy wzrost, przeciętnie o 6,82 p.p., stwierdzono w krajach śródziemnomorskich (zob. wykres 3.6). W grupie państw azjatyckich zaobserwowano wzrost udziału kobiet wśród wszystkich pracujących w omawianym sektorze średnio o 2,88 p.p. Kraje Europy Kontynentalnej oraz skandynawskie i anglosaskie charakteryzowały się przeciętnie niewielką, ale wciąż dodatnią zmianą udziału kobiet w usługach – odpowiednio o 0,9 p.p. oraz 0,28 p.p.

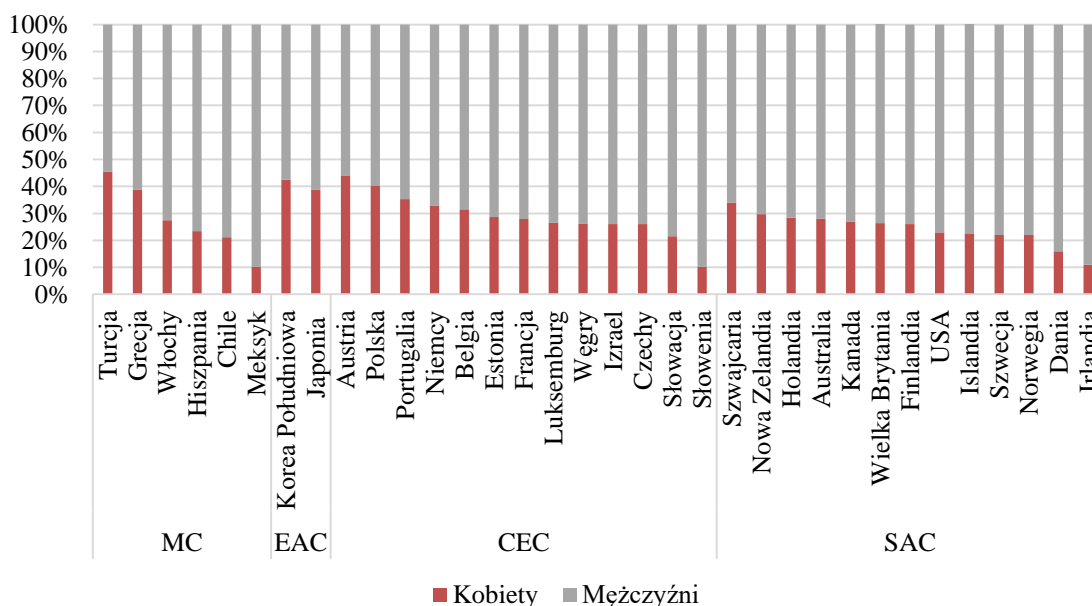


Wykres 3.6. Zmiana udziału kobiet zatrudnionych w usługach

Objaśnienia: patrz wykres 3.4.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sector*).

W analizowanym okresie badane kraje OECD charakteryzowały się wyższym przeciętnym udziałem kobiet zatrudnionych w rolnictwie niż w przemyśle (por. wykres 3.7 i 3.3), jednocześnie niższym w sektorze rolniczym niż usługowym (por. wykres 3.7 i 3.5). We wszystkich analizowanych grupach w 2016 roku kobiety stanowiły przeciętnie 27,8% ogółu zatrudnienia w rolnictwie. Relatywnie najwięcej w krajach Europy Kontynentalnej – średnio 29%. Kolejno w grupie MC – 27,7% oraz w grupie EAC – 26,3%. Najmniej kobiet zatrudnionych w rolnictwie stwierdzono w krajach skandynawskich i anglosaskich – w 2016 roku średnio 24,8% (zob. wykres 3.7).



Wykres 3.7. Struktura pracujących według płci w sektorze rolniczym w 2016 roku

Objaśnienia: patrz wykres 3.3.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sector*).

Jak wcześniej stwierdzono, w latach 1990-2016 doszło do spadku przeciętnego zatrudnienia kobiet w przemyśle oraz wzrostu ich udziału w usługach (por. wykres 3.4 i 3.6). W omawianym okresie kraje OECD charakteryzowały się znacznym zróżnicowaniem w kontekście zmian struktury zatrudnienia w rolnictwie według płci. Pomimo iż dla wszystkich analizowanych państw udział kobiet pracujących w rolnictwie spadł, średnio o 2,34 p.p., to efekt ten był różny w badanych grupach. W grupie państw azjatyckich (EAC), Europy Kontynentalnej (CEC) oraz skandynawskich i anglosaskich (SAC) zaobserwowano spadek przeciętnego udziału kobiet wśród wszystkich pracujących w omawianym sektorze odpowiednio o: 5,19 p.p., 4,89 p.p. oraz 1,69 p.p. Odmienną sytuację stwierdzono dla grupy krajów śródziemnomorskich, gdzie odsetek kobiet zatrudnionych w rolnictwie wzrósł średnio o 2,61 p.p. w analizowanym okresie (zob. wykres 3.8).



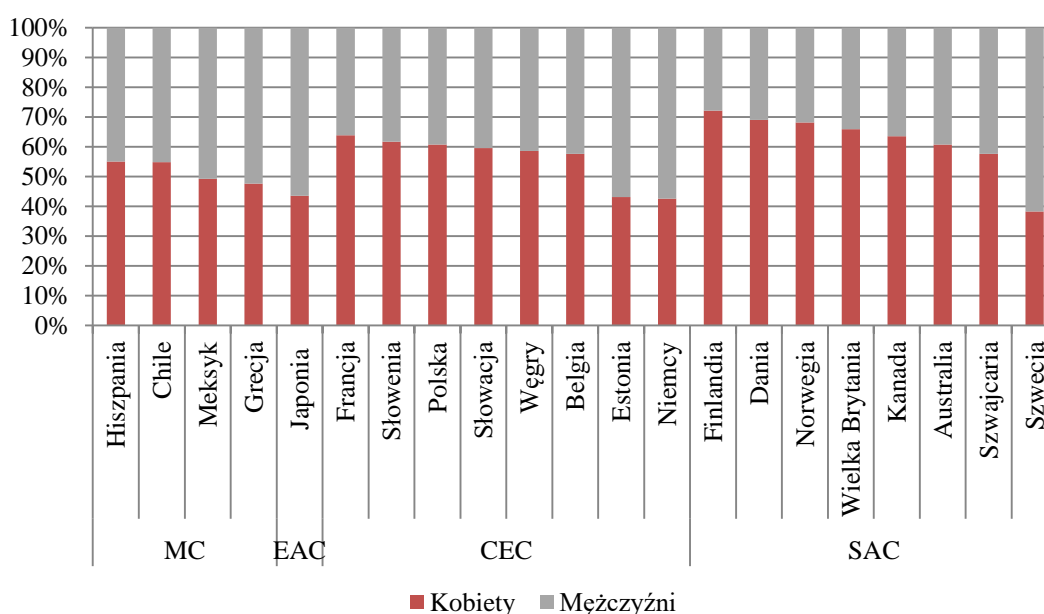
Wykres 3.8. Zmiana udziału kobiet zatrudnionych w rolnictwie

Objaśnienia: patrz wykres 3.4.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sector*).

Przejawem poziomej segregacji zawodowej jest również nadreprezentacja kobiet w sektorze publicznym³⁹ (Rubery i Rafferty, 2013; van der Lippe, Treas i Norbutas, 2017). W badanym okresie w krajach OECD stwierdzono, iż kobiety stanowiły przeciętnie 56,8% ogółu zatrudnionych w sektorze publicznym. W krajach skandynawskich oraz anglosaskich odsetek ten był relatywnie najwyższy – 61,9%. Spośród analizowanych krajów kobiety stanowiły mniej niż 50% całego zatrudnienia w: Estonii, Grecji, Japonii, Meksyku, Niemczech i Szwecji (zob. wykres 3.9).

³⁹ Według definicji MOP (ILO, 2017) sektor publiczny obejmuje podmioty z przewagą kapitału publicznego (własność Skarbu Państwa, państwowych osób prawnych, jednostek samorządu terytorialnego lub samorządowych osób prawnych).



Wykres 3.9. Struktura pracujących według płci w sektorze publicznym

Objaśnienia: dane przedstawiają wartości średnie z okresu 1990-2016. Kraje w poszczególnych grupach zostały uporządkowane według malejącego udziału kobiet. Ze względu na brak danych z analizy wykluczono: w grupie MC: Turcję, Włochy; w grupie EAC: Koreę Południową; w grupie CEC: Austrię, Czechy, Izrael, Luksemburg, Portugalię; w grupie SAC: Holandię, Islandię, Irlandię, Nową Zelandię i USA.

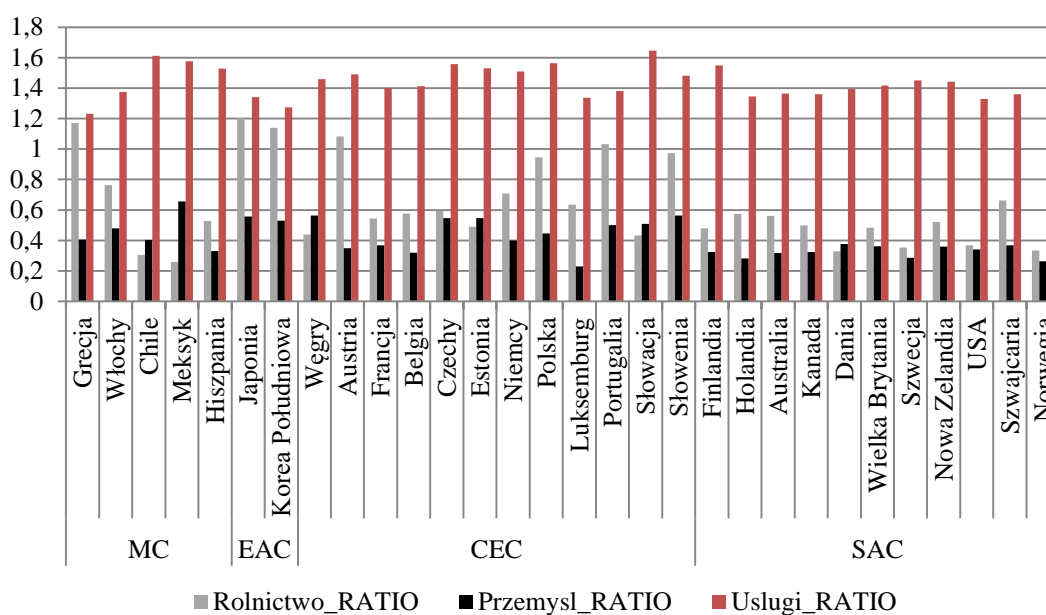
Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sex and Institutional Sector*).

3.2.2. Ocena zakresu poziomej segregacji zawodowej

Ocena wielkości poziomej segregacji zawodowej według płci została przeprowadzona z wykorzystaniem wskaźników relacji udziału kobiet do udziału mężczyzn zatrudnionych w poszczególnych sektorach ekonomicznych (wzór: R2.6). Do ich obliczeń wykorzystane zostały zmienne charakteryzujące udział kobiet lub mężczyzn pracujących w określonym sektorze wśród ogółu kobiet lub mężczyzn zatrudnionych w gospodarce. Wskaźniki relacji są pomocne w identyfikacji zakresu feminizacji lub maskulinizacji sektorów ekonomicznych. Wartość wskaźnika równa jedności oznacza proporcjonalny udział kobiet i mężczyzn w danej strukturze, poniżej jedności jej maskulinizację, natomiast powyżej jedności – feminizację.

W latach 1990-2016 we wszystkich grupach krajów OECD sektor przemysłu cechował się maskulinizacją, natomiast sektor usług – feminizacją (por. wykres 3.10). Rolnictwo okazało się być sektorem sfeminizowanym w grupie krajów Azji

Wschodniej, w pozostałych grupach krajów – MC, CEC oraz SAC charakteryzowało się maskulinizacją. Najniższą wartość zmiennej *Przemysl_RATIO* stwierdzono w grupie SAC – 0,32, co wskazuje na najwyższy poziom jej maskulinizacji. W grupie krajów skandynawskich i anglosaskich zauważono również największy poziom maskulinizacji sektora rolniczego – wartość wskaźnika *Rolnictwo_RATIO* wyniosła przeciętnie 0,46. Najniższym zakresem maskulinizacji sektora przemysłowego cechowały się kraje Azji Wschodniej, jednocześnie w grupie tej, stwierdzono najwyższy poziom feminizacji rolnictwa (średnie wartości *Przemysl_RATIO* i *Rolnictwo_RATIO* wyniosły odpowiednio: 0,54 oraz 1,17). Stwierdzono również małe zróżnicowanie zakresu feminizacji sektora usługowego w badanych grupach krajów. Wartości wskaźnika *Uslugi_RATIO* ukształtowały się na przeciętnym poziomie: grupa CEC – 1,48, MC – 1,46, SAC – 1,4 oraz EAC – 1,3 (por. wykres 3.10).



Wykres 3.10. Relacja udziału kobiet do udziału mężczyzn zatrudnionych w poszczególnych sektorach ekonomicznych

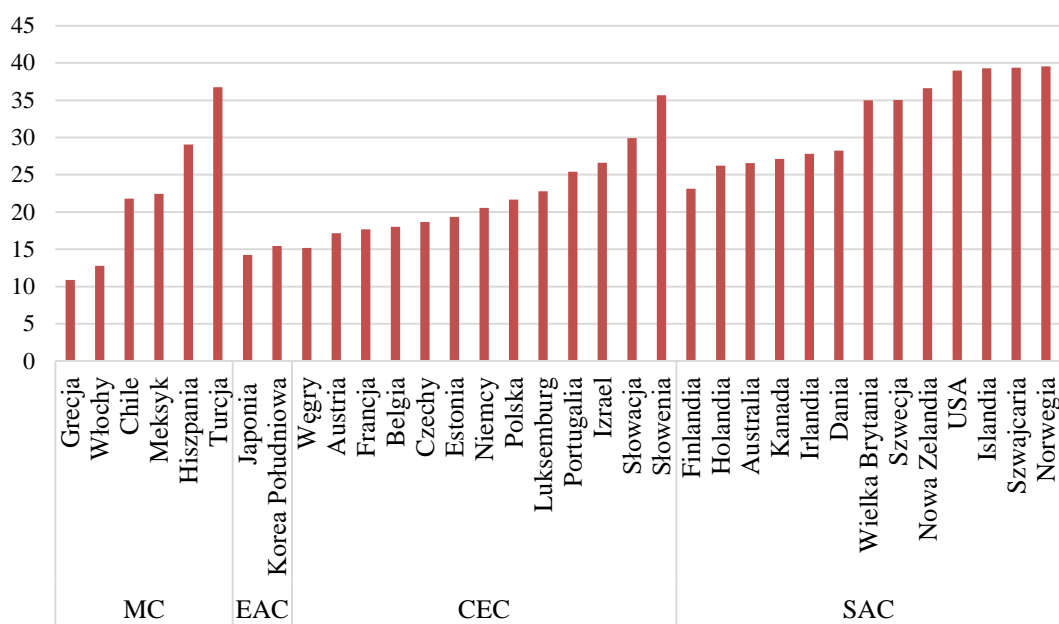
Objaśnienia: dane przedstawiają wartości średnie z okresu 1990-2016. Źródła i charakterystyka zmiennych zostały zamieszczone w załączniku A, a ich obliczeń dokonano z wykorzystaniem wskaźnika relacji płac (wzór: R2.6). Ze względu na brak danych z analizy wykluczono: w grupie MC: Turcję; w grupie CEC: Izrael; w grupie SAC: Islandię, Irlandię.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (World Bank, 2017b).

Następnie wykorzystano wskaźnik LMM w celu identyfikacji strukturalnych nierówności płci w omawianych sektorach ekonomicznych. Im niższa wartość

omawianego wskaźnika (bliższa 0), tym mniejsze odchylenia udziału kobiet zatrudnionych w poszczególnych sektorach ekonomicznych od ich udziału wśród ogółu pracujących w danej gospodarce. Wskaźnik LMM nawiązuje do koncepcji macierzy segregacji zawodowej (Blackburn, 2009; Bettio i in., 2009; Hakim, 1993). Jeśli omawiane odchylenia są większe niż 15 p.p. możemy mówić o zjawisku segregacji zawodowej w określonych strukturach.

W badanych krajach OECD w latach 1990-2016 najwyższą przeciętną wartość wskaźnika LMM stwierdzono w grupie krajów skandynawskich i anglosaskich – 32,5 p.p., natomiast najniższą w grupie EAC – 14,8 p.p. W grupie krajów śródziemnomorskich i Europy Kontynentalnej przeciętna wartość wskaźnika LMM wynosiła odpowiednio 22,27 p.p. oraz 22,2 p.p. Do krajów o najwyższym poziomie segregacji zawodowej według sektorów ekonomicznych można zakwalifikować: Islandię, Norwegię, Nową Zelandię, Słowenię Szwajcarię, Turcję oraz USA (zob. wykres 3.11).



Wykres 3.11. Wskaźnik LMM w krajach OECD – pozioma segregacja zawodowa

Objaśnienia: wskaźnik został obliczony dla wartości średnich z okresu 1990-2016, według wzoru R2.9.

Kraje w poszczególnych grupach zostały uporządkowane według rosnącej wartości wskaźnika LMM.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sector*).

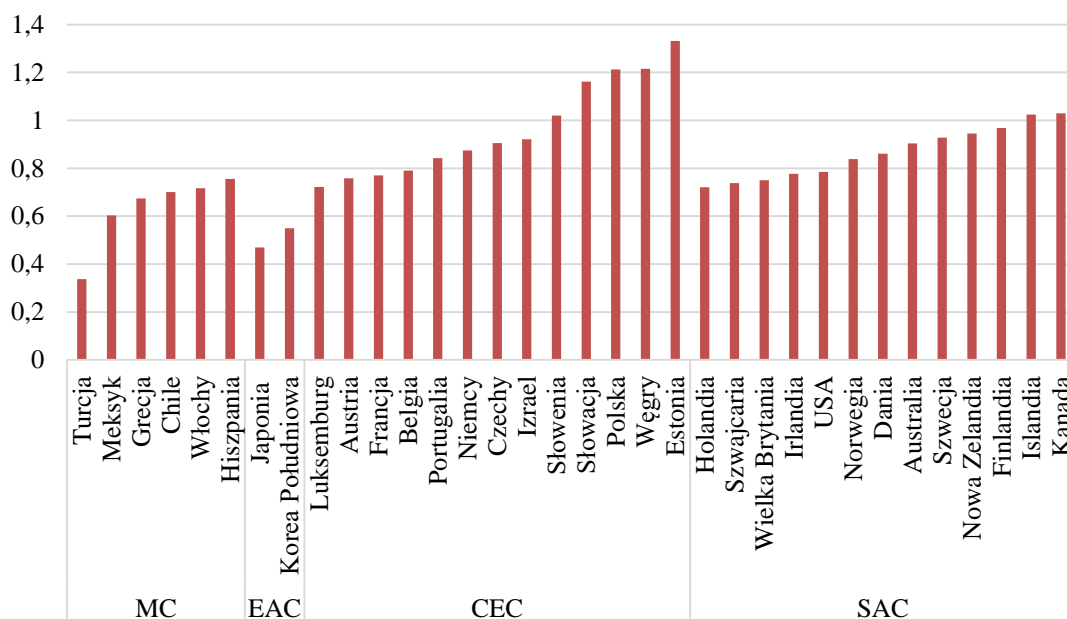
3.3. Zakres pionowej segregacji zawodowej

3.3.1. Zróżnicowanie zatrudnienia według grup zawodowych i statusu pracujących

Identyfikację pionowej segregacji zawodowej według płci rozpoczęto od analizy struktury zatrudnienia kobiet i mężczyzn w grupach zawodowych wymagających określonego poziomu kompetencji. Posługując się klasyfikacją MOP (ILO, 2012) zbadano zróżnicowanie zawodów wymagających wysokich, średnich oraz niskich kwalifikacji według płci⁴⁰. Przyczyniło się to sprawdzenia zakresu feminizacji i maskulinizacji poszczególnych grup zawodowych w analizowanych krajach OECD.

W latach 1990-2016 we wszystkich badanych grupach krajów OECD stwierdzono, iż przeciętnie mniej kobiet niż mężczyzn pracowało w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji. Najniższą wartość relacji kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach wymagających wysokich kompetencji zaobserwowano w krajach azjatyckich – wszystkie pracujące kobiety stanowiły połowę (0,51) zatrudnionych mężczyzn. W grupie krajów śródziemnomorskich przeciętna wartość relacji wyniosła 0,63, co oznacza maskulinizację analizowanych grup zawodowych. Kraje skandynawskie i anglosaskie oraz Europy Kontynentalnej cechowały się przeciętnymi wartościami omawianego wskaźnika najbliższymi sytuacji równości płci (wyrażonej w jedności) – odpowiednio: 0,86 oraz 0,93 (por. wykres 3.12).

⁴⁰ Według klasyfikacji Międzynarodowej Organizacji Pracy ISCO-08 (ang. *International Standard Classification of Occupations*) (ILO, 2012) zawody dzielą się na grupy wymagające wysokich (poziom czwarty oraz trzeci kwalifikacji), średnich (poziom drugi kwalifikacji) oraz niskich (poziom pierwszy kwalifikacji) kompetencji. Trzeci poziom kwalifikacji wymaga kompleksowej wiedzy i znajomości procedur z danej dziedziny, a także umiejętności interpersonalnych. Przykładowe stanowiska pracy to: menedżer sklepu, laborant oraz pomoc prawna. Dodatkowo, grupy zawodowe obejmujące czwarty poziom kwalifikacji wiążą się z rozwiązywaniem strategicznych problemów organizacji, podejmowaniem decyzji i kreatywnością. Przykładowe stanowiska to dyrektor kreatywny, lekarz, muzyk czy informatyk. Grupy zawodowe wymagające średnich kompetencji obejmują prace związane z obsługą maszyn, prowadzeniem pojazdów, naprawą urządzeń eklektycznych czy magazynowaniem. Przykładami są zajęcia takie jak: kierowca autobusu, sekretarka czy krawiec. Grupy zawodowe na pierwszym poziomie kwalifikacji to proste, rutynowe prace fizyczne lub ręczne. Przykładowe stanowiska pracy to: sprzątac/sprzątaczką czy pomoc kuchenna.



Wykres 3.12. Relacja liczby kobiet do mężczyzn zatrudnionych w grupach zawodowych wymagających wysokich kompetencji

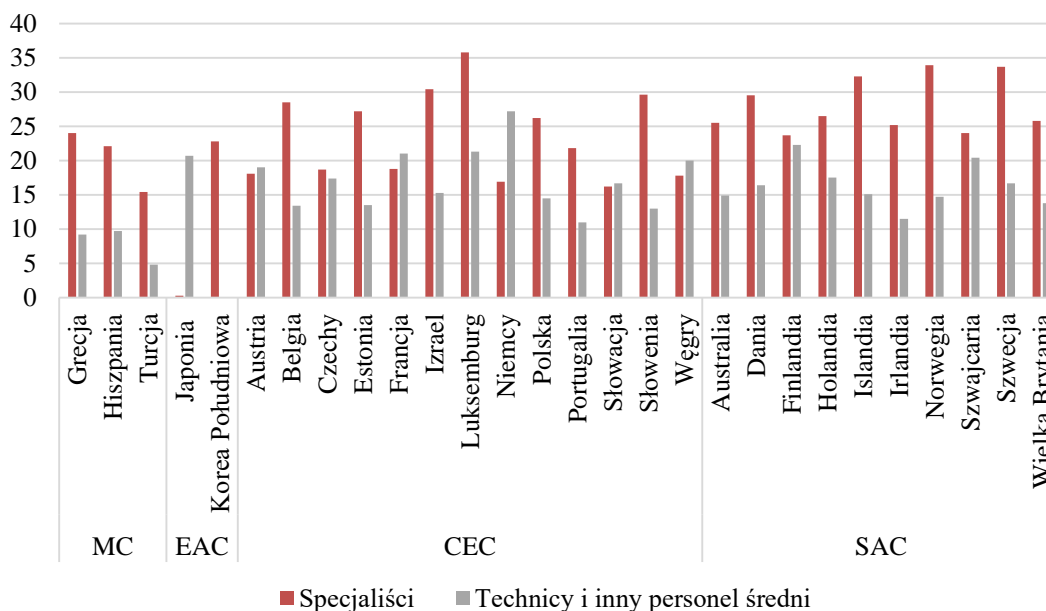
Objaśnienia: do obliczeń wykorzystano wartości średnie, z okresu 1990-2016. Kraje w poszczególnych grupach zostały uporządkowane według rosnącej wartości wskaźnika.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sex and Occupation*)

Wśród grup zawodowych wymagających wysokich kompetencji wyróżniono „Specjalistów” oraz „Techników i inny personel średni”⁴¹. W latach 1990-2016 w badanych krajach OECD, w omawianych grupach zawodowych przeciętnie pracowało odpowiednio 23,95% oraz 15,96% wszystkich zatrudnionych kobiet (zob. wykres 3.13). W grupie SAC na stanowiskach specjalistycznych pracowało przeciętnie 28,01% kobiet, najwięcej w Islandii, Norwegii i Szwecji. W krajach Europy Kontynentalnej kobiety zajmujące te stanowiska stanowiły średnio 23,53% wszystkich pracujących kobiet, najwięcej w Izraelu oraz Luksemburgu. Grupa MC charakteryzowała się przeciętnym udziałem kobiet na poziomie 20,5%, natomiast w krajach azjatyckich na stanowiskach specjalistycznych zatrudnionych było średnio 11,55% kobiet. Jednocześnie w grupie EAC stwierdzono najwyższe przeciętne zatrudnienie kobiet –

⁴¹ Stanowiska specjalistyczne wymagają wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie m.in. nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Z kolei, wskazana grupa zawodów technicznych obejmuje głównie prace techniczne i podobne, które również wymagają wysokiego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. 2014 r., poz. 1145).

20,7% wśród „Techników i innego personelu średniego”. W omawianej grupie zawodowej w krajach Europy Kontynentalnej przeciętny udział kobiet wynosił 17,17%, natomiast w krajach skandynawskich i anglosaskich – 16,33%. Spośród analizowanych grup państw OECD – w krajach śródziemnomorskich udział kobiet na stanowiskach techników był najniższy – 7,9% (zob. wykres 3.13).



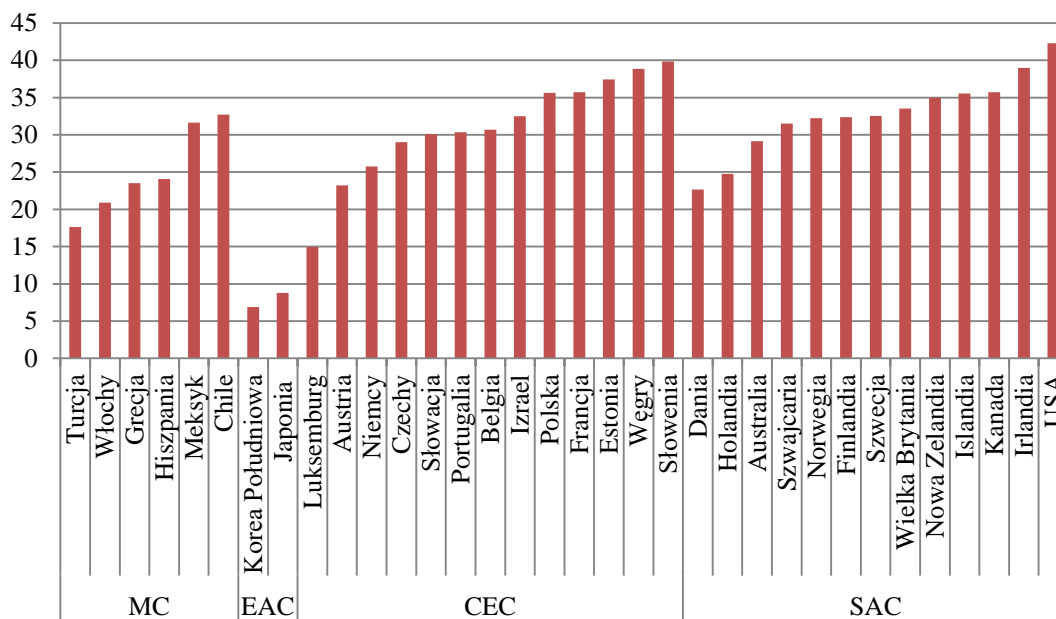
Wykres 3.13. Kobiety pracujące w grupach zawodowych: „Specjaliści” oraz „Technicy i inny personel średni”

Objaśnienia: dane przedstawiają kobiety pracujące w danej grupie zawodowej spośród wszystkich pracujących kobiet (w %). Do analizy przyjęto wartości średnie z lat 1990-2016. Ze względu na brak danych z analizy wykluczono: w grupie MC: Chile, Meksyk, Włochy; w grupie SAC: Kanadę, Nową Zelandię i USA.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sex and Occupation*).

Jedną z przyczyn występowania pionowej segregacji zawodowej jest zjawisko szklanego sufitu. Jego identyfikacji można dokonać poprzez analizę udziału kobiet w ogóle zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla (Budrowska, 2004). W latach 1990-2016 we wszystkich omawianych krajach OECD we wskazanej grupie stanowisk pracowało przeciętnie mniej kobiet niż mężczyzn – odpowiednio 29,3% i 70,7%. Największe dysproporcje stwierdzono w krajach azjatyckich – średnio 7,8% kobiet i 92,2% mężczyzn, natomiast najmniejsze w grupie krajów skandynawskich i anglosaskich – przeciętnie 32,7% kobiet i 67,3% mężczyzn (por. wykres 3.14). W grupie krajów Europy Kontynentalnej stanowiska kierownicze zajmowało średnio 31% kobiet, najwięcej w Estonii, Francji, Polsce, Słowenii i

Węgrzech. W krajach śródziemnomorskich kobiety stanowiły przeciętnie 25% ogółu zatrudnionych w omawianej grupie zawodowej, najwięcej w Chile oraz Meksyku.

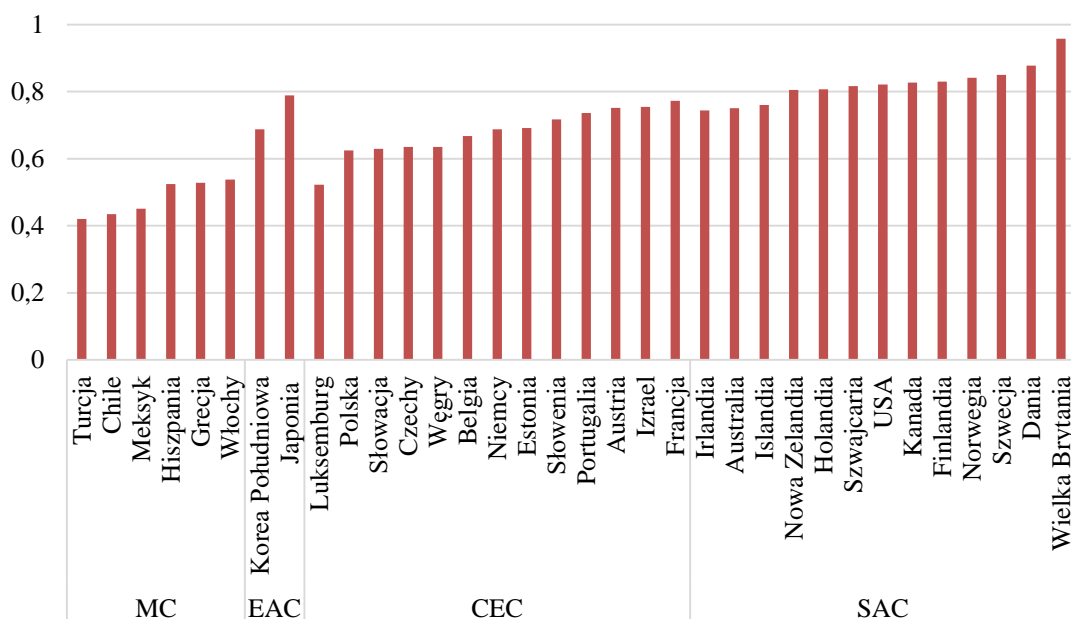


Wykres 3.14. Wartości zmiennej *Kierownicze_K* w krajach OECD

Objaśnienia: dane przedstawiają wartości średnie z okresu 1990-2016. Źródło i charakterystyka zmiennej zostały zamieszczone w załączniku A. Kraje w poszczególnych grupach zostały uporządkowane według rosnącej wartości analizowanej zmiennej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Female Share of Employment in Senior and Middle Management*).

W badanym okresie w krajach OECD na stanowiskach wymagających średniego poziomu kompetencji przeciętnie zatrudnionych było mniej kobiet niż mężczyzn – wartość wskaźnika relacji liczby kobiet do liczby mężczyzn wyniosła 0,7. W krajach śródziemnomorskich mniej niż połowę zatrudnienia mężczyzn stanowiły kobiety (0,48). Najwyższy wskaźnik relacji stwierdzono w grupie SAC – 0,82, kolejno w krajach Azji Wschodniej oraz Europy Kontynentalnej – odpowiednio 0,73 i 0,67 (zob. wykres 3.15).



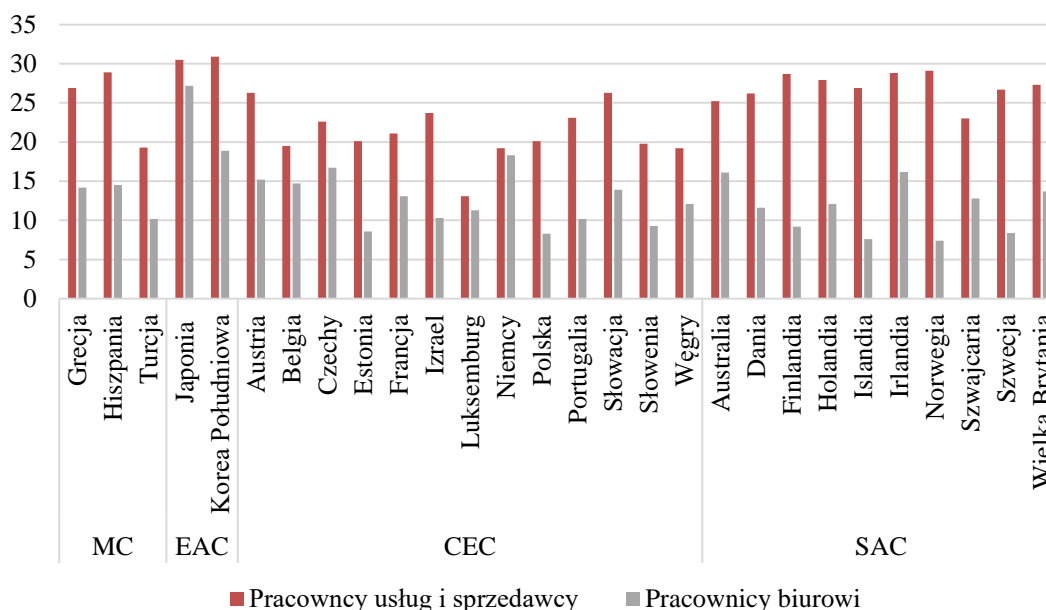
Wykres 3.15. Relacja liczby kobiet do liczby mężczyzn zatrudnionych w grupach zawodowych wymagających średnich kompetencji

Objaśnienia: patrz wykres 3.12.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sex and Occupation*)

Wśród grup zawodowych wymagających średnich kompetencji wyróżniono „Pracowników usług i sprzedawców” oraz „Pracowników biurowych”⁴². W latach 1990-2016 w badanych krajach OECD we wskazanych grupach zawodowych przeciętnie pracowało odpowiednio 24,3% oraz 12,93% wszystkich zatrudnionych kobiet (zob. wykres 3.16). W obu omawianych grupach zawodowych średnio najwięcej kobiet zatrudnionych było w krajach Azji Wschodniej: odpowiednio 30,07% oraz 23,05%. Kobiety pracujące w grupie „Pracowników usług i sprzedawców” stanowiły 26,98% ogółu zatrudnienia kobiet w krajach skandynawskich i anglosaskich, natomiast w grupie MC oraz CEC odpowiednio – 25% i 21%. Zróżnicowanie zatrudnienia kobiet na stanowiskach związanych z pracą biurową okazało się być niewielkie. W grupach MC, CEC oraz SAC zaobserwowano odpowiednio: 12,96%, 12,46% oraz 11,51% udział kobiet (por. wykres 3.16).

⁴² „Pracownicy usług i sprzedawcy” to zawody wymagające średniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia, w celu świadczenia usług związanych np. ochroną, dostarczaniem żywności czy opieką osobistą. „Pracownicy biurowi” wykonują pracę polegającą na zapisywaniu, organizowaniu i przechowywaniu informacji, a także np. organizowaniu podróży czy spotkań biznesowych. Również wymagają średniego poziomu kompetencji (źródło: patrz przypis dolny nr 41).

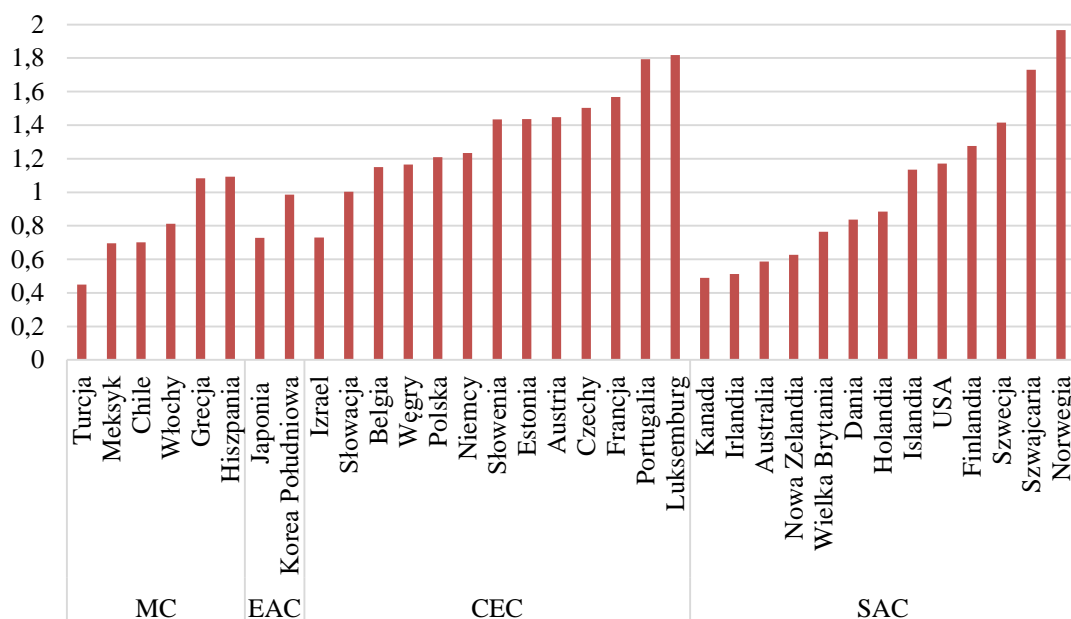


Wykres 3.16. Kobiety pracujące w grupach zawodowych: „Pracownicy usług i sprzedawcy” oraz „Pracownicy biurowi”

Objaśnienia: patrz wykres 3.13.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sex and Occupation*).

W latach 1990-2016 w analizowanych krajach OECD stwierdzono, iż przeciętnie więcej kobiet niż mężczyzn pracowało w zawodach wymagających niskich kwalifikacji – wskaźnik relacji wyniósł 1,1. Feminizację grup zawodowych wymagających niskich kwalifikacji stwierdzono w krajach skandynawskich i anglosaskich oraz Europy Kontynentalnej. Przeciętne wartości wskaźników relacji wyniosły w badanym okresie odpowiednio: 1,03 oraz 1,34. W krajach śródziemnomorskich (wartość wskaźnika relacji: 0,8) oraz azjatyckich (0,85) przeciętnie mniej kobiet niż mężczyzn pracowało w omawianych grupach zawodowych (por. wykres 3.17).



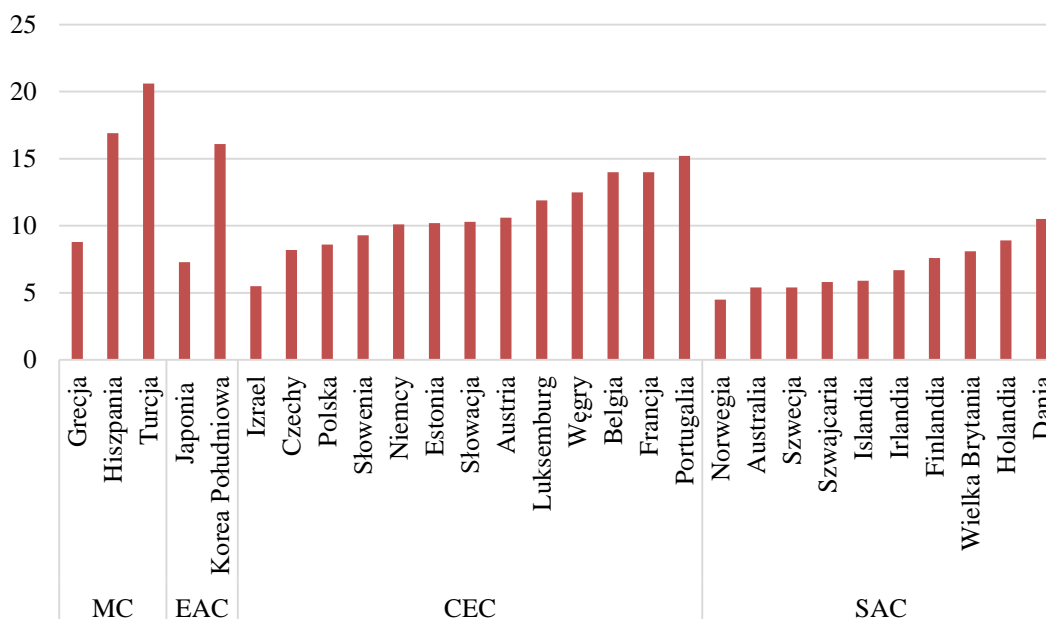
Wykres 3.17. Relacja liczby kobiet do mężczyzn zatrudnionych w grupach zawodowych wymagających niskich kompetencji

Objaśnienia: patrz wykres 3.12.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sex and Occupation*).

Jak zauważają M. Gawrycka, J. Wasilczuk i P. Zwiech (2007), zjawiskiem towarzyszącym pionowej segregacji zawodowej jest efekt lepkiej podłogi. Polega on na stłoczeniu kobiet w zawodach związanych z wykonywaniem prac prostych, charakteryzujących się małymi szansami awansu zawodowego oraz niskim poziomem wynagrodzeń. W latach 1990-2016 w badanych krajach OECD spośród wszystkich pracujących kobiet przeciętnie 9,96% było zatrudnionych w grupie zawodowej „Pracowników przy pracach prostych”⁴³. W krajach śródziemnomorskich przeciętnie 15,5% kobiet pracowało w omawianej kategorii, najwięcej w Hiszpanii (16,9%) oraz Turcji (20,6%). W grupie państw Azji Wschodniej zatrudnionych było 11,7% kobiet przy pracach prostych, natomiast w grupie CEC oraz SAC, odpowiednio 10,8% oraz 6,8% .

⁴³ Są to zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnych do wykonywania prostych i rutynowych prac, również o charakterze fizycznym (źródło: patrz przypis dolny nr 41).

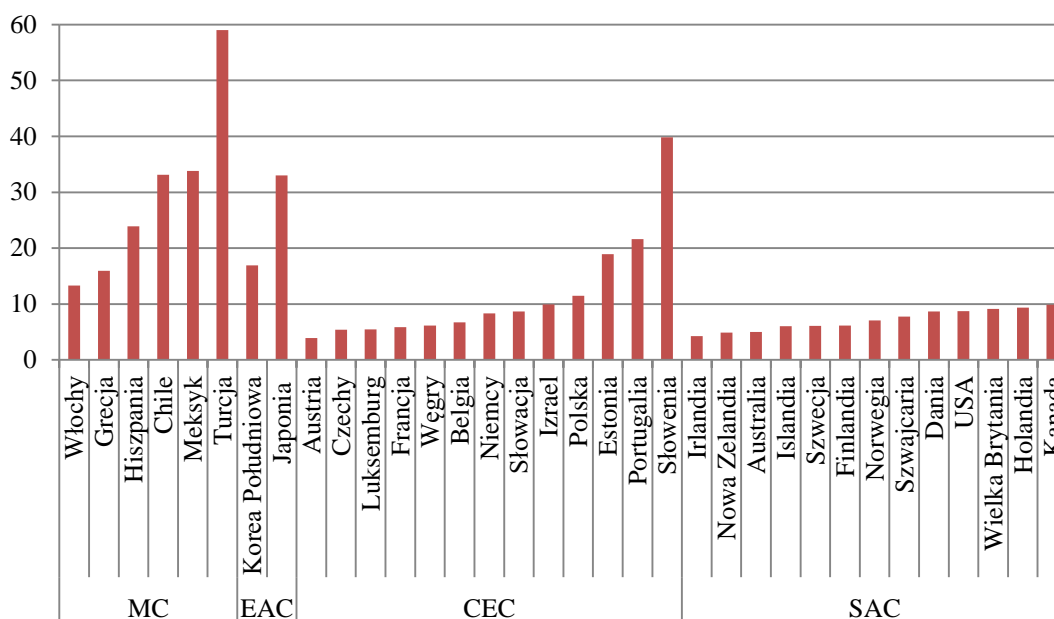


Wykres 3.18. Kobiety pracujące w grupie zawodowej: „Pracownicy przy pracach prostych”

Objaśnienia: patrz wykres 3.13. Kraje w poszczególnych grupach zostały uporządkowane według rosnącej wartości wskaźnika.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sex and Occupation*).

W swoich opracowaniach W. Kwiatkowska (2013b) oraz A. Zachorowska-Mazurkiewicz (2011) wskazują, iż wyrazem pionowej segregacji zawodowej jest stłoczenie kobiet lub mężczyzn w grupie charakteryzującej się tzw. niepewnym zatrudnieniem. Rozumie się przez to pracę w charakterze pomagających członków rodzin oraz na własny rachunek – jako samozatrudnieni, właściciele oraz współwłaściciele. W latach 1990-2016 w analizowanych krajach OECD przeciętnie 13,95% wszystkich zatrudnionych kobiet cechowało się omawianym statusem zatrudnienia. Największy udział kobiet w niepewnym zatrudnieniu stwierdzono w krajach śródziemnomorskich – średnio 29,85%, najwięcej w Chile (33,12%), Meksyku (33,82%) i Turcji (58,99%). W krajach Azji Wschodniej przeciętna wartość wskaźnika wyniosła 24,9%. Mniej kobiet pracujących jako pomagający członkowie rodzin oraz na własny rachunek zaobserwowano w grupach państw Europy Kontynentalnej oraz skandynawskich i anglosaskich, przeciętnie 11,75% oraz 7,16% (por. wykres 3.19).



Wykres 3.19. Wartości zmiennej *Niepewne_K* w krajach OECD

Objaśnienia: patrz wykres 3.14.

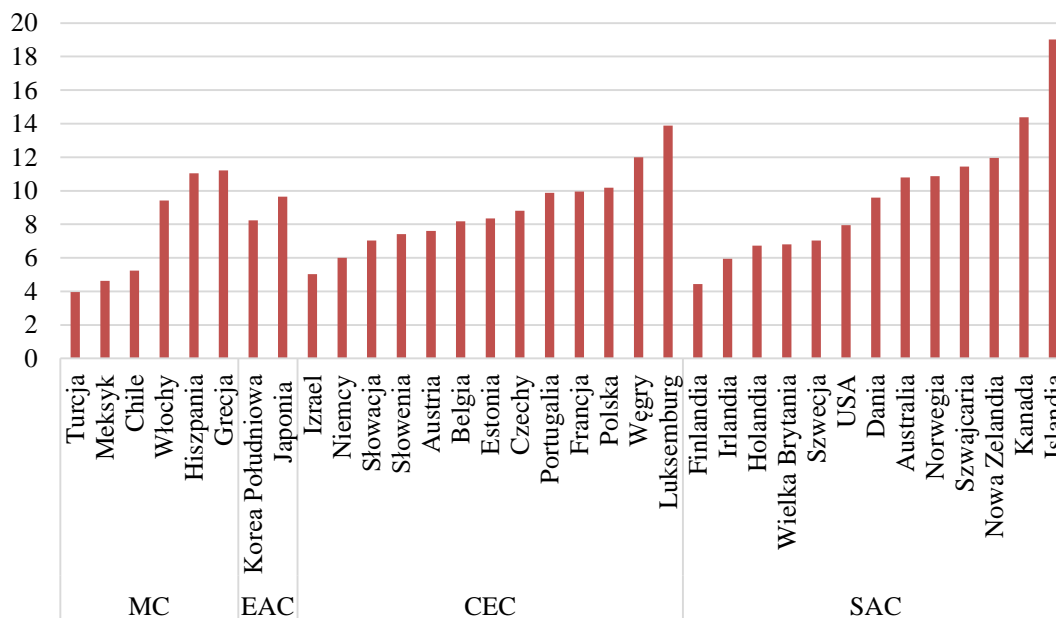
Źródło: opracowanie własne na podstawie (World Bank, 2017b).

3.3.2. Ocena zakresu pionowej segregacji zawodowej

Analogicznie jak w przypadku oceny poziomej segregacji zawodowej wykorzystano wskaźnik LMM, który został obliczony z wykorzystaniem struktury zatrudnionych kobiet według grup zawodowych wymagających wysokich, średnich oraz niskich kwalifikacji. Im niższa wartość omawianego wskaźnika (bliższa 0), tym mniejsze odchylenia udziału kobiet w poszczególnych grupach zawodowych od ich udziału wśród ogółu pracujących w danej gospodarce. Nawiązując do macierzy segregacji zawodowej według trójstopniowej klasyfikacji przekrojów (Blackburn, 2009; Bettio i in., 2009; Hakim, 1993), w przypadku odchyżeń większych niż 15 p.p. stwierdza się istnienie męskich lub żeńskich grup zawodowych, co wpływa na poziom zjawiska segregacji zawodowej w analizowanych strukturach.

We wszystkich badanych krajach OECD w latach 1990-2016 przeciętne wartości wskaźnika LMM były niższe niż 15 p.p. (zob. wykres 3.20). Najniższą przeciętną wartość stwierdzono w krajach śródziemnomorskich – 7,58 p.p., wyższą w Europie Kontynentalnej – 8,79 p.p., a następnie w grupie EAC – 8,93 p.p. oraz najwyższą średnią wartość w grupie SAC – 9,76 p.p. Kierując się wskaźnikiem LMM jako miarą segregacji zawodowej, nie stwierdzono jej występowania w poszczególnych grupach państw OECD ze względu na stanowiska wymagających określonego poziomu

kompetencji. Rozpatrując poszczególne kraje, jedynie Islandia cechowała się większym niż 15 p.p. przeciętnym odchyleniem udziału kobiet pracujących w omawianych grupach zawodowych od ogółu zatrudnionych w gospodarce – 19,01 p.p.



Wykres 3.20. Wskaźnik LMM w krajach OECD – pionowa segregacja zawodowa

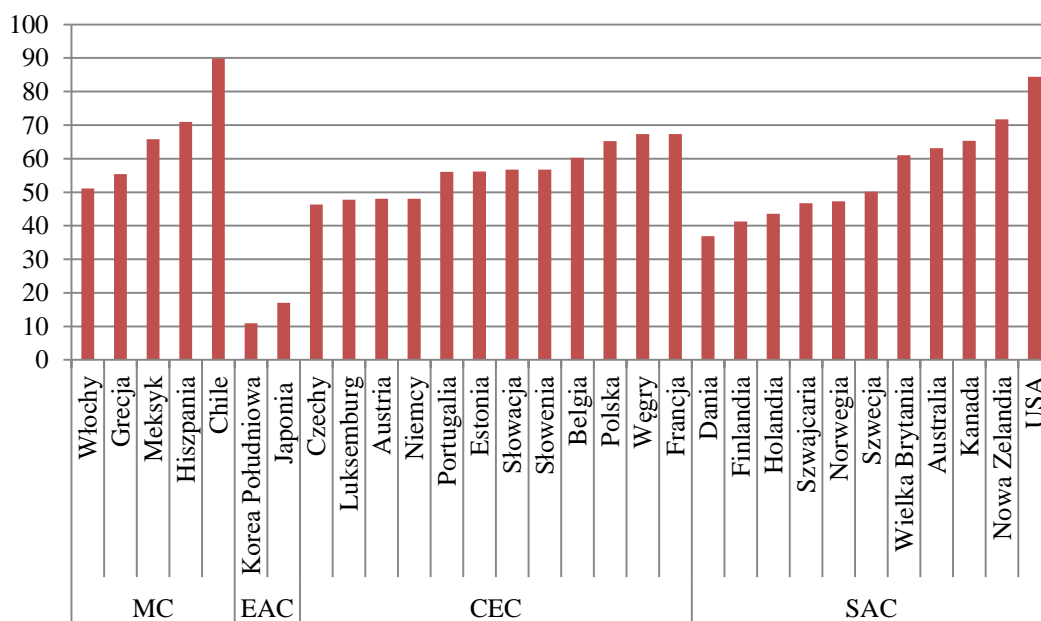
Objaśnienia: patrz wykres 3.11.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Employment by Sex and Occupation*).

W następnym kroku oceny zakresu pionowej segregacji zawodowej dokonano w oparciu o analizę relacji zatrudnienia kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla. Wykorzystano wskaźnik relacji, który wskazuje, jaką część zatrudnienia mężczyzn, w ujęciu procentowym, stanowią zatrudnione kobiety w omawianej grupie. Im jego wartość bliższa 100, tym mniejszy stopień niedoreprezentowania kobiet na stanowiskach kierowniczych. Jak zauważają Blau i Kahn (2016), wiąże się to z wyrównywaniem szans kobiet w gremiach decyzyjnych oraz eliminowaniem nierówności wynagrodzeń.

W latach 1990-2016 w badanych krajach OECD kobiety zatrudnione na stanowiskach kierowniczych stanowiły przeciętnie 54,9% zatrudnienia mężczyzn. Najniższą przeciętną wartość omawianej zmiennej stwierdzono w krajach Azji Wschodniej – jedynie 13,98%. W pozostałych badanych grupach krajów zaobserwowano następujące zależności pomiędzy zatrudnieniem kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. W grupie MC – było to przeciętnie 66,62%, najwięcej w Chile (89,83%), Hiszpanii (70,92%) i Meksyku (65,8%). W państwach Europy

Kontynentalnej było to średnio 56,32%, najwięcej we Francji (67,29%), Polsce (65,26%) i Węgrzech (67,26%). Natomiast w grupie SAC wskaźnik relacji wyniósł średnio 55,6%, i był najwyższy w krajach anglosaskich, tj.: Australii (63,14%), Kanadzie (65,35%), Nowej Zelandii (71,74%), Wielkiej Brytanii (61,02%) i USA (84,45%) (por. wykres 3.21).



Wykres 3.21. Wartości zmiennej *Kierownicze_RATIO* w krajach OECD

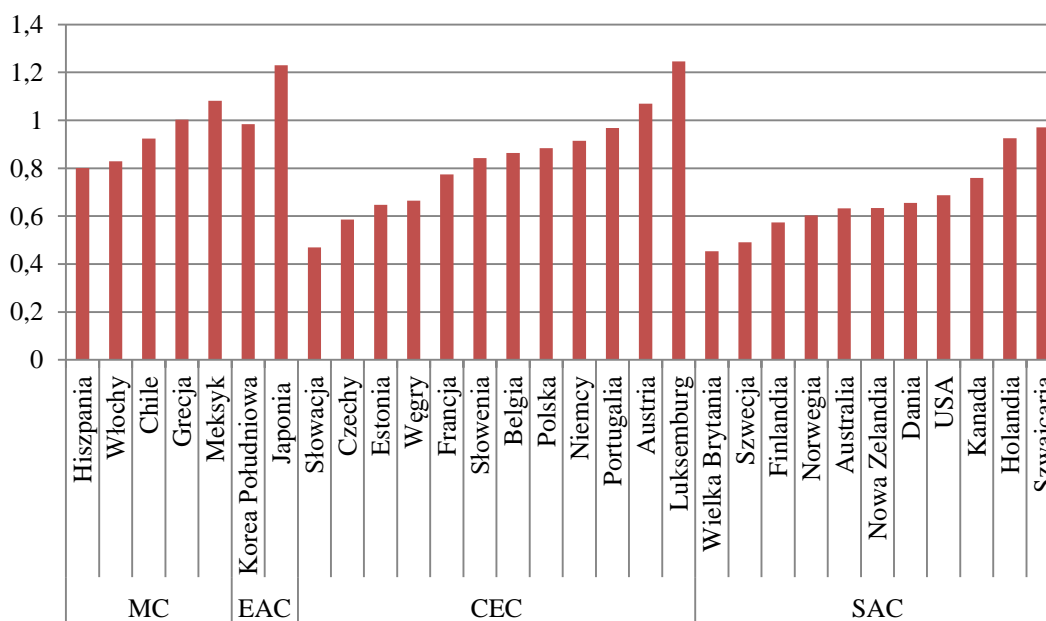
Objaśnienia: patrz wykres 3.10.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ILO, 2017: *Female Share of Employment in Senior and Middle Management*).

Do identyfikacji zakresu feminizacji i maskulinizacji kategorii pracujących zróżnicowanych ze względu na status zatrudnienia wykorzystano wskaźniki relacji, tj. zmienne *Niepewne_RATIO* oraz *Pomagajacy_RATIO*. Im wartość omawianego wskaźnika bliższa jedności, tym bardziej proporcjonalny rozkład płci w analizowanej grupie. Poniżej jedności stwierdza się jej maskulinizację, natomiast powyżej – feminizację.

W latach 1990-2016, w przeciętnym ujęciu, w krajach OECD kategoria pracujących na własny rachunek oraz jako pomagający członkowie rodzin była zmaskulinizowana – wartość wskaźnika relacji udziału kobiet do udziału mężczyzn wyniosła 0,8. Analizując poszczególne grupy badanych państw, zauważono ich znaczne zróżnicowanie w tym zakresie (zob. wykres 3.22). Najsilniejszą maskulinizację wskazanej kategorii zatrudnionych stwierdzono w krajach skandynawskich i anglosaskich – przeciętna

wartość wskaźnika wyniosła 0,67. Kolejno w krajach Europy Kontynentalnej – średnia wartość relacji 0,82 oraz w grupie państw śródziemnomorskich – przeciętnie 0,92, gdzie struktura okazała się być najbardziej proporcjonalna ze względu na płeć. Feminizację omawianej grupy pracujących stwierdzono w krajach Azji Wschodniej – przeciętna wartość wskaźnika relacji wyniosła 1,1.



Wykres 3.22. Wartości zmiennej *Niepewne_RATIO* w krajach OECD

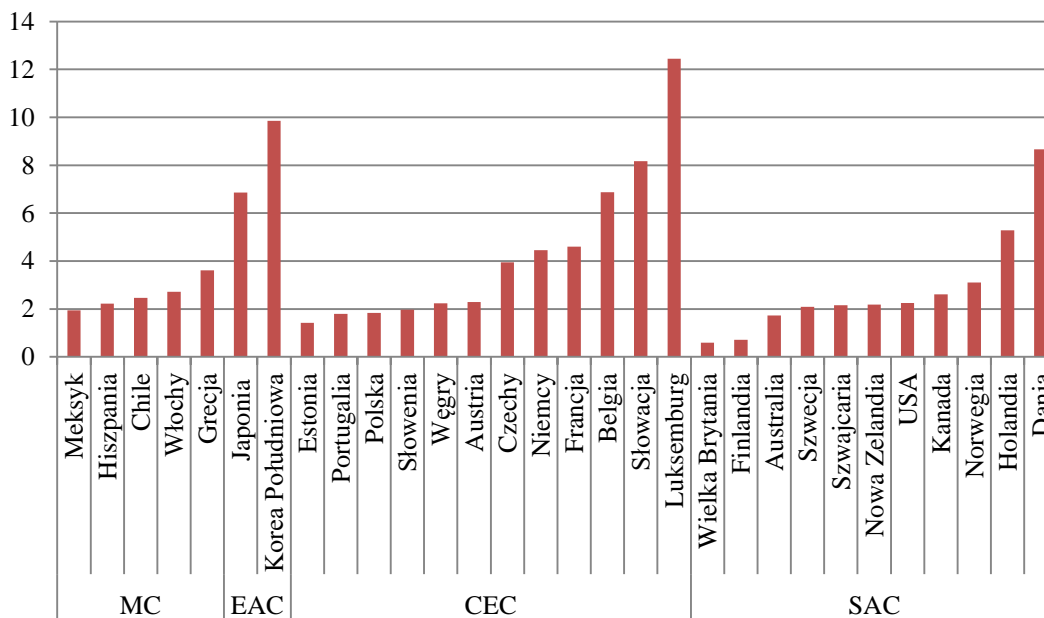
Objaśnienia: patrz wykres 3.10.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (World Bank, 2017b).

Ważnych wniosków z punktu widzenia pionowej segregacji zawodowej dostarcza analiza pracujących kobiet i mężczyzn jako pomagający członkowie rodzin. Feminizacja tej grupy zatrudnionych określana bywa jako zjawisko lepkiej podłogi (Lisowska, 1996). Ponadto, w krajach, które cechują się wysokim udziałem kobiet zatrudnionych w rolnictwie, dostrzega się jednocześnie feminizację grupy pracujących jako pomagający członkowie rodzin. Wynika to z faktu, iż kobiety częściej niż mężczyźni łączą pracę w rodzinnych gospodarstwach rolnych (właścicielem najczęściej pozostaje mężczyzna) z opieką nad dziećmi oraz osobami zależnymi.

W latach 1990-2016 we wszystkich analizowanych grupach krajów OECD stwierdzono feminizację omawianej struktury – przeciętna wartość wskaźnika relacji wyniosła 3,76. Najsilniejszą feminizację zaobserwowano w krajach azjatyckich – średnia wartość wskaźnika relacji był równa 8,36. Jednocześnie kraje te – EAC – cechowały się również najwyższym przeciętnym udziałem kobiet w sektorze rolniczym

(por. wykres 3.7). W grupie krajów Europy Kontynentalnej wskaźnik relacji wyniósł średnio 4,33, i okazał się być najwyższy w Belgii (6,86), Luksemburgu (12,44) i Słowacji (8,16). W krajach należących do grup: MC oraz SAC stwierdzono, iż przeciętna wartość wskaźnika relacji wyniosła odpowiednio: 2,58 oraz 2,85 (por. wykres 3.23).



Wykres 3.23. Wartości zmiennej *Pomagajacy_RATIO* w krajach OECD

Objaśnienia: patrz wykres 3.10.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (World Bank, 2017b).

3.4. Podsumowanie

W ramach niniejszego rozdziału przeprowadzono analizę statystyczną krajów OECD w latach 1990-2016 w kontekście zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej. Przyczyniło się to określenia zakresu występowania zjawiska poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD (drugi cel szczegółowy).

Dzięki przeprowadzonej analizie skupień otrzymano cztery grupy państw OECD (MC: kraje śródziemnomorskie, EAC: kraje Azji Wschodniej, CEC: kraje Europy Kontynentalnej, SAC: kraje skandynawskie i anglosaskie), podobnych do siebie ze względu na sytuację kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej. Omawiane grupy zostały wykorzystane w badaniu ich zróżnicowania ze względu na poziom występowania segregacji zawodowej według płci.

Analiza zatrudnienia według płci w poszczególnych sektorach ekonomicznych w latach 1990-2016 wykazała, iż badane kraje OECD charakteryzowały się przeciętnie wyższym udziałem kobiet zatrudnionych w rolnictwie niż w przemyśle, jednocześnie niższym w sektorze rolniczym niż usługowym. We wszystkich badanych grupach krajów OECD doszło do wzrostu przeciętnego poziomu zatrudnienia kobiet w usługach oraz spadku ich udziału w przemyśle. Tym samym sektor przemysłu cechował się maskulinizacją, natomiast sektor usług – feminizacją. Rolnictwo okazało się być sektorem sfeminizowanym w grupie krajów Azji Wschodniej, w pozostałych grupach krajów – MC, CEC oraz SAC charakteryzowało się maskulinizacją. Ponadto, wskaźnik LMM ukazał istotne odchylenia udziału kobiet w poszczególnych sektorach ekonomicznych od ich poziomu zatrudnienia w gospodarce, w grupie krajów śródziemnomorskich, Europy Kontynentalnej oraz skandynawskich i anglosaskich, co potwierdza występowanie poziomej segregacji zawodowej według płci.

Analiza pracujących kobiet i mężczyzn według grup zawodowych wymagających określonego poziomu kompetencji wykazała, iż w latach 1990-2016 we wszystkich badanych grupach krajów OECD przeciętnie mniej kobiet niż mężczyzn pracowało w zawodach wymagających wysokich i średnich kwalifikacji, jednocześnie więcej kobiet niż mężczyzn w tych, charakteryzujących się ich niskim poziomem. Wskaźnik LMM wskazywał na brak istotnych odchylenia udziału kobiet w poszczególnych grupach zawodowych (wymagających określonego poziomu kompetencji) od ich udziału w zasobie siły roboczej. Jednakże, udział kobiet w ogóle zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla był niższy niż udział mężczyzn. W badanym okresie w krajach OECD kobiety pracujące na stanowiskach kierowniczych stanowiły przeciętnie połowę (54,9%) zatrudnienia mężczyzn. We wszystkich analizowanych skupieniach krajów OECD stwierdzono feminizację pracujących w grupie pomagających członków rodzin.

Rozdział 4. Uwarunkowania zjawiska segregacji zawodowej według płci

4.1. Czynniki społeczno-kulturowe

4.1.1. Zróżnicowanie norm kulturowych

Normy społeczno-kulturowe i nastawienie społeczeństw do pełnienia określonych ról przez kobiety i mężczyzn przyczyniają się do nierówności płci, w tym segregacji zawodowej. Pomimo dążeń do osiągnięcia równości formalnej kobiet i mężczyzn, zakorzenione w kulturze zwyczaje oraz tradycje utrudniają zmianę podejścia do wyboru ścieżki edukacyjnej⁴⁴ czy zawodowej. Według B. Kalantari (2012, s. 245) wybór, który nie jest zgodny ze stereotypami dotyczącymi płci, niesie ze sobą ryzyko wykluczenia. Jak wskazują R. Inglehart i P. Norris (2009, s. 17-18) kultura równości płci sprzyja wdrażaniu formalnych praw antydyskryminacyjnych, są one akceptowane i implementowane przez społeczeństwo. Podobne wnioski wysuwa N. M. Fortin (2005, s. 433-434) na podstawie analizy 25 krajów OECD w latach 1990-1999. Podkreśla, iż społeczeństwa o wartościach mniej egalitarnych cechują się niższym poziomem aktywności zawodowej kobiet oraz większymi nierównościami wynagrodzeń według płci. Jako główną przyczynę identyfikuje tradycyjny podział ról według płci, w którym kobieta występuje jako opiekunka ogniska domowego, natomiast mężczyzna – jako główny żywiciel rodziny. Podział ten jest kreowany i utrwalany przez wierzenia oraz religię⁴⁵.

Socjalizacja, jako proces adaptacji i uczenia się, a także czynnik wpływający na segregację zawodową to obszar badań M. Corcoran i P. Courant (1987, s. 332). Autorzy wskazują na różne traktowanie chłopców i dziewczynek, dające lepsze możliwości chłopcom i powodujące ich przewagę na rynku pracy w przyszłości. Kolejno analizują naśladowanie zachowań rodziców co do ich wyborów zawodowych oraz podziału

⁴⁴ Badania P. Bordalo, K. Coffman, N. Gennaioli i A. Shleifer (2016, s. 2-6) wskazują na niedoreprezentowanie kobiet w naukach matematycznych, w efekcie ich braku pewności siebie (ang. *self-confidence gender gap*), wynikającej z funkcjonujących stereotypów płci.

⁴⁵ Literatura przedmiotu określa to zjawisko mianem polaryzacji płci w tradycyjnym modelu kobiecości i męskości. Jest to sposób postrzegania kobiet i mężczyzn oraz ról uznawanych za kobiece i męskie w schemacie wspólnym dla wielu społeczeństw, tj. sfera prywatna/publiczna, natura/kultura, sfera reprodukcji/produkcji (Dzwonkowska-Godula, 2015, s. 50).

obowiązków domowych i rodzinnych. Wskazują również na niemierzalne elementy kapitału ludzkiego wywodzące się z socjalizacji, które przyczyniają się do utrwalania feminizacji oraz maskulinizacji określonych grup zawodów.

Według G. Hofstede i G. J. Hofstede (2000, s. 53-55) płęć to czynnik kształtujący wymiary kultury. Rozróżniają męskie (np. wysokie zarobki, uznanie za wykonywaną pracę, awans zawodowy, satysfakcja z pracy) oraz żeńskie (m.in.: dobre relacje z przełożonym, współpraca z ludźmi, gwarancja zatrudnienia) atrybuty sfery zawodowej, które implikują podział zawodów według płci. Te cechujące się konkurencją i współzawodnictwem stereotypowo są przypisywane mężczyznom, natomiast kobietom – te związane z nastawieniem na współpracę. Mechanizmy przyczyniające się do utrzymywania tych stereotypów mają kilka źródeł (Hofstede i Hofstede, 2000, s. 167-171). Autorzy wskazują na historię i tradycję jako najważniejsze uwarunkowania zróżnicowanych ról kobiet i mężczyzn, modyfikowane przez relacje na poziomie mikroekonomicznym (gospodarstwa domowe) i makroekonomicznym (polityka państwa). Zauważają koncentrację kultur kobiecych w północno-zachodniej Europie, cechujących się rozbudowaną polityką społeczną, obecnością kobiet w gremiach decyzyjnych oraz dobrobytem. Wśród męskich kultur⁴⁶ wyróżniają m.in.: Austrię, Japonię, Meksyk, Szwajcarię, Wielką Brytanię, Włochy oraz USA, charakteryzujące się polityką pro wzrostową oraz dominacją mężczyzn w sferze politycznej, a w konsekwencji wyższym poziomem segregacji edukacyjnej i zawodowej według płci.

Badania Z. Kinias i H. Kim (2002, s. 89-91) wskazują, iż społeczeństwa zachodnie (Europa Kontynentalna i kraje anglosaskie) uznają nierówności płci za niesprawiedliwe oraz obniżające jakość życia. W krajach Azji Wschodniej bardziej ceniona jest hierarchia społeczna niż równość. W kulturach tych w męskość wpisane jest poczucie władzy i kontroli, natomiast w kobiecość poczucie zależności i podporządkowania się, co wpływa na system norm dotyczących małżeństwa oraz funkcjonowania rodzin.

Równość płci jest dodatnio skorelowana z poczuciem szczęścia w społeczeństwie, na co wskazuje w swoich badaniach R. Veenhoven (2012). W grupie 143 analizowanych państw w 2010 roku zaobserwował zależność, iż wraz ze wzrostem równości płci w danym kraju rośnie poziom satysfakcji z życia (współczynnik korelacji Pearsona: 0,51, $p < 0,05$). Natomiast V. Gash, A. Mertens i L. Romeu Gordo (2010, s.

⁴⁶ Jak dodaje W. Rydzak (2011, s. 154-156), męskie kultury cechują się bardziej kategorięcznym podziałem ról społecznych oraz zawodowych pełnionych przez kobiety i mężczyzn.

23-25), na przykładzie niemieckiego i brytyjskiego rynku pracy (w oparciu o modele danych panelowych z efektami stałymi) wskazują, iż przejście z pełnego na niepełny wymiar czasu pracy wywołało zwiększenie satysfakcji z życia w grupie kobiet. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy przyczynia się do zachowania równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a pracą zawodową, co wynika z wartości i norm kulturowych.

Stereotypy dotyczące płci, utrwalające segregację zawodową, są również powiązane ze zróżnicowaniem etnicznym⁴⁷ i religijnym. Jak twierdzi E. McWhirter (1997, s. 134-139), przynależność do określonej grupy etnicznej (bądź rasy) ma wpływ na postrzeganie możliwości kształcenia się do wykonywania określonych zawodów. Kobiety z mniejszości etnicznych są przeświadczone o występowaniu dyskryminacji ze względu na płeć i rasę, w kontekście pracy zawodowej, bardziej niż kobiety i mężczyźni z większości etnicznej. W. Xu i A. Leffler (1992) wskazują na następującą zależność: im większe zróżnicowanie etniczne zatrudnionych w danej grupie zawodowej, tym jej postrzegany prestiż jest niższy, a co za tym idzie, występuje większa koncentracja osób z grup defaworyzowanych na rynku pracy, w tym kobiet. W swoim studium przypadku Izraela S. Neuman (1998, s. 587) wskazuje na problem etniczności towarzyszący segregacji zawodowej według płci. Zauważa, iż w ramach segregacji zawodowej efekt etniczności jest silniejszy dla kobiet niż mężczyzn, co pogłębia ich mniej korzystną pozycję społeczno-zawodową. Autor postuluje łączenie polityki edukacyjnej i tej wobec rynku pracy w celu eliminowania podwójnego schematu segmentacji kobiet: ze względu na płeć i etniczność.

Odmienne wnioski proponuje L. Blackwell (2003, s. 725-727) wskazując, iż zróżnicowanie etniczne społeczeństwa nie powieli segregacji zawodowej według płci. Podkreśla, iż segregacja etniczna charakteryzuje się niższym poziomem niż zawodowa. Badając brytyjski rynek pracy, zauważa, iż dyskryminacja rasowa nie wpływa na

⁴⁷ W literaturze można znaleźć wiele wyników badań nad wpływem zróżnicowania etnicznego na dysproporcje w rezultatach gospodarczych między krajami (Alesina, Devleeschauwer, Easterly, Kurlat i Wacziarg, 2003; Alesina i La Ferrara, 2005; Easterly i Levine, 1997). Wskazuje się na kilka zależności. W przypadku większego zróżnicowania etnicznego oraz językowego jakość instytucji i polityki państwa jest niższa, a co za tym idzie, istnieje mniejsze prawdopodobieństwo demokratycznych rządów. Jest to sytuacja charakterystyczna dla krajów rozwijających się. Im niższy poziom PKB w danym kraju, tym zróżnicowanie etniczne ma bardziej negatywny wpływ na dochody, co z kolei wpływa na niedorozwinięte szkolnictwo i system finansowy, utrudnioną wymianę handlową, a w konsekwencji jeszcze większe zadłużenie państwa.

wyższy poziom segregacji zawodowej wśród pracowników pochodzenia afroamerykańskiego niż rdzennych Brytyjczyków.

W analizie i ocenie wpływu religii oraz religijności na równość płci S. Seguino (2011, s. 1308-1309) stosuje metodę regresji wielorakiej z wykorzystaniem danych pochodzących z *World Values Survey*. Wskazuje, iż religie opierające się na silnie zorganizowanych instytucjach cechują się hierarchicznością, sztywnością norm i zasad, które są przypominane wierzącym podczas obrzędów. Podkreśla negatywny wpływ religijności, bez względu na obrządek, na równość szans oraz sytuacji kobiet i mężczyzn. Zauważa również istnienie transmisji pomiędzy wpływem religii na podział pracy w rodzinie, a w konsekwencji – na udział kobiet w edukacji, ich aktywność ekonomiczną czy stopień bierności zawodowej. Szczególnie w hinduizmie, islamie oraz katolicyzmie obserwowane są niższe współczynniki aktywności ekonomicznej kobiet niż w innych religiach oraz krajach ateistycznych.

Według analiz S. Norton i A. Tomal (2009 s. 967, 979-981) w krajach katolickich obserwuje się niższy poziom współczynnika aktywności ekonomicznej kobiet średnio o 15 p.p. niż w krajach protestanckich. Autorzy stawiają również hipotezę, iż mniejsze nierówności płci w sferze edukacji są obserwowane w krajach protestanckich niż w katolickich czy islamskich. Zgodnie z wynikami badań G. Racko i B. Burchell (2013, s. 594-596) religia chrześcijańska (katolicka i protestancka) tłumaczy 25% wariacji zjawiska segregacji zawodowej w 33 badanych krajach. Zróżnicowanie ról płci w sferze biologicznej jest powiązane z tradycjami i normami opartymi na religii, co przekłada się na sferę publiczną: prawo świeckie, rynek pracy oraz politykę społeczno-gospodarczą państwa.

Rozważania R. Barro i R. McCleary (2003, s. 35-38) dotyczące religijności prowadzą do konkluzji, iż wiara w określone wartości, np. sprawiedliwość czy egalitaryzm, ma pozytywny wpływ na wzrost gospodarczy. Wskazują również, iż kraje o małym zróżnicowaniu religijnym (np. katolickie: Hiszpania, Włochy, Portugalia, Belgia, Irlandia oraz kraje Ameryki Łacińskiej – Meksyk i Chile; protestancka Skandynawia; prawosławna Grecja; islam w Turcji) mają silniejszy wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy w porównaniu do państw pluralistycznych ze względu na wyznania (m.in. USA, Australii, Holandii, Niemiec, Szwajcarii). Studium przypadku dotyczące Irlandii Północnej, przeprowadzone przez N. Heaton, G. Robinson, C. Davies i M. McWilliams (1997, s. 253-256), dowodzi, iż grupa kobiet wyznania katolickiego cechuje się niższym poziomem aktywności ekonomicznej niż protestantki. Co więcej,

częściej zajmują one stanowiska niskopłatne, niskiego szczebla w sektorze usług, doświadczają przerw w pracy zawodowej oraz problemu bezrobocia długookresowego. Z drugiej strony, więcej katoliczek niż protestantek zajmuje stanowiska kierownicze w branżach związanych z edukacją oraz opieką przedszkolną. Przykład USA (Lehrer, 2004, s. 721-722) wskazuje, iż pluralizm religijny powoduje zarówno nierówności ze względu na płeć, jak i na wyznanie. Prowadzi to do pogłębiania niekorzystnej sytuacji określonych grup kobiet, np. zakładanie rodzin w bardzo młodym wieku wśród mormonów czy ludności z korzeniami arabskimi uniemożliwia kobietom pracę zawodową, powodując ich bierność zawodową.

W swoich pracach R. Inglehart i P. Norris (2009, s. 80-85) wskazują, iż rodzaj religii dominującej w danym społeczeństwie ma większy wpływ na równouprawnienie płci niż stopień religijności. Najbardziej egalitarne poglądy na podział ról płciowych zaobserwowano w krajach chrześcijańskich, w państwach postindustrialnych oraz społeczeństwach ateistycznych, a największą przeszkodą w kulturze równości płci okazał się islam. Przyznanie praw wyborczych kobietom nastąpiło w większości krajów protestanckich po zakończeniu I wojny światowej, natomiast w większości państw katolickich po zakończeniu II wojny światowej. Analiza wydarzeń historycznych powinna być zatem kolejnym etapem mającym na celu identyfikację uwarunkowań nierówności płci, w tym segregacji zawodowej.

4.1.2. Uwarunkowania historyczne

Rewolucja przemysłowa na przełomie XVIII i XIX wieku przyczyniła się do poprawy pozycji społeczno-zawodowej kobiet⁴⁸. Badania I. Pinchbeck (2013, s. 306-316) wskazują na dwojaki wpływ rewolucji przemysłowej na nierówności płci na rynku pracy. Z jednej strony, możliwości zatrudnienia kobiet wraz z postępem się zwiększyły. Co więcej, warunki pracy i płacy zaczęły się stopniowo poprawiać. Z drugiej strony, wykonywanie wyłącznie określonych typów prac przyczyniło się do stłoczenia kobiet w kilku, zmarginalizowanych zawodach. Jak podkreślają M. Charles (1992, s. 498) oraz

⁴⁸ Odmienne wnioski wysunęli S. Nicholas i D. Oxley (1993, s. 723-724). Koncentrując badania na brytyjskim społeczeństwie, wskazują na gwałtowny wzrost zakresu podejmowanych niskopłatnych, prostych czynności przez kobiety. Do obowiązków związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego dołączyła praca zarobkowa, przez co w wyniku rewolucji przemysłowej standard życia kobiet się pogorszył.

G. Racko i B. Burchell (2013, s. 583-585), wraz z postępowaniem technicznym oraz rozwojem sektora usług zakres segregacji zawodowej się zwiększył.

Wpływ modernizacji społeczeństwa na obecność kobiet w sferze zawodowej analizują również R. Inglehart i P. Norris (2009, s. 20-23). Zwracają uwagę na to, iż przejście od społeczeństw agrarnych do industrialnych spowodowało, iż kobiety zaczęły wykonywać pracę zarobkową. Kolejnym etapem była urbanizacja i pojawienie się społeczeństwa postindustrialnego⁴⁹, co wywołało wzrost poziomu edukacji wśród kobiet, uzyskanie praw wyborczych oraz spadek dzietności. Ponadto, bardziej egalitarne wartości sprzyjały obejmowaniu przez kobiety stanowisk kierowniczych oraz wykonywaniu wolnych zawodów. Wraz z postępującą demokratyzacją realizowana była idea równouprawnienia płci w sferze publicznej⁵⁰, szczególnie dzięki działalności ruchów feministycznych.

Warto przedstawić kolejne etapy aktywności kobiet i ich osiągnięcia w sferze publicznej i zawodowej. Pierwsza fala feminizmu rozpoczęła się pod koniec XVII wieku. Amerykańskie i brytyjskie sufrażystki walczyły o formalną równość kobiet i mężczyzn, szczególnie w kontekście prawa wyborczego. Zakończyła się po I wojnie światowej, gdy wiele krajów przyznało kobietom prawa wyborcze⁵¹ (Krzyżanowska, 2012, s. 59-83). Niewątpliwie przyczyniło się do tego zastąpienie mężczyzn walczących na froncie przez kobiety w roli głównych żywioleń rodzin. Dało to początek wykonywaniu pracy zarobkowej przez zamężne kobiety, które do tej pory związane

⁴⁹ Powstanie społeczeństw informacyjnych to istotny czynnik społeczno-kulturowy oddziałujący na wzrost i rozwój gospodarczy (Kwiatkowska, 2007).

⁵⁰ W ramach analizy państw OECD R. Inglehart, P. Norris i C. Welzel (2002, s. 322-323), zaobserwowali dodatnią korelację pomiędzy udziałem kobiet w parlamencie a stopniem wolności politycznej (wartość współczynnika korelacji liniowej Pearsona: 0,65, $p < 0,05$). W badanej grupie kraje skandynawskie cechowały się najwyższym stopniem wolności politycznej i udziałem kobiet w parlamencie. Irlandia, Japonia, USA, Włochy charakteryzowały się nieco niższym odsetkiem kobiet zasiadających w niższej izbie parlamentu, natomiast Korea Południowa i Turcja posiadały oba wskaźniki na najniższym poziomie.

⁵¹ Rok przyznania kobietom praw wyborczych w badanych krajach OECD: Australia (1902), Austria (1918), Belgia (1948), Kanada (1919), Chile (1949), Czechy (1920), Dania (1915), Estonia (1917), Finlandia (1906), Francja (1944), Niemcy (1918), Grecja (1949), Węgry (1919), Islandia (1915), Irlandia (1922), Izrael (1948), Włochy (1946), Japonia (1946), Korea Południowa (1948), Luksemburg (1919), Meksyk (1947), Holandia (1919), Nowa Zelandia (1919), Norwegia (1913), Polska (1918), Portugalia (1931), Słowacja (1920), Słowenia (1945), Hiszpania (1931), Szwecja (1921), Szwajcaria (1971), Turcja (1934), Wielka Brytania (1928), USA (1920) (Encyclopædia Britannica, 2017).

były przede wszystkim z gospodarstwem domowym. W okresie międzywojennym nierównowaga na rynku pracy spowodowała większą przychylność pracodawców do zatrudniania osób z grup dotychczas marginalizowanych na rynku pracy, w tym kobiet (Acemoglu, Autor i Lyle, 2004, s. 497-499; Goldin 1991, s. 741-743). Jednakże w obliczu kryzysu gospodarczego, pierwszeństwo zatrudnienia zwyczajowo posiadali mężczyźni. W konsekwencji wybuchu II wojny światowej prowadzono mobilizację kobiet do pracy w przemyśle zbrojeniowym, co pozwoliło im na zatrudnienie w zawodach wcześniej niedostępnych (Honey, 1985, s. 20-23).

Nowy porządek społeczno-gospodarczy po ogólnoświatowych konfliktach zbrojnych przyczynił się do intensyfikacji działań na rzecz równouprawnienia płci w sferze ekonomicznej oraz politycznej. Nastąpiły zmiany definicji ról kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym, które okazały się być krótkotrwałe. Według badań G. Braybon i P. Summerfield (1987, s. 281-287) nastawienie wobec pracy kobiet nie zmieniło się. Porównując ich sytuację przed 1914 i po 1945 roku, można stwierdzić, że wciąż doświadczały niedostępności zawodów zmaskulinizowanych, awansów zawodowych oraz obciążenia obowiązkami domowymi. Zapoczątkowało to w latach 60. XX wieku w USA drugą falę feminizmu. Kobiety wywodzące się z klasy robotniczej walczyły o zrównanie płac z mężczyznami, a także o partycypację w sferze politycznej (Krzyżanowska, 2012, s. 85-106). Tymczasem w Europie, szczególnie we Francji, rozwijała się filozofia feministyczna, która w przeciwieństwie do anglo-amerykańskich pragmatycznych postulatów, interesowała się głównie teorią oraz psychoanalizą.

Zróżnicowane tempo rozpowszechniania się dostępu kobiet do sfery ekonomicznej i politycznej pomiędzy krajami jest również zależne od instytucji formalnych. System prawa zwyczajowego (precedensowego) polega na jego oddolnym stanowieniu⁵². Jest on charakterystyczny dla krajów należących do dawnego imperium brytyjskiego. System prawa kontynentalnego jest oparty na tradycyjnym prawie cywilnym i polega na jego odgórnym stanowieniu⁵³. Wywodzi się on z tradycji cesarstwa rzymskiego oraz

⁵² Kraje OECD z dominującym systemem prawa precedensowego: Australia, Irlandia, Kanada, Nowa Zelandia, Wielka Brytania, USA. Izrael oraz Norwegia to kraje o mieszanym systemie prawa (CIA, 2017a).

⁵³ Kraje OECD z dominującym systemem prawa kontynentalnego: Austria, Belgia, Chile, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Islandia, Japonia, Korea Południowa,

kodeksu Napoleona, i jest charakterystyczny dla byłych kolonii francuskich, a także hiszpańskich (Easterly, 2008, s. 84-85). Wpływ kolonializmu na nierówności płci należy zatem rozpatrywać przez pryzmat dziedzictwa prawnego⁵⁴.

W systemie prawa zwyczajowego M. Doepke, M. Tertilt i A. Voena (2011, s. 20, za: Abrams i Settle, 1999) wyznaczyli trzy zasadnicze fazy przyznawania kobietom praw na przykładzie Wielkiej Brytanii i USA. W pierwszej połowie XIX wieku kobietom przyznano prawa ekonomiczne związane z własnością, prawa do opieki nad dziećmi i rozwodu. Na początku XX wieku kobiety otrzymały prawa polityczne. Druga połowa XX wieku zaznaczyła się przyznaniem kobietom pełni praw partycypacji w rynku pracy. Autorzy wskazują również na konsekwencje dla polityki państwa. W USA przyznanie pełni praw obywatelskich spowodowało wzrost wydatków na cele socjalne i związane z ochroną zdrowia o 24%. Stało się tak ze względu na pojawienie się kobiet w sferze publicznej i dostrzeżenie ich mniej korzystnej pozycji w systemie zabezpieczenia społecznego. Potwierdzają to późniejsze analizy sytuacji w Szwajcarii, która po przyznaniu praw wyborczych kobietom w roku 1971 odnotowała 28% wzrost wydatków na politykę społeczną.

Dalsze badania nad krajami anglosaskimi (Australia, Irlandia, Kanada, Nowa Zelandia, RPA, USA, Wielka Brytania) wykazały, iż są one liberalne w kontekście praw kobiet, jednocześnie społeczeństwa te są postrzegane jako patriarchalne (Ashkanasy, Trevor-Roberts i Earnshaw, 2002, s. 22). W tych wysoko rozwiniętych krajach, zorientowanych na efekty i bogacenie się (postrzeganych jako stereotypowo męskie atrybuty), obserwuje się pozytywne nastawienie menedżerów do promocji równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

W swoich rozważaniach R. Fernandez (2014, s. 23-24) analizuje prawa majątkowe kobiet pozostających w związkach małżeńskich w USA w latach 1850-1920. Stany oparte na systemie prawa cywilnego (majątek nabyty podczas trwania małżeństwa jest wspólną własnością, kobiety mają prawo do dziedziczenia połowy majątku), które są

Luksemburg, Meksyk, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Szwajcaria, Szwecja, Turcja, Węgry, Włochy (CIA, 2017a).

⁵⁴ Jak dostrzegła L. Fenwick (2009), głównym celem państw kolonizujących było osiągnięcie korzyści ekonomicznych. W przypadku kolonii brytyjskich proces ten odbywał się bez asymilacji ludności kolonialnej, natomiast kolonie francuskie doświadczały zacieśniania więzów ekonomicznych, politycznych i kulturowych. W późniejszym okresie miało to wpływ na rozpowszechnianie idei związanych z równością płci, w zależności od odziedziczonego w procesie kolonizacji systemu prawa.

przychylniej nastawione do praw kobiet, wprowadziły reformy prawa majątkowego później niż te oparte na systemie prawa zwyczajowego (kobiety mają prawo do dziedziczenia jednej trzeciej majątku). Badania K. Campbell i A. Minguez-Vera (2008, s. 446-447) dotyczą wpływu obecności kobiet w zarządach spółek na ich wyniki finansowe w kontekście obowiązującego systemu prawa. Studium przypadku Hiszpanii, charakteryzującej się koncentracją kapitału w dużych firmach rodzinnych, strukturami piramidowymi własności i kontroli, potwierdza istotność zakresu pionowej segregacji zawodowej. Kobiety rzadziej niż w analizowanych wcześniej krajach anglosaskich zajmują stanowiska wymagające odpowiedzialności. Wnioski dowodzą, iż zróżnicowanie płci w zarządach przyczynia się do lepszych wyników finansowych firmy, natomiast sam udział kobiet nie ma statystycznej istotności.

W literaturze przedmiotu wśród historycznych uwarunkowań segregacji zawodowej według płci rozpatrywana jest również globalizacja i demokratyzacja. Globalizacja – rozumiana jako proces międzynarodowego przepływu kapitału, dóbr, usług, ludzi, idei, wartości – może oddziaływać na standardy pracy, a także na prawa kobiet (Kabeer, 2004, s. 152). Ponadnarodowy transfer norm społeczno-kulturowych dotyczących równości płci jest możliwy poprzez handlową wymianę międzynarodową⁵⁵ oraz działanie korporacji transnarodowych (Stiglitz, 2006, s. 26). Globalizacja jest również procesem towarzyszącym demokratyzacji, która prowadzi do ustanowienia ustroju eliminującego napięcia polityczne, etniczne oraz ograniczającego skalę przemocy. W badaniach nad sytuacją w krajach Europy Zachodniej D. Acemoglu i J. Robinson (2000, s. 1168) zauważają, iż proces demokratyzacji państw przyczynia się do redystrybucji dochodów, upowszechnienia edukacji i zmniejsza zakres nierówności społecznych, w tym ze względu na płeć.

4.1.3. Procesy demograficzne

Modele przejść demograficznych, czyli spadku współczynników śmiertelności i urodzeń, oraz ich konsekwencje dla sytuacji kobiet na rynku pracy opisuje w swoich badaniach D. Coleman (2006, s. 402-404). Autor wskazuje na trzy zasadnicze etapy. Pierwszy, który jest uniwersalny dla społeczeństw przemysłowych, cechuje się obniżeniem przyrostu naturalnego. Drugi etap jest związany z rewolucją w warunkach

⁵⁵ Omówienie procesu wymiany międzynarodowej i jej wpływu na zjawisko segregacji zawodowej według płci przedstawiono w części niniejszego rozdziału dotyczącego czynników ekonomicznych.

życia społeczeństw (świadome planowanie potomstwa) w rozwiniętych krajach zachodnich. Trzeci etap został utożsamiony z problemem zastępowalności pokoleń i migracji, w większości krajów wysoko rozwiniętych. W swoich analizach M. Okólski (2014, s. 60-69) wskazuje na problem starzenia się społeczeństw, który objawia się m.in.: zapaścią rozrodczości oraz wydłużającą się przeciętną długością życia, szczególnie kobiet. Zjawisku towarzyszą również spadek przedwczesnej umieralności niemowląt i osób starszych. Znaczenie dla kobiet w kontekście ich aktywności ekonomicznej mają opóźniający się moment zawierania związków formalnych, a co się z tym częściowo wiąże, rodzicielstwa. Z jednej strony, wydłuża się okres dynamicznego rozwoju karier kobiet na jej początku, a z drugiej, wpływa to na mniejszą liczbę potomstwa w ciągu całego życia. W rezultacie, im niższy poziom dzietności, tym mniej przerw w karierze zawodowej kobiet, ale i większy problem społeczeństw z zastępowalnością pokoleń. Autor wskazuje również, iż starzenie się społeczeństw wpływa na wzrost znaczenia sektora usług medycznych oraz opieki długoterminowej. Podkreśla, że w tradycji społeczeństw patriarchalnych zawody medyczne i związane z opieką są przypisane kobietom. Tym samym starzenie się społeczeństw może wpływać na wzrost poziomu segregacji zawodowej według płci.

Wpływ dzietności⁵⁶ na segregację zawodową według płci stanowi przedmiot rozważań m.in.: R. Holzmann (2005), J. P. Vere (2011) oraz S. Kanji i S. Hupka-Brunner (2015). W swoich badaniach autorzy podkreślają znaczenie kosztu macierzyństwa przy podejmowanych wyborach edukacyjnych⁵⁷ i zawodowych. R. Holzmann (2005, s. 17-18) jest zdania, iż wzrost liczby kobiet decydujących się na późne macierzyństwo, tj. powyżej 40 roku życia, sprzyja eliminowaniu pionowej segregacji zawodowej. Efekt ten obserwuje się w krajach o lepszej dostępności opieki instytucjonalnej, zarówno finansowanej przez wydatki rządowe (np. Szwecja), jak i w

⁵⁶ W krajach wysoko rozwiniętych wraz z czasem, poprzez transmisję międzypokoleniową, upowszechnił się nowy wzorzec dzietności, a mianowicie preferencja co do jakości potomstwa (lepiej wykształcone, więcej zarabiające), a nie jego ilości. Może się to przyczyniać do eliminowania segregacji zawodowej według płci (Galor i Moav, 2002, s. 1180-1181).

⁵⁷ W. Jarecki (2008, s. 152-153) wskazuje, iż wybory edukacyjne są podyktowane przede wszystkim chęcią rozwoju zainteresowań oraz zdobyciem dobrej pracy. Jednocześnie zaznacza, iż zwrot z inwestycji w wykształcenie wyższe jest zróżnicowany ze względu na kierunek studiów (Jarecki, 2006, s. 31-32). Najdłuższy jest obserwowany w zawodach związanych z administracją oraz edukacją, które to są silnie sfeminizowane i cechują się niskim poziomem wynagrodzeń.

formie usług rynkowych (np. USA). Jak zauważa J. P. Vere (2011, s. 211), pojawienie się kolejnego dziecka w rodzinie przyczynia się do dłuższych okresów bierności zawodowej kobiet i spadku poziomu ich kapitału ludzkiego⁵⁸. Mężczyźni są skłonni przeznaczać więcej czasu na pracę zawodową w celu zwiększania poziomu swoich wynagrodzeń, traktując je jako rekompensatę utraconych zarobków kobiet w budżetach gospodarstw domowych. Według S. Kanji i S. Hupka-Brunner (2015, s. 136-137), im wcześniejszy wiek kobiety przy urodzeniu pierwszego dziecka, tym silniejszy wpływ na jej wybory edukacyjne oraz zawodowe. Za pomocą badań kohortowych zbadali grupę kobiet w wieku 16-17 lat, którą zróżnicowano ze względu na chęć szybkiego założenia rodziny i posiadania potomstwa. Następnie sondowano ich wybory edukacyjne, a w konsekwencji – zawodowe w wieku 23 lat. Za pomocą regresji liniowej dowiedziono, iż silna chęć posiadania potomstwa ma istotny wpływ na wybór zawodów sfeminizowanych, stereotypowo uważanych za bardziej przyjazne do łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi.

Wpływ małżeństwa na segregację zawodową według płci określa G. S. Becker (1985, s. S33-S37), ustalając, iż czas poświęcony przez zamężną kobietę na obowiązki domowe i opiekę nad potomstwem jest dłuższy niż w przypadku mężczyzn⁵⁹. Skutkuje to mniejszym zasobem kapitału ludzkiego kobiet oraz jego deprecjacją, w konsekwencji ma wpływ na wybory edukacyjne i preferencje zawodowe. Jak postuluje w swoich rozważaniach P. N. Cohen (2004, s. 250-251), włączenie do grupy zawodów – pracowników domowych – mogłoby ograniczyć ten problem. Na przykładzie amerykańskiego rynku pracy ukazuje potencjalne zmniejszenie bierności zawodowej w grupie kobiet, przy jednoczesnym wzroście zakresu segregacji zawodowej w ujęciu makroekonomicznym – ze względu na silną feminizację grupy pracowników domowych.

⁵⁸ Wyjątek stanowią kraje nordyckie, gdzie ilość potomstwa nie ma negatywnego wpływu na prawdopodobieństwo wykonywania pracy zawodowej (Baranowska-Rataj i Matysiak, 2016, s. 361).

⁵⁹ Ciekawe podejście prezentuje w swoich badaniach C. Yodanis (2005, s. 651-655). Na podstawie analizy 22 krajów zwraca uwagę na to, że te państwa, w których rozwody są akceptowane i praktykowane, są bardziej równościowo nastawione do podziału obowiązków domowych, m.in.: USA, Kanada, Szwecja i Norwegia. Jednocześnie, w krajach tych obserwuje się późniejszy wiek zawierania małżeństw, mniej aktów przemocy domowej oraz kobiety są mniej zależne finansowo od mężczyzn ze względu na mniejsze nierówności wynagrodzeń.

Migracje jako proces demograficzny mają również istotny wpływ na sytuację na rynku pracy (Keely, 2009, s. 396). W krajach OECD większość migrantów stanowią kobiety, które są lepiej wykształcone niż mężczyźni, a także charakteryzują się wyższymi wskaźnikami zatrudnienia niż kobiety kraju przyjmującego. Ich obecność na rynku pracy zwiększa ogólny zasób siły roboczej, ale ma również negatywny wpływ na poziom segregacji zawodowej według płci. Ze względu na wspomniane starzenie się społeczeństw oraz rolę opieki instytucjonalnej w krajach wysoko rozwiniętych migrantki najczęściej znajdują zatrudnienie w branżach związanych z pomocą domową oraz opieką. Odmienny wpływ migracji na segregację zawodową kobiet w oparciu o model dualnego rynku pracy badali D. S. Massey i in. (1993, s. 443-446). Wskazują, iż migranci zastępują osoby z grup defaworyzowanych – przede wszystkim kobiety i osoby młode – w zawodach mało prestiżowych, nisko płatnych czy o niskich szansach na osiągnięcie awansu zawodowego. Tym samym dochodzi do zmniejszenia się wielkości pionowej segregacji zawodowej ze względu na płeć wśród ludności kraju przyjmującego.

P. Boyle, T. J. Cooke, K. Halfacree i D. Smith (2001, s. 209-211) poddają pod rozwagę wpływ migracji rodzin na poziom aktywności ekonomicznej kobiet na przykładzie USA i Wielkiej Brytanii. Wyjaśniają, że kobiety, które migrowały wraz z głównym żywicielem rodziny częściej pozostawały bezrobotne lub bierne zawodowo. Korzyść dla jednego partnera nie oznaczała korzyści dla drugiego, pomimo relatywnej poprawy sytuacji całej rodziny (ang. *trailing spouse/tied migrant*). Wnioski te potwierdzają badania M. P. Taylora (2007, s. 796-797). Za pomocą estymacji modeli danych panelowych z efektami losowymi dotyczących angielskiego rynku pracy w latach 1991-2003 dowodzi, iż migracje ekonomiczne rodzin mają negatywny, długofalowy wpływ na dobrobyt kobiet. Po pierwsze, ze względu na utratę statusu pracownika, po drugie – nawet jeśli kobiety znajdują zatrudnienie – obniża się jakość ich pracy np. poprzez dłuższe dojazdy z domu do pracy, wysokość wynagrodzenia i pozycję zawodową.

4.1.4. Model teoretyczny: czynniki społeczno-kulturowe

Analiza badań innych autorów pozwoliła na zidentyfikowanie następujących czynników społeczno-kulturowych mających wpływ na zakres segregacji zawodowej według płci. Po pierwsze, stereotypy płci dotyczące pełnionych przez kobiety i

mężczyzn ról rodzinnych i zawodowych przyczyniają się do utrwalania nieproporcjonalnego podziału płatnej i nieodpłatnej pracy w gospodarstwach domowych. Ma to negatywne oddziaływanie na zjawisko segregacji zawodowej (Corcoran i Courant, 1987, Kanji i Hupka-Brunner, 2015). Wstępna analiza korelacji miernika segregacji zawodowej (OSI) ze zmienną *Potomstwo_K* jest zgodna z przedstawionym stanowiskiem. Dalszych badań wymaga dodatnia korelacja OSI ze zmienną *W_rodzina* oraz negatywna w przypadku *W_praca* (por. tabela 4.1). Jak podkreślają V. Gash i in. (2010), może to wynikać z chęci zachowania równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a pracą zawodową, co z jednej strony zwiększa poziom satysfakcji z życia, natomiast z drugiej – przyczynia się do utrwalania segregacji zawodowej. Z kolei, dodatnia relacja zmiennej *Szczescie* z OSI jest zgodna z badaniami R. Veenhovena (2012). Zatem im poczucie szczęścia w danym społeczeństwie wyższe, tym mniejszy zakres segregacji zawodowej.

Według badań W. Xu i A. Lefflera (1992) oraz E. McWhirtera (1997), im większe różnicowanie etniczne kraju, tym wyższy poziom segregacji zawodowej według płci. L. Blackwell (2003) dostrzega natomiast, że zjawiska te są względem siebie neutralne. Weryfikacji wymaga zatem dodatnia korelacja zmiennej *Zroz_jez* oraz OSI, która wskazuje na niższy poziom segregacji w krajach o większym różnicowaniu etnicznym.

G. Racko i B. Burchell (2013) dowodzą, iż religia ma istotny wpływ na różnicowanie zakresu segregacji zawodowej w krajach OECD. W swoich badaniach S. Norton i A. Tomal (2009) akcentują negatywny wpływ katolicyzmu oraz pozytywny protestantyzmu na segregację zawodową według płci, co tłumaczy uzyskane korelacje OSI ze zmiennymi *Rel_kat* oraz *Rel_prot*. Obok różnicowania religijnego na kształtowanie się zjawiska segregacji zawodowej ma również wpływ system prawny. Jak zauważają N. Ashkanasy i in. (2002) oraz R. Fernandez (2014), system prawa zwyczajowego sprzyja eliminowaniu segregacji zawodowej, co uzasadnia dodatnią korelację OSI ze zmienną *Syst_prec* (zob. tabela 4.1).

Na kształt omawianego zjawiska wpływ mają określone procesy demograficzne. Na podstawie badań literaturowych zidentyfikowano relacje pomiędzy segregacją zawodową a następującymi zjawiskami: negatywną dla starzenia się społeczeństw, (Okólski, 2014), a także dzietności i zastępowalności pokoleń (Coleman, 2006), oraz pozytywną dla późniejszego wieku zawierania małżeństwa, jak również decyzji o macierzyństwie (Holzmann, 2005). Analizując otrzymane współczynniki korelacji potwierdzono dodatnią zależność pomiędzy OSI a zmiennymi: *Wiek_K_dz* oraz

Wiek_K_malz. Odmienne relacje stwierdzono dla pozostałych badanych czynników z OSI, tj. dietności, zastępowalności pokoleń oraz starzenia się społeczeństw.

Tabela 4.1. Korelacja zidentyfikowanych czynników społeczno-kulturowych z OSI

	Dlug_zyc_K	Dzietnosc	Populacja_K	Potomstwo_K	Rel_kat	Rel_prot	Syst_prec
P	0,16***	0,22***	0,07*	-0,55***	-0,02	0,45***	0,34**
S	0,22***	0,41***	0,13***	-0,57***	-0,15***	0,53***	0,39**
	Szczescie	Wiek_K_dz	Wiek_K_malz	W_praca	W_rodzina	Zast_pok	Zroz_jez
P	0,31***	0,18***	0,34***	-0,33***	0,03	0,20***	0,29***
S	0,45***	0,23***	0,39***	-0,37***	0,06*	0,30***	0,30***

Objaśnienia: czynniki zostały uporządkowane w kolejności alfabetycznej. Wartości współczynników korelacji według oznaczeń: P – metoda korelacji liniowej Pearsona, S – metoda korelacji rang Spearmana. Poziom istotności korelacji według oznaczeń: *** - 0,1%; ** - 1%; * - 5%. Źródła i charakterystyka zmiennych zostały zaprezentowane w tabeli B1 w załączniku B. Szczegółowy opis i metoda konstrukcji wskaźnika OSI została przedstawiona w rozdziale drugim.

Źródło: opracowanie własne.

4.2. Czynniki ekonomiczne

4.2.1. Sytuacja na rynku pracy

W swoich rozważaniach I. E. Kotowska oraz U. Sztanderska (2007, s. 28) podkreślą, iż w sferze aktywności ekonomicznej kobiet mogą występować dwa konflikty związane z płcią. Konflikt kulturowy polega na zróżnicowanych rolach zawodowych oraz rodzinnych kobiet i mężczyzn, natomiast konflikt strukturalny polega na dostępności instytucjonalnych rozwiązań dotyczących opieki nad osobami zależnymi. W efekcie dochodzi do stereotypowych wyborów ścieżek edukacyjnych i zawodowych oraz nierówności płci w kontekście: czasu pracy, form zatrudnienia, zajmowanych stanowisk czy wynagrodzeń. Rozpatrywanie wpływu poziomu aktywności ekonomicznej na nierówności płci, w tym segregację zawodową nie jest zatem możliwe bez uwzględnienia szeregu czynników kulturowych czy związanych z polityką państwa⁶⁰.

Warto wyróżnić trzy modele aktywności ekonomicznej kobiet (Kotowska, 2009, s. 34-38). Charakterystyczna dla m.in. krajów śródziemnomorskich jest jednomodalna krzywa aktywności ekonomicznej kobiet, które po założeniu rodziny rezygnują z pracy zawodowej, stając się bierne zawodowo, często do momentu usamodzielnienia się

⁶⁰ Przykładowo, tematyka wzajemnych powiązań różnorodnych determinant zatrudnienia w ujęciu regionalnym jest przedmiotem badań m.in. A. Ziomek (2013) czy W. Jareckiego (2017).

potomstwa. Bimodalna krzywa aktywności ekonomicznej kobiet, która jest często spotykana w Holandii, Niemczech czy Austrii, polega na czasowym przerwaniu kariery zawodowej i powrocie na rynek pracy, np. po urlopie macierzyńskim. Kraje skandynawskie charakteryzują się krzywą w kształcie odwróconej litery U, gdzie praca zawodowa jest traktowana niezależnie od cyklu życia rodziny, a poziom aktywności ekonomicznej kobiet jest relatywnie najwyższy.

Badania F. Bettio (2002, s. S67-S70), dotyczące aktywności ekonomicznej kobiet i segregacji zawodowej według płci prowadzą do spostrzeżenia, iż wraz ze wzrostem wskaźnika zatrudnienia kobiet maleje zakres segregacji zawodowej według płci. Podkreśla zróżnicowanie w poziomie aktywności zawodowej pomiędzy krajami skandynawskimi, o wysokich wartościach wskaźnika zatrudnienia kobiet a śródziemnomorskimi i jego niskich wartościach. Jako przyczynę wskazuje na rolę przyjaznej rodzinie polityki państwa (ang. *family-friendly policy*) w krajach skandynawskich oraz opartej na realizowaniu usług opiekuńczych w ramach gospodarstwa domowego (ang. *family-based policy*) w krajach śródziemnomorskich. Z kolei, W. Miller i in. (1999, s. 224-226) rozważają wpływ wzrostu poziomu aktywności ekonomicznej kobiet w USA w latach 1985-1993 na zajmowanie stanowisk w urzędach miejskich. Dostrzegają, iż kobiety zajmują stanowiska pomocnicze, często w działach związanych z redystrybucją środków publicznych, ale brak ich na stanowiskach decyzyjnych. Na podstawie analizy 10 krajów europejskich w latach 1990-2000 J. Deutsch i J. Silber (2005, s. 252-253) wskazują na wyższy poziom segregacji zawodowej wśród pracowników najemnych niż wśród osób samozatrudnionych. Tłumaczą, iż kobietom trudniej jest wykonywać zawody stereotypowo męskie jako pracownicy najemni niż w ramach własnej działalności gospodarczej.

Na wielkość segregacji zawodowej ma także wpływ poziom bezrobocia⁶¹ czy szerzej koniunktura gospodarcza. W swoich badaniach J. Rubery i A. Rafferty (2013, s. 423) obserwują większe zaangażowanie kobiet w utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia, niż w przypadku mężczyzn. Analizując brytyjski rynek pracy w latach 2007-2011, dochodzą do wniosku, iż przywiązanie kobiet do miejsca pracy w sektorze

⁶¹ R. M. Blank i H. Shierholz (2006), poddając analizie zatrudnionych w wieku 18-54 lata w USA w latach 1979-2004, zauważają, iż im wyższy poziom wykształcenia, tym mniejsze nierówności w sferze aktywności ekonomicznej i bezrobocia według płci. Zwracają również uwagę na wpływ przynależności do grupy NEET (ang. *Non Employment, Education or Training*) w młodym wieku na późniejsze zajmowanie stanowisk niższego szczebla, o niskim prestiżu i niewielkich szansach na awans zawodowy.

bankowym, który w obliczu kryzysu ekonomicznego z sektora stabilnego stał się wrażliwym, spowodowało wzrost stopy bezrobocia wśród kobiet. Powoduje to niższy przeciętny poziom wydajności pracy kobiet w ciągu całego życia niż mężczyzn, co w konsekwencji wpływa na wzrost ich stłoczenia w sektorze publicznym. Inną przyczynę koncentracji zatrudnienia kobiet w sektorze publicznym poddają rozwadze T. van der Lippe i in. (2017, s. 15-16). Autorzy oszacowali model regresji liniowej dla 28 krajów w latach 2004 i 2010. Zaobserwowali, iż w obliczu bezrobocia zarówno kobiety, jak i mężczyźni poświęcają więcej czasu na obowiązki domowe, jednak kobiety w większym wymiarze. W kontekście kryzysu ekonomicznego z 2007 roku większa skala bezrobocia dotknęła mężczyzn pracujących w sektorach budownictwa i przemysłu niż kobiety zatrudnione w edukacji czy służbie zdrowia, co jednak nie miało wpływu na zmniejszenie obciążeń kobiet nieodpłatną pracą domową. Reasumując, podkreślają zjawisko podwójnego obciążenia kobiet, zarówno obowiązkami domowymi, jak i zawodowymi.

Wśród analizowanych czynników związanych z sytuacją na rynku pracy należy wskazać na nierówności wynagrodzeń ze względu na płeć. F. D. Blau i L. M. Kahn (2016, s. 49-50) w badaniach dotyczących rynku pracy w USA w latach 1980-2010 zauważają, iż nierówności płci w sferze wyangrodzeń (ang. *gender wage gap*) pomiędzy kobietami a mężczyznami uległy zmniejszeniu. Jednocześnie zwracają uwagę na grupę stanowisk najwyższego szczebla, charakteryzujących się najwyższym poziomem wynagrodzeń, gdzie omawiane nierówności się zwiększyły. Dowodzą, iż z jednej strony, im niższy ogólny poziom wynagrodzeń, a co za tym idzie, niższe nierówności płacowe między płciami w danym zawodzie, tym większa jego feminizacja. Z drugiej strony, upatrują w pionowej segregacji zawodowej, a przede wszystkim w występowaniu zjawiska szklanego sufitu przyczyn utrzymujących się nierówności wynagrodzeń według płci. Postulują, iż tłumacząc zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn należy przywiązywać mniejszą wagę do czynników związanych z kapitałem ludzkim, takich jak wykształcenie czy doświadczenie zawodowe, a dokładniej analizować aspekty psychologiczne (nastawienie do ryzyka, konkurencji, negocjacji) oraz społeczne (podział ról w rodzinie, stereotypy płci).

Wymiar czasu pracy jako czynnik wpływający na poziom segregacji zawodowej jest przedmiotem wielu opracowań dotyczących równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym (ang. *work-life balance*). Normy kulturowe i stereotypy płci mają wpływ na kształtowanie się podziału pracy w rodzinach z dziećmi lub osobami zależnymi

wymagającymi opieki (Messing, Tissot, Couture i Bernstein, 2014, s. 188-189). Powszechnie przyjętym modelem jest praca zawodowa mężczyzn w dłuższym wymiarze godzinowym oraz skracanie czasu pracy zawodowej kobiet na rzecz nieodpłatnej pracy domowej⁶². Badanie analizujące grupę państw OECD wskazuje na zależność pomiędzy wyższym poziomem wykształcenia kobiet, mniejszą liczbą dzieci oraz ich rosnącym wiekiem, niższym wynagrodzeniem małżonka/partnera a większym udziałem kobiet pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy (OECD, 2017a, s. 134-135). Pojawienie się w rodzinie potomstwa ma zróżnicowany wpływ na czas pracy rodziców. Przykładowo w Danii, Norwegii, Francji oraz Finlandii oboje rodziców decyduje się na zmniejszenie wymiaru czasu pracy, z kolei w Niemczech, Austrii czy Szwajcarii, sytuacja ta dotyczy wyłącznie kobiet.

W literaturze większość badań nad niepełnym wymiarem czasu pracy dotyczy jego wpływu na nierówności wynagrodzeń oraz świadczeń emerytalnych ze względu na płeć. Jak zauważa M. Paul (2016, s. 514), na przykładzie niemieckiego rynku pracy w latach 1984-2011 praca w wymiarze od 5 do 15 godzin tygodniowo przyczynia się do niższych wynagrodzeń – zarówno w krótkim, jak i długim okresie. Praca w wymiarze od 16 do 34 godzin tygodniowo ma wpływ na różnice wynagrodzeń wyłącznie w długim okresie oraz w wysokości świadczeń emerytalnych. Ciekawym uzupełnieniem analizy niemieckiego rynku pracy w latach 1984-2014 jest badanie zaproponowane przez P. Matuszaka (2017). Dowodzi, iż niepełny wymiar czasu pracy ma negatywny wpływ na wysokość wynagrodzenia w ciągu 5 lat od zmiany pracy na pełen etat. Efekt oszacowany za pomocą modeli danych panelowych z efektami stałymi okazał się istotny statystycznie w grupie mężczyzn nisko i średnio wykwalifikowanych.

Jak analizują S. Connolly i M. Gregory (2008, s. i89-i91), zmiana wymiaru czasu pracy powoduje nie tylko obniżenie wynagrodzeń, ale i często zmianę miejsca pracy. Badając brytyjski rynek pracy dostrzegają, że wysoko wykwalifikowane kobiety, najczęściej około 30 roku życia decydują się na zmianę wymiaru czasu pracy, co jest związane z obowiązkami macierzyńskimi. Są one szczególnie narażone na utratę swojego kapitału ludzkiego, a odwrócenie tego stanu następuje średnio po 6 latach. Podobne wnioski wysuwa L. Blackwell (2001, s. 159-160). Przejście z pełnego na

⁶² Jak wskazuje P. Michoń (2015, s. 32), wraz z bogaceniem się społeczeństw dochodzi do zmniejszania się wymiaru czasu poświęcanego na pracę płatną i nieodpłatną. Jednocześnie zmniejszają się dysproporcje w czasie przeznaczanym na pracę zawodową i domową pomiędzy kobietami a mężczyznami.

niepełny wymiar czasu pracy wiąże się z obniżeniem statusu jako pracownika, a także przeniesieniem do zawodów typowo kobiecych z niższymi płacami i mniejszymi możliwościami awansu zawodowego. Ponadto, kobiety pracujące w pełnym wymiarze czasu pracy z większym prawdopodobieństwem znajdują zatrudnienie w zmaskulinizowanych zawodach czy branżach niż te pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jak podkreśla A. H. Beller (1982, s. 383), kobiety zatrudnione na pełen etat miały blisko cztery razy większą szansę na pracę w męskich zawodach niż te korzystające z elastycznych form zatrudnienia.

4.2.2. Wzrost gospodarczy

Siła wpływu wzrostu gospodarczego na nierówności płci zależy od osiągniętego poziomu rozwoju społeczno-ekonomicznego danego kraju, na co zwracają uwagę w swoich badaniach m.in. D. Dollar i R. Gatti (1999) oraz N. Kabeer i L. Natali (2013)⁶³. Z analiz D. Dollara i R. Gattiego (1999, s. 4) przeprowadzonych na grupie 127 państw w latach 1975-1990 w krajach wysoko rozwiniętych, wynika występowanie tzw. dodatkiego sprzężenia zwrotnego. Z jednej strony, w bogatszych państwach dostrzega się mniejsze nierówności płci w sferze edukacji, rynku pracy i polityki, natomiast z drugiej, idee równościowe przyczyniają się do bogacenia się społeczeństw⁶⁴. W warunkach wzrostu gospodarczego rozszerzają się możliwości kobiet co do awansu zawodowego oraz rosną ich wynagrodzenia⁶⁵, również dzięki urynkowaniu prac

⁶³ W swoich analizach S. Kapsos (2005, s. 11-12) bada elastyczność zatrudnienia ze względu na wzrost gospodarczy. W grupie krajów wysoko rozwiniętych (Europa Zachodnia, Ameryka Północna, Australia, Nowa Zelandia oraz Japonia) przeciętnie w latach 1991-2003 elastyczność zatrudnienia kobiet okazała się być wyższa niż mężczyzn (szczególnie w krajach opartych na eksporcie). Oznacza to, iż wzrost gospodarczy jako czynnik wpływu na strukturę zatrudnienia kobiet powinien być istotny.

⁶⁴ Znaczenie równości płci dla długookresowego wzrostu gospodarczego stanowi przedmiot badań N. P. Lagerlöfa, (2003, s. 421-423). Autor zaznacza, iż wzrostowi równości płci w analizowanych 27 krajach OECD, który jest mierzony stosunkiem lat kształcenia kobiet do mężczyzn towarzyszy spadek wskaźnika dzietności. Dowodzi, iż zależność ta wynika ze wzrostu kosztu alternatywnego bierności zawodowej kobiet i wpływa na rosnący w czasie poziom PKB *per capita*.

⁶⁵ Badanie zaproponowane przez R. H. Oostendorp (2009, s. 159) dotyczy wpływu wzrostu gospodarczego na nierówności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych. Wyniki analizy regresji dla grupy 80 krajów w latach 1983-1999 prowadzą do wniosku, iż wzrost poziomu PKB *per capita* wpływa na zmniejszanie się nierówności płac zarówno w sfeminizowanych, jak i zmaskulinizowanych grupach zawodowych.

domowych i opiekuńczych⁶⁶. W swoim opracowaniu N. Kabeer i L. Natali (2013, s. 21-33) zauważają pozytywną korelację wzrostu gospodarczego oraz równości płci w państwach bardziej zamożnych. W krajach rozwijających się obserwowane jest zjawisko feminizacji ubóstwa. Polega ono na ograniczonym dostępie kobiet do opieki zdrowotnej, edukacji oraz miejsc pracy ze względu na przekonanie, iż ich wkład w tworzenie dochodu jest mniejszy niż mężczyzn. Wnioski płynące z obu przedstawionych badań są zgodne z teorią dyskryminacji G. S. Beckera (1957, s. 153-158), która zakłada, iż staje się ona zbyt kosztowna w przypadku gospodarek konkurencyjnych, wysoko rozwiniętych, otwartych na wymianę międzynarodową.

Odmienne stanowisko w kontekście wpływu wzrostu gospodarczego na segregację zawodową prezentują w swoich badaniach J. A. Ball (2008) oraz I. Gaddis i S. Klasen (2011). Z wykorzystaniem analizy regresji J. A. Ball (2008, s. 63-65) dowodzi, iż wraz ze wzrostem PKB *per capita* rośnie segregacja zawodowa według płci mierzona wskaźnikiem ID (ang. *Index of Dissimilarity*⁶⁷). Co więcej, siła tego wpływu zależy od stopnia feminizacji sektora pozarolniczego. Gospodarki wysoko rozwinięte, oparte na usługach, doświadczają najsilniejszego wpływu wzrostu PKB *per capita* na wzrost poziomu segregacji zawodowej⁶⁸. I. Gaddis i S. Klasen (2011, s. 25) koncentrują się na wpływie wartości dodanej wytwarzanej przez poszczególne sektory ekonomiczne w gospodarce na współczynnik aktywności ekonomicznej ludności. W oparciu o analizę regresji krajów OECD w latach 1980-2005 zaobserwowali istotne znaczenie wzrostu

⁶⁶ C. Olivetti i B. Petrongolo (2016, s. 406-407) analizują wpływ urynkowania pracy domowej i usług opiekuńczych na segregację zawodową według płci. Z jednej strony, przyczynia się to do wzrostu poziomu aktywności ekonomicznej kobiet ze względu na mniejsze obciążenie pracą domową. Natomiast z drugiej strony, ze względu na feminizację sektora usług zwiększa się zakres poziomej segregacji zawodowej.

⁶⁷ Definicja oraz opis konstrukcji wskaźnika ID został zaprezentowany w rozdziale drugim.

⁶⁸ W swoim studium nad wpływem wzrostu gospodarczego na poziom aktywności ekonomicznej kobiet C. Goldin (1994, s. 24-26) koncentruje się na rynku pracy w USA od końca XIX do początków XX wieku. Autorka wskazuje, iż we wczesnym stadium rozwoju, kiedy gospodarka była oparta na rolnictwie, kobiety pracowały na rzecz rodzinnych gospodarstw, łącząc pracę z opieką nad dziećmi. W miarę bogacenia się kraju i przechodzenia do produkcji przemysłowej, kobiety były wypierane z rynku pracy przez lepiej wykształconych mężczyzn, a kobiety zamężne doświadczały marginalizacji poprzez przymus nieodpłatnej pracy domowej. W krajach rozwiniętych poziom aktywności ekonomicznej kobiet wzrósł w związku z serwicyzacją gospodarki, jednocześnie zwiększył się zakres segregacji zawodowej według płci.

wartości dodanej w sektorze usług, w branży handlowej oraz związanej z zakwaterowaniem i gastronomią na wzrost zatrudnienia kobiet w tym sektorze i branżach, a tym samym na wzrost wielkości poziomej segregacji zawodowej według płci.

Cykl koniunkturalny oddziałuje na sytuację na rynku pracy, w tym na zjawisko segregacji zawodowej według płci. W swoich analizach C. Bansak, M. Graham i A. Zabedee (2012, s. 562, za: Rubery, 1988) przyjmują trzy teoretyczne założenia. Po pierwsze, kobiety są bardziej narażone na utratę pracy w momencie kryzysu ekonomicznego, gdyż są grupą defaworyzowaną na rynku pracy⁶⁹. Po drugie, jeśli praca kobiet jest ściśle związana z branżami szczególnie narażonymi na recesję, np. handel międzynarodowy czy rynek nieruchomości, mogą one doświadczać częstszych zwolnień. Po trzecie, w trakcie recesji kobiety stanowią tańszy substytut pracy mężczyzn. Badania empiryczne dotyczące USA w latach 1966-2010 ukazują, iż w badanym okresie poziom segregacji zawodowej według płci zmniejszył się, natomiast kryzysy gospodarcze odwracały ten trend (Bansak i in., 2012, s. 564-565). Co ciekawe, to mężczyźni byli bardziej narażeni na utratę zatrudnienia niż kobiety. Przyczyniła się do tego maskulinizacja branż przemysłowych, szczególnie dotkniętych recesją. Inny aspekt wpływu wahań koniunktury na pozycję zawodową według płci na meksykańskim rynku pracy w latach 1987-1993 analizuje W. Cunningham (2001, s. 119-120). Zauważa, iż kobiety niezamężne i bezdzietne, zajmujące wysoko płatne stanowiska, są mniej podatne na negatywne skutki kryzysów ekonomicznych niż pracownice posiadające rodzinę. Ponadto, badania prowadzą do konkluzji o wzroście znaczenia szarej strefy zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn w czasie kryzysu jako zabezpieczenia dochodów rodzin. Potwierdzają to wnioski H. Hoynes'a (1999, s. 39-45), który uwypuklił mniejszą wrażliwość zatrudnienia i poziomu wynagrodzeń wysoko wykwalifikowanych kobiet na fluktuacje związane z kryzysem niż w subpopulacji wysoko wykształconych mężczyzn. Badając sytuację na rynku pracy w USA po kryzysach w latach 1982 i 1992 zauważył, iż kolejna recesja zmniejszyła wrażliwość grup defaworyzowanych, tj. kobiet i Afroamerykanów na jej negatywne skutki. Pomimo

⁶⁹ Znaczenie aktywnej polityki rynku pracy wobec tzw. grup problemowych (m.in. kobiet, osób niepełnosprawnych, osób powyżej 50 roku życia, osób długotrwale bezrobotnych) podejmuje w swoich opracowaniach W. Kwiatkowska (2013a). Autorka wskazuje również na szczególną rolę szkoleń aktualizujących i podnoszących kwalifikacje matek z małymi dziećmi, które nie podjęły zatrudnienia po narodzinach dziecka (Kwiatkowska, 2012, s. 126-127).

tego, spadkowi wskaźnika zatrudnienia mężczyzn o 1 p.p. towarzyszył spadek omawianego wskaźnika dla kobiet o 1,5 p.p. oraz dla grupy Afroamerykanów o 2,95 p.p.

4.2.3. Wymiana międzynarodowa

W pierwszej kolejności warto przytoczyć wyniki badań M. Bussmann (2009, s. 1035), która za pomocą analizy regresji dla krajów OECD w latach 1970-2000 stwierdza, iż wraz ze wzrostem salda bilansu handlu zagranicznego rośnie zatrudnienie kobiet w sektorze usług, co przyczynia się do rozprzestrzeniania się zjawiska poziomej segregacji zawodowej według płci.

Natomiast R. H. Oostendorp (2009, s. 159) wskazuje na pozytywny wpływ rozwoju handlu międzynarodowego oraz wzrostu udziału bezpośrednich inwestycji zagranicznych w kontekście eliminowania pionowej segregacji zawodowej w zawodach wymagających niskich kwalifikacji – zarówno w biedniejszych, jak i bogatszych państwach oraz w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji w krajach o wyższym poziomie dobrobytu.

Jak podkreślają E. Neumayer i I. De Soysa (2011, s. 1071-1073), dobre praktyki dotyczące równości płci są przenoszone na zasadzie zależności przestrzennej, tj. pomiędzy krajami prowadzącymi wymianę handlową oraz dokonującymi bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Autorzy zbadali kraje o różnym poziomie rozwoju ekonomicznego w latach 1981-2007 i dowiedli, iż wymiana handlowa sprzyja równości ekonomicznej kobiet i mężczyzn we wszystkich krajach, za wyjątkiem słabo rozwiniętych, natomiast bezpośrednio inwestycje zagraniczne nie mają statystycznie istotnego wpływu.

W swoich badaniach S. E. Black i E. Brainerd (2004, s. 21) rozważają dwojaki wpływ globalizacji poprzez analizę regresji dla USA w latach 1976-1993. Zwracają uwagę na proces importowania wartości równości płci, wnioskując, iż międzynarodowa konkurencja zwiększa udział kobiet wśród menedżerów w sposób istotny statystycznie. Jednocześnie zauważają, iż rozpowszechnianie się zdominowanych przez mężczyzn korporacyjnych sieci społecznych poprzez globalizację wzmacnia zjawisko segregacji zawodowej według płci.

Przenoszenie pozytywnych standardów pracy (w tym mniejsza skłonność do dyskryminacji ze względu na płeć, rasę czy religię) z krajów bardziej do mniej

rozwinętych to przedmiot rozważań E. Aguayo-Telleza (2012, s. 21-24). Wynika z nich, że polityka liberalizacji handlu zwiększa nierówności wynagrodzeń pomiędzy wysoko a nisko wykwalifikowanymi pracownikami, szczególnie dotykając nisko wykwalifikowanych kobiet.

W swoich analizach E. Braunstein (2006, s. 14-20) zauważa, iż duży udział bezpośrednich inwestycji zagranicznych prowadzi do feminizacji sektorów związanych z eksportem. Na przykładzie największych inwestycji zagranicznych w krajach Ameryki Łacińskiej dostrzega stłoczenie kobiet w branżach związanych z elektroniką, tekstyliami oraz odzieżą. W obliczu konkurencji międzynarodowej, są to sektory szczególnie narażone na presję niskich kosztów pracy, przez co wynagrodzenia kobiet są relatywnie niskie. Wraz z postępem technicznym następuje defeminizacja sektora eksportowego⁷⁰, w konsekwencji zmniejsza się zakres segregacji zawodowej według płci.

Sprawdzając powiązania pomiędzy wymianą gospodarczą a polityką państwa, M. R. Busemeyer i J. L. Garritzmann (2017, s. 18-20) poddają badaniu wpływ globalizacji mierzonej saldem bilansu handlu zagranicznego na wydatki publiczne. Jak podkreślają, wymiana międzynarodowa ma istotny wpływ na zmniejszanie wydatków związanych z pasywną polityką rynku pracy (np. zasiłki dla bezrobotnych) na rzecz wydatków na edukację i szkolnictwo wyższe.

4.2.4. Model teoretyczny: czynniki ekonomiczne

Przeprowadzona analiza literatury przedmiotu powoliła na wyodrębnienie grupy czynników ekonomicznych oddziałujących na zjawisko segregacji zawodowej według płci. W pierwszej kolejności zauważono, iż na eliminowanie omawianego zjawiska pozytywnie wpływa wzrost poziomu aktywności ekonomicznej oraz poziomu zatrudnienia kobiet (Bettio, 2002). Dodatnia korelacja miernika segregacji zawodowej (OSI) ze zmiennymi *Aktywnosc_K* oraz *Zatrudnienie_K* jest zgodna z przedstawionymi wnioskami (zob. tabela 4.2). Jak jednak podkreśla I. E. Kotowska (2007), rozpatrywanie wpływu aktywności ekonomicznej na omawiane zjawisko nie jest możliwe bez

⁷⁰ C. Juhn, G. Ujhelyi i C. Villegas-Sanchez (2014, s. 191) dowodzą, iż liberalizacja handlu prowadzi do postępu technicznego w firmach eksportowych w Meksyku poprzez komputeryzację. Znaczny spadek taryf eksportowych przyczynia się do chętniejszego zatrudniania kobiet na stanowiskach niewymagających pracy fizycznej (administracyjnych) i ich wyższych wynagrodzeń.

uwzględniania szeregu interakcji, np. z wydajnością pracy (dodatnia korelacja OSI ze zmienną *Wydajnosc*) czy koniunkturą rynku pracy (ujemna korelacja ze zmienną *Bezr_wyz*). Wraz z wzrostem wydajności pracy oraz spadkiem stopy bezrobocia w grupie kobiet z wyższym wykształceniem poziom segregacji zawodowej się zmniejsza.

R. M. Blank i H. Shierholz (2006) podkreślają, iż osoby młode niepracujące (bezrobotne lub bierne zawodowo), nieuczące się i niedokształcające częściej doświadczają pracy na stanowiskach niższego szczebla i o niewielkich szansach awansu zawodowego, co potwierdza ujemną korelację OSI ze zmienną *NEET*.

W swoich badaniach L. Blackwell (2001, s. 159-160) wskazuje, iż przejście z pełnego na niepełny wymiar czasu pracy przyczynia się do wzrostu zakresu segregacji zawodowej według płci. Natomiast S. Connolly i M. Gregory (2008, s. i89-i91) podkreślają, iż zmiana wymiaru czasu pracy jest często związana z obowiązkami rodzicielskimi, i w perspektywie długookresowej nie ma negatywnego wpływu na omawiane zjawisko. Ujemna korelacja OSI ze zmienną *Czas_praca* może zatem wynikać z tej zależności.

Dla zmiennych charakteryzujących koniunkturę gospodarczą, tj. *Def*, *DN*, *Kons*, *Wzrost* otrzymano ujemne korelacje ze wskaźnikiem OSI. Zgodnie z podejściem C. Bansak i in. (2012) w trakcie recesji kobiety stanowią tańszy substytut pracy mężczyzn i są zatrudniane nawet w branżach silnie zmaskulinizowanych, co prowadzi do zmniejszania się zakresu zjawiska segregacji zawodowej. Jak jednak podkreśla J. A. Ball (2008), bogacenie się społeczeństw, konsumpcjonizm oraz serwicyzacja gospodarek przyczynia się do stłoczenia kobiet w sektorze pozarolniczym, tym samym do utrzymywania się segregacji zawodowej według płci (Gaddis i Klasen, 2011).

Handlowa wymiana międzynarodowa ma pozytywny wpływ na eliminowanie segregacji zawodowej (Neumayer i De Soysa, 2011), co tłumaczy dodatnie korelacje wskaźnika OSI ze zmiennymi *BIZ*, *Eksport* oraz *Import* (por. tabela 4.2). Jednocześnie wiele badań wskazuje, iż wraz ze wzrostem salda bilansu handlu zagranicznego rośnie zatrudnienie kobiet w sektorze usług, a duży udział bezpośrednich inwestycji zagranicznych prowadzi do feminizacji sektorów związanych z eksportem (Braunstein, 2006; Bussmann, 2009). Wpływ wymiany międzynarodowej na poziom segregacji zawodowej według płci wymaga zatem bardziej pogłębionych badań.

Tabela 4.2. Korelacja zidentyfikowanych czynników ekonomicznych z OSI

	Aktywnosc_K	Bezr_wyz	BIZ	Czas_praca	Def	DN	Eksport
P	0,63***	-0,25***	0,03	-0,59***	-0,20***	-0,10**	0,14***
S	0,72***	-0,24***	0,16***	-0,54***	-0,21***	-0,08*	0,22***
	Import	Kons	NEET	Stop_bezr	Wydajnosc	Wzrost	Zatrudnienie_K
P	0,13***	-0,12***	-0,36***	0,07*	0,22***	-0,14***	0,57***
S	0,12***	-0,11**	-0,35***	0,06*	0,19***	-0,15***	0,65***

Objaśnienia: patrz tabela 4.1.

Źródło: opracowanie własne.

4.3. Czynniki związane z polityką państwa

4.3.1. Polityka na rynku pracy

Polityka państwa na rynku pracy wobec zjawiska segregacji zawodowej według płci koncentruje się na trzech podstawowych obszarach, tj. regulacje prawne, programy i akcje afirmatywne oraz dobre praktyki dla funkcjonowania przedsiębiorstw (Bettio i in., 2009, s. 46-54). Wiele działań podejmowanych jest w ramach programów rządowych w celu eliminowania przyczyn segregacji zawodowej, m.in. segregacji edukacyjnej, jak i jej skutków, np. niedoreprezentowania kobiet w zarządach przedsiębiorstw. Niezależnie od wielkości segregacji zawodowej niezbędne jest stwarzanie środowiska do funkcjonowania przedsiębiorstw w pozbawionej stereotypów kulturze organizacji. W grupie państw OECD najdłuższą tradycję w tym zakresie mają kraje skandynawskie, Francja, Holandia, Niemcy oraz Wielka Brytania. Tymczasem kraje Europy Południowej wciąż starają się eliminować problem niskiego poziomu aktywności ekonomicznej kobiet, ułatwiając godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Przyjmując założenie występowania dualnego rynku pracy, rola polityki państwa na rynku pracy różni się w zależności od kontekstu kulturowego. Rozważania J. Rubery i C. Fagan (1995, s. 233-234) koncentrują się na badaniach porównawczych krajów europejskich dotyczących różnic w poziomie segregacji zawodowej według płci a funkcjonowaniem instytucji rynku pracy. Podkreślają, iż uwarunkowania wskazanych zależności mają aspekt narodowy, jednak europejski system norm kulturowych jest spoiwem umożliwiającym wspólną analizę. Zauważają, iż stłoczenie kobiet w zawodach o niższych wynagrodzeniach i statusie jest wynikiem dwóch czynników: strategii pracodawców dotyczących np. elastycznych form zatrudnienia oraz powszechności modelu tradycyjnego, w którym mężczyzna jest głównym żywicielem rodziny. Postulują wdrożenie uregulowań dotyczących wynagrodzeń np. płac

minimalnych czy bardziej przyjaznych rodzinom systemów wynagrodzeń. Kolejno wskazują na akcje afirmatywne związane ze zmianą stereotypowych ścieżek edukacyjnych, a tym samym wyborów zawodowych kobiet i mężczyzn.

Badania H. J. Kima (2016, s. 319-321) dotyczące Korei Południowej uwypuklają wysoki poziom ochrony zatrudnienia tzw. pracowników standardowych (ang. *standard workers*), którymi w większości są mężczyźni zatrudnieni w dużych firmach, nastawionych na eksport. Z drugiej strony, autor zaznacza brak aktywnej polityki rynku pracy skierowanej na pracowników niestandardowych (ang. *non-standard workers*) pracujących w małych firmach usługowych, pozbawionych możliwości szkoleń czy ubezpieczenia w sytuacji bezrobocia. Większość tej grupy stanowią kobiety, ale i osoby młode oraz wychodzące z długotrwałego bezrobocia. Studium przypadku koreańskiego rynku pracy wskazuje, iż jego segmentacja, wzmacniana polityką państwa, przyczynia się do utrwalania wysokiego poziomu segregacji zawodowej według płci. Przykład Irlandii ukazuje politykę państwa, której głównym celem jest eliminowanie nierówności sprzyjających stłoczeniu kobiet na drugorzędym rynku pracy przede wszystkim poprzez wsparcie dla systemu edukacji i szkoleń (Turner, Cross i Murphy, 2017, s. 14-17). Dodatkowo, T. Turner i in. (2017) analizując sektor publiczny (na przykładzie: Austrii, Francji, Holandii i Szwecji) ukazują szereg instrumentów, takich jak: regulaminy, dobre praktyki, porozumienia sprzyjające awansom zawodowym kobiet oraz metody godzenia życia zawodowego z rodzinnym (ang. *work-life balance*). Znaczenie państwa jako pracodawcy w kontekście oddziaływania na zakres segregacji zawodowej według płci jest przedmiotem badań J. Dämmricha i H. P. Blossfelda (2017, s. 275-276). Analizując 26 krajów należących do Unii Europejskiej, zauważają, iż kobiety na stanowiskach kierowniczych oraz dyrektorskich są mniej niedoreprezentowane w zawodach stereotypowo męskich niż kobiecych.

Jak dowodzi S. Neuman (1998), odpowiednia kombinacja instrumentów polityki państwa na rynku pracy i społeczno-gospodarczej jest niezbędna w celu skutecznego ograniczania zakresu segregacji zawodowej według płci. J. Rich i S. Palaz (2008, s. 212-213) dokonują analizy porównawczej sytuacji na rynku pracy w Turcji w latach 1975 i 2000. Koncentrują się na regulacjach prawnych, które według nich miały wpływ na wzrost poziomu segregacji zawodowej pomiędzy badanymi latami. Zauważają również, iż normy kulturowe silnie oddziałują na obowiązujące prawo. Pomimo zapisu zabraniającego dyskryminacji kobiet w konstytucji (1980) oraz ratyfikowania Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (1982),

dopiero w 2003 roku wprowadzono przepisy zabraniające zwolnień kobiet z pracy w okresie ciąży. Znacznym utrudnieniem w kontekście edukacji oraz pracy zawodowej są w Turcji prawa, które odnoszą się bezpośrednio do rynku pracy. Przykład stanowią zakazy wykonywania niebezpiecznej pracy w sektorze związanym z produkcją czy w określonych godzinach przez kobiety.

Polityka państwa na rynku pracy w postaci programów i akcji afirmatywnych jest przedmiotem wielu badań m.in. S. H. Mastracci (2005) czy M. Bertrand, S. E. Black, S. Jensen i A. Lleras-Muney (2014). Niemniej ich nadrzędnym celem jest budowanie środowiska sprzyjającego zarządzaniu różnorodnością w organizacjach, co w swoich opracowaniach analizują, np. R. Strohmeier i V. Tonoyan (2005) oraz A. Kalev, F. Dobbin i E. Kelly (2006).

S. H. Mastracci (2005, s. 31-32) wskazuje na wpływ dwóch programów realizowanych na szczeblu państwowym w USA na rzecz zwiększania udziału kobiet w zawodach oraz branżach zmaskulinizowanych na początku lat 90. XX wieku. Ich głównym celem była eliminacja segregacji zawodowej według płci poprzez wzrost zatrudnienia kobiet w tzw. nietradycyjnych zawodach. Pierwszy z nich zapewniał wsparcie finansowe dla poszczególnych stanów, które zdecydowały się zorganizować system szkoleń dla kobiet osiagających w gospodarce relatywnie niski poziom wynagrodzeń, aby ukierunkować je na znalezienie pracy w grupie zawodów zmaskulinizowanych. Drugi z omawianych programów miał na celu finansowanie projektów tworzących miejsca pracy dla kobiet, realizowanych przez pracodawców lub organizacje ich zrzeszające, działających w branżach tradycyjnie męskich. Program ten był jednak krytykowany za wysoki stopień fluktuacji zatrudnienia kobiet na dofinansowywanych stanowiskach pracy.

Wdrażanie kwot dotyczących płci w zarządach spółek to obszar badań M. Bertrand i in. (2014, s. 26-28). Prekursorem tego procesu była Norwegia, która wprowadziła obowiązkowe kwoty (40% każdej płci) w zarządach spółek akcyjnych w 2006 roku. Wśród państw OECD 30% kwoty obowiązują w Finlandii, Francji, Hiszpanii, Holandii, Islandii, Niemczech i Włoszech. Również Parlament Europejski uchwalił 40% kwoty w 5000 największych spółek notowanych na giełdach w Unii Europejskiej. Przykład Norwegii ukazuje, iż wraz ze wzrostem różnorodności płci w zarządach zmniejszają się nierówności wynagrodzeń pomiędzy kobietami a mężczyznami oraz uaktywnia się sieć niewykorzystanego potencjału kobiet. Ma to istotne znaczenie szczególnie wśród osób młodych, planujących karierę, ponieważ wpływa na pierwotny czynnik determinujący

segregację zawodową – wybory edukacyjne. Zatem im bardziej sfeminizowany zarząd, tym sektor przedsiębiorstw charakteryzuje się większą przychylnością co do pracy kobiet, ograniczając tym samym zakres pionowej segregacji zawodowej.

Z kolei, R. Strohmeyer i V. Tonoyan (2005, s. 269-270) zauważają, iż kobiety rzadziej niż mężczyźni prowadzą małe przedsiębiorstwa. Co więcej, liczba kobiet przedsiębiorczyń rośnie wolniej. Dowiedli istnienia tzw. luki innowacyjności w grupie niemieckich przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i mężczyzn w latach 1998-1999. Zauważają, iż omawiana luka objawia się mniejszym zaangażowaniem kobiet we wdrażanie i rozwijanie procesów oraz produktów innowacyjnych. Co najistotniejsze, zjawiskiem współistniejącym jest segregacja edukacyjna i zawodowa. Rekomendują tworzenie programów na poziomie poszczególnych landów zachęcających kobiety do prowadzenia działalności w zmaskulinizowanych branżach, gdzie luka innowacyjności jest najmniejsza. Taka polityka państwa wobec rynku pracy może się bowiem przyczynić do zmniejszenia poziomu segregacji zawodowej według płci.

Badanie A. Kalev i in. (2006, s. 610-611) odnosi się do skuteczności wybranych instrumentów polityki na rynku pracy. Analizowane są trzy różnorodne podejścia promowania różnorodności w gronie zatrudnionych na stanowiskach menedżerskich w USA w latach 1971-2002 za pomocą modelu danych panelowych z efektami stałymi. Wśród najskuteczniejszych działań zidentyfikowano akcje afirmatywne wsparte regulacjami państwa, szkolenia i mentoring na poziomie organizacji oraz sformalizowane reguły zatrudniania oraz awansowania. Pomoc – zarówno rządowa, jak i w ramach przedsiębiorstwa poprzez promowanie *work-life balance* miała istotny wpływ na zwiększanie proporcji udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych, tym samym na eliminowanie zjawiska szklanego sufitu.

4.3.2. Polityka społeczna

Analiza polityki społecznej wymaga rozróżnienia jej podstawowych modeli⁷¹. W swoich rozważaniach J. Lewis (1992, s. 159) poddaje badaniu opiekuńczość państwa (ang. *welfare regime*) w kontekście wyceny nieodpłatnej pracy domowej oraz jej podziału ze względu na płeć. Analizuje sytuację panującą we Francji, Szwecji oraz

⁷¹ Pogłębionych dyskusji nad typologią G. Espinga-Andersena w kontekście uwzględnienia perspektywy płci w poszczególnych modelach polityki społecznej dostarczają w swoich opracowaniach m.in. A. S. Orloff (1993) oraz P. Michoń (2004).

Wielkiej Brytanii w celu identyfikacji uwarunkowań segregacji zawodowej według płci związanych z modelem polityki społecznej. Jak podkreśla, rozwiązania szwedzkie w postaci odpłatnego urlopu rodzicielskiego oraz partnerski model podziału pracy domowej przyczynia się do relatywnie najniższego poziomu segregacji zawodowej. W przypadku Francji zwraca uwagę na system zabezpieczenia społecznego faworyzujący rodziny z dziećmi, co wpływa na eliminowanie bierności zawodowej kobiet związanej z macierzyństwem. Model mężczyzny jako głównego żywiciela rodziny oraz ograniczona dostępność opieki instytucjonalnej, charakterystyczna dla Wielkiej Brytanii, okazuje się mieć negatywny wpływ na wielkość segregacji zawodowej według płci.

Studia teoretyczno-empiryczne w grupie 22 państw OECD nad tzw. paradoksem państwa opiekuńczego proponują H. Mandel i M. Semyonov (2006, s. 1941-1942). Zwracają uwagę na to, iż polityka państw opiekuńczych ma na celu ułatwienie wejścia lub powrotu kobiet na rynek pracy, jednakże do zawodów silnie już sfeminizowanych, oraz na stanowiska niższego szczebla. Porównując socjaldemokratyczne kraje skandynawskie oraz liberalne kraje anglosaskie, zauważają kilka wymiarów analizowanego zjawiska. Państwo jako pracodawca, preferując zatrudnienie kobiet w sektorze publicznym, przyczynia się do ich stłoczenia. Państwo jako legislator, wprowadzając elastyczne formy zatrudnienia oraz czasu pracy, utrwała występowanie nierówności wynagrodzeń. Państwo, w ramach wsparcia rodzin, wydłużając urlopy macierzyńskie, prowadzi do dezaktywizacji zawodowej kobiet. Paradoks państwa opiekuńczego polega na zwiększaniu poziomu aktywności ekonomicznej kobiet, jednocześnie przyczyniając się do utrwalania segregacji zawodowej według płci. Natomiast państwa liberalne poprzez bierną postawę wobec zatrudnienia kobiet utrudniają łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Stosowanie instrumentów polityki społecznej w kontekście ochrony zatrudnienia i eliminowania nierówności płci, w tym segregacji zawodowej było przedmiotem rozważań M. Estévez-Abe, T. Iversena i D. Soskice'a (2001, s. 20-22) oraz M. Estévez-Abe, (2005, s. 204-207). Podkreślają szczególne znaczenie płatnego urlopu macierzyńskiego, który gwarantuje dochody oraz powrót na miejsce pracy przed narodzin dziecka. Dla pracodawców często łączy się to z kosztem zastępstwa kobiet, co wpływa na preferowanie mężczyzn przy awansowaniu, ponieważ im bardziej strategiczne stanowisko w organizacji, tym wyższy koszt długookresowej nieobecności pracownika. Drugim istotnym czynnikiem jest dostępność opieki instytucjonalnej nad

dziećmi i osobami zależnymi, co ułatwia godzenie kariery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

E. Smyth i S. Steinmetz (2008, s. 271) zauważają, iż w krajach o wyższym poziomie instytucjonalnego wsparcia przy opiece nad małymi dziećmi obserwuje się lepsze wyniki w kontekście wyrównywania udziału płci w strukturze zatrudnienia według grup zawodowych. W analizowanych 17 krajach unijnych wraz ze wzrostem udziału kobiet w grupie aktywnych zawodowo oraz posiadających wykształcenie wyższe, częstszy jest wybór kierunków kształcenia (a w konsekwencji zawodów) sfeminizowanych – zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Ponadto, kraje o wysokim udziale kobiet wśród absolwentów studiów wyższych cechują się niższym poziomem segregacji zawodowej.

W swoich badaniach T. Couppié, A. Dupray i S. Moullet (2014, s. 382) oceniają powiązania segregacji edukacyjnej (ang. *educational pre-sorting*) z zawodową według płci. Efekt ten był istotny statystycznie w 18 zmaskulinizowanych grupach zawodowych oraz 8 sfeminizowanych. Sugerują, iż rozbudowany system kształcenia zawodowego wpływa na wzrost koncentracji mężczyzn w zawodach stereotypowo męskich. Z kolei, E. A. Moorhouse (2017, s. 23-25) rozważa, jakie czynniki wpływają na segregację edukacyjną według płci. W krajach zapewniających równe prawa pracownicze kobietom i mężczyznom obserwuje się niższy poziom segregacji edukacyjnej. Równość formalna skłania kobiety do wyboru kierunków studiów tradycyjnie przypisanych mężczyznom. Co więcej, w warunkach wysokiej stopy bezrobocia kobiety decydują się na wybór męskich kierunków kształcenia ze względu na lepsze perspektywy zatrudnienia i wynagrodzenia. W rezultacie powoduje to cykliczne spadki poziomu segregacji edukacyjnej, oraz wraz z adekwatnym opóźnieniem segregacji zawodowej ze względu na płeć.

S. Vincent-Lancrin (2008, s. 274) analizując kraje OECD w latach 1998 i 2005, zauważa, iż udział kobiet w grupie studentów i absolwentów wzrósł w badanym okresie. Jednakże wciąż pozostaje problem nierówności płci w kontekście kierunków studiów. Kobiety znacznie częściej studiują na polach związanych z edukacją, nauczaniem, opieką zdrowotną i pomocą społeczną, natomiast mężczyźni w obszarze nauk ścisłych i inżynierskich. Ma to znaczący wpływ na zróżnicowane warunki zatrudniania oraz wynagradzania kobiet i mężczyzn. Podsumowuje, iż w krajach OECD w 2005 roku 27% z badanej populacji powinno zmienić kierunek kształcenia w celu wyeliminowania zjawiska segregacji edukacyjnej według płci.

Na podstawie rozważań dotyczących holenderskiego rynku pracy w latach 1979-1994, L. Borghans i L. Groot (1999, s. 394-395) podkreślili dwie główne przyczyny segregacji zawodowej według płci, bezpośrednio powiązane z polityką edukacyjną⁷². Po pierwsze, różne wybory edukacyjne według płci wynikające ze stereotypów oraz socjalizacji. Po drugie, różne możliwości pracy zawodowej związane z wykształceniem oraz kompetencjami zawodowymi. Studium przypadku Holandii to również przedmiot badań H. G. van de Werfhorsta (2017, s. 459-462), który za pomocą analiz kohortowych rozważa powiązania pomiędzy pochodzeniem a wyborami edukacyjnymi. Podkreśla, iż im wyższa klasa społeczna (majątkowa), tym niższy poziom segregacji edukacyjnej. Zaznacza, że córki lepiej wykształconych i sytuowanych rodziców częściej kształcą się w naukach ścisłych i matematycznych, natomiast synowie w naukach społecznych czy sztuce. Osoby mniej zamożne, gorzej wykształcone transmitują tradycyjne przekonania co do wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej na swoje potomstwo.

Powiązania pomiędzy segregacją edukacyjną a dzietnością na przykładzie dwóch krajów Austrii i Szwecji, reprezentujących odpowiednio konserwatywne oraz socjaldemokratyczne państwa opiekuńcze rozpatrują G. Neyer, J. M. Hoem i G. Andersson (2017, s. 200-202). Podkreślają, iż bez względu na model polityki społecznej, kobiety, które pracują w zawodach tradycyjnie sfeminizowanych, szczególnie w edukacji i opiece zdrowotnej, częściej decydują się na posiadanie potomstwa niż kobiety zatrudnione w zawodach zmaskulinizowanych. Najniższą dzietnością cechowały się kobiety wysoko wykształcone w Austrii ze względu na mniejszą stabilność zatrudnienia i mniej korzystne warunki łączenia pracy zawodowej i opiekuńczej niż kobiety w Szwecji. Preferencje co do posiadania potomstwa miały silny wpływ na wybory edukacyjne, co może być korygowane za pomocą kombinacji odpowiednich instrumentów polityki edukacyjnej oraz rodzinnej.

A. Luci-Greulich i O. Thévenon (2013, s. 409-410) badają wpływ instrumentów polityki rodzinnej – płatnych urlopów rodzicielskich, transferów pieniężnych, usług opiekuńczych – na współczynnik dzietności oraz wskaźnik zatrudnienia w 18 krajach OECD. Zwracają uwagę na pozytywny wpływ dostępności usług opiekuńczych na

⁷² Jak podkreśla W. Kwiatkowska (2017, s. 124) polityka edukacyjna jest istotna zarówno w sferze makro-, jak i mikroekonomicznej. Ma ona bowiem kluczowe znaczenie dla budowania gospodarki opartej na wiedzy, a także jakości kapitału ludzkiego jednostki, co determinuje jej pozycję na rynku pracy.

unikanie konfliktu pomiędzy urodzeniem dziecka a uczestniczeniem w rynku pracy. Wskazują również, iż łączne stosowanie omawianych instrumentów ma dodatni wpływ na decyzję o posiadaniu potomstwa, ale jego siła zależy od realizowanego w danym kraju modelu polityki społecznej. Co więcej, w krajach wysoko rozwiniętych, gdzie średni wiek urodzenia pierwszego dziecka wynosi 30 lat i więcej, polityka rodzinna nie wpływa na moment decyzji o macierzyństwie, ale na liczebność potomstwa. Natomiast O. Thévenon (2013, s. 39-40) za pomocą estymacji modelu z efektami stałymi określa wpływ instrumentów polityki rodzinnej oraz sytuacji na rynku pracy na poziom aktywności ekonomicznej kobiet w wieku 25-54 lata w krajach OECD w latach 1980-2007. W kontekście polityki rodzinnej jako zmienne objaśniające przyjmuje czas trwania płatnego urlopu rodzicielskiego, wydatki na opiekę instytucjonalną na dzieci do lat 3 oraz pozostałe wydatki publiczne na pomoc rodzinie w postaci transferów. Długość płatnego urlopu obniża liczbę kobiet przerywających karierę zawodową z powodu macierzyństwa. Im wyższe wydatki na opiekę instytucjonalną, tym wyższy poziom aktywności ekonomicznej kobiet. Wyższe wydatki publiczne na pomoc rodzinie w postaci transferów powodują skracanie wymiaru czasu pracy przez kobiety. W kontekście rynku pracy wyróżnia sektor usług i sektor publiczny, udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w całej gospodarce, ochronę zatrudnienia mierzoną wskaźnikiem EPL (ang. *Employment Protection Legislation*) oraz stopę bezrobocia jako zmienne niezależne. Stwierdza pozytywny wpływ sektora usług i pracy w niepełnym wymiarze czasu na aktywność ekonomiczną kobiet, jak i brak statystycznie potwierdzonej istotności wpływu sektora publicznego. Jak podkreśla, dostępność opieki instytucjonalnej ma najsilniejszy, pozytywny wpływ na zatrudnienie kobiet w krajach o relatywnie dłuższym płatnym urlopie rodzicielskim oraz wysokiej ochronie zatrudnienia. Dostrzega również zróżnicowanie wpływu omawianych czynników ze względu na model prowadzonej polityki społecznej. W kontekście opieki instytucjonalnej najsłabszy efekt obserwuje w Europie Południowej, natomiast silny w krajach skandynawskich oraz anglosaskich. Natomiast długość urlopu rodzicielskiego ma istotne znaczenie w krajach Europy Kontynentalnej.

A. Grönlund i C. Magnusson (2016, s. 104-110) prowadzą swoje badania w oparciu o założenie, iż rozbudowany system na rzecz pomocy rodzinie ma negatywny wpływ na wysoko wyedukowane kobiety, przyczyniając się do zjawiska segregacji zawodowej. Założenie to poddają sprawdzeniu, korzystając z danych *European Values Study* w latach 2004 i 2010 dla Niemiec, Szwecji i Wielkiej Brytanii.

Analiza teoretyczna J. M. Evans (2002, s. 205-208) koncentruje się na międzynarodowym porównaniu polityki państwa na rzecz godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych oraz jej wpływu na segregację zawodową według płci. W literaturze przedmiotu dostrzega wspólne stanowisko co do pozytywnego wpływu tej polityki na poziom aktywności ekonomicznej kobiet. Płatny urlop macierzyński trwający od 3 do 9 miesięcy zwiększa wskaźnik zatrudnienia kobiet o 3-4% w krajach europejskich. Zauważa jednak pewne ograniczenia co do jej oddziaływania na zjawisko segregacji zawodowej według płci. Przytacza (za: Moss i Deven, 1999) badania, w których wykazano negatywny wpływ wydłużania urlopu rodzicielskiego na pracę zawodową kobiet. Okres absencji kobiet wypada bowiem w momencie najbardziej dynamicznego rozwoju kariery zawodowej, co determinuje istnienie pionowej segregacji zawodowej. Powinno się zatem dążyć do integracji urlopów rodzicielskich z innymi instrumentami polityki rodzinnej, przede wszystkim z opieką instytucjonalną. Natomiast państwo powinno wspierać przedsiębiorstwa w budowaniu środowiska sprzyjającego rodzinom w miejscu pracy, np. poprzez zapewnienie żłobków.

Z kolei, M. J. Budig, J. Misra i I. Boeckmann (2016, s. 161-162) badają, jak instrumenty polityki rodzinnej wpływają na nierówności wynagrodzeń osiągniętych przez matki i kobiety bezdzietne w grupie 22 krajów OECD w latach 2000-2001. Niezależnie od przyjętego modelu polityki społecznej w krajach OECD, opieka instytucjonalna nad dziećmi do lat trzech zmniejsza omawiane nierówności. W ramach rekomendacji zaznaczają, iż kluczowe dla eliminowania nierówności płci w zatrudnieniu i wynagrodzeniu są odpowiednio skonstruowane urlopy rodzicielskie. Te zbyt długie osłabiają przywiązanie kobiet do pracy oraz wywołują niechęć ze strony pracodawców co do zatrudniania kobiet. Postulują również wdrożenie instrumentów wsparcia dla mężczyzn w celu ich większego zaangażowania w opiekę po narodzinach dziecka.

I. E. Kotowska i I. Magda (2017, s. 5-9) rozważają wpływ transferów z budżetu państwa na sytuację kobiet na rynku pracy na przykładzie wdrożonego w 2016 roku w Polsce programu Rodzina 500+⁷³, którego celem jest zwiększenie diety, poprawa warunków życia dzieci i rodzin. Według autorek polska polityka rodzinna generuje

⁷³ Świadczenie 500+ to nieopodatkowany dochód na drugie i każde kolejne dziecko poniżej 18 roku życia. Jeśli dochód netto *per capita* w gospodarstwie domowym nie przekracza kwoty 800 zł, świadczenie przysługuje również na pierwsze dziecko.

sprzeczne impulsy co do aktywności ekonomicznej kobiet. Z jednej strony, obserwowana jest coraz większa dostępność żłobków i przedszkoli⁷⁴, chociaż wciąż niska na tle innych krajów Unii Europejskiej czy OECD, szczególnie na terenach wiejskich. Natomiast druga kwestia to dłuższe urlopy związane z urodzeniem dziecka oraz wysokie świadczenia pieniężne przyznawane w związku z posiadaniem potomstwa. Ma to szczególnie negatywne oddziaływanie na sytuację kobiet mniej wykształconych, z mniejszym doświadczeniem zawodowym oraz niższymi wynagrodzeniami ze względu na ich rosnącą bierność zawodową. W ramach rekomendacji wskazują na lepszą opiekę świetlicową, większe partnerstwo pomiędzy rodzicami oraz wdrażanie elastycznych form czasu pracy.

Polityka państwa w obszarze ochrony zdrowia⁷⁵ jest pochodną przyjętego reżimu polityki społecznej, jak i współdziała z instrumentami polityki rodzinnej w celu eliminowania nierówności społecznych, również ze względu na płeć. Jak wskazują badania V. Navarro i L. Shi (2001, s. 482-489), kraje o tradycji socjaldemokratycznej cechują się najwyższymi wydatkami na opiekę zdrowotną oraz najniższymi współczynnikami umieralności niemowląt. Przykładem są kraje skandynawskie, które dodatkowo charakteryzują się wysokim udziałem kobiet zatrudnionych w gospodarce, zwłaszcza w sekcjach pomocy socjalnej i opieki zdrowotnej. Natomiast kraje anglosaskie o liberalnym modelu polityki zdrowotnej odznaczają się najniższym poziomem wydatków budżetowych na ochronę zdrowia oraz brakiem publicznej służby zdrowia (z wyjątkiem: Kanady oraz Wielkiej Brytanii). Kraje Europy Południowej o silnych katolickich tradycjach w największym stopniu obciążają kobiety pracą domową. Charakteryzują się przy tym najniższym poziomem pomocy rodzinie oraz dużą skalą ubóstwa, szczególnie w rodzinach z dziećmi. D. Patton, J. F. Costich i N. Lidströmer (2017, s. 14-17) analizują śmiertelność noworodków jako istotny wskaźnik poziomu dobrobytu i ochrony zdrowia w danym społeczeństwie. Badają kwestię zapewniania płatnego urlopu rodzicielskiego, gwarantującego powrót do pracy po wskazanym czasie, na przykładzie 19 krajów OECD w latach 1960-2012. Dowodzą, iż wydłużenie płatnego urlopu rodzicielskiego o tydzień powoduje spadek wskaźnika śmiertelności

⁷⁴ A. Matuszczak (2014, s. 167-168) wskazuje na edukację przedszkolną jako istotny element polityki wyrównywania szans (szczególnie dzieci zagrożonych wykluczeniem społecznym), co w przyszłości wpływa na sytuację na rynku pracy.

⁷⁵ Na politykę zdrowotną państwa jako istotny element budowania kapitału ludzkiego społeczeństw wskazuje w swoich badaniach W. Jarecki (2010).

niemowląt średnio o 0,2 p.p. Rozpatrując studium przypadku USA, jedyne go kraju w grupie państw OECD, który nie zapewnia płatnego urlopu rodzicielskiego zwracają uwagę na rozwiązania lokalne (za: Chen i in., 2016). Polegają one na wprowadzeniu płatnych urlopów rodzicielskich dla rodzin o niskim statusie socjoekonomicznym, co pozytywnie oddziałuje na powrót kobiet do pracy zawodowej oraz wysokość ich wynagrodzeń.

4.3.3. Polityka równości płci

Organizacje międzynarodowe budują w krajach członkowskich atmosferę sprzyjającą wyrównywaniu szans płci w sferze edukacji, zatrudnienia oraz władzy. Wymienione obszary edukacji oraz zatrudnienia zostały już omówione jako potencjalne uwarunkowania segregacji zawodowej według płci. W kontekście sfery politycznej jako istotny zidentyfikowano fakt przynależności do organizacji międzynarodowych⁷⁶. Oznacza to bowiem konieczność ratyfikacji lub wdrażania określonych aktów prawnych, a także konwencji oraz rekomendacji dotyczących równości płci (Domagała, 2016, s. 90-92). Kolejno analizowane będą wybrane instrumenty polityki społeczno-gospodarczej prowadzonej na rzecz polityki równości płci, tj. system kwotowy oraz *gender budgeting* (Kalinowska-Sufinowicz, 2013, s. 208-214).

Szacunkowe dane zawarte w raporcie Światowego Forum Ekonomicznego (WEF, 2017, s. 25), dotyczące nierówności płci w sferze politycznej, wskazują, iż potencjalnie mogą one zostać wyeliminowane za około 100 lat, natomiast w sferze ekonomicznej za blisko 217 lat. Niewątpliwie jest to problem dotyczący m.in. działalności organizacji międzynarodowych, który polega na braku realnych zmian w odpowiedzi na stanowione prawa formalne.

Eksperti ONZ w raporcie poświęconym rozwojowi społecznemu (*Human Development Report 2016. Human Development for Everyone*) poddają krytyce niewielki postęp krajów wysoko rozwiniętych (według wskaźnika *Human Development Index*) w niwelowaniu nierówności płci w obszarze dostępu kobiet do władzy: politycznej oraz ekonomicznej (Jahan, 2016, s. 2-19). Pomimo aktów prawnych

⁷⁶ W swoim opracowaniu W. Kwiatkowska i A. Rogut (2003, s. 43-49) wskazują na liczne wyzwania związane z dostosowaniem polityki równości płci (na przykładzie Polski) do dyrektyw Unii Europejskiej. Zauważają bariery ich realizacji związane z niedostatecznie rozwiniętym systemem instrumentów wspierających aktywność ekonomiczną kobiet.

ratyfikowanych przez kraje należące do ONZ⁷⁷ obserwowane są nierówności płci w dostępie do podejmowania decyzji – zarówno na szczeblu państwowych gremiów decyzyjnych, jak i w sferze gospodarstw domowych.

Rada OECD wydała szereg dokumentów strategicznych wskazujących na istotę zjawiska nierówności płci⁷⁸. Z raportu *How's Life? Measuring Well-Being* (OECD, 2015a) wynika, iż stopień wdrożenia ratyfikowanych konwencji pozostaje w wielu krajach wysoko rozwiniętych niedostateczny, szczególnie w takich obszarach jak: dobrobyt materialny (w tym wynagrodzenie za pracę), godzenie obowiązków zawodowych z domowymi, a także budowanie kapitału społecznego pozbawionego stereotypów i uprzedzeń.

W raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO, 2016b) zwraca się uwagę na zróżnicowanie czasu pracy kobiet i mężczyzn, trwałe luki międzypłciowe w zakresie bezrobocia, segregację płciową według grup zawodowych oraz problem zatrudniania kobiet na stanowiskach poniżej ich kwalifikacji, pomimo obowiązujących konwencji.

Polityka równości płci rozumiana jako *gender mainstreaming*, czyli uwzględnianie perspektywy płci w planowaniu oraz realizowaniu zadań publicznych dotyczy wielu obszarów. Jeden z nich analizują L. Kenworthy i M. Malami (1999, s. 256-258). Szacując równanie regresji dla udziału kobiet w parlamencie w 146 krajach w 1998 roku, podkreślają pozytywny wpływ ordynacji wyborczej w postaci partyjnych list dla okręgów oraz ratyfikacji Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet. W krajach skandynawskich, a także z religią dominującą inną niż katolicyzm oraz islam, dostrzeżono większy udział kobiet w parlamencie. Co więcej, im większy udział kobiet zatrudnionych w grupie zawodowej specjalistów oraz wcześniejsze przyznanie praw wyborczych w historii kraju, tym większy udział kobiet zajmujących stanowiska ministerialne.

⁷⁷ Wśród najważniejszych aktów prawnych wymienić należy: Międzynarodową Kartę Praw Kobiet (ustanowioną w 1979 roku), Deklarację Wiedeńską (1993 rok), Pekijską Platformę Działania (1995 rok) oraz Milenijne Cele Rozwoju (2000 rok) (United Nations [UN], 2015).

⁷⁸ Dokumenty dotyczące równości płci wydane przez Radę OECD (w porządku chronologicznym): 1980 rok – *Declaration on Policies for the Employment of Women*; 1999 rok – *Guidelines for Gender Equality and Women's Empowerment in Development Co-operation*; 2008 rok – *Guiding Principles for Aid Effectiveness, Gender Equality and Women's Empowerment*; 2013 rok – *Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*; 2015 rok – *Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life* (OECD, 2017h).

Znaczenie obecności kobiet w sferze politycznej w kontekście ich partycypacji w wyborach oraz aktywności obywatelskich, np. podpisywanie petycji, udział w demonstracjach pokojowych i protestach rozważają S. J. Liu i L. A. Banaszak (2017, s. 144-146). Za pomocą modelu z efektami losowymi badają 20 krajów demokratycznych w latach 2010 i 2014 i wskazują iż, im więcej kobiet w polityce (w parlamencie oraz na stanowiskach ministerialnych), tym większe zaangażowanie kobiet w sferę polityczną. To natomiast według analiz A. Swamy, S. Knack, Y. Lee i O. Azfar (2001, s. 35-38) zmniejsza poziom korupcji. Kraje⁷⁹, które cechują się wyższymi współczynnikami udziału kobiet w parlamencie oraz poziomu ich aktywności ekonomicznej cechują się mniejszą skłonnością do czerpania korzyści majątkowych z przekupstwa, a co za tym idzie, wyższym poziomem praworządności. Co więcej, korupcja obniża tempo wzrostu gospodarczego i powoduje niepokoje społeczne, a to może się przyczyniać do utrwalania nierówności płci.

Kwoty jako instrument zwiększania udziału kobiet w polityce poprzez wyrównywanie ich szans z mężczyznami są wyrazem dyskryminacji pozytywnej w celu przezwyciężania barier w kontekście karier politycznych kobiet (Dahlerup, 2005, s. 151-152). Ruchy kobiece i organizacje działające na rzecz zwiększania udziału kobiet w polityce rozpoczęły proces oddolnego, dobrowolnego wdrażania kwot, np. w krajach skandynawskich w celu eliminowania problemów zmaskulinizowanego środowiska politycznego oraz braku wsparcia kobiet przez organizacje polityczne. Z wykorzystaniem modeli danych panelowych z efektami stałymi P. Paxton, M. M. Hughes i M. A. Painter (2010, s. 45), na grupie 100 krajów⁸⁰ w latach 1975-2000 dowodzą, iż system kwot nie powoduje znacznego wzrostu udziału kobiet w parlamencie. Wyniki badań pokazują, iż formalny zapis dotyczący wzrostu udziału

⁷⁹ W krajach wysoko rozwiniętych istotnym czynnikiem jest religia. Kraje katolickie, o niższych współczynnikach aktywności ekonomicznej, m.in. Hiszpania czy Włochy, są bardziej narażone na korupcję niż protestanckie kraje skandynawskie. Poza tym, im większa różnorodność etniczna, tym wyższe ryzyko korupcji, natomiast im bardziej demokratyczne instytucje, tym wielkość korupcji jest mniejsza (Swamy i in., 2001).

⁸⁰ Według raportu OECD (2017c, s. 98-99) większość krajów wprowadziła kwoty wyborcze dla kobiet, jednak ich zakres i rodzaj jest zróżnicowany. W 2017 roku ustawowymi kwotami wyborczymi dla kobiet do niższej izby parlamentu charakteryzowało się 10 państw: Belgia, Francja, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Korea Południowa, Meksyk, Polska, Portugalia, Słowenia (stan na: 13.07.2017 r.).

kobiet na listach wyborczych o 1% przekłada się na 0,1% wzrost ich udziału w parlamencie.

Natomiast R. Downes, L. von Trapp i S. Nicol (2017, s. 73-75) rozważają kraje OECD⁸¹ i prowadzoną przez nie politykę budżetową⁸² z uwzględnieniem perspektywy płci. Postulują, iż nierówności płci w sferze aktywności ekonomicznej, przedsiębiorczości, wynagrodzeń, stanowisk kierowniczych, zdrowia czy edukacji mogą być eliminowane za pomocą narzędzia, jakim jest *gender budgeting*. Z kolei, J. G. Stotsky (2016, s. 25-27) poprzez studium przypadków 23 krajów, charakteryzujących się znacznymi postępami we wdrażaniu perspektywy płci w politykę budżetową, wskazuje na jej najważniejsze wymiary. Po pierwsze, koncentruje się na nieodpłatnej pracy domowej, wykonywanej w głównej mierze przez kobiety. Zaznacza potrzebę jej włączenia do rachunków narodowych oraz konieczność stosowania ułatwień dotyczących opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi i osobami zależnymi. Po drugie, zwraca uwagę na wady konstrukcji systemów podatkowych faworyzujących wspólne opodatkowanie rodzin, w przypadkach, gdy drugi żywiciel pozostaje bierny zawodowo. Po trzecie, analizuje zabezpieczenie społeczne związane z wiekiem, czyli modele systemu emerytalnego. Podkreśla negatywne skutki transmisji niskich dochodów w cyklu życia kobiet. Niższym wynagrodzeniom za pracę odpowiadają niższe świadczenia emerytalne w przyszłości.

4.3.4. Model teoretyczny: czynniki związane z polityką państwa

Studia literaturowe pozwoliły na wyciągnięcie wniosków odnośnie możliwości oddziaływania państwa na zjawisko segregacji zawodowej poprzez zróżnicowane aspekty prowadzonej polityki wobec rynku pracy, społecznej oraz na rzecz równości płci. Jak podkreślają M. Estévez-Abe i in. (2001) oraz O. Thévenon (2013) płatny urlop macierzyński gwarantuje dochody oraz bezpieczeństwo miejsca pracy. Zgodnie z tym

⁸¹ W analizowanej grupie państw OECD *gender budgeting* wprowadziły następujące kraje: Austria, Belgia, Hiszpania, Meksyk, Norwegia – poprzez zapis w konstytucji; Finlandia – na drodze praktyki administracyjnej, Holandia, Islandia, Izrael, Japonia, Korea Południowa, Szwecja – na zasadzie dobrej praktyki. Z kolei, Czechy, Turcja oraz Włochy znajdują się w fazie planowania wdrożenia tego narzędzia polityki budżetowej (stan na: 01.06.2017 r. według OECD, 2017c).

⁸² M. Cieślukowski (2014, s. 196) zauważa iż, odpowiednio skonstruowany system podatkowy jest niezbędnym elementem zrównoważonego rozwoju, którego celem jest m.in. równość szans i integracja społeczna.

podejściem, zapewnienie płatnego urlopu rodzicielskiego zmniejsza liczbę kobiet przerywających karierę zawodową z powodu macierzyństwa, a co za tym idzie, ogranicza zakres segregacji zawodowej. Dodatnia korelacja miernika segregacji zawodowej (OSI) ze zmienną *Urlop* może być zatem uzasadniona (zob. tabela 4.3). Z drugiej strony, ochrona zatrudnienia jest kosztem dla pracodawcy⁸³. Im bardziej strategiczne stanowisko w organizacji, tym wyższy koszt długookresowej nieobecności pracownika, co wpływa na pogłębianie się pionowej segregacji zawodowej. Ujemna korelacja zmiennej *EPL* z miernikiem OSI wpisuje się w omawianą perspektywę.

Poziom wydatków na cele socjalne oraz na ochronę zdrowia (Patton i in., 2017) jest powiązany z osiągniętym poziomem rozwoju społeczno-ekonomicznego danego kraju, na co zwracają uwagę w swoich badaniach m.in. D. Dollar i R. Gatti (1999) oraz N. Kabeer i L. Natali (2013). W konsekwencji determinuje to model polityki społecznej, w tym m.in. system opieki instytucjonalnej nad dziećmi i osobami zależnymi. Czynniki te mają też kluczowe znaczenie dla eliminowania segregacji zawodowej. Można zatem przypuszczać, iż dodatnia korelacja miernika OSI ze zmiennymi *HDI*, *Wyd_pub_socj* oraz *Wyd_pub_zdr* świadczy o pozytywnym oddziaływaniu państwa opiekuńczego na poziom segregacji zawodowej.

Kolejnym instrumentem oddziaływania na wielkość segregacji zawodowej jest polityka edukacyjna. Jak zauważają E. Smyth i S. Steinmetz (2008), kraje o wysokim udziale kobiet wśród absolwentów studiów wyższych oraz niskim udziale osób nie posiadających wykształcenia cechują się niższym poziomem segregacji zawodowej, co potwierdza dodatnią korelację OSI ze zmienną *Wyksz_wyz* oraz ujemną ze zmienną *Wyksz_brak* (por. tabela 4.3). Co więcej, wielu autorów (Borghans i Groot, 1999; Neyer i in., 2017; Vincent-Lancrin, 2008) zaznacza istotny wpływ segregacji edukacyjnej na omawiane zjawisko, co uzasadnia statystyczną istotność korelacji miernika OSI ze zmiennymi *Segr_edu*, *Segr_mat*, *Segr_med*, *Segr_spol*, a także implikuje konieczność dalszych badań ich oddziaływania na zakres segregacji zawodowej według płci.

A. Swamy i in. (2001) rozpatrują stabilność władzy (rządy demokratyczne, niski poziom korupcji) oraz efektywność działania państwa m.in. w kontekście wdrażania perspektywy płci w procesy oraz decyzje polityczne. Podkreślają również pozytywny

⁸³ S. Kuźmar (2015, s. 355-356) wskazuje, iż w krajach o wysokim poziomie wskaźnika EPL obserwuje się spadek wskaźnika zatrudnienia oraz wzrost stopy bezrobocia długookresowego, co potwierdza negatywny wpływ restrykcyjnych przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia na funkcjonowanie rynku pracy.

wpływ regulacji organizacji międzynarodowych na eliminowanie nierówności płci w sferze zawodowej, w tym segregację zawodową. Zgodnie z tą perspektywą stwierdzono dodatnią korelację OSI ze zmiennymi *Wladza_efekt*, *Wladza_kor*, *Wladza_prawo* oraz *Wladza_stab*.

Tabela 4.3. Korelacja zidentyfikowanych czynników związanych z polityką państwa z OSI

	EPL	HDI	Segr_edu	Segr_mat	Segr_med
P	-0,33***	0,43***	0,17***	-0,12***	0,60***
S	-0,37***	0,56***	0,14***	-0,15***	0,63***
	Segr_spol	Urlop	Wladza_efekt	Wladza_kor	Wladza_prawo
P	0,27***	0,17***	0,51***	0,52***	0,48***
S	0,17***	0,12***	0,51***	0,55***	0,56***
	Wladza_stab	Wyd_pub_socj	Wyd_pub_zdr	Wyksz_brak	Wyksz_wyz
P	0,31***	0,48***	0,56***	-0,41***	0,35***
S	0,28***	0,34***	0,56***	-0,42***	0,51***

Objaśnienia: patrz tabela 4.1.

Źródło: opracowanie własne.

4.4. Podsumowanie

W ramach niniejszego rozdziału dokonano identyfikacji i teoretycznej analizy uwarunkowań zjawiska segregacji zawodowej według płci, a także ich kategoryzacji na czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz związane z polityką państwa (trzeci cel szczegółowy). Przyczyniło się to również do teoretycznego sprawdzenia poprawności trzeciej hipotezy badawczej postawionej w rozprawie. Przyjęto, iż czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz polityka państwa determinują występowanie oraz utrzymywanie się poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD.

Zróźnicowanie kobiet i mężczyzn pod względem pełnionych ról społecznych, ekonomicznych i politycznych wynika z kontekstu kulturowego (Inglehart i Norris, 2009). Studia literaturowe pozwalają dostrzec mechanizm budowania stereotypów płci na podstawie norm kulturowych, utrwalanych przez socjalizację w postaci ograniczonych praw ekonomicznych kobiet, a także uniwersalnie akceptowanych przez religię (Hofstede i Hofstede, 2000).

Obok istniejących instytucji nieformalnych na kształtowanie się zjawiska segregacji zawodowej mają również wpływ instytucje formalne, utożsamiane z obowiązującym system prawnym (Easterly, 2008). Równość formalna kobiet i mężczyzn jest natomiast

uwarunkowana historycznie poprzez konflikty zbrojne (Acemoglu i in., 2004), modernizację społeczeństw, aktywność ruchów feministycznych (Krzyżanowska, 2012), procesy globalizacji (Kabeer, 2004) oraz demokratyzację (Acemoglu i Robinson, 2000).

Spoiwem instytucji nieformalnych oraz formalnych jest stopień adaptacji i przestrzegania ukształtowanych reguł przez społeczeństwo (Krzyminiewska, 2013; Słodowa-Hełpa, 2015, s. 75-76). Wpływ na jego kształt mają określone procesy demograficzne. Oddziaływanie na sferę ekonomiczną, w tym na poziom segregacji zawodowej według płci zostało zidentyfikowane także dla następujących zjawisk: starzenia się społeczeństw (Okólski, 2014), dzietności i zastępowalności pokoleń (Coleman, 2006), wieku zawierania małżeństwa oraz decyzji o macierzyństwie (Holzmann, 2005), a także migracji (Boyle i in., 2001).

Identyfikując czynniki ekonomiczne oddziałujące na zakres segregacji zawodowej według płci, na podstawie badań literaturowych wyróżniono trzy grupy uwarunkowań. W pierwszej kategorii znalazły się zmienne związane z sytuacją na rynku pracy. W drugim zbiorze skategoryzowano czynniki obrazujące wzrost i rozwój gospodarczy. Trzecia grupa czynników odnosi się do wymiany międzynarodowej.

W kontekście sytuacji na rynku pracy na występowanie i utrzymywanie się segregacji zawodowej według płci mogą mieć wpływ poziom aktywności ekonomicznej (Kotowska, 2009), zatrudnienia (Bettio, 2002) oraz bezrobocia w grupie kobiet (Rubery i Rafferty, 2013), a także związane z tym poziom i relacje wynagrodzeń (Blau i Kahn, 2016). Do najistotniejszych czynników należy również zaklasyfikować wymiar czasu pracy (Blackwell, 2001) oraz czas poświęcany na pracę domową i zawodową według płci (Messing i in., 2014).

Analiza wpływu wzrostu gospodarczego na wielkość segregacji zawodowej według płci dostarcza niejednoznacznych wniosków (Kapsos, 2005). Z jednej strony, dostrzega się jego pozytywne oddziaływanie (Dollar i Gatti, 1999; Kaber i Natali, 2013). Jednocześnie upatruje się w bogaceniu społeczeństw, konsumpcjonizmie oraz serwicyzacji gospodarek (Ball, 2008) przyczyn stłoczenia kobiet w sektorze pozarolniczym (Gaddis i Klasen, 2011). Cykl koniunkturalny oraz kryzysy ekonomiczne wpływają na fluktuacje zatrudnienia kobiet i mężczyzn na stanowiskach wyższego szczebla w zależności od branży i zawodu (Bansak i in., 2012), poziomu wykształcenia (Hoynes, 1999) oraz sytuacji rodzinnej (Cunningham, 2001).

Osobną kategorią są czynniki związane z wymianą międzynarodową, która poprzez transfer kapitału, dóbr i usług kształtuje poziom segregacji zawodowej według płci. Globalizacja wartości związanych z równością płci poprzez rozwój handlu międzynarodowego oraz bezpośrednich inwestycji zagranicznych ma pozytywny wpływ na eliminowanie pionowej segregacji zawodowej (Black i Brainerd, 2004). Jednocześnie zwiększanie wolumenu eksportu powoduje rozwój sektora pozarolniczego, co wpływa na zwiększanie zakresu poziomej segregacji zawodowej według płci (Braunstein, 2006).

Przeprowadzone studia literaturowe pozwoliły na wyodrębnienie uwarunkowań segregacji zawodowej związanych z polityką państwa na rynku pracy, polityką społeczną oraz równości płci (Kalinowska-Sufinowicz, 2013). Wyniki analizy potwierdzają ich wzajemne powiązania, przez co identyfikacja wpływu poszczególnych instrumentów powinna być interpretowana w szerszym kontekście.

W ramach polityki państwa na rynku pracy wyróżniono regulacje prawne w postaci kwot w zarządach spółek (Bertrand i in., 2014), a także szereg programów i akcji afirmatywnych, mających na celu eliminowanie poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci (Mastracci, 2005). Państwo jako pracodawca (Dämmrich i Blossfeld, 2017) ma możliwość oddziaływania na omawiane zjawisko, szczególnie w warunkach dualnego rynku pracy poprzez zróżnicowane aspekty ochrony zatrudnienia (Kim, 2016; Turner i in., 2017).

Model polityki społecznej wpływa na poziom wydatków na cele socjalne, m.in. na ochronę zdrowia (Patton i in., 2017), a także determinuje opiekuńczość państwa oraz stopień jego interwencjonizmu w sferę ekonomiczną, rodzinną oraz polityczną (Mandel i Semyonov, 2006). Ważnym obszarem oddziaływania na zjawisko segregacji zawodowej według płci jest polityka edukacyjna, zmierzająca do zmiany stereotypowych wyborów edukacyjnych kobiet i mężczyzn (Moorhouse, 2017). Polityka rodzinna kształtuje podział pracy domowej i zawodowej według płci poprzez urlopy rodzicielskie, system opieki instytucjonalnej nad dziećmi i osobami zależnymi (Estévez-Abe, 2005; Thévenon, 2013), a także poprzez transfery z budżetu państwa na rzecz pomocy rodzinie (Kotowska i Magda, 2017).

Realizowana polityka równości płci jest zależna od przynależności do organizacji międzynarodowych, a co najistotniejsze od stopnia wdrażania formalnych regulacji, konwencji oraz rozporządzeń (ILO, 2016b; Jahan, 2016; WEF, 2017). Eliminowanie niedoreprezentowania kobiet w państwowych gremiach decyzyjnych jest

uwarunkowane systemem ordynacji wyborczej (Kenworthy i Malami, 1999) oraz kwotami wyborczymi (Dahlerup, 2005). Wdrażanie perspektywy płci w procesy oraz decyzje polityczne może ograniczać nierówności płci oraz pozytywnie wpływać na praworządność i zwalczanie korupcji (Swamy i in., 2001). W kontekście eliminowania segregacji zawodowej dostrzega się wpływ zasady *gender budgeting* w zarządzaniu budżetem państwa (Downes i in., 2017).

W oparciu o przeprowadzone studia literaturowe dokonano konceptualizacji teoretycznego modelu uwarunkowań segregacji zawodowej według płci z uwzględnieniem czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych i związanych z polityką państwa. Zostanie on kolejno wykorzystany w toku estymacji modeli ekonometrycznych, mających na celu określenie istotności, kierunku i siły wpływu zidentyfikowanych uwarunkowań na zjawisko segregacji zawodowej według płci.

Rozdział 5. Porównanie siły wpływu badanych czynników na segregację zawodową według płci

5.1. Analiza czynnikowa

5.1.1. Metoda badania

Analiza czynnikowa jest wielowymiarową metodą analizy danych, która służy do wykrywania wzajemnych zależności pomiędzy nimi. Jest to procedura wykorzystywana do redukcji liczby zmiennych w zbiorze danych opisujących badane zjawisko. Efektem analizy czynnikowej jest selekcja oraz grupowanie zmiennych podobnych do siebie w komponenty, przy jak najmniejszej utracie informacji (Jolliffe, 1986, s. 2-9).

Analiza czynnikowa jest często wykorzystywana do analizy zjawisk społeczno-gospodarczych (Knogler i Lankes, 2015). Wiele prac dotyczących problematyki zatrudnienia (Wilson i Portes, 1980) oraz polityki państwa na rynku pracy (Card, Cluve i Weber, 2009) korzysta z omawianej metody. Jednakże w literaturze przedmiotu brakuje badań dotyczących nierówności płci w sferze zawodowej, w tym segregacji zawodowej z jej wykorzystaniem. Przeprowadzenie analizy czynnikowej w rozprawie stwarza zatem szansę na wypełnienie luki w tym zakresie oraz uzyskanie oryginalnych rezultatów.

Wykorzystanie analizy czynnikowej w dysertacji ma przyczynić się do identyfikacji najistotniejszych czynników (grup czynników) wpływających na segregację zawodową według płci. Otrzymane wyniki zostaną porównane z modelem teoretycznym, a mianowicie z podziałem czynników na trzy grupy: społeczno-kulturowe, ekonomiczne i związane z polityką państwa, dokonany na podstawie przeglądu literatury przedmiotu. Uzyskane rezultaty zostaną również wykorzystane do estymacji modeli ekonometrycznych typu *within-between* w celu porównania siły wpływu empirycznie uzyskanych grup czynników na segregację zawodową według płci w grupie krajów wysoko rozwiniętych.

Przed przystąpieniem do omówienia wyników analizy czynnikowej należy przyjrzeć się jej kolejnym etapom. W pierwszej kolejności przeprowadzono dobór zmiennych i obserwacji do analizy. Na podstawie przeglądu literatury przedmiotu oraz baz danych organizacji międzynarodowych do analizy zebrano 81 wskaźników charakteryzujących różnorodne aspekty uwarunkowań nierówności płci, w tym segregacji zawodowej. W wyniku przeprowadzonej selekcji za pomocą analizy korelacji (por. tabele 4.1-3) do

dalszych badań empirycznych wykorzystano 43 zmienne, scharakteryzowane w załączniku B. Zmienne te zostały poddane standaryzacji. Zakres czasowy analizy obejmuje lata 1990-2016, natomiast zakres przestrzenny kraje OECD – z wyłączeniem Islandii, Irlandii, Izraela i Turcji, ze względu na niedostateczną ilość danych statystycznych. Pojedyncze braki danych zastąpiono 5-letnimi średnimi krajowymi, tym samym uzyskując 810 obserwacji dla każdej zmiennej.

Drugim etapem badania był wybór modelu czynnikowego, czyli rodzaju analizy czynnikowej. W rozprawie przyjęto podejście stosowane w badaniach OECD (2008, s. 69-72), które zakłada przeprowadzenie analizy czynnikowej w oparciu o metodę głównych składowych⁸⁴. Jest to procedura służąca otrzymaniu nowych, nieskorelowanych ze sobą zmiennych, tzw. składowych, które są liniową funkcją zmiennych z pierwotnego zbioru danych (Panek i Zwierzchowski, 2013, s. 199-203, za: Pearson, 1901). Początkowym efektem analizy głównych składowych jest zbiór komponentów, których liczba jest równa liczbie oryginalnych zmiennych⁸⁵. Kolejnym etapem analizy czynnikowej jest zatem selekcja i określenie finalnej liczby nowo powstałych składowych.

Katalog zasad towarzyszących określeniu liczby czynników jest rozbudowany, przedstawione więc zostaną te najczęściej spotykane w literaturze przedmiotu. Pierwszym z nich jest kryterium wartości własnej większej od jedności (Panek i Zwierzchowski, 2013, s. 207). Wartości własne głównych składowych są miarą ich zasobów informacyjnych – te większe od jedności niosą więcej informacji niż pojedyncze oryginalne zmienne. Do dalszych analiz przyjmuje się zatem tylko te składowe, które spełniają ten warunek. Kolejnym kryterium jest stopień wyjaśnionej wariancji (Panek i Zwierzchowski, 2013, s. 208). Polega ono na wyborze takiej ilości składowych, które w sumie tłumaczą co najmniej 80% zmienności pierwotnego zestawu danych. Niekiedy stosowany jest także warunek, w którym postuluje się, aby najmniej istotny komponent w finalnym zbiorze wyjaśniał więcej niż 5% całkowitej wariancji pierwotnego zestawu danych (Górniak, 1998, s. 92-93). Pamiętać także należy o ocenie

⁸⁴ Tym samym w dalszej części rozdziału terminy: „czynnik”, „komponent” i „składowa” będą stosowane zamiennie.

⁸⁵ Analiza głównych składowych pozwala uzyskać komponenty uszeregowane według malejącej wartości informacyjnej (wariancji). Ta własność jest jednak tracona, jeżeli komponenty poddane zostaną rotacji w celu zwiększenia możliwości ich interpretacji. W pracy przyjęto, że termin „główne składowe” odnosić się będzie tylko do komponentów przed dokonaniem rotacji.

merytorycznej i interpretowalności nowo utworzonych komponentów, szczególnie gdy mają one służyć dalszym analizom empirycznym (Kopczewska i in., 2017, s. 409).

Czwarty etap analizy to rotacja uzyskanych głównych składowych w celu poszukiwania rozwiązania umożliwiającego jednoznaczną interpretację. Rotacja polega na wyodrębnieniu jak największej ilości ładunków czynnikowych bliskich zera lub jedynki i tym samym zapobiega powielaniu zmiennych w kolejnych czynnikach (rozwiązaniem idealnym z punktu widzenia interpretacji jest przypisanie każdej zmiennej tylko do jednego komponentu). W rozprawie zastosowano rotację prostopadłą – VARIMAX – maksymalizującą wariancję ładunków pomiędzy zmiennymi w ramach każdego czynnika (Kaiser, 1958, s. 189-192).

Ostatni etap analizy to interpretacja uzyskanych komponentów, która również stosuje się do pewnych reguł (Kopczewska i in., 2017, s. 411-412; Panek i Zwierzchowski, 2013, s. 199-223). Pierwsza zasada to istotność ładunków czynnikowych. Za interpretowalne w danym komponentcie uznawane są zmienne, które posiadają ładunki wyższe niż 0,4 co do ich wartości bezwzględnej. Ponadto, im zmienna posiada wyższy ładunek czynnikowy, tym jest ona ważniejsza w danym komponentcie. Należy też pamiętać, że ładunki czynnikowe można traktować jako współczynniki korelacji obserwowanej zmiennej z danym czynnikiem. Ostatnim krokiem jest przypisanie merytorycznie uzasadnionych nazw nowo utworzonym zmiennym komponentowym.

5.1.2. Uzyskane wyniki

Z wykorzystaniem metody głównych składowych zostało wygenerowanych tyle komponentów, ile było oryginalnych zmiennych. Dla pierwszych dziesięciu głównych składowych wartości własne, oszacowane w oparciu o kwadraty odchyleń standardowych, były większe od jedności (zob. tabela 5.1). Oznacza to, iż dziesięć analizowanych składowych posiada więcej informacji niż pojedyncza zmienna z pierwotnego zbioru danych. Do dalszej analizy przyjęto jednak także jedenastą składową, której wartość własna była bliska jedności (0,99), aby nie tracić potencjalnie istotnych informacji o pierwotnym zbiorze danych. Decyzja ta była uzasadniona również tym, że proporcja skumulowana omawianych jedenastu komponentów wskazuje, iż 81,1% zmienności oryginalnego zbioru danych jest przez nie wyjaśnianych.

Tabela 5.1. Składowe i ich charakterystyki

Składowa	Odchylenie standardowe	Wartość własna	Proporcja wariancji	Proporcja skumulowana
Pierwsza [I]	3,335	11,124	0,258	0,258
Druga [II]	2,179	4,751	0,110	0,369
Trzecia [III]	2,056	4,228	0,098	0,467
Czwarta [IV]	1,776	3,156	0,073	0,540
Piąta [V]	1,567	2,456	0,057	0,598
Szósta [VI]	1,425	2,033	0,047	0,645
Siódma [VII]	1,369	1,875	0,043	0,688
Ósma [VIII]	1,300	1,691	0,039	0,728
Dziewiąta [IX]	1,159	1,345	0,031	0,759
Dziesiąta [X]	1,110	1,233	0,028	0,788
Jedenasta [XI]	0,990	0,980	0,022	0,811

Źródło: opracowanie własne.

W następnym kroku przeprowadzono rotację uzyskanych jedenastu składowych z wykorzystaniem metody VARIMAX (zob. tabela 5.2). Wyniki przeprowadzonej analizy wskazują, iż w pierwszym komponencie – wyjaśniającym blisko 20% wariancji pierwotnego zbioru danych – za istotne uznać można aż 16 zmiennych. Silna korelacja komponentu ze zmiennymi charakteryzującymi politykę państwa, sytuację ekonomiczną, ale również normy społeczno-kulturowe ukazują ich wzajemne powiązania, jednocześnie utrudniając jednoznaczne porównanie z modelem teoretycznym.

Drugi komponent wykazuje silną korelację ze zmiennymi demograficznymi i wydajnością pracy, a trzeci – z system prawnym, w tym prawną ochroną zatrudnienia oraz normami społecznymi dotyczącymi pracy zawodowej kobiet. Omawiane komponenty to głównie czynniki społeczno-kulturowe w rozumieniu przyjętego modelu teoretycznego. Jednocześnie wskazują na ich silne powiązania z edukacją i rynkiem pracy. Komponent czwarty można zdefiniować jako wymianę międzynarodową o charakterze gospodarczym oraz kulturowym. Odnosząc uzyskane rezultaty do modelu teoretycznego widoczne jest wzajemne przenikanie się czynników o charakterze społeczno-kulturowym i ekonomicznych.

W kolejnych komponentach zostały zgrupowane czynniki, które można utożsamić z poszczególnymi kategoriami uwarunkowań zidentyfikowanych w modelu teoretycznym. Komponent piąty jest silnie skorelowany z rozwojem gospodarczym,

natomiast szósty – ze zjawiskiem segregacji edukacyjnej. Komponent siódmy wiąże się ze zjawiskiem bezrobocia, ósmy – ze zróżnicowaniem norm kulturowych dotyczących płci, natomiast dziewiąty wskazuje na silną korelację z polityką edukacyjną i rodzinną państwa. Komponent dziesiąty można określić mianem struktury demograficznej populacji, a jedenasty definiuje religię dominującą.

Tabela 5.2. Analiza czynnikowa – etap I: ładunki czynnikowe 11 składowych

Komponenty	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Zmienne											
Wladza_kor	0,91										
Wladza_prawo	0,89										
Wladza_efekt	0,89										
Wladza_stab	0,78										
HDI	0,64	0,45									
Wyd_pub_zdr	0,58	0,47									
Wyd_pub_socj	0,57								0,40		
Aktywnosc_K	0,55		0,41								
Zatrudnienie_K	0,54						-0,49				
Szczescie	0,51	0,43									
Rel_prot	0,48										0,58
Wiek_K_malz	0,45	0,57									
W_praca	-0,43							-0,49			
Potomstwo_K	-0,57		-0,42					-0,41			
Czas_pracy	-0,77										
NEET	-0,78										
Dlug_zyc_K		0,86									
Wydajnosc		0,85									
Wiek_K_dz		0,84									
Def		-0,58									
Syst_prec			0,85								
Wyksz_wyz			0,76								
W_rodzina			0,42					-0,76			
EPL			-0,84								
Eksport				0,90							
Import				0,88							
Zroz_jez				0,70							
BIZ				0,64							
Wzrost					0,91						

DN					0,86						
Kons					0,86						
Segr_spol						0,83					
Segr_mat						0,69					
Segr_med						0,64					
Segr_edu						0,58		0,57			
Stop_bezr							0,84				
Bezr_wyz							0,78				
Populacja_K								0,64	0,41		
Urlop									0,66		
Wyksz_brak									-0,71		
Zast_pok										0,92	
Dzietnosc										0,81	
Rel_kat											-0,90
Wartość własna	8,02	4,18	3,78	2,84	2,68	2,58	2,31	2,21	2,16	2,14	1,99
Proporcja wariacji	19%	10%	9%	7%	6%	6%	5%	5%	5%	5%	5%
Proporcja skumulowana	19%	28%	37%	44%	50%	56%	61%	66%	71%	76%	81%

Objaśnienia: przedstawiono tylko ładunki czynnikowe większe niż $|0,4|$. Zastosowano rotację VARIMAX.

Źródło: opracowanie własne.

Grupy uwarunkowań segregacji zawodowej według płci zidentyfikowane na podstawie badań literaturowych są trudne do odróżnienia w danych empirycznych, na co zwracają uwagę otrzymane wyniki analizy czynnikowej. Wzajemne przenikanie się czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych oraz politycznych powoduje trudności z jednoznaczną interpretacją uzyskanych komponentów. Co więcej, zaobserwowano powielanie się zmiennych wchodzących w skład poszczególnych komponentów (pomimo zastosowania rotacji) oraz skumulowanie 30 oryginalnych zmiennych w trzech pierwszych komponentach. Zdecydowano zatem o przeprowadzeniu drugiego etapu analizy czynnikowej dla mniejszej liczby składowych. Przyjęto warunek 5% jako minimalną wartość wariacji pierwotnego zestawu danych wyjaśnianą przez komponent. W rezultacie, przeprowadzono rotację sześciu składowych, które spełniały powyższe kryterium (por. tabela 5.1).

Wynikiem drugiego etapu analizy czynnikowej było otrzymanie sześciu nieskorelowanych ze sobą komponentów tłumaczących 65% wariacji pierwotnego zbioru zmiennych (zob. tabela 5.3). Komponent pierwszy jest silnie dodatnio skorelowany (współczynniki korelacji powyżej 0,7) ze zmiennymi charakteryzującymi

stopień praworządności, przeciwdziałanie korupcji, efektywność rządów oraz stabilność polityczną w danym państwie, a także z obecnością kobiet na rynku pracy. Jest on negatywnie skorelowany z udziałem osób młodych w społeczeństwie, które się nie kształcą i nie pracują (NEET), jak i z czasem poświęconym na pracę zawodową oraz jej postrzeganiem jako najważniejszej wartości w życiu człowieka. Komponent pierwszy może być zatem interpretowany jako rozwój społeczno-gospodarczy. Wskazuje na wzajemne powiązanie czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych i politycznych w ujęciu modelu teoretycznego, wyjaśniając przy tym 21% zmienności pierwotnego zbioru danych.

Drugi komponent jest silnie dodatnio skorelowany ze zmiennymi demograficznymi oraz wydatkami publicznymi na ochronę zdrowia i pomoc społeczną – jednocześnie negatywnie – z miernikami koniunktury gospodarczej: wzrostem gospodarczym, dochodem narodowym oraz konsumpcją gospodarstw domowych. Zwraca uwagę na wzajemne powiązania czynników ekonomicznych oraz tych związanych z polityką państwa. Komponent ten przyjmuje wysokie wartości dla krajów bogacących się, dążących do poziomu dobrobytu tych najbardziej rozwiniętych w grupie państw OECD. Wyjaśnia 12% wariacji oryginalnego zestawu danych.

Porównując trzeci komponent z modelem teoretycznym można go zinterpretować jako polityka państwa na rzecz edukacji oraz rodziny. Potwierdza to silna dodatnia korelacja ze zjawiskiem segregacji edukacyjnej oraz długością płatnego urlopu macierzyńskiego. Komponent ten wyjaśnia 10% zmienności pierwotnego zbioru zmiennych.

Z kolei, czwarty komponent jest silnie dodatnio skorelowany z wyższym wykształceniem osób w danym społeczeństwie oraz systemem prawa precedensowego, jednocześnie negatywnie z poziomem ochrony zatrudnienia. Charakterystyka krajów anglosaskich odpowiada zatem zmiennym istotnym dla komponentu czwartego, który wyjaśnia 9% wariacji pierwotnego zbioru danych. Podobnie jak w przypadku komponentu drugiego charakterystyka określonej grupy państw – ich dziedzictwa kulturowego, sytuacji gospodarczej oraz politycznej – przyczynia się do grupowania zmiennych inaczej niż w przyjętym modelu teoretycznym (por. rozdział czwarty).

Komponent piąty można zinterpretować jako wymianę międzynarodową o charakterze gospodarczym (silna dodatnia korelacja ze zmiennymi charakteryzującymi wartość eksportu, importu, bezpośrednich inwestycji zagranicznych), jak i kulturowym – ze względu na korelację ze zróżnicowaniem językowym populacji danego kraju.

Zgodnie z literaturą (Melitz, 2008; Sachs i Warner, 1997), istnieją powiązania pomiędzy wymianą handlową kraju a jego zróżnicowaniem językowym, co potwierdzają wyniki omawianego komponentu. Komponent piąty wyjaśnia 7% zmienności oryginalnego zestawu zmiennych, a ostatni – szósty, który można scharakteryzować jako strukturę demograficzną ludności – 6%. Komponent szósty jest silnie dodatnio skorelowany ze współczynnikiem dzietności oraz zastępowalności pokoleń, identyfikowanych jako czynniki o charakterze społeczno-kulturowych.

Tabela 5.3. Analiza czynnikowa – etap II: ładunki czynnikowe 6 składowych

Komponenty	I	II	III	IV	V	VI
Zmienne						
Wladza_prawo	0,84					
Wladza_kor	0,83					
Wladza_efekt	0,80					
Zatrudnienie_K	0,79					
Wladza_stab	0,77					
Aktywnosc_K	0,74					
HDI	0,67					
Rel_prot	0,57					
Wyd_pub_zdr	0,54	0,64				
Segr_med	0,52		0,67			
Wiek_K_malz	0,44	0,50				
Szczescie	0,41		-0,50			
Rel_kat	-0,44					
Wyksz_brak	-0,45					
Potomstwo_K	-0,48			-0,43		
Bezr_wyz	-0,55					
W_praca	-0,61					
Czas_praca	-0,69	-0,47				
NEET	-0,82					
Wiek_K_dz		0,71				
Wyd_pub_socj		0,71				
Dlug_zyc_K		0,69				
Wydajnosc		0,59				
Def		-0,45				
DN		-0,64				
Wzrost		-0,67				
Kons		-0,71				

Stop_bezr			0,54			
Segr_spol			0,79			
Segr_edu			0,68			
Urlop			0,64			
Populacja_K			0,60	-0,43		
Segr_mat			0,53			
Wyksz_wyz				0,79		
Syst_prec				0,76		
W_rodzina				0,68		
EPL				-0,75		
Eksport					0,91	
Import					0,89	
Zroz_jez					0,67	
BIZ					0,57	
Dzietnosc						0,78
Zast_pok						0,78
Wartość własna	8,83	5,15	4,12	4,02	3,16	2,47
Proporcja wariancji	21%	12%	10%	9%	7%	6%
Proporcja skumulowana	21%	33%	42%	51%	59%	65%

Objaśnienia: patrz tabela 5.2.

Źródło: opracowanie własne.

Pomimo wygenerowania dwóch zestawów komponentów (w oparciu o różne kryteria) przeprowadzona analiza wykazała, iż uwarunkowania segregacji zawodowej według płci o charakterze społeczno-kulturowym, ekonomicznym i związanym z polityką państwa są ze sobą wzajemnie powiązane. Analiza nie pozwoliła na wyodrębnienie grup czynników, które można jednoznacznie utożsamić z podziałem wynikającym z literatury przedmiotu. Przyczyniła się natomiast do selekcji zmiennych charakteryzujących uwarunkowania segregacji zawodowej według płci.

Niejednoznaczne wnioski płynące z porównania studiów literaturowych oraz analizy czynnikowej rodzą konieczność sprawdzenia ich poprawności w toku dalszych analiz. W tym celu rezultaty analizy czynnikowej (otrzymane komponenty) posłużą do sprawdzenia wyników uzyskanego na podstawie przeglądu literatury przedmiotu modelu ekonometrycznego. Przyczyni się do realizacji celu głównego rozprawy oraz sprawdzenia poprawności hipotezy zakładającej, iż czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz polityka państwa determinują występowanie oraz utrzymywanie się poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD.

5.2. Analiza kanoniczna

5.2.1. Metoda badania

Analiza kanoniczna jest metodą służącą badaniu związków zachodzących pomiędzy dwoma zbiorami zmiennych (OECD, 2008, s. 80). Celem analizy kanonicznej jest odnalezienie takich kombinacji liniowych zmiennych z pierwszego i drugiego zbioru, aby jak najsilniej były ze sobą skorelowane. Kolejno tworzone kombinacje charakteryzują się coraz słabszymi korelacjami. Co ważne, kryterium maksymalizacji korelacji ma znaczenie w zastosowaniu analizy kanonicznej jako podstawy selekcji zmiennych do dalszych analiz (Hardoon, Szedmak i Shawe-Taylor, 2004, s. 2641). Omawiane kombinacje określa się jako pary zmiennych kanonicznych. Co istotne, kolejne pary zmiennych kanonicznych nie są ze sobą wzajemnie skorelowane, gdyż wyjaśniają zależności pomiędzy oryginalnymi zbiorami w innych wymiarach (Panek i Zwierzchowski, 2013, s. 255-256, za: Hotelling, 1936).

W kontekście omawianej problematyki nierówności płci, analiza kanoniczna została wykorzystana w badaniach dotyczących zjawiska szklanego sufitu (Baron i Bielby, 1984, s. 34-40), gdzie zweryfikowano związek pomiędzy zbiorem zmiennych opisujących typ organizacji a miarami segregacji stanowiskowej według płci. Wyniki zwracają uwagę na silną korelację pomiędzy organizacjami działającymi w branżach usługowych, a wskaźnikiem zatrudnienia kobiet, również na stanowiskach kierowniczych. Za pomocą analizy kanonicznej została również zbadana zależność pomiędzy zawodami sfeminizowanymi oraz zmaskulinizowanymi a zbiorem charakteryzującym wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe (Solberg i Laughlin, 1995, s. 697-701). Wyniki badania wskazały na silną korelację zawodów sfeminizowanych i elastycznego czasu pracy jako udogodnień pozapłacowych, a także branż zmaskulinizowanych i świadczeń pieniężnych.

W rozprawie analiza kanoniczna pozwoli na zbadanie związku między grupami czynników wpływających na segregację zawodową według płci a jej różnymi miarami. Główną zaletą procedury jest możliwość identyfikacji silnie skorelowanych zmiennych wśród szerokiego zestawu badanych wskaźników. Ograniczone zostanie w ten sposób ryzyko arbitralnego doboru zmiennych do sformułowania końcowych wniosków z rozprawy.

Omówienie wyników przeprowadzonej analizy kanonicznej zostanie poprzedzone charakterystyką przebiegu jej poszczególnych etapów. Pierwszym krokiem był dobór zmiennych i obserwacji do analizy. Na podstawie rezultatów przeprowadzonej analizy czynnikowej dokonano selekcji danych dotyczących uwarunkowań i zakresu występowania segregacji zawodowej według płci. W pierwszym zestawie znalazły się 43 zmienne⁸⁶ mogące oddziaływać na omawiane zjawisko. W kontekście miar segregacji zawodowej przyjęto 20 zmiennych, wybranych na podstawie przeglądu literatury i baz danych organizacji międzynarodowych⁸⁷. Ze względu na niedostatek danych statystycznych zakres przestrzenny został ograniczony do 30 państw OECD (z wyłączeniem: Islandii, Irlandii, Izraela i Turcji), natomiast zakres czasowy obejmował lata 1990-2016. Pojedyncze braki danych zastąpiono 5-letnimi średnimi krajowymi, czego efektem było uzyskanie 810 obserwacji każdej z analizowanych zmiennych. Dane przyjęte do analizy kanonicznej zostały poddane procedurze standaryzacji.

Początkowo analizę kanoniczną przeprowadzono dla wszystkich wymienionych zmiennych, jednak uzyskane wyniki okazały się być trudne do jednoznacznej interpretacji. Dlatego też, w celu zwiększenia przejrzystości przedstawianych wyników, w rozprawie zdecydowano o podzieleniu zebranych zmiennych na trzy grupy czynników (społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz związane z polityką państwa) zgodne z przyjętym modelem teoretycznym i przeprowadzeniu trzech odrębnych analiz kanonicznych⁸⁸.

Ostatnim etapem analizy jest określenie statystycznie istotnej liczby par zmiennych kanonicznych. Służy temu test lambda Wilksa, który umożliwia weryfikację hipotezy zerowej o braku istotnej zależności pomiędzy zmiennymi kanonicznymi. Warunkiem wykorzystania testu lambda Wilksa jest normalność rozkładu analizowanych zmiennych. W przedstawionych w dalszej części wyników uwzględniono jedynie te zmienne kanoniczne, dla których nie było podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, co oznacza, iż ich współczynniki korelacji kanonicznej są istotne (Panek i Zwierzchowski, 2013, s. 259).

⁸⁶ Zmienne te zostały scharakteryzowane w tabeli B1 w załączniku B.

⁸⁷ Szczegółowa charakterystyka i źródła danych mierników segregacji zawodowej zostały opisane w tabeli A1 w załączniku A.

⁸⁸ Dodatkowo przeprowadzono analizę kanoniczną dla sześciu komponentów otrzymanych w toku analizy czynnikowej. Jej wyniki potwierdziły wnioski płynące z analizy kanonicznej przeprowadzonej na podstawie modelu teoretycznego.

Interpretacja wyników analizy kanonicznej jest zbliżona do wyjaśniania rezultatów analizy czynnikowej (Panek i Zwierchowski, 2013, s. 262-272). Analizując pary istotnych zmiennych kanonicznych, należy wziąć pod uwagę te mierniki, których wartości współczynników korelacji są odpowiednio wysokie (przyjęto próg na poziomie $|0,6|$). Obowiązuje tu zasada: im wyższa wartość kanonicznego ładunku czynnikowego zmiennej, tym jest ona ważniejsza w danej parze zmiennych kanonicznych. Stanowi to główne kryterium interpretacji otrzymanych rezultatów.

5.2.2. Uzyskane wyniki

Pierwsza z trzech analiz kanonicznych miała na celu zbadanie zależności pomiędzy zbiorem czynników społeczno-kulturowych a miarami segregacji zawodowej według płci. W efekcie przeprowadzonej analizy otrzymano trzy pary zmiennych kanonicznych, które zwracają uwagę na różne wymiary omawianych zależności (zob. tabela 5.4). Pierwsza para zmiennych kanonicznych [ZK I] wskazuje na silną dodatnią korelację z poczuciem zadowolenia z życia, jego długością oraz decyzją o posiadaniu potomstwa w coraz późniejszym wieku, co jest charakterystyczne w krajach, których gospodarki oparte są przede wszystkim na działalności usługowej. Jednocześnie w państwach tych obserwuje się wysoki odsetek pracujących kobiet i mężczyzn w sektorze usług i stosunkowo niski w przemyśle, co jest wyrazem poziomej segregacji zawodowej.

Druga para zmiennych kanonicznych [ZK II] wykazała powiązania między strukturą demograficzną ludności a typem gospodarki. W krajach z rozwiniętą produkcją rolną obserwuje się wyższe współczynniki dzietności i zastępowalności pokoleń, co może prowadzić do niższego poziomu aktywności ekonomicznej kobiet. Wynika to ze specyfiki pracy kobiet w ramach rodzinnych gospodarstw rolnych jako pomagający członkowie rodzin.

W ramach trzeciej pary zmiennych kanonicznych [ZK III] podkreślić należy, iż w krajach opartych na systemie prawa precedensowego (kraje anglosaskie) obserwuje się zwiększony udział kobiet w sektorze pozarolniczym i na stanowiskach kierowniczych. W krajach tych można również zaobserwować mniejszy odsetek kobiet pracujących jako pomagający członkowie rodzin oraz w kategorii niepewnego zatrudnienia (np. w oparciu o umowę cywilno-prawną czy samozatrudnionych).

Tabela 5.4. Wyniki analizy kanonicznej – czynniki społeczno-kulturowe

Pary zmiennych kanonicznych:		ZK I	ZK II	ZK III
Czynniki społeczno-kulturowe	Szczescie	0,816		
	Wiek_K_dz	0,803		
	Dlug_zyc_K	0,756		
	Populacja_K	-0,612		
	Potomstwo_K	-0,641		
	Dzietnosc		0,777	
	Zast_pok		0,685	
	Syst_prec			0,605
Mierniki segregacji zawodowej	Uslugi_M	0,835		
	Uslugi_K	0,801		
	Parlament_K	0,637		
	Przemysl_M	-0,630		
	Przemysl_RATIO	-0,785		
	Przemysl_K	-0,877		
	Rolnictwo_M		0,611	
	Kierownicze_K			0,746
	Pozarolniczy_K			0,660
	Nieprawne_zatrudnienie_K			-0,683
	Pomagajacy_K			-0,742
Współczynnik korelacji pomiędzy ZK:		0,936	0,871	0,838

Objaśnienia: zaprezentowano pary zmiennych kanonicznych [ZK], pomiędzy którymi wartości współczynników korelacji były większe niż 0,75. Istotność wybranych zmiennych kanonicznych potwierdzono testem lambda Wilksa. Jednak ze względu na brak normalności rozkładu zmiennych, jego wyniki należy traktować wyłącznie pomocniczo. Przyjęto również kryterium wartości korelacji na poziomie $|0,6|$ co do istotności ładunków czynnikowych poszczególnych wskaźników (z obu zbiorów danych).

Źródło: opracowanie własne.

Celem kolejnej przeprowadzonej analizy kanonicznej (zob. tabela 5.5) było zbadanie związku między zbiorem zmiennych charakteryzujących ekonomiczne uwarunkowania segregacji zawodowej według płci a jej miarami. Pierwsza para zmiennych kanonicznych [ZK I] wskazuje na silną korelację aktywności ekonomicznej kobiet oraz ich zatrudnienia w sektorze pozarolniczym. Zależności tej towarzyszy krótszy wymiar czasu pracy oraz stosunkowo niski poziom bierności zawodowej osób młodych na rynku pracy (NEET). Jest to charakterystyczne dla krajów eliminujących niepewne formy zatrudnienia oraz z wysokim udziałem kobiet w sferze politycznej.

Druga para zmiennych kanonicznych [ZK II] jest dodatnio skorelowana z wydajnością pracy i jednocześnie negatywnie z udziałem kobiet zatrudnionych w sektorze pozarolniczym i na stanowiskach kierowniczych. Zależności tej sprzyja pozioma segregacja zawodowa, szczególnie w krajach, których gospodarki oparte są na produkcji rolnej. Trzecia zmienna kanoniczna [ZK III] jest negatywnie skorelowana z wydajnością pracy i dodatnio z zatrudnieniem kobiet i mężczyzn w sektorze przemysłowym, co może być związane ze specyfiką organizacji jego pracy.

Tabela 5.5. Wyniki analizy kanonicznej – czynniki ekonomiczne

Pary zmiennych kanonicznych:		ZK I	ZK II	ZK III
Czynniki ekonomiczne	Aktywnosc_K	0,729		
	Zatrudnienie_K	0,692		
	NEET	-0,720		
	Czas_pracy	-0,905		
	Wydajnosc		0,600	-0,612
Mierniki segregacji zawodowej	Pozarolniczy_K	0,746	-0,599	
	Parlament_K	0,609		
	Przemysl_RATIO	-0,611		
	Rolnictwo_M	-0,775		
	Nieprawne_zatrudnienie_K	-0,834		
	Nieprawne_zatrudnienie_M	-0,852		
	Kierownicze_K		-0,597	
	Przemysl_M			0,598
	Przemysl_K			0,596
Współczynnik korelacji pomiędzy ZK:		0,952	0,843	0,759

Objaśnienia: patrz tabela 5.4.

Źródło: opracowanie własne.

W ramach trzeciej przeprowadzonej analizy kanonicznej (por. tabela 5.6) zbadano zależności między czynnikami związanymi z polityką państwa a głównymi miarami segregacji zawodowej według płci. Pierwsza para zmiennych kanonicznych [ZK I] wskazuje na silną dodatnią korelację wskaźnika rozwoju społecznego, praworządności i efektywności państwa, przeciwdziałania korupcji oraz wydatków publicznych na opiekę zdrowotną i pomoc społeczną. Można wnioskować, iż są to tzw. państwa opiekuńcze, które w grupie OECD można utożsamiać przede wszystkim z krajami skandynawskimi. Cechują się one wysokim stopniem rozwoju, ale i przeciętnie niskim poziomie segregacji zawodowej – co może potwierdzać silna korelacja z zatrudnieniem zarówno

kobiet, jak i mężczyzn w sektorze usługowym, a także negatywna korelacja z wymiarami pionowej segregacji zawodowej. Druga para zmiennych kanonicznych [ZK II] zwraca uwagę na zależność zjawiska segregacji edukacyjnej z zatrudnieniem kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Wynika z niej, iż segregacja edukacyjna ma zasadniczy wpływ na wielkość pionowej segregacji zawodowej według płci. Ostatnia z istotnych par zmiennych kanonicznych [ZK III] wskazuje na politykę rodzinną i jej oddziaływanie na poziomą segregację zawodową.

Tabela 5.6. Wyniki analizy kanonicznej – czynniki związane z polityką państwa

Pary zmiennych kanonicznych:		ZK I	ZK II	ZK III
Czynniki związane z polityką państwa	HDI	0,861		
	Wladza_prawo	0,817		
	Wladza_efekt	0,785		
	Wyd_pub_zdr	0,773		
	Wladza_kor	0,742		
	Wyd_pub_socj	0,661		
	Segr_spol		-0,759	
	Segr_med		-0,596	
	Urlop			0,767
Miary segregacji zawodowej	Uslugi_M	0,725		
	Uslugi_K	0,716		
	Pozarolniczy_K	0,593		
	Pomagajacy_M	-0,668		
	Nieprawne_zatrudnienie_M	-0,679		
	Przemysl_K	-0,683		
	Nieprawne_zatrudnienie_K	-0,713		
	Rolnictwo_M	-0,791		
	Przemysl_Ratio	-0,819		
	Kierownicze_K		0,874	
	Kierownicze_Ratio		0,605	
	Przemysl_M			0,653
Współczynnik korelacji pomiędzy ZK:		0,946	0,892	0,872

Objaśnienia: patrz tabela 5.4.

Źródło: opracowanie własne.

W analizie kanonicznej zdecydowano się na wykorzystanie modelu teoretycznego do podziału uwarunkowań segregacji zawodowej według płci. Co ciekawe, zmienne, które okazały się być silnie skorelowane z poszczególnymi parami zmiennych

kanonicznych grupowały się w podobny sposób, jak i komponenty uzyskane w toku analizy czynnikowej (por. tabela 5.3). Wśród czynników społeczno-kulturowych wyróżnić należy zmienne demograficzne. Aktywność ekonomiczna kobiet została potwierdzona jako istotny czynnik ekonomiczny wpływający na segregację zawodową według płci. Wśród czynników związanych z polityką państwa silna zależność została zaobserwowana dla zmiennych związanych z praworządnością, efektywnością państwa oraz poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego. Zapewniona przez model teoretyczny przejrzystość prezentowanych wyników oraz istotność interpretacji potwierdzona analizą kanoniczną skłaniają do jego przyjęcia w toku dalszych badań empirycznych.

Wyniki przeprowadzonej analizy kanonicznej dla trzech grup czynników podkreślają, iż jedynie wybrane czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz te związane z polityką państwa są istotnie statystycznie skorelowane z różnorodnymi wymiarami segregacji zawodowej według płci. Z pierwotnego zbioru 43 zmiennych charakteryzujących uwarunkowania segregacji zawodowej według płci oraz 20 jej mierników, istotność została empirycznie potwierdzona w przypadku 22 czynników oraz 14 miar. Tym samym został zrealizowany główny cel analizy kanonicznej, który zakładał selekcję zmiennych do dalszych badań ekonometrycznych.

5.3. Estymacja ekonometrycznych modeli danych panelowych

5.3.1. Metoda badania

Estymacja ekonometrycznych modeli danych panelowych pozwoli na empiryczną analizę wpływu poszczególnych czynników na segregację zawodową według płci (czwarty cel szczegółowy). Ocenie zostanie również poddana zasadność postawionych w dysertacji hipotez. W pierwszej kolejności zweryfikowana zostanie hipoteza zakładająca, iż kraje OECD są istotnie statystycznie zróżnicowane ze względu na poziom występowania segregacji zawodowej według płci. Następnie zostanie sprawdzona poprawność drugiej hipotezy, która wskazuje, iż zakres poziomej i pionowej segregacji zawodowej nie zmniejszał się w istotny sposób w analizowanym okresie w badanych krajach. Jako ostatnia zweryfikowana zostanie hipoteza zakładająca, iż czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz polityka państwa determinują występowanie oraz utrzymywanie się poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD.

W rozprawie estymowano modele ekonometryczne wykorzystując dane panelowe, które wskazują na zmiany badanego zjawiska jednocześnie w czasie i przestrzeni. Proces eliminowania problemu współliniowości oraz kontrolowania wpływu zmiennych pominiętych lub nieobserwowalnych jest również łatwiejszy w przypadku danych panelowych niż tych o charakterze jednowymiarowym (Frees, 2004, s. 5-11; Maddala, 2001, s. 267-289; Wooldridge, 2012, s. 495-496).

Szacując modele ekonometryczne, chciano dokonać empirycznej identyfikacji czynników istotnie wpływających na segregację zawodową według płci oraz porównać siłę ich wpływu w grupie krajów OECD w latach 1990-2016. Zdecydowano się na zastosowanie modelu, który pozwala na odrębne oszacowanie wpływu zidentyfikowanych uwarunkowań na omawiane zjawisko w czasie i przestrzeni. Modelem spełniającym to kryterium jest nowatorski model *within-between random effects* dany ogólnym wzorem (Bell i Jones, 2015, s. 148; Bell, Fairbrother i Jones, 2017, s. 7):

$$y_{ij} = \beta_0 + \beta_1(x_{ij} - \bar{x}_j) + \beta_2\bar{x}_j + \beta_3z_j + (u_j + \varepsilon_{ij}), \quad (\text{R5.1})$$

gdzie:

- i oznacza kolejne obserwacje,
- j symbolizuje kolejne kraje,
- x_{ij} to zmienne objaśniające, które nie są stałe w czasie,
- \bar{x}_j to średnie krajowe zmiennych x_{ij} ,
- z_j to zestaw zmiennych stałych w czasie.

Błąd losowy składa się z dwóch elementów:

- stałego w czasie u_j – mierzącego efekty charakterystyczne dla poszczególnych krajów,
- oraz zmiennego w czasie ε_{ij} – indywidualnego dla każdej obserwacji.

Parametr β_1 odzwierciedla efekt *within* – średni wpływ zmian w czasie zmiennej objaśniającej na objaśnianą, z kolei parametr β_2 ukazuje efekt *between* – wpływ zróżnicowania zmiennej objaśniającej między analizowanymi krajami na zmienną objaśnianą. Model *within-between* jest wariantem modelu efektów losowych (ang. *random effects model*), z tą zasadniczą różnicą, iż zmienne objaśniające są podzielone na dwie części – odrębnie wyjaśniając zmienność w czasie i przestrzeni. Zabieg ten

powoduje jednocześnie, że wyrażenie $(x_{ij} - \bar{x}_j)$ nie jest skorelowane z wariancją błędu u_j (Bell i Jones, 2015, s. 142). Dzięki temu nie ma potrzeby testowania hipotezy o egzogeniczności zmiennych objaśniających za pomocą testu Hausmana (Bell i Jones, 2015, s. 138). Podobnie jednak jak w przypadku innych modeli opartych na efektach losowych wskazane jest, aby model *within-between* był estymowany dla zbilansowanego panelu danych, co miało wpływ na dobór obserwacji do analizy (Naskręcka i Pilc, 2017, s. 14-15).

Procedurę doboru zmiennych objaśniających do estymacji modelu *within-between* oparto na przeprowadzonej analizie czynnikowej i kanonicznej. W ramach wspomnianych procedur 22 zmienne uznano za istotnie wpływające na wielkość segregacji zawodowej według płci. Jako zmienną objaśnianą przyjęto autorski wskaźnik segregacji zawodowej: *Occupational Segregation Index* (dalej: OSI), którego metodę konstrukcji opisano w rozdziale drugim⁸⁹. W tabeli 5.7 zaprezentowano wyniki analizy korelacji zmiennych objaśniających i zmiennej objaśnianej OSI.

⁸⁹ Kontrolnie oszacowano modele *within-between* dla innych niż OSI zmiennych objaśnianych, wykorzystując do tego mierniki segregacji zawodowej, które były istotnie skorelowane z jej uwarunkowaniami w przeprowadzonej analizie kanonicznej. Jednak wskaźnik OSI, jako kompleksowy miernik segregacji zawodowej według płci, okazał się być skorelowany z większą liczbą uwarunkowań niż wskaźniki mierzące segregację zawodową tylko w jednym, wąskim wymiarze. W rezultacie wyniki uzyskane dla miernika OSI wykorzystano jako podstawę do sformułowania końcowych wniosków rozprawy. Nie można jednak wykluczyć, że uzyskane wyniki są pochodną określonej metody konstrukcji miernika OSI i są charakterystyczne tylko dla niego. Tym samym do sformułowanych konkluzji należy podchodzić z ostrożnością.

Tabela 5.7. Korelacja uwarunkowań segregacji zawodowej według płci i wskaźnika OSI

Zmienne objaśniające	Współczynnik korelacji	Zmienne objaśniające	Współczynnik korelacji
Aktywnosc_K	0,72	Szczescie	0,45
Czas_praca	-0,54	Urlop	0,12
Dlug_zyc_K	0,22	Wiek_K_dz	0,23
Dzietnosc	0,41	Wladza_efekt	0,51
HDI	0,56	Wladza_kor	0,55
NEET	-0,35	Wladza_prawo	0,56
Populacja_K	-0,13	Wyd_pub_socj	0,34
Potomstwo_K	-0,57	Wyd_pub_zdr	0,56
Segr_med	0,63	Wydajnosc	0,19
Segr_spol	0,17	Zast_pok	0,30
Syst_prec	0,39	Zatrudnienie_K	0,65

Objaśnienia: do analizy korelacji wykorzystano metodę rang Spearmana. Wszystkie korelacje okazały się być istotne na poziomie 1%. Opis i źródła zmiennych zaprezentowano w załączniku B.

Źródło: opracowanie własne.

Z uwagi na konieczność zachowania zbilansowanego charakteru panelu danych ograniczono zakres przestrzenny⁹⁰ (w modelu pominięto następujące kraje: Irlandię, Islandię, Izrael, Turcję), dla których brakowało wielu obserwacji. Zachowano jednak 27-letni zakres czasowy analiz (lata 1990-2016) uzupełniając ewentualne braki danych wartościami średnich krajowych poszczególnych wskaźników⁹¹ (OECD, 2008, s. 56). Zgodnie z przyjętym modelem, w ramach przygotowania zmiennych objaśniających do analizy podzielono je na dwie części. Z każdej zmiennej charakteryzującej się zmiennością w czasie (z wyjątkiem zmiennych: *Syst_prec* i *Urlop*)⁹² wyodrębniono

⁹⁰ Założenie to zostało uchylone podczas sprawdzenia poprawności wyników, gdy dzięki zastosowaniu prostszego modelu *fixed effects* możliwe było wykorzystanie wszystkich dostępnych obserwacji (Baltagi, 2005, s. 165-182). Wyniki tej analizy omówione są w dalszej części pracy.

⁹¹ Założono tym samym, że dla uzupełnionej wartości efekt *within* wynosi 0. Wyeliminowano ryzyko omyłkowego uznania efektu *within* dla danej zmiennej za statystycznie istotny tylko z powodu uzupełnienia braków danych. Należy podkreślić, że uzupełnianie danych dotyczyło pojedynczych obserwacji za wyjątkiem wskaźników jakości rządzenia (*Wladza_efekt*, *Wladza_kor*, *Wladza_prawo*, *Wladza_stab*), których wartości uzupełniono dla lat 1990-1995.

⁹² Zmienna binarna *Syst_prec* wskazująca na obowiązywanie systemu prawa precedensowego w danym kraju (wartość 1) lub kontynentalnego (wartość 0) nie zmieniała swojej wartości dla żadnego

element wskazujący na zróżnicowanie przestrzenne (*_av*) oraz czasowe (*_diff*). Stacjonarność wykorzystanych zmiennych pozytywnie zweryfikowano testem Levin, Lin i Chu⁹³ (2002, s. 2), którego hipoteza zerowa zakłada brak stacjonarności danej zmiennej dla wszystkich analizowanych krajów, natomiast alternatywna mówi o ich stacjonarności we wszystkich badanych krajach. Przeprowadzony test Baltagi i Li (1995, s. 134) wykazał, że w wielu oszacowanych modelach pojawił się problem autokorelacji reszt. W tej sytuacji zdecydowano się estymować macierz kowariancji parametrów z wykorzystaniem metody Arellano (1987, s. 431-434), aby wyeliminować skutki występowania autokorelacji reszt.

Procedura szacowania modeli ekonometrycznych została podporządkowana przyjętym w rozprawie hipotezom badawczym. W celu sprawdzenia istotności efektów indywidualnych (przestrzenne zróżnicowanie zjawiska segregacji zawodowej według płci) oraz czasowych (zmiennosc omawianego zjawiska w czasie) wykorzystano test Hondy (1985), którego hipoteza zerowa zakłada brak statystycznej istotności tych efektów. Kolejno, w celu sprawdzenia siły wpływu uwarunkowań, wstępnie wyselekcjonowanych na podstawie analizy czynnikowej i kanonicznej, przeprowadzono estymację modeli *within-between* w trzech etapach.

Etap pierwszy obejmował estymacje rozłącznych modeli dla trzech grup uwarunkowań: społeczno-kulturowych, ekonomicznych oraz związanych z polityką państwa. Etap drugi polegał na oszacowaniu modelu łącznego dla omawianych grup czynników. W rezultacie otrzymano model główny, dzięki któremu możliwa była równoczesna interpretacja szacunków parametrów czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych oraz związanych z polityką państwa. Etap trzeci obejmował sprawdzenie poprawności uzyskanych wyników modelu głównego.

Etap pierwszy i drugi został przeprowadzony krokowo. Krok pierwszy obejmował oszacowanie wstępnych modeli ze wszystkimi zmiennymi wybranymi na podstawie przeprowadzonej analizy czynnikowej i kanonicznej. Krok drugi polegał na wyeliminowaniu problemu współliniowości zmiennych na podstawie statystyki VIF (ang. *Variance Inflation Factor*) (Fox i Monette, 1992). Z modelu usuwano zmienną o najwyższej wartości statystyki VIF i cały model przeszacowywano. Postępowano tak do

analizowanego państwa w badanym okresie. W przypadku zmiennej *Urlop*, wskazującej na długość płatnego urlopu macierzyńskiego jego wartości zmieniały się wraz z wprowadzeniem nowych regulacji prawnych, co miało miejsce średnio jeden raz dla poszczególnych krajów w latach 1990-2016.

⁹³ W procedurze testowej wykorzystano specyfikację z wyrazem wolnym i trendem.

momentu, gdy wartości VIF dla wszystkich analizowanych zmiennych były niższe niż 10. Krok trzeci miał na celu wyeliminowanie zmiennych nieistotnych z modelu, kierując się wartością p testów istotności dla poszczególnych zmiennych. Wyszukiwano najwyższą wartość p testu istotności i usuwano przypisaną do niej zmienną. W przypadku zmiennych niestałych w czasie usuwano zarówno jej komponent czasowy *diff*, jak i przestrzeny *av* (*de facto* usuwano więc dwie zmienne), a cały model przeliczano. Z uwagi na powyższe, zasadność usunięcia zmiennych z modelu weryfikowano przy pomocy testu Walda (Gourieroux, Holly i Monfort, 1982). Jeżeli test wskazał, że zmienne mają jednak istotną wartość informacyjną dla modelu, to były one przywracane. Procedurę tę powtarzano, aż nie było podstaw do uznania, którejs z zmiennych za nieistotną.

5.3.2. Uzyskane wyniki

5.3.2.1. Analiza zróżnicowania OSI w przestrzeni i czasie

W pierwszej kolejności została sprawdzona poprawność hipotezy zakładającej, iż kraje OECD są istotnie statystycznie zróżnicowane ze względu na poziom występowania segregacji zawodowej według płci (pierwsza hipoteza badawcza). Z wykorzystaniem testu Hondy (1985) sprawdzono statystyczną istotność efektu indywidualnego dla prostego modelu z efektami losowymi danego wzorem:

$$OSI_{ij} = \beta_0 + (u_j + e_{ij}). \quad (R5.2)$$

Na podstawie wyników testu (wartość $p < 0,05$) odrzucono hipotezę zerową stwierdzającą, że wariancja u_j wynosi zero. Pozwala to na wyciągnięcie wniosku, iż kraje OECD są istotnie statystycznie zróżnicowane ze względu na poziom zjawiska segregacji zawodowej według płci. Wynik ten jest zgodny z pierwszą postawioną w rozprawie hipotezą badawczą.

Kolejną weryfikacji poddano drugą hipotezę, która zakłada, iż zakres poziomej i pionowej segregacji zawodowej nie zmniejszał się w istotny sposób w analizowanym okresie w badanych krajach. Test Hondy (1985) przeprowadzono zatem dla efektów czasowych:

$$OSI_{ij} = \beta_0 + (\tau_i + e_{ij}). \quad (R5.3)$$

sprawdzając czy wariancja τ_i równa się zero. Na poziomie istotności 5% otrzymano podstawy do odrzucenia tej hipotezy, co pozwala wnioskować, że poziom OSI zmieniał się w czasie. Chcąc potwierdzić te przypuszczenia, oszacowano dodatkowo modele z trendem czasowym uzyskując następujące wyniki:

$$\widehat{OSI} = 69,985 + 0,262 \cdot t, \quad (R5.4)$$

$$\widehat{OSI} = 68,839 + 0,499 \cdot t + 0,008 \cdot t^2. \quad (R5.5)$$

Sprawdzono następnie testem Walda czy parametry przy zmiennych symbolizujących trend są statystycznie istotne. Uzyskane wyniki potwierdziły istotność efektów czasowych na poziomie istotności 0,01. Trend wskazuje, iż poziom segregacji zawodowej zmniejszał się z czasem⁹⁴. W konsekwencji należy odrzucić drugą postawioną w rozprawie hipotezę, która zakładała, że zakres poziomej i pionowej segregacji zawodowej nie zmniejszał się w istotny sposób w latach 1990-2016 w krajach OECD. W celu potwierdzenia tego wniosku trend czasowy został uwzględniony w kolejno szacowanych modelach, gdzie sprawdzana była jego istotność.

5.3.2.2. Analiza wpływu poszczególnych grup czynników na OSI

Dalsze analizy miały przede wszystkim na celu ocenę zasadności trzeciej hipotezy sformułowanej w dysertacji: czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz polityka państwa determinują występowanie oraz utrzymywanie się poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD. Z uwagi na istotną współzależność między tymi trzema grupami uwarunkowań (wskazaną przez analizę czynnikową) zdecydowano się w pierwszej kolejności oszacować trzy odrębne modele, w których zmiennymi objaśniającymi są wskaźniki przypisane wyłącznie do jednej z analizowanych grup.

Do oszacowania wstępnego modelu *within-between* dla czynników społeczno-kulturowych [M0.1.1] wykorzystano zmienne wyselekcjonowane na podstawie analizy kanonicznej (por. tabela 5.4). Następnie z modelu usunięto po kolei nieistotne pary zmiennych o najwyższej wartości statystyki VIF, otrzymując model bez współliniowości [M0.1.2]. Ostatni krok polegał na usunięciu z modelu zmiennych nieistotnych statystycznie (co zostało zweryfikowane testem Walda na poziomie

⁹⁴ Miernik OSI jest stymulantą – im wyższa jego wartość, tym niższy poziom segregacji zawodowej według płci.

istotności 0,05). W efekcie otrzymano model końcowy, który oprócz wyrazu wolnego i trendu (zmienna t) zawierał jedynie dwie zmienne niestałe w czasie podzielone na komponent czasowy i przestrzenny (zob. tabela 5.8).

Tabela 5.8. Wyniki estymacji modelu M0.1

Numer modelu	M0.1.1	M0.1.2	M0.1.3
Zmienne objaśniające			
Wyraz wolny	-130,68 (131,30)	-126,74 (78,29)	-123,97* (74,02)
t	0,17* (0,10)	0,26*** (0,05)	0,30*** (0,04)
Szczescie_diff	-2,45 (3,09)		
Szczescie_av	28,28 (18,25)		
Wiek_K_dz_diff	0,04 (0,54)	0,31 (0,50)	
Wiek_K_dz_av	0,94 (1,57)	-0,16 (1,02)	
Dzietnosc_diff	1,03 (1,27)		
Dzietnosc_av	1,73 (6,68)		
Dlug_zyc_K_diff	0,59 (0,45)		
Dlug_zyc_K_av	-1,24 (1,01)		
Zast_pok_diff	-0,02 (0,06)	0,01 (0,06)	
Zast_pok_av	0,01 (0,41)	0,19 (0,26)	
Populacja_K_diff	2,88*** (1,03)	2,80*** (1,02)	2,79*** (1,04)
Populacja_K_av	4,99*** (1,63)	3,92*** (1,38)	3,98*** (1,47)
Potomstwo_K_diff	1,61 (2,34)	2,64 (2,83)	2,38 (2,63)
Potomstwo_K_av	-16,44*** (6,03)	-18,23*** (6,36)	-20,61*** (5,10)

Syst_prec	1,58 (2,09)	2,05 (1,87)	
Liczba obserwacji	810	810	810
R²	56%	55%	55%
Dopasowany R²	55%	54%	54%
σ_{ϵ}^2	1,958	1,976	1,975
σ_{μ}^2	4,047	4,656	4,665

Objaśnienia: poziom istotności według oznaczeń: *** - 1%; ** - 5%; * - 10%. Przyrostek *_diff* oznacza efekt *within*, natomiast *_av* efekt *between*. Parametr σ_{ϵ}^2 to ocena wariancji błędu idiosynkratycznego – indywidualnego dla każdej obserwacji, natomiast σ_{μ}^2 to ocena wariancji błędu grupowego, charakterystycznego dla poszczególnych krajów. W nawiasach zamieszczono odporne błędy standardowe.

Źródło: obliczenia własne na podstawie pakietu *plm* środowiska obliczeniowego R (Croissant i Millo, 2008).

Według omawianego modelu uwarunkowania społeczno-kulturowe tłumaczą 55% zmienności zjawiska segregacji zawodowej według płci mierzonego wskaźnikiem OSI. Wśród czynników społeczno-kulturowych istotne okazały się być: udział kobiet w populacji oraz norma kulturowa odnosząca się do posiadania potomstwa [M0.1.3]. Wyniki wskazują, że w badanych krajach wzrost odsetka kobiet w populacji przekładał się na spadek poziomu segregacji zawodowej. Badane kraje, które w analizowanym okresie notowały większy średni odsetek kobiet w populacji, doświadczały także mniejszego średniego poziomu segregacji zawodowej. Analogiczny wniosek nie może być jednak wyprowadzony dla zmiennej *Potomstwo_K*. Okazuje się bowiem, że w krajach o wyższym poziomie segregacji zawodowej, zaobserwowano wysoki odsetek osób zgadzających się z twierdzeniem, iż „kobieta musi posiadać dzieci, aby czuć się w życiu spełniona”. Nie stwierdzono natomiast, aby zmiany tego odsetka w czasie miały istotny wpływ na poziom segregacji zawodowej.

Zmienne wyselekcjonowane na podstawie analizy kanonicznej (por. tabela 5.5). wykorzystano do oszacowania wstępnego modelu *within-between* dla czynników ekonomicznych [M0.2.1]. Następnie wyeliminowano problem współliniowości zmiennych z wykorzystaniem statystyki VIF [M0.1.2]. Model końcowy [M0.1.3]⁹⁵,

⁹⁵ Ze względu na brak istotności w modelu jednego z dwóch komponentów pozostałych zmiennych: *Czas_praca*, *NEET*, *Aktywnosc_K* przeprowadzono test Walda, którego wyniki nie pozwoliły na ich wyeliminowanie przy zachowaniu poziomu istotności 0,05.

oprócz wyrazu wolnego i trendu (zmienna t) zawierał trzy zmienne niestałe w czasie podzielone na komponent czasowy i przestrzenny (zob. tabela 5.9).

Tabela 5.9. Wyniki estymacji modelu M0.2

Numer modelu	M0.2.1	M0.2.2	M0.2.3
Zmienne objaśniające			
Wyraz wolny	25,74 (39,49)	40,52 (34,87)	54,13 ^{***} (18,05)
t	0,26 ^{***} (0,08)	0,26 ^{***} (0,02)	0,24 ^{***} (0,01)
Wydajnosć_diff	-1,23 (3,58)	-1,17 (1,13)	
Wydajnosć_av	15,53 (23,88)	9,68 (22,25)	
Czas_praca_diff	0,01 [*] (0,01)	0,01 ^{***} (0,00)	0,01 ^{***} (0,00)
Czas_praca_av	0,01 (0,01)	0,00 (0,01)	0,00 (0,01)
NEET_diff	-0,18 [*] (0,10)	-0,16 ^{***} (0,05)	-0,16 ^{***} (0,05)
NEET_av	0,01 (0,42)	0,41 (0,37)	0,36 (0,39)
Zatrudnienie_K_diff	-0,09 (0,11)		
Zatrudnienie_K_av	-1,28 [*] (0,70)		
Aktywność_K_diff	0,36 ^{**} (0,16)	0,27 ^{***} (0,03)	0,27 ^{***} (0,03)
Aktywność_K_av	1,49 [*] (0,80)	0,22 (0,23)	0,18 (0,22)
Liczba obserwacji	810	810	810
R²	57%	56%	57%
Dopasowany R²	56%	56%	56%
σ_{ϵ}^2	1,918	1,919	1,918
σ_{μ}^2	5,606	5,849	6,452

Objaśnienia: patrz tabela 5.8.

Źródło: patrz tabela 5.8.

Według omawianego modelu czynniki ekonomiczne tłumaczą 57% wariancji wskaźnika OSI w badanych krajach OECD. Z modelu [M0.2.3] wynika, iż na zakres segregacji zawodowej według płci wpływ miały następujące uwarunkowania ekonomiczne: czas pracy, aktywność ekonomiczna kobiet oraz grupa osób młodych niepracujących (bezrobotnych lub biernych zawodowo), nieuczących się i niedokształcających – NEET. Wyniki wskazują, iż wzrost wymiaru czasu pracy oraz współczynnika aktywności ekonomicznej kobiet, a także zmniejszenie się bierności osób młodych na rynku pracy i w sferze edukacji przekładał się na spadek wielkości segregacji zawodowej w latach 1990-2016. Brak statystycznej istotności zmiennych *_av* wskazuje, że wyróżnione wskaźniki ekonomiczne nie tłumaczą zróżnicowania segregacji w przestrzeni, tylko w czasie.

Zmienne wyselekcjonowane na podstawie analizy kanonicznej (por. tabela 5.6) wykorzystano do oszacowania wstępnego modelu *within-between* dla czynników związanych z polityką państwa [M0.3.1]. Następnie, z wykorzystaniem statystyki VIF, sprawdzono występowanie problemu współliniowości zmiennych [M0.3.2]⁹⁶. Model końcowy [M0.3.3], oprócz wyrazu wolnego i trendu (zmienna *t*) zawierał cztery zmienne niestałe w czasie podzielone na komponent czasowy i przestrzenny (zob. tabela 5.10).

Tabela 5.10. Wyniki estymacji modelu M0.3

Numer modelu	M0.3.1	M0.3.2	M0.3.3
Zmienne objaśniające			
Wyraz wolny	-11,30 (12,04)	-4,63 (21,61)	5,54 (15,39)
t	0,24*** (0,02)	0,25*** (0,02)	0,27*** (0,03)
HDI_diff	5,72 (4,52)	5,44 (4,43)	

⁹⁶ Zmienne z wartościami statystyki powyżej 10 okazały się być tym razem istotne w modelu początkowym [M0.3.1]. Postępowano jednak zgodnie z przyjętą procedurą badawczą i zdecydowano o usunięciu z modelu zmiennej *Wladza_kor* – ze względu na najwyższą wartość statystyki VIF dla tej zmiennej oraz brak istotności w modelu komponentu *within*. Następnie analogicznie postąpiono z parami zmiennych: *Wladza_efekt* oraz *Wyd_pub_zdr*. Warto zwrócić uwagę, że usunięcie tych zmiennych miało bardzo niewielki wpływ na wartość współczynnika determinacji modelu.

HDI_av	28,77 (17,82)	17,76 (29,58)	
Wladza_prawo_diff	-4,23*** (0,86)	-4,08*** (0,67)	-4,12*** (1,51)
Wladza_prawo_av	-13,26*** (2,82)	3,76 (2,41)	4,29 (1,40)
Wladza_efekt_diff	-0,26 (0,59)		
Wladza_efekt_av	7,43** (2,90)		
Wladza_kor_diff	0,29 (0,56)		
Wladza_kor_av	8,61*** (2,27)		
Wyd_pub_zdr_diff	0,11 (0,14)		
Wyd_pub_zdr_av	2,87*** (0,64)		
Wyd_pub_socj_diff	0,17*** (0,04)	0,18*** (0,04)	0,19** (0,07)
Wyd_pub_socj_av	-0,48*** (0,15)	0,17 (0,16)	0,21 (0,22)
Segr_spol_diff	-0,13*** (0,04)	-0,13*** (0,04)	-0,15** (0,07)
Segr_spol_av	0,52*** (0,09)	0,17 (0,14)	0,15 (0,14)
Segr_med_diff	0,07* (0,04)	0,06 (0,04)	0,05 (0,07)
Segr_med_av	0,06 (0,10)	0,36** (0,18)	0,48*** (0,13)
Urlop	0,02*** (0,01)	0,01** (0,01)	
Liczba obserwacji	810	810	810
R²	62%	58%	57%
Dopasowany R²	61%	57%	57%
σ_{ϵ}^2	1,923	1,916	1,922
σ_{μ}^2	1,733	3,457	3,827

Objaśnienia: patrz tabela 5.8.

Źródło: patrz tabela 5.8.

Uwarunkowania związane z polityką państwa wyjaśniają 57% zmienności segregacji zawodowej według płci w badanym okresie w grupie państw OECD. Zmienne charakteryzujące stopień praworządności, wydatki publiczne na opiekę socjalną oraz segregacja edukacyjna miały istotny wpływ na poziom segregacji zawodowej. Rezultaty uzyskane we wstępnym modelu sugerują także istotny wpływ następujących zmiennych: *Wladza_prawo_av*, *Wladza_efekt_av*, *Wladza_kor_av*, *Wyd_pub_zdr_av* oraz *Wyd_pub_socj_av*. Model ten charakteryzował się jednak problemem współliniowości, co zapewne było przyczyną nieistotności w tym modelu zmiennej *Segr_med_av* oraz uzyskania nieoczekiwanego kierunku wpływu w przypadku zmiennych *Wladza_prawo_av* i *Wyd_pub_socj_av*. Tym samym (z uwagi na ich silną korelację) trudno jest jednoznacznie określić, które elementy polityki państwa determinowały przestrzenne zróżnicowanie segregacji zawodowej według płci w badanej grupie państw. Można jednak stwierdzić, że polityka państwa miała istotny wpływ na zróżnicowanie badanego zjawiska w krajach OECD.

Uzyskane rezultaty są natomiast jednoznaczne w przypadku związku polityki państwa i zróżnicowania segregacji zawodowej według płci w czasie. Dość zaskakujące wyniki modelu ostatecznego [M0.3.3] wskazują, iż wzrostowi stopnia postrzegania praworządności, rozumianego jako zaufanie społeczne do władz, policji, działania sądów, jak i egzekwowania prawa oraz eliminowania przestępczości towarzyszył wzrost zakresu segregacji zawodowej w latach 1990-2016. Z kolei, wzrostowi wydatków publicznych na cele socjalne (aktywna polityka rynku pracy, polityka rodzinna, ochrona osób niepełnosprawnych oraz starszych) towarzyszył spadek wielkości segregacji zawodowej w badanym okresie.

Jednocześnie badane kraje, które w analizowanym okresie notowały wyższy udział kobiet wśród absolwentów kończących studia wyższe o profilu nauk medycznych doświadczały także mniejszego średniego poziomu segregacji zawodowej. Natomiast wraz ze wzrostem udziału kobiet wśród absolwentów kierunków związanych z naukami społecznymi, prawnymi i ekonomicznymi obserwowano wzrost poziomu segregacji zawodowej według płci w latach 1990-2016.

Wyniki oszacowanych modeli dla poszczególnych grup uwarunkowań: społeczno-kulturowych [M0.1.3], ekonomicznych [M0.2.3] i politycznych [M0.3.3] posłużą do selekcji czynników w toku dalszych badań empirycznych. Ograniczone zostanie w ten sposób ryzyko arbitralnego doboru zmiennych do sformułowania końcowych wniosków dysertacji. Co ważne, trend czasowy (t), który został uwzględniony w kolejno

szacowanych modelach potwierdził, iż wielkość segregacji zawodowej zmniejszała się z czasem. W konsekwencji pozwoliło to na sprawdzenie słuszności odrzucenia założenia, iż zakres poziomej i pionowej segregacji zawodowej nie zmniejszał się w istotny sposób w latach 1990-2016 w krajach OECD (druga hipoteza badawcza).

Oszacowane modele przyczyniły się zatem do empirycznej analizy wpływu poszczególnych czynników na segregację zawodową według płci (czwarty cel szczegółowy). Oszacowane wielkości statystyki R^2 [M0.1.3 = 55%; M0.2.3 = 57%; M0.3.3 = 57%] pozwalają sądzić o zbliżonej sile wpływu trzech grup uwarunkowań na omawiane zjawisko. Nie ma zatem podstaw do odrzucenia trzeciej – ostatniej hipotezy badawczej, zakładającej, iż czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz polityka państwa determinują występowanie oraz utrzymywanie się poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD. W celu sprawdzenia poprawności tego wniosku oszacowany zostanie model główny oceniający łączny wpływ omawianych grup czynników na segregację zawodową według płci.

5.3.2.3. Łączna ocena wpływu grup uwarunkowań na OSI

Do oszacowania łącznego modelu *within-between* dla czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych i politycznych wykorzystano zmienne wyselekcjonowane na podstawie wcześniej estymowanych modeli cząstkowych (por. tabele 5.8-10). W pierwszym kroku do modelu dla zmiennych społeczno-kulturowych [M1.1] dodano zmienne ekonomiczne [M1.2], a kolejno zmienne związane z polityką państwa [M1.3]. Problem współliniowości został ograniczony za pomocą statystyki VIF. Z modelu usunięto również zmienne nieistotne statystycznie (co zostało zweryfikowane testem Walda na poziomie istotności 0,05). W efekcie otrzymano model główny [M1.3], który oprócz wyrazu wolnego i trendu (zmienna t) zawierał osiem zmiennych niestałych w czasie podzielonych na komponent czasowy i przestrzenny (zob. tabela 5.11).

Tabela 5.11. Wyniki estymacji modelu M1

Numer modelu	M1.1	M1.2	M1.3
Zmienne objaśniające			
Wyraz wolny	-123,97* (74,02)	-93,58* (48,73)	-16,50 (45,98)
t	0,30*** (0,04)	0,26*** (0,05)	0,26*** (0,04)

Populacja_K_diff	2,79 ^{***} (1,04)	3,45 ^{***} (0,98)	2,86 ^{***} (0,82)
Populacja_K_av	3,98 ^{***} (1,47)	3,33 ^{***} (1,04)	1,31 ^{***} (0,31)
Potomstwo_K_diff	2,38 (2,63)	0,80 (2,68)	0,59 (2,68)
Potomstwo_K_av	-20,61 ^{***} (5,10)	-12,48 ^{***} (4,13)	-9,03 ^{***} (3,44)
Czas_praca_diff		0,01 (0,01)	0,01 (0,01)
Czas_praca_av		-0,01 ^{**} (0,00)	-0,02 ^{***} (0,01)
Aktywnosc_K_diff		0,26 ^{***} (0,09)	0,22 ^{***} (0,07)
Aktywnosc_K_av		0,30 ^{***} (0,10)	0,26 [*] (0,14)
Wladza_prawo_diff			-2,72 ^{**} (1,19)
Wladza_prawo_av			0,97 (2,18)
Wyd_pub_socj_diff			0,19 ^{***} (0,06)
Wyd_pub_socj_av			-0,17 (0,19)
Segr_spol_diff			-0,06 (0,04)
Segr_spol_av			0,34 ^{***} (0,10)
Liczba obserwacji	810	810	810
R²	55%	60%	64%
Dopasowany R²	54%	59%	63%
σ_{ε}^2	1,975	1,880	1,808
σ_{μ}^2	4,665	3,196	2,422

Objaśnienia: patrz tabela 5.8.

Źródło: patrz tabela 5.8.

Wśród uwarunkowań społeczno-kulturowych, mających istotny wpływ na występowanie i utrzymywanie się zjawiska segregacji zawodowej według płci w latach 1990-2016, w analizowanej grupie państw wyróżniono zmienną mierzącą udział kobiet

w populacji oraz predyktor normy kulturowej odnoszącej się do posiadania potomstwa jako istotnej wartości w życiu. Otrzymane wyniki wskazują, iż wraz ze wzrostem udziału kobiet w populacji o 1 p.p. wskaźnik OSI rośnie średnio o 2,86 (*ceteris paribus*), co oznacza spadek poziomu segregacji zawodowej. Ponadto, między krajami OECD różniącymi się średnim udziałem kobiet w populacji o 1 p.p. można zaobserwować średnią różnicę OSI o 1,31. Im więcej kobiet w populacji danego kraju, tym niższy poziom segregacji zawodowej według płci.

Istotna okazała się być również zmienna *Potomstwo_K_av*, której interpretacja wskazuje, iż w krajach o większym odsetku osób zgadzających się ze stwierdzeniem, iż „kobieta musi posiadać dzieci, aby czuć się w życiu spełniona”, obserwuje się niższą wartość OSI. Może to oznaczać, iż w społeczeństwach o mocno zakorzenionych stereotypach dotyczących płci – problem nierówności płci, w tym segregacji zawodowej cechuje się większym zakresem.

Istotnym uwarunkowaniem ekonomicznym zjawiska segregacji zawodowej według płci jest czas pracy. W krajach, gdzie w ciągu roku czas pracy przypadający na jednego pracownika jest dłuższy o godzinę, obserwuje się mniejszą wartość OSI średnio o 0,02 (*ceteris paribus*) – a więc wyższy poziom segregacji zawodowej według płci. Wyniki te odbiegają od wniosków płynących z modelu M0.2.3 (por. tabela 5.9), gdzie istotny był efekt *within*, którego kierunek wpływu był przeciwny. Uzyskane wyniki nie są zatem jednoznaczne, ale mogą sugerować, że wysoki średni czas pracy w krajach o dużym zakresie segregacji zawodowej spowodowany był przez liczną grupę mężczyzn pracujących więcej niż 40 godzin w tygodniu. Jeżeli natomiast w badanych krajach dochodziło do dalszego zwiększania średniego czasu pracy to mogło to być wynikiem przede wszystkim wydłużania czasu pracy dla kobiet, co powodowało zmniejszenie poziomu segregacji zawodowej. Jest to jednak tylko przypuszczenie, które wymaga sprawdzenia w toku bardziej szczegółowych badań.

Oszacowania parametrów zmiennej *Aktywnosc_K_diff*, wskazują, iż wzrost współczynnika aktywności ekonomicznej kobiet o 1 p.p. powinien spowodować wzrost OSI o średnio 0,22 (*ceteris paribus*). Co więcej, w przypadku wzrostu zróżnicowania krajów pod względem poziomu aktywności ekonomicznej kobiet o jednostkę, wskaźnik OSI powinien wzrosnąć o 0,26 jednostki. Zatem im wyższy poziom aktywności ekonomicznej kobiet, tym niższy poziom segregacji zawodowej według płci.

Wśród uwarunkowań związanych z polityką państwa włączono do modelu te związane z postrzeganiem praworządności (*Wladza_prawo_diff*), poziomem wydatków

publicznych na cele socjalne (*Wyd_pub_socj_diff*) oraz segregacją edukacyjną (*Segr_spol_av*). Zaskakującym wnioskiem jest przeciętny spadek OSI o 2,72 – wzrost segregacji zawodowej, wynikający z poprawy o jednostkę stopnia zaufania społecznego do władz, policji, działania sądów, jak i egzekwowania prawa oraz eliminowania przestępczości. Uzyskany wynik może rezultatem pozornej zależności między tymi zmiennymi i dotyczyć tylko wybranych krajów lub okresów. Przypuszczenie to starano się zweryfikować w dalszej części pracy, gdzie m. in. sprawdzono uzyskane rezultaty dla węższego zakresu przestrzennego i czasowego.

Wzrost publicznych wydatków na cele socjalne w stosunku do PKB o 1 p.p. powinien spowodować wzrost wartości OSI o 0,19 jednostki. Wydatki te przeznaczone są w części na aktywną politykę rynku pracy (szczególnie w takich krajach jak: Finlandia, Belgia, Dania oraz Francja), co sprzyja poziomowi aktywności ekonomicznej kobiet, a tym samym zmniejsza się zakres występowania segregacji zawodowej według płci.

Jednym z istotnych wymiarów polityki edukacyjnej państwa jest eliminowanie problemu segregacji edukacyjnej ze względu na płeć. W krajach, gdzie średni udział kobiet wśród absolwentów kierunków studiów wyższych o profilu nauk społecznych, ekonomicznych i prawnych jest wyższy o 1 p.p., obserwuje się wyższą wartość OSI średnio o 0,34 (*ceteris paribus*), a co za tym idzie, niższy poziom segregacji zawodowej według płci. Wyniki te odbiegają od wniosków płynących z modelu M0.3.3 (por. tabela 5.10), gdzie istotny był efekt *within*, którego kierunek wpływu był przeciwny. Uzyskanie takich wyników może świadczyć o niejednoznacznym wpływie zmiennej *Segr_spol* na segregację zawodową. Z jednej strony, wysokie wartości tej zmiennej mogą być odzwierciedleniem znacznego poziomu aktywności ekonomicznej kobiet, który jak wskazywano sprzyja ograniczeniu segregacji zawodowej. Z drugiej natomiast strony, kobiety wykształcone na kierunkach o profilu nauk społecznych często znajdują zatrudnienie w sektorze usług, co może zwiększać segregację zawodową. Należy jednak pamiętać, że podobnie jak w przypadku czasu pracy, uzyskanie takich wyników może wynikać z problemu współliniowości, a tym samym wymaga dalszych, szczegółowych badań.

Oszacowany model główny pozwolił na empiryczną analizę wpływu poszczególnych czynników na segregację zawodową według płci. Na podstawie uzyskanych wyników można potwierdzić zmniejszenie wielkości zjawiska segregacji zawodowej według płci w badanym okresie w krajach OECD – przeciętna wartość

wskaźnika OSI rosła o 0,26 jednostki rok do roku. Wyniki te potwierdzają poprawność przeprowadzonych wcześniej testów na istotność efektu czasowego. Etymowany model pozwala zatem na sprawdzenie poprawności drugiej hipotezy szczegółowej postawionej w rozprawie, zgodnie z którą zakres poziomej i pionowej segregacji zawodowej nie zmniejszał się w istotny sposób w analizowanym okresie w badanych krajach.

Model główny wskazuje również, iż zróżnicowanie segregacji zawodowej według płci pomiędzy krajami jest większe niż zróżnicowanie badanego zjawiska w czasie ($\sigma_{\mu}^2 > \sigma_{\varepsilon}^2$), co potwierdzają wnioski płynące z oszacowanych modeli dla poszczególnych grup czynników. Ponadto, model główny wyjaśnia 64% zmienności segregacji zawodowej według płci w krajach OECD w latach 1990-2016. Model ten tłumaczy zatem większą część wariacji OSI niż modele dla pojedynczych grup uwarunkowań [M0.1.3 = 55%; M0.2.3 = 57%; M0.3.3 = 57%].

Według oszacowanych parametrów zmiennych wykorzystanych w modelu można stwierdzić, iż zarówno czynniki społeczno-kulturowe (*Populacja_K_diff_av*; *Potomstwo_K_av*), ekonomiczne (*Czas_praca_av*; *Aktywnosc_K_diff_av*), jak i polityka państwa (*Wladza_prawo_diff*; *Wyd_pub_socj_diff*; *Segr_spol_av*) determinują występowanie oraz utrzymywanie się poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD. Uzyskane wyniki są zatem zgodne z trzecią postawioną w rozprawie hipotezą badawczą.

W toku badań, otrzymano niejednoznaczne wnioski odnośnie do kierunku i siły wpływu niektórych z omawianych zmiennych. Ponadto, ze względu na braki danych statystycznych ograniczono zakres przestrzenny wybranych analiz. W związku z powyższym, oszacowany model główny *within-between* zostanie poddany modyfikacji w celu sprawdzenia poprawności otrzymanych rezultatów.

5.3.3. Sprawdzenie poprawności wyników

W celu sprawdzenia poprawności wyników estymacji modelu głównego [M1.3] dokonano oszacowań dodatkowych wariantów modeli, których celem była weryfikacja uzyskanych wcześniej rezultatów. W tabeli 5.12 zestawiono wszystkie estymowane w dysertacji modele ekonometryczne.

Tabela 5.12. Zestawienie estymowanych modeli ekonometrycznych

Model	Warianty	Opis
M0	M0.1-3	Modele rozłączne dla uwarunkowań: społeczno-kulturowych [M0.1.1-3], ekonomicznych [M0.2.1-3] oraz politycznych [M0.3.1-3]
M1	M1.1-3	Modele łączne dla uwarunkowań: społeczno-kulturowych [M1.1] i ekonomicznych [M1.2] oraz politycznych [M1.3]
M2	M2.1-2	Model główny [M1.3] – modyfikacja zmiennych objaśniających
M3	M3.1-6	Model główny [M1.3] – modyfikacja zakresu czasowego i przestrzennego
M4	M4.1-2	Model z efektami stałymi (ang. <i>fixed effects</i>)
M5	M5.1	Model z efektami losowymi (ang. <i>random effects</i>): komponenty z analizy czynnikowej jako zmienne objaśniające

Zródło: opracowanie własne.

W pierwszej kolejności (por. tabela 5.13) przeprowadzono estymację modelu głównego poddając modyfikacji zmienne objaśniające. Model [M2.1] z opóźnionymi zmiennymi objaśniającymi (o jeden rok) wyjaśnił 62% zmienności badanego zjawiska, z kolei model [M2.2], który wykorzystał logarytmy zmiennych objaśniających, 66% wariancji. Przekształcenie zmiennych objaśniających nie wpłynęło na zmianę oceny ich istotności w porównaniu z modelem głównym (por. tabela 5.11). Oszacowane znaki parametrów również były identyczne.

Tabela 5.13. Wyniki estymacji modelu M2

Numer modelu	M2.1	M2.2
Zmienne objaśniające		
Wyraz wolny	-15,69 (45,30)	-16,23 (45,39)
t	0,27 ^{***} (0,04)	0,22 ^{***} (0,03)
Populacja_K_diff	2,86 ^{***} (0,86)	133,70 ^{***} (35,49)
Populacja_K_av	1,30 ^{***} (0,31)	37,95 [*] (21,99)
Potomstwo_K_diff	1,40 (2,50)	-0,25 (0,63)
Potomstwo_K_av	-8,96 ^{***} (3,38)	-2,92 ^{**} (1,39)
Czas_praca_diff	0,01 (0,00)	7,47 (9,35)

Czas_praca_av	-0,01 ^{***} (0,01)	-27,55 ^{***} (9,81)
Aktywnosc_K_diff	0,21 ^{***} (0,07)	10,74 ^{***} (3,80)
Aktywnosc_K_av	0,25 [*] (0,14)	13,10 ^{**} (5,94)
Wladza_prawo_diff	-3,26 ^{**} (1,34)	-12,25 ^{***} (4,53)
Wladza_prawo_av	1,00 (2,12)	1,95 (9,71)
Wyd_pub_socj_diff	0,16 ^{***} (0,05)	3,92 ^{***} (1,26)
Wyd_pub_socj_av	-0,16 (0,19)	-1,61 (3,91)
Segr_spol_diff	-0,07 (0,04)	-2,28 (1,84)
Segr_spol_av	0,34 ^{***} (0,10)	18,52 ^{***} (4,26)
Liczba obserwacji	780	810
Liczba krajów	30	30
R²	62%	66%
Dopasowany R²	62%	65%

Objaśnienia: poziom istotności według oznaczeń: *** - 1%; ** - 5%; * - 10%. Przyrostek *_diff* oznacza efekt *within*, natomiast *_av* – efekt *between*. Stacjonarność zmiennych przyjętych do analizy została potwierdzona testem Levin, Lin i Chu (2002) na poziomie istotności 0,05. W nawiasach zamieszczono odporne błędy standardowe.

Źródło: obliczenia własne na podstawie pakietu *plm* środowiska obliczeniowego R (Croissant i Millo, 2008).

Następnym etapem sprawdzenia poprawności uzyskanych wyników była modyfikacja zakresu czasowego i przestrzennego estymowanego modelu głównego. Rezultaty analizy przedstawiono w tabeli 5.14. Podział okresu badawczego 1990-2016 na lata: 1990-2008 oraz 2009-2016 miał na celu porównanie analizowanego zjawiska w sytuacji przed i po ogólnoświatowym kryzysie gospodarczym. Zakres przestrzenny podzielono natomiast według kryterium analizy skupień, eliminując w każdym kolejnym wariancie modelu [M3.3-6] kraje z danego skupienia (grupy: MC, EAC, CEC, SAC – zob. tabela 3.2).

Porównując dwa wyodrębnione zakresy czasowe zaobserwowano, iż w latach 2009-2016 wielkość zjawiska segregacji zawodowej według płci zwiększyła się w przeciwieństwie do okresu przed kryzysu gospodarczego. Przekształcenie zakresu czasowego nie wpłynęło na zmianę oceny istotności zmiennych społeczno-kulturowych oraz ekonomicznych w porównaniu z modelem głównym. Oszacowane znaki parametrów również były identyczne. Różnice zaobserwowano we wpływie uwarunkowań związanych z polityką państwa na OSI, z wyjątkiem zjawiska segregacji edukacyjnej, której istotność i kierunek wpływu pozostały zgodne z wynikami modelu głównego. W latach 2009-2016 zmienne określające stopień praworządności oraz wysokość publicznych wydatków socjalnych okazały się w modelu nieistotne, co wynika z ich niewielkich zmian w analizowanym okresie. W latach 1990-2008 istotność i kierunek wpływu omawianych dwóch czynników politycznych był zgodny z wynikami modelu głównego.

Modyfikacja zakresu przestrzennego również nie miała znaczącego wpływu na uzyskane wyniki. We wszystkich analizowanych grupach państw OECD zaobserwowano spadek poziomu segregacji zawodowej według płci w całym badanym okresie, co jest zgodne z wynikami modelu głównego. Nie stwierdzono również zmiany istotności i kierunku wpływu udziału kobiet w populacji, czasu pracy, publicznych wydatków na cele socjalne oraz segregacji edukacyjnej na OSI. Wyłączając z analizy kraje grupy SAC (m.in. kraje anglosaskie i skandynawskie) zaobserwowano brak statystycznej istotności wpływu zmiennej *Potomstwo_K_av*, co wynika z jej niewielkiego zróżnicowania w pozostałej, analizowanej grupie krajów. Ograniczenie zakresu przestrzennego spowodowało również zmianę istotności wpływu zróżnicowania aktywności ekonomicznej kobiet pomiędzy krajami na OSI. Kraje Europy Kontynentalnej, państwa nordyckie oraz anglosaskie (M3.5-6) są najbardziej różnorodne w tym kontekście, przez co ich pominięcie w modelu skutkuje brakiem statystycznej istotności omawianej zmiennej.

Interesująca zależność została zaobserwowana dla zmiennej charakteryzującej stopień praworządności, która okazała się być nieistotna po wyeliminowaniu państw grupy MC z modelu głównego. Co więcej, jak wskazano już wyżej, istotność tej zmiennej ogranicza się jedynie do podokresu 1990-2008. Szczegółowa analiza zebranych danych wskazuje, że w kilku krajach grupy MC (tj. Chile, Grecja, Hiszpania, Meksyk, Włochy) zaobserwowano w tym okresie wyraźny spadek stopnia praworządności w czasie przy jednoczesnym zmniejszeniu się zakresu segregacji

zawodowej. Sugeruje to, że zaskakujący wynik dla tej zmiennej uzyskany w modelu głównym (por. tabela 5.11) jest zapewne skutkiem koincydencji między zmianami wskaźników *Wladza_prawo* oraz OSI w krajach śródziemnomorskich w okresie przed światowym kryzysem i nie daje podstaw do formułowania hipotez o występowaniu zależności przyczynowo-skutkowej między tymi wskaźnikami.

Tabela 5.14. Wyniki estymacji modelu M3

Numer modelu	M3.1:	M3.2:	M3.3:	M3.4:	M3.5:	M3.6:
Zmienne objaśniające	1990-2008	2009-2016	grupa MC	grupa EAC	grupa CEC	grupa SAC
Wyraz wolny	-16,50 (45,98)	-16,50 (45,98)	-16,50 (45,98)	-16,50 (45,98)	-16,50 (45,98)	-16,50 (45,98)
t	0,34*** (0,04)	-0,28** (0,11)	0,23*** (0,05)	0,22*** (0,03)	0,26*** (0,05)	0,34*** (0,06)
Populacja_K_diff	2,61** (1,22)	2,78** (1,25)	2,88*** (0,88)	2,33*** (0,71)	3,83** (1,48)	2,13** (0,89)
Populacja_K_av	1,32*** (0,31)	1,41*** (0,31)	1,14*** (0,27)	1,21*** (0,28)	1,11*** (0,36)	2,00*** (0,40)
Potomstwo_K_diff	2,34 (1,65)	-5,55 (16,21)	0,62 (2,92)	-2,19 (1,94)	3,61 (3,34)	2,13 (4,00)
Potomstwo_K_av	-9,26*** (3,51)	-8,85** (3,74)	-5,69** (2,87)	-5,57** (2,64)	-10,67* (5,52)	-5,59 (4,23)
Czas_praca_diff	0,01 (0,01)	-0,02* (0,01)	-0,00 (0,00)	0,01 (0,01)	0,01** (0,01)	0,01** (0,01)
Czas_praca_av	-0,02*** (0,01)	-0,01*** (0,00)	-0,02*** (0,00)	-0,01* (0,01)	-0,01* (0,01)	-0,02*** (0,01)
Aktywnosc_K_diff	0,14* (0,07)	0,22* (0,18)	0,15** (0,06)	0,24*** (0,08)	0,30*** (0,10)	0,21** (0,09)
Aktywnosc_K_av	0,28* (0,14)	0,27** (0,13)	0,41*** (0,12)	0,34*** (0,10)	0,36 (0,24)	-0,11 (0,17)
Wladza_prawo_diff	-2,52** (1,12)	0,91 (1,60)	-1,54 (1,26)	-3,34*** (1,06)	-3,48* (1,84)	-2,33* (1,27)
Wladza_prawo_av	0,73 (2,28)	0,18 (2,17)	1,15 (1,42)	1,08 (1,33)	0,60 (3,30)	0,12 (2,28)
Wyd_pub_socj_diff	0,15** (0,07)	-0,21 (0,28)	0,12** (0,06)	0,16*** (0,05)	0,27*** (0,10)	0,14** (0,07)

Wyd_pub_socj_av	-0,19 (0,20)	-0,04 (0,16)	-0,05 (0,14)	-0,14 (0,18)	-0,18 (0,25)	-0,40 (0,26)
Segr_spol_diff	-0,04 (0,06)	0,03 (0,09)	-0,06 (0,04)	-0,04 (0,04)	-0,08 (0,06)	-0,10 (0,07)
Segr_spol_av	0,35*** (0,09)	0,31** (0,14)	0,38*** (0,08)	0,16** (0,07)	0,38*** (0,12)	0,40*** (0,08)
Liczba obserwacji	570	240	675	756	486	513
Liczba krajów	30	30	25	28	18	19
R²	76%	32%	60%	65%	73%	69%
Dopasowany R²	76%	27%	59%	64%	72%	68%

Objaśnienia: patrz tabela 5.13. Zakresy przestrzenne (na podstawie analizy skupień – por. tabela 3.2): grupa MC (z wyłączeniem: Chile, Grecji, Hiszpanii, Meksyku, Włoch); grupa EAC (z wyłączeniem: Japonii, Korei Południowej); grupa CEC (z wyłączeniem: Austrii, Belgii, Czech, Estonii, Francji, Luksemburga, Niemiec, Polski, Portugalii, Słowacji, Słowenii, Węgier); grupa SAC (z wyłączeniem: Australii, Danii, Finlandii, Holandii, Kanady, Norwegii, Nowej Zelandii, Szwajcarii, Szwecji, USA, Wielkiej Brytanii).

Źródło: patrz tabela 5.13.

W dalszej kolejności zdecydowano się na oszacowanie modelu z efektami stałymi (ang. *fixed effects*), którego główną zaletą jest odporność na problem pominiętych zmiennych charakteryzujących zróżnicowanie przestrzenne (Wooldridge, 2002, s. 266). Ponadto, model ten można z powodzeniem estymować na panelach danych, które nie są zbilansowane (Wooldridge, 2002, s. 579-580). Jego istotną wadą jest jednak to (Bell i Jones, 2015, s.138), że pozwala na ocenę wpływu zmiennych objaśniających na objaśnianą jedynie w wymiarze czasowym (efekt *within*), pominięty zostaje natomiast wpływ zróżnicowania przestrzennego (efekt *between*).

Dzięki estymacji modelu (zob. tabela 5.15) możliwe było włączenie do dalszych badań krajów dotychczas wyeliminowanych z analiz ze względu na brak danych statystycznych, tj. Islandii, Irlandii, Izraela i Turcji. Oszacowane parametry modelu potwierdzają istotny wpływ zmiennej *t* na OSI. Wyniki wskazują również, że średni poziom OSI wzrastał. Oznacza to, że zmniejszał się zakres segregacji zawodowej wraz ze wzrostem udziału kobiet w populacji, wydłużeniem się czasu pracy, wyższym współczynnikiem aktywności ekonomicznej kobiet, większymi wydatkami państwa na cele socjalne, większym udziałem kobiet kończących kierunki związane z naukami społecznymi, prawnymi i ekonomicznymi. Z kolei, średni poziom OSI zmniejszał się wraz ze wzrostem stopnia praworządności. Wyniki te są zbieżne z oszacowanymi parametrami dla zmiennych typu *within* (*_diff*) w modelu głównym (por. tabela 5.11) za

wyjątkiem *Segr_spol*, która w modelu głównym miała znak ujemny (ale była nieistotna). Odmienny wynik może być skutkiem zwiększenia grupy badanych krajów i potwierdza wcześniejszy wniosek, że potencjalny związek między segregacją edukacyjną a zawodową wymaga dalszych, bardziej szczegółowych badań.

Tabela 5.15. Wyniki estymacji modelu M4

Numer modelu	M4.1: efekty stałe	M4.2: efekty stałe i opóźnione
Zmienne objaśniające		zmienne objaśniające o jeden rok
t	0,30 ^{***} (0,05)	0,32 ^{***} (0,06)
Populacja_K	3,00 ^{***} (0,83)	2,99 ^{***} (0,89)
Potomstwo_K	2,13 (2,65)	3,01 (2,53)
Czas_praca	0,01 [*] (0,00)	0,01 ^{**} (0,00)
Aktywnosc_K	0,15 [*] (0,08)	0,12 [*] (0,08)
Wladza_prawo	-2,80 ^{**} (1,19)	-3,28 ^{**} (1,37)
Wyd_pub_socj	0,23 ^{***} (0,07)	0,19 ^{***} (0,07)
Segr_spol	0,07 [*] (0,06)	0,08 [*] (0,06)
Liczba obserwacji	891	848
Liczba krajów	34	34
R²	61%	59%
Dopasowany R²	59%	57%

Objaśnienia: poziom istotności według oznaczeń: *** - 1%; ** - 5%; * - 10%. W nawiasach zamieszczono odporne błędy standardowe.

Źródło: obliczenia własne na podstawie pakietu *plm* środowiska obliczeniowego R (Croissant i Millo, 2008).

Ostatni z oszacowanych modeli z efektami losowymi (ang. *random effects*) [M5] jako zmienne objaśniające wykorzystuje komponenty uzyskane dzięki przeprowadzonej analizie czynnikowej (zob. tabela 5.6), wyjaśniając przy tym 56% zmienności zjawiska segregacji zawodowej według płci, mierzonej wskaźnikiem OSI. Oszacowane parametry modelu potwierdzają istotny wpływ zmiennej *t* na OSI i kierunek jej wpływu.

Wraz z czasem OSI rośnie średnio o 0,09, co wskazuje na spadek poziomu segregacji zawodowej.

Kolejno należy zauważyć najsilniejszy wpływ komponentu związanego z rozwojem społeczno-gospodarczym (zmienne skorelowane z komponentem i istotne w modelu głównym: stopień praworządności, aktywność ekonomiczna kobiet oraz nastawienie do posiadania potomstwa). Jego wzrost o jednostkę powodował średni wzrost OSI o 2,72 jednostki, a więc zmniejszenie się zakresu zjawiska segregacji zawodowej według płci. Komponent zdefiniowany jako kraje anglosaskie (zmienne skorelowane z komponentem i istotne w modelu głównym to następujące czynniki społeczno-kulturowe: *Populacja_K*, *Potomstwo_K*), a więc te o precedensowym systemie prawnym, niższej ochronie zatrudnienia oraz wyższym wskaźniku osób z wykształceniem wyższym, również okazał się mieć istotny wpływ na spadek poziomu segregacji zawodowej. Podobnie komponent skorelowany z polityką rodzinną oraz segregacją edukacyjną (zmienna istotna w modelu głównym *Segr_spol*) istotnie wpływa na wzrost OSI – przeciętnie o 1,99 jednostki.

Interpretując komponent zidentyfikowany jako kraje bogacące się (zmienne skorelowane z komponentem i istotne w modelu głównym: *Wyd_pub_socj*, *Czas_praca*), można zaobserwować, iż wraz ze wzrostem gospodarczym poprawia się sytuacja na rynku pracy, a tym samym wskaźnik OSI rośnie przeciętnie o 0,87 jednostki. Co ważne, analizując współczynniki korelacji zmiennych, które były istotne w modelu głównym, ze wskazanymi komponentami, potwierdzają one kierunek wpływu omawianych czynników na segregację zawodową według płci.

Komponenty związane z wymianą międzynarodową oraz sytuacją demograficzną nie miały istotnego wpływu na segregację zawodową według płci (por. tabela 5.16).

Tabela 5.16. Wyniki estymacji modelu M5

Komponenty	Oszacowania parametrów	Komponenty	Oszacowania parametrów
Wyraz wolny	72,47*** (0,98)	Polityka państwa	1,99*** (0,58)
t	0,09* (0,05)	Kraje anglosaskie	2,12*** (0,67)
Rozwój społeczno-gospodarczy	2,72*** (0,76)	Wymiana międzynarodowa	-0,12 (0,41)
Kraje bogacące się	0,87* (0,50)	Demografia	0,04 (0,33)
Liczba obserwacji	810	R²	56%
Liczba krajów	30	Dopasowany R²	55%

Objaśnienia: patrz tabela 5.15.

Źródło: patrz tabela 5.15.

Sprawdzenie poprawności wyników modelu głównego miało na celu weryfikację wyprowadzonych wniosków dotyczących wpływu uwarunkowań społeczno-kulturowych, ekonomicznych oraz związanych z polityką państwa na zakres segregacji zawodowej według płci.

Uzyskane wyniki potwierdziły istotność efektów czasowych. Trend wskazuje, iż poziom segregacji zawodowej zmniejszał się z czasem. Potwierdzono zatem słuszność odrzucenia drugiej hipotezy badawczej, która zakładała, że zakres poziomej i pionowej segregacji zawodowej nie zmniejszał się w istotny sposób w latach 1990-2016 w krajach OECD.

Oszacowane parametry zmiennych wykorzystanych w modelu głównym wskazywały na wpływ czynników społeczno-kulturowych (*Populacja_K_diff/_av*; *Potomstwo_K_av*), ekonomicznych (*Czas_praca_av*; *Aktywnosc_K_diff/_av*) oraz politycznych (*Wladza_prawo_diff*; *Wyd_pub_socj_diff*; *Segr_spol_av*) na zmienną objaśnianą OSI, co potwierdziły wyniki dodatkowo estymowanych modeli. Pozwala to zatem na ostateczne przyjęcie trzeciej hipotezy badawczej zakładającej, iż omawiane grupy uwarunkowań determinują występowanie oraz utrzymywanie się poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD.

Zakończenie

Celem niniejszej pracy była ocena zjawiska segregacji zawodowej według płci w latach 1990-2016 w krajach OECD oraz identyfikacja jej uwarunkowań i określenie istotności ich wpływu. Dążąc do jego osiągnięcia wykorzystano rozumowanie dedukcyjne i krytyczną analizę literatury oraz przeprowadzono badania ilościowe z zastosowaniem metod statystyki opisowej, analizy skupień, analizy czynnikowej i kanonicznej oraz ekonometrycznych modeli danych panelowych. Syntetyczną prezentację wniosków z podjętych w rozprawie rozważań teoretycznych i empirycznych można przedstawić w sposób następujący.

Rozpoczynając ustalenia mające na celu zdefiniowanie pojęcia segregacji zawodowej według płci wskazano na dwa odmienne podejścia prezentowane w literaturze przedmiotu. Z jednej strony, segregacja zawodowa bywa traktowana jako forma dyskryminacji ekonomicznej, a mianowicie dyskryminacji kwalifikacyjno-zawodowej. Jej istotą jest zróżnicowanie zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych zawodach czy branżach, wyłącznie ze względu na płeć, bez zaistnienia obiektywnych przesłanek (takich jak np. poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, staż pracy, wydajność pracy). W rozprawie przyjęto natomiast drugą perspektywę badawczą zakładającą, iż segregacja zawodowa jest przejawem nierówności płci występujących w sferze zawodowej, które charakteryzują się istnieniem obiektywnych przesłanek zróżnicowania sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn. Wśród płaszczyzn występowania omawianego zjawiska skonkretyzowano dwa jego wymiary, tj. poziomą i pionową segregację zawodową według płci.

Identyfikując miary segregacji zawodowej, w pierwszej kolejności, przeanalizowano cząstkowe mierniki zróżnicowania sfery zawodowej, w tym wskaźniki stopnia segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn. Ich główną wadą okazał się brak możliwości jednoczesnej analizy obu wymiarów omawianego zjawiska, tj. poziomej i pionowej segregacji zawodowej. Z kolei, syntetyczne mierniki nierówności płci wskazywały na segregację zawodową jako jeden z poddawanych badaniu obszarów, co uniemożliwiło jej precyzyjny pomiar z ich wykorzystaniem. Skonstruowano zatem autorski miernik segregacji zawodowej według płci (ang. *Occupational Segregation Index*, dalej: OSI) z zastosowaniem metody zaproponowanej przez M. Knoglera i F. Lankesa.

Z przeprowadzonej analizy statystycznej wynika, iż według wskaźnika OSI krajami o relatywnie najniższym poziomie segregacji zawodowej według płci są kraje nordyckie oraz anglosaskie. Relatywnie większy zakres omawianego zjawiska jest obserwowany m.in. w krajach transformacji oraz Europy Kontynentalnej. W krajach śródziemnomorskich, Ameryki Południowej oraz Azji Wschodniej odnotowano relatywnie najwyższy poziom segregacji zawodowej według płci. Założono, że bliskość geograficzna oraz podobieństwo kulturowe miały znaczący wpływ na zaobserwowane zależności, co zostało potwierdzone w przeprowadzonej analizie skupień.

Dokładniejsze badania empiryczne, mające na celu określenie zakresu występowania zjawiska poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD w latach 1990-2016, pozwoliły sformułować kolejne wnioski. Zebrane dane dotyczące kształtowania się wielkości poziomej segregacji zawodowej według płci wykazały, iż kraje OECD w przyjętym okresie badawczym charakteryzowały się przeciętnie najwyższym udziałem kobiet zatrudnionych w usługach, jednocześnie najniższym – w sektorze przemysłowym. Co więcej, we wszystkich analizowanych grupach krajów OECD doszło w okresie badawczym do wzrostu zatrudnienia kobiet w usługach oraz spadku ich udziału w przemyśle. Natomiast feminizację sektora rolniczego stwierdzono wyłącznie w grupie krajów Azji Wschodniej. Przeprowadzona analiza statystyczna posłużyła także ocenie zakresu pionowej segregacji zawodowej. W latach 1990-2016 we wszystkich badanych grupach krajów OECD przeciętnie mniej kobiet niż mężczyzn pracowało w zawodach wymagających wysokich i średnich kwalifikacji. Jednocześnie więcej kobiet niż mężczyzn było zatrudnionych w zawodach charakteryzujących się niskim poziomem kompetencji. Stwierdzono również, że udział kobiet w ogóle zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla był niższy niż udział mężczyzn. Co więcej, feminizacja grupy pracujących jako pomagający członkowie rodzin w analizowanych państwach potwierdziła występowanie pionowej segregacji zawodowej ze względu na status zatrudnienia.

Identyfikując i analizując uwarunkowania segregacji zawodowej według płci dokonano ich kategoryzacji na czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz związane z polityką państwa. Na podstawie tych ustaleń stworzono teoretyczny model uwarunkowań segregacji zawodowej według płci, którego główne wnioski można przedstawić następująco.

Zgodnie z teoriami pozaekonomicznymi: J. H. Turnera i D. Musicka, M. Rosaldo oraz koncepcją patriarchy-kapitalizmu jako pierwszą grupę źródeł powstawania oraz

utrwalania badanego zjawiska wyodrębniono czynniki społeczno-kulturowe. Zróżnicowanie norm kulturowych oraz kontekst historyczny wpływają na postrzeganie ról zawodowych oraz rodzinnych kobiet i mężczyzn. Przyczynia się to do utrwalania nieproporcjonalnego podziału płatnej i nieodpłatnej pracy według płci i ma negatywne oddziaływanie na zjawisko segregacji zawodowej. Jednocześnie stwierdzono, iż im wyższy poziom segregacji zawodowej, tym mniejsze poczucie zadowolenia z życia zawodowego i rodzinnego w danym społeczeństwie. Wpływ zróżnicowania etnicznego na zakres segregacji zawodowej nie został jednoznacznie określony. Zidentyfikowano natomiast jej niższy poziom w krajach z dominującą religią protestancką oraz opartych na systemie prawa zwyczajowego. Określono również korelacje pomiędzy segregacją zawodową a następującymi zjawiskami demograficznymi: dodatnią dla starzenia się społeczeństw, a także dzietności i zastępowalności pokoleń oraz ujemną dla późniejszego wieku zawierania małżeństwa oraz decyzji o macierzyństwie.

Drugą zidentyfikowaną grupą uwarunkowań były czynniki ekonomiczne, wśród których wyróżniono zmienne związane z sytuacją na rynku pracy, wzrostem i rozwojem gospodarczym oraz wymianą międzynarodową, na co w głównej mierze wskazywały teorie neoklasyczne. Na eliminowanie segregacji zawodowej według płci pozytywnie wpływa wzrost poziomu aktywności ekonomicznej oraz zatrudnienia kobiet, a także wzrost wydajności pracy, jak również spadek stopy bezrobocia w grupie kobiet z wyższym wykształceniem. Stwierdzono, iż przynależność do grupy NEET w młodym wieku wiąże się z większym zakresem pionowej segregacji zawodowej. Skrócenie wymiaru czasu pracy jest powiązane z wyższym poziomem segregacji zawodowej według płci. Z jednej strony, w obliczu kryzysów ekonomicznych praca kobiet stanowi tańszy substytut pracy mężczyzn, co wpływa na zmniejszenie poziomu zjawiska segregacji zawodowej. Z drugiej strony, bogacenie się społeczeństw, konsumpcjonizm oraz serwicyzacja gospodarek przyczynia się do nadreprezentacji pracujących kobiet w sektorze pozarolniczym. Międzynarodowa wymiana handlowa ma pozytywne oddziaływanie na poziom segregacji zawodowej. Jednocześnie stwierdzono, iż wraz ze wzrostem salda bilansu handlu zagranicznego rośnie zatrudnienie kobiet w sektorze usług, a duży udział bezpośrednich inwestycji zagranicznych prowadzi do feminizacji sektorów związanych z eksportem, co przyczynia się do większego zakresu poziomej segregacji zawodowej.

Na podstawie teorii segmentacyjnych, jako trzecią grupę uwarunkowań segregacji zawodowej według płci, skategoryzowano czynniki związane z polityką państwa. Do

omawianej kategorii uwarunkowań przypisano politykę państwa na rynku pracy, politykę społeczną (w tym politykę edukacyjną, rodzinną i ochrony zdrowia) oraz politykę równości płci. Analiza zjawiska segregacji edukacyjnej wykazała, iż kraje o wysokim udziale kobiet wśród absolwentów studiów wyższych oraz niskim udziale osób nieposiadających wykształcenia cechują się niższym poziomem segregacji zawodowej. Stwierdzono również, iż zapewnienie płatnego urlopu rodzicielskiego ogranicza zakres segregacji zawodowej. Następnie wskazano na dodatnią korelację wysokiego poziomu ochrony zatrudnienia oraz pionowej segregacji zawodowej. Wysoki poziom wydatków na cele socjalne oraz na ochronę zdrowia charakterystyczny dla państwa opiekuńczego ma znaczenie dla zmniejszania się poziomu segregacji zawodowej. Co więcej, stabilność władzy (rządy demokratyczne, niski poziom korupcji) oraz efektywność działania państwa m.in. w kontekście wdrażania polityki równości płci pozytywnie oddziałuje na eliminowanie nierówności płci w sferze zawodowej, w tym segregacji zawodowej.

Na podstawie przeprowadzonych rozważań przystąpiono do realizacji badań empirycznych w celu analizy wpływu poszczególnych uwarunkowań na segregację zawodową według płci oraz sprawdzenia poprawności postawionych w dysertacji hipotez badawczych.

W pierwszej kolejności dokonano analizy zróżnicowania segregacji zawodowej według płci, mierzonej wskaźnikiem OSI, w przestrzeni i czasie za pomocą testu Hondy dla efektów indywidualnych oraz czasowych. Stwierdzono, iż kraje OECD są istotnie statystycznie zróżnicowane ze względu na zakres występowania segregacji zawodowej według płci. Oszacowane modele ekonometryczne wskazały również, iż poziom omawianego zjawiska zmniejszył się w istotny sposób w latach 1990-2016 w krajach OECD.

Przeprowadzona analiza kanoniczna wskazała, iż jedynie wybrane czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz te związane z polityką państwa są istotnie statystycznie skorelowane z segregacją zawodową według płci. Pozwoliło to na empiryczną selekcję dwudziestu dwóch wskaźników ze zbioru czterdziestu trzech zmiennych, które wybrano do pomiaru uwarunkowań segregacji zawodowej według płci na podstawie modelu teoretycznego.

Oszacowane parametry modelu ekonometrycznego typu *within-between* pozwoliły natomiast stwierdzić, iż zarówno czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne, jak i polityka państwa determinują występowanie oraz utrzymywanie się poziomej i

pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD. Nie można jednak jednoznacznie stwierdzić, która z grup czynników miała najsilniejszy wpływ na poziom segregacji zawodowej, gdyż, jak wskazują wyniki analizy czynnikowej w badanej grupie krajów, uwarunkowania te są ze sobą mocno powiązane.

Wśród uwarunkowań społeczno-kulturowych mających istotny statystyczny wpływ na występowanie i utrzymywanie się zjawiska segregacji zawodowej według płci w latach 1990-2016 w analizowanej grupie państw wyróżniono wyłącznie zmienną mierzącą udział kobiet w populacji oraz predyktor normy kulturowej odnoszącej się do posiadania potomstwa jako istotnej wartości w życiu. Otrzymane wyniki wskazały, iż wraz ze wzrostem udziału kobiet w populacji zmniejsza się poziom segregacji zawodowej. Natomiast, w krajach o większym odsetku osób zgadzających się ze stwierdzeniem, iż kobieta musi posiadać dzieci, aby czuć się w życiu spełniona, stwierdzono wyższy poziom segregacji zawodowej.

Wśród istotnych uwarunkowań ekonomicznych zjawiska segregacji zawodowej według płci oszacowane modele pozwoliły zidentyfikować czas pracy oraz poziom aktywności ekonomicznej kobiet. W krajach, gdzie w ciągu roku czas pracy przypadający na jednego pracownika jest dłuższy, zaobserwowano wyższy poziom segregacji zawodowej według płci. Natomiast im wyższy poziom aktywności ekonomicznej kobiet, tym mniejszy zakres omawianego zjawiska.

Wśród uwarunkowań związanych z polityką państwa wyróżniono te związane z postrzeganiem praworządności, poziomem wydatków publicznych na cele socjalne oraz segregacją edukacyjną. Zaobserwowano przeciętny wzrost poziomu segregacji zawodowej wraz z poprawą stopnia zaufania społecznego do władz, policji, działania sądów, jak i egzekwowania prawa oraz eliminowania przestępczości. Wskazano, iż wzrost publicznych wydatków na cele socjalne powinien spowodować zmniejszenie się zakresu omawianego zjawiska. Co więcej, w krajach, gdzie średni udział kobiet wśród absolwentów kierunków studiów wyższych o profilu nauk społecznych, ekonomicznych i prawnych jest wyższy, zaobserwowano niższy poziom segregacji zawodowej według płci.

Uzyskane rezultaty okazały się być w większości zgodne z wyprowadzonym na podstawie przeglądu literatury i badań ilościowych innych autorów modelem teoretycznym wpływu poszczególnych uwarunkowań na poziom segregacji zawodowej według płci. Wątpliwości budzą niejednoznaczne wnioski odnośnie do kierunku wpływu zmiennej ekonomicznej mierzącej czas pracy oraz czynnika związanego z

polityką państwa, wskazującego na stopień praworządności. Wymaga to bardziej pogłębionych rozważań, m.in. z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych badanych grup krajów OECD lub też wykorzystania analizy interakcji. Co więcej, estymacja modeli *within-between* pozwoliła ocenić wiele z czynników zidentyfikowanych na podstawie modelu teoretycznego jako nieistotnych dla występowania i utrzymywania się poziomu omawianego zjawiska w przyjętym okresie badawczym w krajach OECD. Stanowi to uzasadnienie dla podjęcia dalszych badań uwarunkowań segregacji zawodowej według płci, na przykład z wykorzystaniem danych indywidualnych o uczestnikach rynku pracy.

Reasumując, przedstawione wnioski pozwalają na uznanie za zasadne przyjętych w rozprawie dwóch hipotez badawczych. Po pierwsze, kraje OECD są istotnie statystycznie zróżnicowane ze względu na zakres występowania segregacji zawodowej według płci. Po drugie, czynniki społeczno-kulturowe, ekonomiczne oraz związane z polityką państwa determinują występowanie oraz utrzymywanie się poziomej i pionowej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD. Natomiast hipoteza badawcza zakładająca, iż zakres poziomej i pionowej segregacji zawodowej nie zmniejszył się w istotny sposób w analizowanym okresie w badanych krajach nie znalazła potwierdzenia w przeprowadzonych analizach empirycznych.

Z niniejszej pracy wynikają też rekomendacje dla polityki społeczno-gospodarczej państwa na rzecz wyrównywania szans oraz sytuacji kobiet i mężczyzn zarówno przed wejściem na rynek pracy, w sferze rynku pracy, jak i po jego opuszczeniu. Istotne znaczenie mogą tu mieć działania zmierzające do podnoszenia świadomości odnośnie do wagi uwarunkowań nierówności płci. W procesach socjalizacji niebagatelną rolę odgrywają interwencje w zakresie kształtowania i zmian dokonywanych w programach edukacyjnych. Polityka państwa powinna dążyć także do pomocy rodzinie, również z wykorzystaniem aktywnej polityki rynku pracy czy systemów zabezpieczenia społecznego. Z kolei, działania organizacji międzynarodowych podejmowane w celu eliminowania nierówności płci powinny obejmować w sposób spójny obszary: eliminowania segregacji edukacyjnej, godzenia życia zawodowego z rodzinnym, udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych i ich partycypacji w politycznych gremiach decyzyjnych. Co należy podkreślić, istotnym warunkiem przeciwdziałania segregacji zawodowej według płci jest nie tylko zapewnienie równości formalnej, ale i wspieranie ewolucji norm kulturowych, wpływających na funkcjonowanie sfery społeczno-gospodarczej.

Bibliografia

Książki i artykuły naukowe

- Acemoglu, D. i Robinson, J. A. (2000). Why did the West extend the franchise? Democracy, inequality, and growth in historical perspective. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(4), 1167-1199.
- Acemoglu, D., Autor, D. H. i Lyle, D. (2004). Women, war, and wages: The effect of female labor supply on the wage structure at midcentury. *Journal of political Economy*, 112(3), 497-551.
- Acocella, N. (2002). *Zasady polityki gospodarczej. Wartości i metody analizy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Adnett, N. (1996). *European labour markets: Analysis and policy*. London: Addison Wesley Longman Limited.
- Aguayo-Tellez, E. (2012). *The impact of trade liberalization policies and FDI on gender inequalities*. Washington: The World Bank.
- Alderson, A. S. (2011). Equality. W: J. Beckert i M. Zafirovski (Eds.), *International encyclopedia of economic sociology* (s. 246-248). London: Routledge.
- Alesina, A. i La Ferrara, E. (2005). Ethnic diversity and economic performance. *Journal of Economic Literature*, 43(3), 762-800.
- Alesina, A., Devleeschauwer, A., Easterly, W., Kurlat, S. i Wacziarg, R. (2003). Fractionalization. *Journal of Economic Growth*, 8(2), 155-194.
- Allport, G. (1958). *The nature of prejudice*. New York: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Altonji, J. G. i Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. W: O. Ashenfelter i D. Card (Eds.), *Handbooks in economics, labor economics*, 3 (s. 3143-3259). North-Holland: Elsevier.
- Anderberg, M. R. (2014). *Cluster analysis for applications: probability and mathematical statistics*. New York: Academic Press.
- Anker, R. (2001). Theories of occupational segregation by sex: an overview. W: M., Loutfi (Ed.), *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* (s. 129-155). Geneva: International Labour Office.
- Arellano, M. (1987). Practitioners' corner: Computing robust standard errors for within-groups estimators. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 49(4), 431-434.

- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. W: O. Ashenfelter i A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (s. 3-33). Princeton: Princeton University Press.
- Ashkanasy, N. M., Trevor-Roberts, E. i Earnshaw, L. (2002). The Anglo cluster: Legacy of the British empire. *Journal of World Business*, 37(1), 28-39.
- Ball, J. A. (2008). Feminization of the labor force, development, and economic reform: Effects on job segregation by sex. *The Journal of Developing Areas*, 42(1), 53-67.
- Baltagi, B. H. (2005). *Econometric analysis of panel data* (3rd ed.). England: John Wiley&Sons.
- Baltagi, B. H. i Li, Q. (1995). Testing AR (1) against MA (1) disturbances in an error component model. *Journal of Econometrics*, 68(1), 133-151.
- Banaszak, B. (2007). Dyskryminacja. W: U., Kalina-Prasznica (red.), *Encyklopedia prawa* (s. 146). Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Bansak, C., Graham, M. i Zebedee, A. (2012). Business cycles and gender diversification: An analysis of establishment-level gender dissimilarity. *The American Economic Review*, 102(3), 561-565.
- Baranowska-Rataj, A. i Matysiak, A. (2016). The causal effects of the number of children on female employment – do European institutional and gender conditions matter?. *Journal of Labor Research*, 37(3), 343-367.
- Baron, J. N. i Bielby, W. T. (1984). A woman's place is with other women: Sex segregation within organizations. W: B. F., Reskin (Ed.), *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies* (s. 27–55). Washington, DC: National Academy Press.
- Baron, J. N. i Bielby, W. T. (1985). Organizational barriers to gender equality: Sex segregation of jobs and opportunities. W: A. S., Rossi (Ed.), *Gender and the life course* (s. 233-251). New York: Aldine de Gruyter.
- Barro, R. J. i McCleary, R. (2003). *Religion and economic growth* (NBER Working Paper No. w9682). Pobrane z <http://www.nber.org/papers/w9682>
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination* (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1971). *Economic theory*. New York: Published by Alfred A. Knopf.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, 3(1, Part 2), S33-S58.
- Becker, G. S. (1990). *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.

- Bell, A. i Jones, K. (2015). Explaining fixed effects: Random effects modeling of time-series cross-sectional and panel data. *Political Science Research and Methods*, 3(1), 133-153.
- Bell, A., Fairbrother, M. i Jones, K. (2017). *Fixed and random effects: making an informed choice* (Working Paper). Pobrane z <https://www.researchgate.net/>
- Beller, A. H. (1982). Occupational segregation by sex: Determinants and changes. *Journal of Human Resources*. 17(3), 371-392.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Bergmann, B. R. (2005). *The economic emergence of women*. New York: Palgrave Macmillian.
- Bericat, E. (2011). The european gender equality index: Conceptual and analytical issues. *Social Indicators Research*, 108(1), 1–28.
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. W: O. Ashenfelter i D. Card (Eds.), *Handbooks in economics, labor economics, 4b* (s. 1543-1590). North-Holland: Elsevier.
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S. i Lleras-Muney, A. (2014). *Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway* (NBER Working Paper No. w20256). Pobrane z <http://www.nber.org/papers/w20256>
- Bettio, F. (2002). The pros and cons of occupational gender segregation in Europe. *Canadian Public Policy*, 65-84.
- Bettio, F., Verashchagina, A., Mairhuber, I. i Kanjuo-Mrčela, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Black, S. E. i Brainerd, E. (2004). Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination. *ILR Review*, 57(4), 540-559.
- Blackburn, R. M. (2009). Measuring occupational segregation and its dimension of inequality and difference. *Cambridge Studies in Social Research*, 12, Cambridge University: SSRG Publications, 1-18.
- Blackwell, L. (2001). Occupational sex segregation and part-time work in modern Britain. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 146-163.
- Blackwell, L. (2003). Gender and ethnicity at work: Occupational segregation and disadvantage in the 1991 British Census. *Sociology*, 37(4), 713-731.

- Blank, R. M. i Shierholz, H. (2006). *Exploring gender differences in employment and wage trends among less-skilled workers* (NBER Working Paper No. w12494). Pobrane z <http://www.nber.org/papers/w12494>
- Blau, F. D. i Hendricks, W. E. (1979). Occupational segregation by sex: Trends and prospects. *The Journal of Human Resources*, 14(2), Wisconsin: University of Wisconsin Press, 197-210.
- Blau, F. D. i Kahn, L. M. (2001). *Understanding international differences in the gender pay gap* (NBER Working Paper No. 8200). Pobrane z <http://www.nber.org/papers/8200>
- Blau, F. D. i Kahn, L. M. (2016). *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations* (NBER Working Paper No. w21913). Pobrane z <http://www.nber.org/papers/w21913>
- Blumberg, R. L. (1984). A general theory of gender stratification. *Sociological theory*, 2, 23-101.
- Boeri, T. (2011). Institutional reforms and dualism in european labor markets. W: O. Ashenfelter i D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 4a (s. 1173-1236). North-Holland: Elsevier.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A. i Wolf, A. (2016). *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Bordalo, P., Coffman, K. B., Gennaioli, N. i Shleifer, A. (2016). *Beliefs about gender* (NBER Working Paper No. w22972). Pobrane z <http://www.nber.org/papers/w22972>
- Borghans, L. i Groot, L. (1999). Educational presorting and occupational segregation. *Labour Economics*, 6(3), 375-395.
- Boyle, P., Cooke, T. J., Halfacree, K. i Smith, D. (2001). A cross-national comparison of the impact of family migration on women's employment status. *Demography*, 38(2), 201-213.
- Braunstein, E. (2006). *Foreign direct investment, development and gender equity: A review of research and policy* (United Nations Research Institute for Social Development Occasional Paper No. 12). Pobrane z <http://www.unrisd.org/>
- Braybon, G. i Summerfield, P. (1987). *Out of the cage: Women's experiences in two World Wars*. London: Pandora.

- Budig, M. J., Misra, J. i Boeckmann, I. (2016). Work–family policy trade-offs for mothers? Unpacking the cross-national variation in motherhood earnings penalties. *Work and Occupations*, 43(2), 119-177.
- Budrowska, B. (2004). Szklany sufit – czyli co blokuje kariery kobiet. *Kultura i Historia*, 6, Lublin: Instytut Kulturoznawstwa Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 5-19.
- Budrowska, B., Duch-Krzystoszek, D. i Titkow, A. (2003). Dyskryminacja i jej wieloznaczności. Realne szanse kobiet. W: A., Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska* (s. 195-214). Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J. i Smith, M. (2014). *A new method to understand occupational gender segregation in european labour markets*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Bussemeyer, M. R. i Garritzmann, J. L. (2017). *The effect of economic globalization on compensatory and social investment policies compared: A multi-level analysis of OECD countries* (DaWS Working Paper Series No. 2). Pobrane z <https://www.sdu.dk>
- Bussmann, M. (2009). The effect of trade openness on women's welfare and work life. *World Development*, 37(6), 1027-1038.
- Cain, G. G. (1976). The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: A survey. *Journal of Economic Literature*, 14(4), 1215-1257.
- Campbell, K. i Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435-451.
- Card, D., Kluve, J. i Weber, A. (2009). *Active labour market policy evaluations: A meta-analysis* (IZA Discussion Paper No. 4002). Pobrane z <http://ftp.iza.org>
- Chafetz, J. S. (1997). Feminist theory and sociology: Underutilized contributions for mainstream theory. *Annual review of sociology*, 23(1), 97-120.
- Charles, M. (1992). Cross-national variation in occupational sex segregation. *American Sociological Review*, 57(4), 483-502.
- Chien, E. i Kleiner, B. (1999). Sex discrimination in hiring. *Equal Opportunities International*, 18(5/6), 32-37.
- Chojecka, A. i Tyrowicz, J. (2017). Zmienne pominięte a luka płacowa kobiet – wnioski z analizy uwzględniającej wydajność. *Gospodarka Narodowa*, 2, 29-43.
- Cieślukowski, M. (2014). Podatki i system podatkowy w ekonomii zrównoważonego rozwoju. *Studia Oeconomica Posnaniensa*, 2(6), 193-207.

- Cline, C. G., Toth, E. L., Turk, J. V., Walters, L. M., Johnson, N. i Smith, H. (1986). *The velvet ghetto: The impact of the increasing percentage of women in public relations and business communication*. San Francisco: IABC Foundation.
- Cohen, P. N. (2004). The gender division of labor: “Keeping house” and occupational segregation in the United States. *Gender & Society, 18*(2), 239-252.
- Coleman, D. (2006). Immigration and ethnic change in low-fertility countries: A third demographic transition. *Population and development review, 32*(3), 401-446.
- Colman, A. M. (2009). *Słownik psychologii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Connolly, S. i Gregory, M. (2008). The part-time pay penalty: Earnings trajectories of British women. *Oxford Economic Papers, 61*(1), i76-i97.
- Corcoran, M. E. i Courant, P. N. (1987). Sex-role socialization and occupational segregation: An exploratory investigation. *Journal of Post Keynesian Economics, 9*(3), 330-346.
- Couppié, T., Dupray, A. i Moullet, S. (2014). Education-based occupational segregation and the gender wage gap: Evidence from France. *International Journal of Manpower, 35*(3), 368-391.
- Creedon, P. J. (Ed.). (2006). *Women in mass communication: Challenging gender values*. Iowa: Sage Publications.
- Croissant, Y. i Millo, G. (2008). Panel data econometrics in R: The plm package. *Journal of Statistical Software, 27*(2), 1-43.
- Cunningham, W. (2001). Breadwinner versus caregiver: Labor force participation and sectoral choice over the Mexican business cycle. W: E. Katz i M. Correia (Eds.), *The Economics of Gender in Mexico: Work, Family, State, and Market* (s. 85-132). Washington, DC: The World Bank.
- Dahlerup, D. (2005). Increasing women’s political representation: New trends in gender quotas. W: J. Ballington i A. Karam (Eds.), *Women in parliament: Beyond numbers* (s. 141-187). Stockholm: Interantional IDEA.
- Dämmrich, J. i Blossfeld, H. P. (2017). Women’s disadvantage in holding supervisory positions. Variations among European countries and the role of horizontal gender segregation. *Acta Sociologica, 60*(3), 262-282.
- Deutsch, J. i Silber, J. (2005). Comparing segregation by gender in the labor force across ten European countries in the 1990s: An analysis based on the use of normative segregation indices. *International Journal of Manpower, 26*(3), 237-264.

- Dijkstra, A.G. i Hanmer, L.C. (2000). Measuring socio-economic gender equality: Towards an alternative for UNDP's GDI. *Feminist Economics*, 6(2), 41–75.
- Doepke, M., Tertilt, M., i Voena, A. (2011). *The economics and politics of women's rights* (Department of Economics, University of Mannheim Working Paper Series No. 11-3). Pobrane z <https://www.econstor.eu/>
- Doeringer, P. B. i Piore, M. J. (1970). *Internal labor markets and manpower analysis*. Washington, DC: Office of Manpower Research.
- Dolado, J. J., Felgueroso, F. i Jimeno, J. F. (2002). *Recent trends in occupational segregation by gender: A look across the Atlantic* (IZA Discussion Paper No. 524). Pobrane z <http://ftp.iza.org/>
- Dollar, D. i Gatti, R. (1999). *Gender inequality, income, and growth: Are good times good for women? Policy research report on gender and development* (The World Bank Working Paper Series No. 1). Pobrane z <http://documents.worldbank.org/>
- Domagała, W. (2015). Self-discrimination among women in Poland. *New Trends in Economics, Management and Finance, Doctoral Seminars in English*, 40-57.
- Domagała, W. (2016). Instrumenty polityki równości płci w kontekście sytuacji w Polsce. *Przegląd Europejski*, 2, 88-109.
- Domagała, W. (2017). Zróżnicowanie skali poziomej segregacji zawodowej według płci w krajach OECD. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 5(5), 123-138.
- Domagała, W. i Woźniak, K. (2016). Kapitał ludzki a rynek pracy w krajach Unii Europejskiej. W: K. Opolski i J. Górski (red.). *Wyzwania integracji gospodarczej w Unii Europejskiej* (s. 223-234). Warszawa: Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego.
- Domański, H. (1987). *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*, Wrocław: Ossolineum.
- Downes, R., von Trapp, L. i Nicol, S. (2017). Gender budgeting in OECD countries. *OECD Journal on Budgeting*, 16(3), 71-107.
- Duncan, B. i Duncan, O. D. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210-217.
- Dzwonkowska-Godula, K. (2015). *Tradycyjnie czy nowocześnie? Wzory macierzyństwa i ojcostwa w Polsce*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Easterly, W. i Levine, R. (1997). Africa's growth tragedy: Policies and ethnic divisions. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(4), 1203-1250.

- Easterly, W. (2008). *Brzemie białego człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Edgeworth F. Y. (1922). Equal pay to men and women for equal work. *Economic Journal*, 32(128), 431-457.
- Ehrenberg, R. G. i Smith, R. S. (2000). *Modern labor economics. Theory and policy*. New York: Addison Wesley Longman.
- Emerek, R., Figueiredo, H., Gonzalez, P., Gonas, L. i Rubery, J. (2003). *Indicators on gender segregation* (Working Paper). Pobrane z <https://www.researchgate.net/>
- Estévez-Abe, M. (2005). Gender bias in skills and social policies: The varieties of capitalism perspective on sex segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 180-215.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T. i Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*, 145, 1-78.
- Evans, J. M. (2002). Work/family reconciliation, gender wage equity and occupational segregation: The role of firms and public policy. *Canadian Public Policy*, XXVIII, S187-S216.
- Fenwick, L. (2009). *British and French styles of influence in colonial and independent Africa: A comparative study of Kenya and Senegal*. Washington, DC: American University, 2-5.
- Ferber, M. A. i Nelson, J. A. (1993). *Beyond economic man: Feminist theory and economics*. Chicago: University of Chicago Press.
- Fernández, R. (2014). Women's rights and development. *Journal of Economic Growth*, 19(1), 37-80.
- Firlit-Fesnak, G. (2005). *Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- Fox, J. i Monette, G. (1992). Generalized collinearity diagnostics. *Journal of the American Statistical Association*, 87(417), 178-183.
- Frees, E. W. (2004). *Longitudinal and panel data. Analysis and applications in the social sciences*. New York: Cambridge University Press.
- Gaddis, I. i Klasen, S. (2011). *Economic development, structural change and women's labor force participation: A reexamination of the feminization U hypothesis* (Courant

- Research Centre Poverty, Equity and Growth Discussion Papers No. 71). Pobrane z <https://www.econstor.eu/>
- Galor, O. i Moav, O. (2002). Natural selection and the origin of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 117(4), 1133-1191.
- Gash, V., Mertens, A. i Romeu Gordo, L. (2010). *Women between part-time and full-time work: The influence of changing hours of work on happiness and life-satisfaction* (SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 268). Pobrane z <https://www.econstor.eu/>
- Gawrycka, M., Wasilczuk, J. i Zwiech, P. (2007). *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu Sp. Z o.o.
- Giddens, A. (2005). *Socjologia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Goldin, C. D. (1991). The role of World War II in the rise of women's employment. *The American Economic Review*, 81(4), 741-756.
- Goldin, C. D. (1994). *The U-shaped female labor force function in economic development and economic history* (NBER Working Paper No. w4707). Pobrane z <http://www.nber.org/papers/w4707>
- Goodman, N. (1997). *Wstęp do socjologii*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i ska.
- Gourieroux, C., Holly, A. i Monfort, A. (1982). Likelihood ratio test, Wald test, and Kuhn Tucker test in linear models with inequality constraints on the regression parameters. *Econometrica*, 50(1), 63-80.
- Górniak, J. (1998). Analiza czynnikowa i analiza głównych składowych. *Ask: Research&Methods*, 7(1), 83-102.
- Grimshaw, D. i Rubery, J. (2007). *Undervaluing women's work* (European Work and Employment Research Center Working Paper Series No. 53). Pobrane z <http://www.njl.nu>
- Gromski, S. (2007). Równość wobec prawa. W: U., Kalina-Prasznic (red.), *Encyklopedia Prawa* (s. 729). Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Grönlund, A. i Magnusson, C. (2016). Family-friendly policies and women's wages: Is there a trade-off? Skill investments, occupational segregation and the gender pay gap in Germany, Sweden and the UK. *European Societies*, 18(1), 91-113.
- Hakim, C. (1993). Segregated and integrated occupations: A new approach to analysing social change. *European Sociological Review*, 9(3), 289-314.

- Hardoon, D. R., Szedmak, S., i Shawe-Taylor, J. (2004). Canonical correlation analysis: An overview with application to learning methods. *Neural computation*, 16(12), 2639-2664.
- Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. Women and the workplace: The implications of occupational segregation. *Journal of Women in Culture and Society*, 3(2), 137-169.
- Hayek, F. A. (1998). *Indywidualizm i porządek społeczny*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Heaton, N., Robinson, G., Davies, C. i McWilliams, M. (1997). The differences between women are more marginal: Catholic and Protestant women in the Northern Ireland labour market. *Work, Employment and Society*, 11(2), 237-261.
- Hofstede, G. i Hofstede, G. J. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Holzmann, R. (2005). *Demographic alternatives for aging industrial countries: Increased total fertility rate, labor force participation, or immigration* (IZA Working Paper No. 1885). Pobrane z <ftp.iza.org/>
- Honda, Y. (1985). Testing the error components model with non-normal disturbances. *The Review of Economic Studies*, 52(4), 681-690.
- Honderich, T. (1999). *Encyklopedia filozofii*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Honey, M. (1985). *Creating Rosie the Riveter: Class, gender, and propaganda during World War II*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Hoynes, H. (1999). *The employment, earnings, and income of less skilled workers over the business cycle* (NBER Working Paper No. w7188). Pobrane z <http://www.nber.org/papers/w7188>
- Hyde, J. S. i Else-Quest, N. (2012). *Half the human experience: The psychology of women*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Inglehart, R. i Norris, P. (2009). *Wzbierająca fala: równouprawnienie płci a zmiana kulturowa na świecie*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Inglehart, R., Norris, P. i Welzel, C. (2002). Gender equality and democracy. *Comparative Sociology*, 1(3), 321-345.
- Jarecki, W. (2006). Okres zwrotu indywidualnych inwestycji w wyższe wykształcenie. *Gospodarka Narodowa*, 5-6, 21-34.

- Jarecki, W. (2008). Motywy wyboru studiów i kierunku studiów wyższych. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania/Uniwersytet Szczeciński*, 3, 143-154.
- Jarecki, W. (2010). Zdrowie jako komponent kapitału ludzkiego. W: W. Jarecki, M. Kunasz, E. Mazur-Wierzbicka i P. Zwiech (red.), *Gospodarowanie kapitałem ludzkim* (s. 162-167). Szczecin: Wydawnictwo ECONOMICUS.
- Jarecki, W. (2017). Ocena możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim. *Marketing i Rynek*, 4, 132-142.
- Jarmołowicz, W. i Kalinowska, B. (2008). Rodzina a praca kobiet na przełomie wieków. W: C., Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga. Praca-Życie-Rodzina* (s. 221-231). Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Johnson, G. E. i Stafford, F. P. (1998). Alternative approaches to occupational exclusion. *Routledge Research in Gender and Society*, 2, 72-90.
- Jolliffe, I. T. (1986). *Principal component analysis*, (2nd ed.). New York: Springer.
- Juhn, C., Ujhelyi, G. i Villegas-Sanchez, C. (2014). Men, women, and machines: How trade impacts gender inequality. *Journal of Development Economics*, 106, 179-193.
- Kabeer, N. (2004). Labor standards, women's rights, basic needs: Challenges to collective action in a globalizing world. W: L. Beneria i S. Bisnath (Eds.), *Global tensions: Challenges and opportunities in the world economy* (s. 173-192). New York: Routledge.
- Kabeer, N. i Natali, L. (2013). *Gender equality and economic growth: Is there a win-win?* (IDS Working Papers No. 417). Pobrane z <https://www.ids.ac.uk>
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, 23(3), 187-200.
- Kalantari, B. (2012). The influence of social values and childhood socialization on occupational gender segregation and wage disparity. *Public Personnel Management*, 41(2), 241-255.
- Kalev, A., Dobbin, F. i Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficiency of corporate affirmative action and diversity policies. *American sociological review*, 71(4), 589-617.
- Kalinowska, B. (2008). Równowaga między życiem zawodowym a rodzinnym w perspektywie makroekonomicznej. W: C., Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga. Praca-Życie-Rodzina* (s. 84-100). Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.

- Kalinowska-Nawrotek, B. (2004a). Dyskryminacja statystyczna kobiet w Polsce i w krajach Unii Europejskiej. W: A. Manikowski i A. Psyk (red.), *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia* (s. 349-363). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe WZ UW.
- Kalinowska-Nawrotek, B. (2004b). Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 66(2), 231-245.
- Kalinowska-Nawrotek, B. (2004c). Nierówności płci na rynku pracy. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 4, 343-357.
- Kalinowska-Nawrotek, B. (2005a). *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Kalinowska-Nawrotek, B. (2005b). Dyskryminacja kobiet na polskim i europejskim rynku pracy oraz możliwości jej przezwyciężania. W: W., Jarmołowicz (red.), *Gospodarka polska w warunkach integracji europejskiej*, 51 (s. 127-149). Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.
- Kalinowska-Nawrotek, B. (2005c). Segregacja zawodowa kobiet na polskim rynku pracy. W: W., Jarmołowicz (red.), *Funkcjonowanie gospodarki rynkowej w Polsce: aspekty makro- i mikroekonomiczne*, 65 (s. 313-325). Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.
- Kalinowska-Sufinowicz, B. (2009). Równość czy dyskryminacja? Kobiety na polskim rynku pracy – lata 1989-2008. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu*, 130, 145-158.
- Kalinowska-Sufinowicz, B. (2013). *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego.
- Kalinowska-Sufinowicz, B. i Domagała, W. (2016). Occupational segregation on the Polish labour market in the years 2004-2014. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, XCIX, 257-274.
- Kanji, S. i Hupka-Brunner, S. (2015). Young women's strong preference for children and subsequent occupational gender segregation: What is the link?. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(2), 124-140.
- Kapsos, S. (2005). *The employment intensity of growth: Trends and macroeconomic determinants* (Working Paper No. 2005/12). Pobrane z www.ilo.org/
- Karmel, T. i MacLachlan, M. (1988). Occupational sex segregation: Increasing or decreasing. *Economic Record*, 64, 187-195.

- Karpiński, A. J. (2005). *Słownik pojęć filozoficzno-socjologicznych*. Gdańsk: Wydawnictwo Gdańskiej Wyższej Szkoły Administracji.
- Kaufman, L., Rousseeuw, P. (2009). *Finding groups in data: An introduction to cluster analysis*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kaufmann, D., Kraay, A. i Mastruzzi, M. (2009). *Governance matters VIII: Aggregate and individual governance indicators, 1996-2008*. Washington, DC: World Bank. Pobrane z <https://elibrary.worldbank.org/>
- Keely, Ch. B. (2009). Replacement migration. W: P., Uhlenberg (Ed.), *International Handbook of Population Aging* (s. 395-406). Boston: Springer Science&Business Media.
- Kenworthy, L. i Malami, M. (1999). Gender inequality in political representation: A worldwide comparative analysis. *Social Forces*, 78(1), 235-268.
- Kim, H. J. (2016). Three dualization processes in Korea: The labor market, welfare policy, and political representation. *Development and Society*, 45(2), 297-326.
- Kinias, Z. i Kim, H. S. (2012). Culture and gender inequality: Psychological consequences of perceiving gender inequality. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15(1), 89-103.
- Knapieńska, M. (2014). Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 2(7), 94-112.
- Knapieńska, M. i Woźniak, K. (2016). Znaczenie kapitału ludzkiego w rozwoju społeczno-gospodarczym wybranych krajów z różnych regionów świata. *Studia i Prace WNEiZ US*, 44(1), 135-147.
- Knogler M. i Lankes F. (2015). *Institutional determinants of labour market outcomes in the EU – A social model employment efficiency and income distribution index* (IOS Working Papers No. 349). Pobrane z <http://hdl.handle.net/10419/125531>
- Kopczewska, K., Kopczewski, T. i Wójcik, P. (red.). (2017). *Metody ilościowe w R. Aplikacje ekonomiczne i finansowe*. Warszawa: CeDeWu.
- Kot, S. M., Malawski, A. i Węgrzycki, A. (2004). *Dobrobyt społeczny, nierówności i sprawiedliwość dystrybucyjna*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie.
- Kotowska, I. E. i Sztanderska, U. (2007). Zmiany demograficzne a zmiany na rynku pracy w Polsce. W: I. E. Kotowska, U. Sztanderska i I. Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce: w świetle badań empirycznych* (s. 13-46). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Kotowska, I. E. (red.). (2009). *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kotowska, I. E. i Magda, I. (2017). Polityka rodzinna i podaż pracy w Polsce. W: P. Lewandowski i J. Rutkowski (red.), *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce* (s. 5-9). Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- Krug, B. (2003). Dyskryminacja kobiet: perspektywa neoinstytucjonalna. W: A. Geske Dijkstra i J. Plantega (red.), *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w UE* (s. 59-75). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Kryńska, E. (1995). Podział rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne. *Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica*, 137, 15-30.
- Kryńska, E. (1997). Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej. *Ekspertyzy-Informacje*, 3(97). Warszawa: IPiSS.
- Kryńska, E. (1999). Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy – część I. *Rynek Pracy - Miesięcznik Krajowego Urzędu Pracy*, 2(86), 11-21.
- Kryńska, E. i Kwiatkowski E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Krzyminiewska, G. (2003). Znaczenie zaufania w tworzeniu kapitału społecznego. Ekonomiczny i społeczny wymiar zjawiska. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, LXV(2), 221-227.
- Krzyminiewska, G. (2013). *Kultura ekonomiczna mieszkańców obszarów wiejskich. Problemy – Przekształcenia – Wyzwania*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Krzyżanowska, N. (2012). *Kobiety w (polskiej) sferze publicznej*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kupczyk, T. (2009). *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*. Wrocław: Wyższa Szkoła Handlowa.
- Kuźmar, S. (2015). Rola instytucji rynku pracy w Polsce w latach 2000-2011. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, 42, 353-366.
- Kwiatkowska, W. (red.). (2007). Aspekty społeczno-ekonomiczne gospodarki. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, VIII(3). Łódź: Kolegium wydawnicze SWSPiZ w Łodzi.
- Kwiatkowska, W. (2012). Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica*, 268, 125-147.

- Kwiatkowska, W. (2013a). Active labour market programmes in Poland between 2005 and 2010. *Comparative Economic Research*, 16(2), 79-103.
- Kwiatkowska, W. (2013b). Zatrudnienie według grup zawodów i sektorów ekonomicznych w polskiej gospodarce. *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica*, 281, 179-211.
- Kwiatkowska, W. (2017). Education of people working in Poland versus other European Union countries. *Olsztyn Economic Journal*, 12(2), 123-135.
- Kwiatkowska, W. i Rogut, A. (2003). Selected aspects of social policy in Poland in the proces of integration with the European Union. *Comparative Economic Research. Central and Eastern Europe*, 6(1-2), 41-68.
- Lagerlöf, N. P. (2003). Gender equality and long-run growth. *Journal of Economic Growth*, 8(4), 403-426.
- Lehrer, E. L. (2004). Religion as a determinant of economic and demographic behavior in the United States. *Population and development review*, 30(4), 707-726.
- Lenaerts, K. i Nuffel, P. V. (1998). *Podstawy prawa europejskiego*. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
- Levin, A., Lin, C. F. i Chu, C. S. J. (2002). Unit root tests in panel data: Asymptotic and finite-sample properties. *Journal of econometrics*, 108(1), 1-24.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European social policy*, 2(3), 159-173.
- Lisowska, E. (1996). Udział kobiet w rozwoju sektora prywatnego w Polsce: motywacje i bariery. *Kobieta i Biznes*, 4(2-3).
- Lisowska, E. (2008). *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej.
- Lisowska, E. (2014). Równość traktowania i różnorodność w zatrudnieniu. W: M., Rudaś-Grodzka (red.), *Encyklopedia Gender. Płeć w kulturze* (s. 491-492). Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.
- Liu, S. J. i Banaszak, L. A. (2017). Do government positions held by women matter? A cross-national examination of female ministers' impacts on women's political participation. *Politics & Gender*, 13(1), 132-162.
- Loutfi, M. F. (Ed.). (2001). *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?*. Geneva: International Labour Office.
- Luci-Greulich, A. i Thévenon, O. (2013). The impact of family policies on fertility trends in developed countries. *European Journal of Population*, 29(4), 387-416.

- Lyle, J. R. i Ross, J. L. (1973). *Women in industry: Employment patterns of women in corporate America*. Heath: Lexington.
- Maddala, G. S. (2001). *Introduction to econometrics*, (3rd ed.). England: John Wiley&Sons.
- Mandel, H. i Semyonov, M. (2006). A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910-1949.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. i Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 431-466.
- Mastracci, S. H. (2005). Persistent problems demand consistent solutions: Evaluating policies to mitigate occupational segregation by gender. *Review of Radical Political Economics*, 37(1), 23-38.
- Matuszak, P. (2017). *Long-term wage effects of temporary part-time work for German men: An empirical analysis using the GSOEP* (Niepublikowany artykuł naukowy). Poznań: Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu.
- Matuszczak, A. (2014). Edukacja przedszkolna na polskiej wsi w okresie transformacji gospodarczej. *Progress in Economic Sciences*, 1, 165-177.
- McDonald, T.W., Toussaint, L. i J. Schweiger (2004). The influence of social status on token women leaders' expectations about leading male-dominated groups. *Sex Roles*, 50(5), 401-409.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of vocational behavior*, 50(1), 124-140.
- Melitz, J. (2008). Language and foreign trade. *European Economic Review*, 52(4), 667-699.
- Messing, K., Tissot, F., Couture, V. i Bernstein, S. (2014). Strategies for managing work/life interaction among women and men with variable and unpredictable work hours in retail sales in Québec. *A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 24(2), 171-194.
- Michoń, P. (2004). Płeć w modelach polityki społecznej. *Problemy Polityki Społecznej*, 7, 75-87.
- Michoń, P. (2015). Zatrzymana rewolucja? Zmiany w podziale pracy w gospodarstwach domowych – międzynarodowe badania porównawcze. *Polityka Społeczna*, 2(42), 27-33.

- Mill, J. S. (1869/1999). *The subjection of women*. Electronic Classics Series, Pennsylvania State University.
- Miller, W., Kerr, B. i Reid, M. (1999). A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: Persistence of glass walls?. *Public Administration Review*, 218-230.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Moorhouse, E. A. (2017). Sex segregation by field of study and the influence of labor markets: Evidence from 39 countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 58(1), 3-32.
- Morse, D. W. (1968). The peripheral worker in the affluent society. *Monthly Labor Review*, 91(2), 17-20.
- Naskręcka, M. i Pilc, M. (2017). *Are there any differences in how democratic and autocratic countries adapt the employment protection legislation in reaction to the macroeconomic shock?* (Niepublikowany artykuł naukowy). Poznań: Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu.
- Navarro, V. i Shi, L. (2001). The political context of social inequalities and health. *Social science & medicine*, 52(3), 481-491.
- Neuman, S. (1998). Occupational segregation in the Israeli labour market: The gender-ethnicity interaction. *International Journal of Manpower*, 19(8), 571-591.
- Neumayer, E. i De Soysa, I. (2011). Globalization and the empowerment of women: An analysis of spatial dependence via trade and foreign direct investment. *World development*, 39(7), 1065-1075.
- Neyer, G., Hoem, J.M. i Andersson, G. (2017). Education and childlessness: The influence of educational field and educational level on childlessness among Swedish and Austrian women. W: M. Kreyenfeld i D. Konietzka (Eds.), *Childlessness in Europe: Contexts, causes and consequences* (s. 183-207). Doordrecht: Springer.
- Nicholas, S. i Oxley, D. (1993). The living standards of women during the industrial revolution, 1795-1820. *The Economic History Review*, 46(4), 723-749.
- Norton, S. W. i Tomal, A. (2009). Religion and female educational attainment. *Journal of Money, Credit and Banking*, 41(5), 961-986.
- OECD (2017a). *Earning and working unequally: Partnered parents in paid work*. W: *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>

- Okólski M., 2014, Demograficzna starość przeznaczeniem nowoczesnego społeczeństwa. *Zoon Politikon*, 5, 59–72.
- Olivetti, C. i Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual Review of Economics*, 8, 405-434.
- Oostendorp, R. H. (2009). Globalization and the gender wage gap. *The World Bank Economic Review*, 23(1), 141-161.
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review*, 58(3), 303-328.
- Panek, T. i Zwierzchowski, J. (2013). *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej. Teoria i zastosowania*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.
- Patton, D., Costich, J. F. i Lidströmer, N. (2017). Paid parental leave policies and infant mortality rates in OECD countries: Policy implications for the United States. *World Medical & Health Policy*, 9(1), 6-23.
- Paul, M. (2016). Is there a causal effect of working part-time on current and future wages?. *The Scandinavian Journal of Economics*, 118(3), 494-523.
- Paxton, P., Hughes, M. M. i Painter, M. A. (2010). Growth in women's political representation: A longitudinal exploration of democracy, electoral system and gender quotas. *European Journal of Political Research*, 49(1), 25-52.
- Piketty, T. (2015). *Ekonomia nierówności*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Pilc, M. (2014). *Determinanty bezrobocia w Polsce w latach 1993-2012*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu Sp. z o.o.
- Pilc, M. (2017). Cultural, political and economic roots of the labor market institutional framework in the OECD and post-socialist countries. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 12(4), 713–731.
- Pilcher, J. i Whelehan, I. (2004). *Fifty key concepts in gender studies*. London: Sage Publication.
- Pinchbeck, I. (2013). *Women workers in the Industrial Revolution*. New York: Routledge.
- Plantenga, J., Remery, C., Figueiredo, H. i Smith, M. (2009). Towards a European Union Gender Equality Index. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 19-33.

- Pocztowski, A. (1991). Segmentacja rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, 379, 19-28.
- Polachek, S.W. (1981). Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), 60-69.
- Popper, K. R. (1993). *Spółeczeństwo otwarte i jego wrogowie. Urok Platona*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Racko, G. i Burchell, B. (2013). The role of technical progress, professionalization and Christian religion in occupational gender segregation: A cross-national analysis. *Work, Employment and Society*, 27(4), 581-599.
- Ratajczak, M. (1994). Nurt instytucjonalny we współczesnej myśli ekonomicznej. *Ruch Prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny*, 1, 27-39.
- Reich, M., Gordon, D. M. i Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Reszke, I. (1986). Problem nierówności płci w teoriach kapitalistycznego rynku pracy. *Studia Socjologiczne*, 1(100), 137-157.
- Reszke, I. (1991). *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienie płci w sferze zawodowej*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Rich, J. i Palaz, S. (2008). Why has occupational sex segregation in Turkey increased since 1975?. *Labour*, 22(1), 185-218.
- Rosaldo, M. Z. (1974). Woman, culture, and society: A theoretical overview. W: M. Z. Rosaldo, L. Lamphere i J. Bamberger (Eds.), *Woman, culture, and society* (s. 17-42). Stanford: Stanford University Press.
- Rousseau, J. J. (1956). *Rozprawa o pochodzeniu i podstawach nierówności między ludźmi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Rubery, J. i Fagan, C. (1995). Gender segregation in societal context. *Work, Employment and Society*, 9(2), 213-240.
- Rubery, J. i Piasna, A. (2016). *Labour market segmentation and the EU reform agenda: Developing alternatives to the mainstream* (European Trade Union Institute Working Paper No. 10). Pobrane z <https://www.etui.org/>
- Rubery, J. i Rafferty, A. (2013). Women and recession revisited. *Work, Employment and Society*, 27(3), 414-432.

- Rubin, G. (1975). The traffic in women. Notes on the political economy of sex. W: R., Reiter (Ed.), *Toward an Anthropology of Women* (s. 157-210). New York: Monthly Review Press.
- Ryan, M. K. i Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.
- Rydzak, W. (2011). *Reputacja a działania informacyjne organizacji w sytuacjach kryzysowych i determinanty ich wyboru*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Sachs, J. D. i Warner, A. M. (1997). Sources of slow growth in African economies. *Journal of African economies*, 6(3), 335-376.
- Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.
- Seguino, S. (2011). Help or hindrance? Religion's impact on gender inequality in attitudes and outcomes. *World Development*, 39(8), 1308-1321.
- Shulman, S. (1992). Metaphors of discrimination: A comparison of Gunnar Myrdal and Gary Becker. *Review of Social Economy*, 50(4), 432-452.
- Sielska, A. (2017). *Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
- Słoczyński, T. (2008). Indywidualistyczne teorie dyskryminacji kobiet na rynku pracy. *Mischellanea*, 4(8), 79-87.
- Słodowa-Hełpa, M. (2015). Interdyscyplinarna natura paradygmatu rozwoju – uwarunkowania i propozycje usprawnienia dialogu. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, 41, 67-92.
- Smyth, E. i Steinmetz, S. (2008). Field of study and gender segregation in European labour markets. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4-5), 257-281.
- Socha, M. (2000). Bezrobocie strukturalne – ujęcie teoretyczne. W: M. Socha i U. Sztanderska (red.), *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce* (s. 13-66). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Solberg, E., i Laughlin, T. (1995). The gender pay gap, fringe benefits, and occupational crowding. *ILR Review*, 48(4), 692-708.
- Solomon, R. C. i Higgins, K. M. (1997). *Krótką historią filozofii*. Warszawa: Wydawnictwo Prószyński i S-ka.

- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Stiglitz, J. E. (1973). Approaches to the economics of discrimination. *The American Economic Review*, 63(2), 287-295.
- Stiglitz, J. E. (2004). *Ekonomia sektora publicznego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stiglitz, J.E. (2006). *Globalizacja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stotsky, J. G. (2016). *Gender budgeting: Fiscal context and current outcomes* (International Monetary Fund Working Paper No. 16/149). Pobrane z <https://www.imf.org/>
- Strawiński, P., Majchrowska, A. i Broniatowska, P. (2016). Zmiany struktury zatrudnienia kobiet w Polsce w latach 2000-2013. *Gospodarka Narodowa*, 1(281), 73-97.
- Strohmeier, R. i Tonoyan, V. (2005). Bridging the gender gap in employment growth: On the role of innovativeness and occupational segregation. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 6(4), 259-273.
- Swamy, A., Knack, S., Lee, Y. i Azfar, O. (2001). Gender and corruption. *Journal of Development Economics*, 64(1), 25-55.
- Szacka, B. (2008). *Wstęp do socjologii*. Warszawa: Wydawnictwo Oficyna Naukowa.
- Szarzec, K. (2014). Model homo oeconomicus w teorii makroekonomii głównego nurtu. *Studia Ekonomiczne*, 180, 195-204.
- Taylor, M. P. (2007). Tied migration and subsequent employment: Evidence from couples in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69(6), 795-818.
- Therborn, G. (2015). *Nierówność, która zabija. Jak globalny wzrost nierówności niszczy życie milionów i jak z tym walczyć*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.
- Thévenon, O. (2013). *Drivers of female labour force participation in the OECD* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 145). Pobrane z www.oecd.org/
- Turner, J. H. (2008). *Struktura teorii socjologicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Turner, T., Cross, C. i Murphy, C. (2017). Occupations, age and gender: Men and women's earnings in the Irish labour market. *Economic and Industrial Democracy*. doi:10.1177/0143831X17704910

- United Nations Development Programme [UNDP] (2015). *Gender equality in human development: Measurement revisited*. New York: Human Development Report Office.
- van de Werfhorst, H. G. (2017). Gender segregation across fields of study in post-secondary education: Trends and social differentials. *European Sociological Review*, 33(3), 449-464.
- van der Lippe, T., Treas, J. i Norbutas, L. (2017). Unemployment and the division of housework in Europe. *Work, Employment and Society*, 25(1), 1-9.
- Veblen, T. (1998). *Teoria klasy próżniaczej*. Warszawa: Wydawnictwo Muza.
- Veenhoven, R. (2012). *Social development and happiness in nations* (International Institute of Social Studies Working Paper No. 03). Pobrane z www.indsocdev.org/
- Vere, J. P. (2011). Fertility and parents' labour supply: New evidence from US census data. *Oxford Economic Papers*, 63(2), 211-231.
- Verloo, M. i Lombardo, E. (2007). *Contested gender equality and policy variety in Europe: Introducing a critical frame analysis approach* (Working Paper). Pobrane z <https://www.researchgate.net>.
- Vincent-Lancrin, S. (2008). The reversal of gender inequalities in higher education: An on-going trend. *Higher education to 2030*, 1(10), 265-298.
- Wachter, M. L. (1974). Primary and secondary labor markets: A critique of the dual approach. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1974(3), 637-693.
- Wieruszewski, R. (1975). *Równość kobiet i mężczyzn w Polsce Ludowej*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
- Wilkin, J. (1997). Efektywność a sprawiedliwość jako problem ekonomiczny. W: J., Wilkin (red.), *Efektywność a sprawiedliwość* (s. 23-48). Warszawa: Wydawnictwo Key Text.
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social problems*, 39(3), 253-267.
- Wilson, E. O. (1987). *O naturze ludzkiej*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Wilson, K. L., i Portes, A. (1980). Immigrant enclaves: An analysis of the labor market experiences of Cubans in Miami. *American Journal of Sociology*, 86(2), 295-319.
- Wooldridge, J. M. (2002). *Econometric analysis of cross section and panel data*. Cambridge: The MIT Press.
- Wooldridge, J. M. (2012). *Introductory econometrics. A modern approach* (5th ed.). USA: South-Western, Cengage Learning.

- Wosińska, W. (1998). Płeć a zachowania społeczne. W: W., Szewczuk (red.), *Encyklopedia Psychologii* (s. 408-414). Warszawa: Fundacja Innowacja.
- Woźniak, W. (2014). Nierówności społeczne i ich dziedziczenie jako problem strukturalny i polityczny. W: B. Kłós i J. Szymańczak (red.), *Nierówności społeczne w Polsce* (s. 73-94). Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Woźniak-Jęchorek, B. (2016). *Instytucjonalne uwarunkowania polskiego rynku pracy: studium teoretyczno-empiryczne*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego.
- Xu, W. i Leffler, A. (1992). Gender and race effects on occupational prestige, segregation, and earnings. *Gender & Society*, 6(3), 376-392.
- Yodanis, C. (2005). Divorce culture and marital gender equality: A cross-national study. *Gender & Society*, 19(5), 644-659.
- Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2009). Role of economic policy in reinforcing gender inequality – A case study of Poland in the European Union. *Journal of Economic Issues*, XLIII(2), 503-512.
- Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2011). Istota nierówności w procesie rozwoju – podejście instytucjonalne. W: E. Okoń-Horodyńska i A. Zachorowska-Mazurkiewicz (red.), *Współczesne wymiary nierówności w procesie globalizacji* (s. 11-30). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2016). *Praca kobiet w teorii ekonomii. Perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Zellner, H. (1972). Discrimination against women, occupational segregation, and the relative wage. *The American Economic Review*, 62(1/2), 157-160.
- Zgółkowska, H. (1999). *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*. Poznań: Wydawnictwo Kurpisz.
- Ziomek, A. (2013). *Społeczno-ekonomiczne determinanty zatrudnienia w ujęciu lokalnym*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Zwiech, P. (2011). Rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy. *Polityka Społeczna* 38(445), 17-20.
- Zwiech, P. (2012). Kto i z jakich powodów dyskryminuje kobiety w sferze pracy zawodowej? Podmioty dyskryminujące oraz dyskryminowane. *Optimum, Studia Ekonomiczne*, 2(56), 162-171.

Zwiech, P. (2016). *Nierówności ekonomiczne w Polsce*. Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.

Raporty statystyczne

European Commission (2008). *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*. Luxembourg: Eurostat Statistical Books. Pobrane z: <http://ec.europa.eu/eurostat/>

European Commission (2016a). *Report on equality between women and men 2015*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Pobrane z <http://ec.europa.eu/>

European Commission (2016b). *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Pobrane z <http://ec.europa.eu/>

Eurostat (2015). *Key figures on Europe. Statistical books 2015 edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pobrane z <http://ec.europa.eu/eurostat/>

Główny Urząd Statystyczny [GUS] (2016). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.

Hausmann, R., Tyson, L., Bekhouche, Y. i S. Zahidi (2014). *The Global Gender Gap Report 2014*. Geneva: World Economic Forum. Pobrane z <http://www3.weforum.org/>

International Labour Organization [ILO] (2016a). *Key indicators of the labour market* (9th ed.). Geneva: International Labour Office. Pobrane z <http://www.ilo.org/>

International Labour Organization [ILO] (2016b). *Women at work: Trends 2016*. Geneva: International Labour Office. Pobrane z <http://www.ilo.org/>

Jahan, S. (Ed.). (2015). *Human development report 2015. Work for human development*. New York: UNDP. Pobrane z <http://hdr.undp.org/>

Jahan, S. (Ed.). (2016). *Human development report 2016. Human development for everyone*. New York: UNDP. Pobrane z <http://hdr.undp.org/>

Moser, A. (2007). *Gender and indicators: Overview report*. London: University of Sussex. Pobrane z <http://www.bridge.ids.ac.uk/>

OECD (2015a). *How's life? 2015: Measuring well-being*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>

OECD (2015b). *Social institution and gender index, Europe and Central Asia, SIGI regional report*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>

- OECD (2016). *Society at glance 2016: OECD social indicators*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>
- OECD (2017c). *Government at a glance 2017*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>
- Social Watch (2016). *Gender equity index*. Pobrane z <http://www.socialwatch.org/>
- The Economist Intelligence Unit (2010). *Women's economic opportunity. A new pilot index and global ranking from the Economist Intelligence Unit. Findings and methodology*. New York: The Economist Intelligence Unit Publishing. Pobrane z <http://www.eiu.com/>
- World Economic Forum [WEF] (2017). *The global gender gap report 2017*. Geneva: World Economic Forum. Pobrane z <https://www.weforum.org/>

Akty normatywne

- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, (Dz. U. WE L 303/16). Pobrane z <http://eur-lex.europa.eu>
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2010/C 83/02), (Dz. U. UE C 326/391). Pobrane z <http://eur-lex.europa.eu>
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r, (Dz.U. 1997 r. Nr 78, poz. 483). Pobrane z <http://prawo.sejm.gov.pl>
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (Nr 100) dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości przyjęta w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r., (Dz. U. 1955 r. Nr 38, poz. 238). Pobrane z <http://libr.sejm.gov.pl>
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (Nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., (Dz. U. 1961 r. Nr 42, poz. 218). Pobrane z <http://libr.sejm.gov.pl>
- Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych

dnia 18 grudnia 1979 r., (Dz. U. 1982 r. Nr 10, poz. 71). Pobrane z <http://prawo.sejm.gov.pl>

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, (Dz.U. 2014 r., poz. 1145). Pobrane z <http://prawo.sejm.gov.pl>

Źródła internetowe

Abnett, K. (2016). *Why fashion's 'pink tax' means women pay more*. Business of Fashion. Pobrane z <http://www.businessoffashion.com/articles/intelligence/why-fashions-pink-tax-meanswomen-pay-more>

Central Intelligence Agency [CIA] (2017a), *The World Factbook. Legal system*. Washington, DC: Central Intelligence Agency. Pobrane z <https://www.cia.gov/>

Central Intelligence Agency [CIA] (2017b). *The World Factbook. Religions*. Washington, DC: Central Intelligence Agency. Pobrane z <https://www.cia.gov/>

European Values Study [EVS] (2016). *Data and downloads*. Pobrane z <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>

Farrell, W. (2013). *Labor day's glass cellars and women's wisdom*. Pobrane z <http://warrenfarrell.com/labor-days-glass-cellar-and-womens-wisdom/>

Gallup (2009). *Gallup-Healthways Well-Being Index: Methodology report for indexes*. New York: Gallup, Inc. Pobrane z <http://www.well-beingindex.com/>

International Labour Organization [ILO] (2012). *International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables, ISCO-08, 1*. Geneva: International Labour Office. Pobrane z: <http://www.ilo.org/>

International Labour Organization [ILO] (2017). *ILOStat Database*. Geneva: International Labour Office. Pobrane z: <http://www.ilo.org/>

Inter-Parliamentary Union [IPU] (2017). *Publications*. Geneva: Inter-Parliamentary Union Office. Pobrane z <http://www.ipu.org/>

OECD (2008). *Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>

OECD (2017b). *Employment and labour market statistics*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>

OECD (2017d). *Health statistics*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>

- OECD (2017e). *OECD Economic Outlook, 2017(1)*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>
- OECD (2017f). *Social and welfare statistics*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>
- OECD (2017g). *World indicators of skills for employment database*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>
- OECD (2017h). *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. Paris: OECD Publishing. Pobrane z <http://www.oecd.org/>
- The Economist (2017). *Daily chart: The glass ceiling index*. New York. Pobrane z: <http://www.economist.com/>
- United Nations [UN] (2015). *The Millennium Development Goals Report 2015*. New York: United Nations. Pobrane z <http://www.un.org/>
- United Nations Development Group [UNDG] (2008). *UNCT performance indicators for gender equality: Users' guide*. New York. Pobrane z: <https://undg.org/>
- World Bank (2017a). *Education statistics*. Washington, DC: World Bank. Pobrane z <http://databank.worldbank.org/>
- World Bank (2017b). *Gender statistics*. Washington, DC: World Bank. Pobrane z <http://databank.worldbank.org/>
- World Bank (2017c). *Jobs statistics*. Washington, DC: World Bank. Pobrane z <http://databank.worldbank.org/>
- World Bank (2017d). *Wealth accounting database*. Washington, DC: World Bank. Pobrane z <http://databank.worldbank.org/data/>
- World Bank (2017e). *World development indicators database*. Washington, DC: World Bank. Pobrane z <http://databank.worldbank.org/>
- World Bank (2017f). *Worldwide governance indicators database*. Washington, DC: World Bank. Pobrane z <http://databank.worldbank.org/>
- World Values Survey [WVS] (2015). *1981-2014 Longitudinal aggregate v.20150418*. Madrid: World Values Survey Association. Pobrane z www.worldvaluessurvey.org

Spis tabel

Tabela 1.1. Elementy koncepcji socjologicznych a idea <i>homo oeconomicus</i>	24
Tabela 2.1. Bazy danych i syntetyczne mierniki nierówności płci.....	46
Tabela 2.2. Charakterystyka mierników wykorzystanych do analizy głównych składowych	51
Tabela 2.3. Analiza głównych składowych – uzyskane komponenty	55
Tabela 2.4. Wyniki analizy regresji	55
Tabela 2.5. Wartości miernika OSI i jego komponentów.....	57
Tabela 2.6. Klasyfikacja krajów OECD według kwartyli OSI.....	59
Tabela 3.1. Charakterystyka zmiennych wykorzystanych do analizy skupień.....	62
Tabela 3.2. Etapy analizy skupień	65
Tabela 4.1. Korelacja zidentyfikowanych czynników społeczno-kulturowych z OSI.	104
Tabela 4.2. Korelacja zidentyfikowanych czynników ekonomicznych z OSI	113
Tabela 4.3. Korelacja zidentyfikowanych czynników związanych z polityką państwa z OSI.....	129
Tabela 5.1. Składowe i ich charakterystyki	136
Tabela 5.2. Analiza czynnikowa – etap I: ładunki czynnikowe 11 składowych	137
Tabela 5.3. Analiza czynnikowa – etap II: ładunki czynnikowe 6 składowych.....	140
Tabela 5.4. Wyniki analizy kanonicznej – czynniki społeczno-kulturowe	144
Tabela 5.5. Wyniki analizy kanonicznej – czynniki ekonomiczne.....	146
Tabela 5.6. Wyniki analizy kanonicznej – czynniki związane z polityką państwa	147
Tabela 5.7. Korelacja uwarunkowań segregacji zawodowej według płci i wskaźnika OSI.....	150
Tabela 5.8. Wyniki estymacji modelu M0.1.....	155
Tabela 5.9. Wyniki estymacji modelu M0.2.....	157
Tabela 5.10. Wyniki estymacji modelu M0.3.....	158
Tabela 5.11. Wyniki estymacji modelu M1	161
Tabela 5.12. Zestawienie estymowanych modeli ekonometrycznych.....	165
Tabela 5.13. Wyniki estymacji modelu M2.....	166

Tabela 5.14. Wyniki estymacji modelu M3.....	169
Tabela 5.15. Wyniki estymacji modelu M4.....	171
Tabela 5.16. Wyniki estymacji modelu M5.....	172
Tabela A1. Charakterystyka badanych mierników segregacji zawodowej według płci	211
Tabela A2. Statystyki opisowe mierników segregacji zawodowej według płci.....	215
Tabela A3. Macierz korelacji mierników segregacji zawodowej według płci.....	216
Tabela B1. Charakterystyka badanych czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych i związanych z polityką państwa	217
Tabela B2. Statystyki opisowe czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych i związanych z polityką państwa	221
Tabela B3. Macierz korelacji czynników społeczno-kulturowych.....	224
Tabela B4. Macierz korelacji czynników ekonomicznych.....	225
Tabela B5. Macierz korelacji czynników związanych z polityką państwa	226

Spis wykresów

Wykres 1.1. Schemat konceptualizacji segregacji zawodowej według płci.....	20
Wykres 2.1. Miernik OSI w krajach OECD	58
Wykres 3.1. Dendrogram podobieństwa krajów OECD – etap drugi	66
Wykres 3.2. Wskaźnik OSI w krajach OECD	67
Wykres 3.3. Struktura pracujących według płci w sektorze przemysłowym w 2016 roku	68
Wykres 3.4. Zmiana udziału kobiet zatrudnionych w przemyśle.....	69
Wykres 3.5. Struktura pracujących według płci w sektorze usług w 2016 roku.....	70
Wykres 3.6. Zmiana udziału kobiet zatrudnionych w usługach.....	71
Wykres 3.7. Struktura pracujących według płci w sektorze rolniczym w 2016 roku	72
Wykres 3.8. Zmiana udziału kobiet zatrudnionych w rolnictwie.....	73
Wykres 3.9. Struktura pracujących według płci w sektorze publicznym.....	74
Wykres 3.10. Relacja udziału kobiet do udziału mężczyzn zatrudnionych w poszczególnych sektorach ekonomicznych	75
Wykres 3.11. Wskaźnik LMM w krajach OECD – pozioma segregacja zawodowa.....	76
Wykres 3.12. Relacja liczby kobiet do mężczyzn zatrudnionych w grupach zawodowych wymagających wysokich kompetencji	78
Wykres 3.13. Kobiety pracujące w grupach zawodowych: „Specjaliści” oraz „Technicy i inny personel średni”	79
Wykres 3.14. Wartości zmiennej <i>Kierownicze_K</i> w krajach OECD.....	80
Wykres 3.15. Relacja liczby kobiet do liczby mężczyzn zatrudnionych w grupach zawodowych wymagających średnich kompetencji.....	81
Wykres 3.16. Kobiety pracujące w grupach zawodowych: „Pracownicy usług i sprzedawcy” oraz „Pracownicy biurowi”	82
Wykres 3.17. Relacja liczby kobiet do mężczyzn zatrudnionych w grupach zawodowych wymagających niskich kompetencji.....	83
Wykres 3.18. Kobiety pracujące w grupie zawodowej: „Pracownicy przy pracach prostych”.....	84
Wykres 3.19. Wartości zmiennej <i>Nieprawne_K</i> w krajach OECD.....	85

Wykres 3.20. Wskaźnik LMM w krajach OECD – pionowa segregacja zawodowa	86
Wykres 3.21. Wartości zmiennej <i>Kierownicze_RATIO</i> w krajach OECD	87
Wykres 3.22. Wartości zmiennej <i>Nieprawne_RATIO</i> w krajach OECD	88
Wykres 3.23. Wartości zmiennej <i>Pomagający_RATIO</i> w krajach OECD	89

Załączniki

Załącznik A

Tabela A1. Charakterystyka badanych mierników segregacji zawodowej według płci

L.p.	Oznaczenie miernika	Opis miernika	Kategoria miernika	Źródło danych
1	Kierownicze_K	Udział kobiet w ogóle zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla (w %). Przyjmuje wartości od 0 do 100. Im wyższa jego wartość, tym niższy poziom pionowej segregacji zawodowej.	PION	(ILO, 2017)
2	Kierownicze_RATIO	Wskaźnik relacji liczby kobiet do liczby mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla. Wskazuje, jaką część, w ujęciu procentowym, zatrudnienia mężczyzn stanowią zatrudnione kobiety w omawianej grupie. Wartość wskaźnika równa 100 oznacza równość płci, poniżej 100 – maskulinizację omawianej grupy, natomiast powyżej 100 – jej feminizację.	PION	Obliczenia własne na podstawie: (ILO, 2017)
3	Nieprawne_K	Kobiety pracujące jako pomagający członkowie rodzin (np. w gospodarstwach rolnych) oraz na własny rachunek (samozatrudnieni, właściciele oraz współwłaściciele) jako odsetek wszystkich kobiet zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100 i wskazuje na pionową segregację zawodową ze względu na status zatrudnienia.	PION	(World Bank, 2017b)

4	Nieprawne_M	Mężczyźni pracujący jako pomagający członkowie rodzin (np. w gospodarstwach rolnych) oraz na własny rachunek (samozatrudnieni, właściciele oraz współwłaściciele) jako odsetek wszystkich mężczyzn zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100 i wskazuje na pionową segregację zawodową ze względu na status zatrudnienia.	PION	(World Bank, 2017b)
5	Nieprawne_RATIO	Wskaźnik relacji odsetka kobiet do odsetka mężczyzn pracujących jako pomagający członkowie rodzin oraz na własny rachunek. Wartość wskaźnika równa 1 oznacza równość płci, poniżej 1 – maskulinizację omawianej grupy, natomiast powyżej 1 – jej feminizację.	PION	Obliczenia własne na podstawie: (World Bank, 2017b)
6	Parlament_K	Udział kobiet (w %) w parlamencie narodowym (w przypadku dwuizbowego parlamentu – w jego niższej izbie). Może przyjmować wartości od 0 do 100. Im wyższa jego wartość, tym większa reprezentacja kobiet w politycznych gremiach decyzyjnych danego państwa.	PION	(IPU, 2017)
7	Pomagający_K	Kobiety pracujące jako pomagający członkowie rodzin (np. w gospodarstwach rolnych) jako odsetek wszystkich kobiet zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100 i wskazuje na pionową segregację zawodową ze względu na status zatrudnienia.	PION	(World Bank, 2017b)
8	Pomagający_M	Mężczyźni pracujący jako pomagający członkowie rodzin (np. w gospodarstwach rolnych) jako odsetek wszystkich mężczyzn zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100 i wskazuje na pionową segregację zawodową ze względu na status zatrudnienia.	PION	(World Bank, 2017b)

9	Pomagajacy_RATIO	Wskaźnik relacji odsetka kobiet do odsetka mężczyzn pracujących jako pomagający członkowie rodzin. Wartość wskaźnika równa 1 oznacza równość płci, poniżej 1 – maskulinizację omawianej grupy, natomiast powyżej 1 – jej feminizację.	PION	Obliczenia własne na podstawie: (World Bank, 2017b)
10	Pozarolniczy_K	Procentowy udział kobiet w ogóle zatrudnionych w sektorze pozarolniczym, tj. w usługach i przemyśle. Przyjmuje wartości od 0 do 100. Im wyższa wartość miernika, tym większa feminizacja omawianej grupy.	POZ	(World Bank, 2017b)
11	Przemysl_K	Kobiety pracujące w sektorze przemysłu (w sekcjach: górnictwo i wydobywanie; przetwórstwo przemysłowe; budownictwo; wytwarzanie i zaopatrywanie w elektryczność, gaz i wodę) jako odsetek wszystkich kobiet zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100.	POZ	(World Bank, 2017b)
12	Przemysl_M	Mężczyźni pracujący w sektorze przemysłu (w sekcjach: górnictwo i wydobywanie; przetwórstwo przemysłowe; budownictwo; wytwarzanie i zaopatrywanie w elektryczność, gaz i wodę) jako odsetek wszystkich mężczyzn zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100.	POZ	(World Bank, 2017b)
13	Przemysl_RATIO	Wskaźnik relacji odsetka kobiet do odsetka mężczyzn pracujących w sektorze przemysłu. Wartość wskaźnika równa 1 oznacza równość płci, poniżej 1 – maskulinizację omawianej grupy, natomiast powyżej 1 – jej feminizację.	POZ	Obliczenia własne na podstawie: (World Bank, 2017b)
14	Rolnictwo_K	Kobiety pracujące w sektorze rolniczym (w sekcji: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) jako odsetek wszystkich kobiet zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100.	POZ	(World Bank, 2017b)

15	Rolnictwo_M	Mężczyźni pracujący w sektorze rolniczym (w sekcji: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) jako odsetek wszystkich mężczyzn zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100.	POZ	(World Bank, 2017b)
16	Rolnictwo_RATIO	Wskaźnik relacji odsetka kobiet do odsetka mężczyzn pracujących w sektorze rolniczym. Wartość wskaźnika równa 1 oznacza równość płci, poniżej 1 – maskulinizację omawianej grupy, natomiast powyżej 1 – jej feminizację.	POZ	Obliczenia własne na podstawie: (World Bank, 2017b)
17	Usługi_K	Kobiety pracujące w sektorze usług (w sekcjach: handel; zakwaterowanie i gastronomia, transport i gospodarka magazynowa; informacja i komunikacja; działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości; pomoc społeczna; pozostała działalność usługowa) jako odsetek wszystkich kobiet zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100.	POZ	(World Bank, 2017b)
18	Usługi_M	Mężczyźni pracujący w sektorze usług (w sekcjach: handel; zakwaterowanie i gastronomia, transport i gospodarka magazynowa; informacja i komunikacja; działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości; pomoc społeczna; pozostała działalność usługowa) jako odsetek wszystkich mężczyzn zatrudnionych w gospodarce. Miernik może przyjmować wartości od 0 do 100.	POZ	(World Bank, 2017b)
19	Usługi_RATIO	Wskaźnik relacji odsetka kobiet do odsetka mężczyzn pracujących w sektorze usług. Wartość wskaźnika równa 1 oznacza równość płci, poniżej 1 – maskulinizację omawianej grupy, natomiast powyżej 1 – jej feminizację.	POZ	Obliczenia własne na podstawie: (World Bank, 2017b)

Objaśnienia: kategoria miernika według oznaczeń: PION – pionowa segregacja zawodowa; POZ – pozioma segregacja zawodowa. Mierniki relacji (RATIO) zostały obliczone z wykorzystaniem wskaźnika relacji płac (wzór: R2.6), którego charakterystyka została omówiona w rozdziale drugim.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela A2. Statystyki opisowe mierników segregacji zawodowej według płci

L.p.	Zmienna	Wartość minimalna	Wartość maksymalna	Wartość średnia	Mediana	Odchylenie standardowe
1	Kierownicze_K	4,389	44,690	29,054	31,276	8,505
2	Kierownicze_RATIO	7,143	89,831	54,957	56,515	17,393
3	Nieprawne_K	2,360	46,130	12,307	8,965	9,268
4	Nieprawne_M	1,900	45,930	14,757	12,925	8,133
5	Nieprawne_RATIO	0,227	4,959	0,805	0,773	0,324
6	Parlament_K	1,400	47,30	22,46	20,60	10,746
7	Pomagający_K	0,050	27,66	3,559	1,640	4,787
8	Pomagający_M	0,020	12,22	1,208	0,580	1,557
9	Pomagający_RATIO	0,250	137,15	3,769	2,317	6,555
10	Pozarolniczy_K	31,70	53,40	45,56	47,00	4,275
11	Przemysł_K	2,68	35,70	15,12	13,85	6,381
12	Przemysł_M	11,96	52,46	36,02	34,80	6,807
13	Przemysł_RATIO	0,078	1,237	0,382	0,410	0,128
14	Rolnictwo_K	0,690	30,20	5,023	3,295	4,870
15	Rolnictwo_M	1,170	33,94	7,610	5,715	5,633
16	Rolnictwo_RATIO	0,116	7,296	0,644	0,544	0,424
17	Usługi_K	38,56	93,51	79,35	81,28	9,333
18	Usługi_M	19,99	79,85	55,69	56,59	8,380
19	Usługi_RATIO	0,624	4,045	1,438	1,435	0,158

Objaśnienia: źródła i charakterystyka mierników zostały zaprezentowane w tabeli A1.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela A3. Macierz korelacji mierników segregacji zawodowej według płci

	Pom_K	Pom_M	Pom_R	Rol_K	Rol_M	Rol_R	Przem_K	Przem_M	Przem_R	Usl_K	Usl_M	Usl_R	Kier_K	Kier_R	Par_K	Poza_K	Niep_K	Niep_M	Niep_R
Pom_K	-	0,72***	0,19***	0,70***	0,51***	0,49***	0,26***	-0,07*	0,47***	-0,54***	-0,26***	-0,22***	-0,45***	-0,32***	-0,44***	-0,66***	0,87***	0,73***	0,50***
Pom_M	0,72***	-	-0,10**	0,63***	0,76***	0,20***	0,26***	-0,09*	0,49***	-0,48***	-0,42***	0,06	-0,04	0,00	-0,26***	-0,50***	0,73***	0,69***	0,29***
Pom_R	0,19***	-0,10**	-	0,07*	-0,10**	0,37***	0,00	0,05	-0,03	-0,11**	0,05	-0,18***	-0,27***	-0,18***	-0,13***	-0,16***	0,09**	-0,03	0,33***
Rol_K	0,70***	0,63***	0,07*	-	0,69***	0,60***	0,39***	0,15***	0,46***	-0,78***	-0,54***	-0,09**	-0,10**	-0,09*	-0,42***	-0,33***	0,72***	0,66***	0,38***
Rol_M	0,51***	0,76***	-0,10**	0,69***	-	0,05	0,37***	0,00	0,57***	-0,58***	-0,63***	0,26***	0,13***	0,21***	-0,28***	-0,41***	0,68***	0,71***	0,15***
Rol_R	0,49***	0,20***	0,37***	0,60***	0,05	-	0,19***	0,20***	0,14***	-0,51***	-0,15***	-0,33***	-0,30***	-0,31***	-0,34***	-0,24***	0,41***	0,21***	0,70***
Przem_K	0,26***	0,26***	0,00	0,39***	0,37***	0,19***	-	0,77***	0,87***	-0,82***	-0,82***	0,23***	0,04	-0,17***	-0,50***	-0,05	0,19***	0,20***	0,01
Przem_M	-0,07*	-0,09*	0,05	0,15***	0,00	0,20***	0,77***	-	0,39***	-0,55***	-0,72***	0,40***	0,09**	-0,10**	-0,19***	0,19***	-0,16***	-0,14***	-0,07
Przem_R	0,47***	0,49***	-0,03	0,46***	0,57***	0,14***	0,87***	0,39***	-	-0,80***	-0,69***	0,07	-0,02	-0,17***	-0,56***	-0,25***	0,44***	0,43***	0,09**
Usl_K	-0,54***	-0,48***	-0,11**	-0,78***	-0,58***	-0,51***	-0,82***	-0,55***	-0,80***	-	0,79***	-0,03	0,05	0,20***	0,54***	0,22***	-0,50***	-0,44***	-0,29***
Usl_M	-0,26***	-0,42***	0,05	-0,54***	-0,63***	-0,15***	-0,82***	-0,72***	-0,69***	0,79***	-	-0,59***	-0,13***	-0,02	0,33***	0,11**	-0,30***	-0,33***	-0,02
Usl_R	-0,22***	0,06	-0,18***	-0,09**	0,26***	-0,33***	0,23***	0,40***	0,07	-0,03	-0,59***	-	0,21***	0,23***	0,10**	0,07	-0,13***	-0,02	-0,27***
Kier_K	-0,45***	-0,04	-0,27***	-0,10**	0,13***	-0,30***	0,04	0,09**	-0,02	0,05	-0,13***	0,21***	-	0,66***	0,09**	0,49***	-0,32***	-0,20***	-0,35***
Kier_R	-0,32***	0,00	-0,18***	-0,09**	0,21***	-0,31***	-0,17***	-0,10**	-0,17***	0,20***	-0,02	0,23***	0,66***	-	-0,03	-0,02	-0,07*	-0,01	-0,13***
Par_K	-0,44***	-0,26***	-0,13***	-0,42***	-0,28***	-0,34***	-0,50***	-0,19***	-0,56***	0,54***	0,33***	0,10**	0,09**	-0,03	-	0,41***	-0,42***	-0,38***	-0,26***
Poza_K	-0,66***	-0,50***	-0,16***	-0,33***	-0,41***	-0,24***	-0,05	0,19***	-0,25***	0,22***	0,11**	0,07	0,49***	-0,02	0,41***	-	-0,72***	-0,60***	-0,52***
Niep_K	0,87***	0,73***	0,09**	0,72***	0,68***	0,41***	0,19***	-0,16***	0,44***	-0,50***	-0,30***	-0,13***	-0,32***	-0,07*	-0,42***	-0,72***	-	0,91***	0,50***
Niep_M	0,73***	0,69***	-0,03	0,66***	0,71***	0,21***	0,20***	-0,14***	0,43***	-0,44***	-0,33***	-0,02	-0,20***	-0,01	-0,38***	-0,60***	0,91***	-	0,16***
Niep_R	0,50***	0,29***	0,33***	0,38***	0,15***	0,70***	0,01	-0,07	0,09**	-0,29***	-0,02	-0,27***	-0,35***	-0,13***	-0,26***	-0,52***	0,50***	0,16***	-

Objaśnienia: poziom istotności korelacji według oznaczeń: *** - 1%; ** - 5%; * - 10%. Skróty oznaczeń zmiennych: Pom_K/M/R – Pomagający; Rol_K/M/R – Rolnictwo; Przem_K/M/R – Przemysł; Usl_K/M/R – Usługi; Kier_K/R – Kierownicze; Par_K – Parlament; Poza_K – Pozarolniczy; Niep_K/M/R – Niepewne, gdzie R oznacza RATIO. Źródła i charakterystyka zmiennych zostały zaprezentowane w tabeli A1.

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik B

Tabela B1. Charakterystyka badanych czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych i związanych z polityką państwa

L.p.	Oznaczenie zmiennej	Opis zmiennej	Kategoria zmiennej	Źródło danych
1	Aktywnosc_K	Współczynnik aktywności ekonomicznej kobiet obliczany jako liczba kobiet aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) w stosunku do liczby kobiet w wieku produkcyjnym.	E	(World Bank, 2017b)
2	Bezr_wyz	Stopa bezrobocia kobiet z wykształceniem wyższym definiowana jako odsetek kobiet bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie (tj. ukończone studia co najmniej pierwszego stopnia z tytułem inżyniera lub licencjata).	E	(World Bank, 2017b)
3	BIZ	Wartość netto bezpośrednich inwestycji zagranicznych określana w relacji do PKB.	E	(World Bank, 2017c)
4	Czas_praca	Przeciętna liczba godzin przepracowanych przez pełnozatrudnionego pracownika w podstawowym miejscu pracy w ciągu roku.	E	(OECD, 2017b)
5	Def	Deflator PKB definiowany jako miernik zmian przeciętnego poziomu cen dóbr i usług wytworzonych w gospodarce w danym roku.	E	(OECD, 2017e)
6	Dlug_zyc_K	Przewidywana długość życia kobiet w momencie narodzin (w latach).	S-K	(World Bank, 2017b)
7	DN	Roczna stopa wzrostu dochodu narodowego (produktu narodowego netto).	E	(World Bank, 2017d)
8	Dzietnosc	Współczynnik dzietności, wskazujący na liczbę urodzonych dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym (w grupie 15-49 lat).	S-K	(World Bank, 2017b)
9	Eksport	Wartość eksportu towarów i usług jako odsetek PKB.	E	(World Bank, 2017c)
10	EPL	Wskaźnik ochrony zatrudnienia, który wskazuje na stopień ochrony prawnej pracowników na umowach na czas nieokreślony przed zwolnieniami (ang. <i>Employment Protection Legislation – Individual Dismissals, Regular Contracts, Version 1</i>). Im wyższa wartość wskaźnika, tym większy zakres ochrony.	P	(OECD, 2017b)

11	HDI	Syntetyczny miernik rozwoju społecznego obliczany w trzech wymiarach: długość życia, edukacja i dochód, który przyjmuje wartości od 0 do 1. Im wyższa wartość wskaźnika, tym wyższy poziom rozwoju.	P	(OECD, 2017e)
12	Import	Wartość importu towarów i usług określana w relacji do PKB (w %).	E	(World Bank, 2017c)
13	Kons	Roczna stopa wzrostu wydatków gospodarstw domowych przeznaczanych na konsumpcję w danym kraju (w %).	E	(World Bank, 2017e)
14	NEET	Odsetek osób młodych niepracujących (bezrobotnych lub biernych zawodowo), nieuczących się i niedokształcających w ogólnej liczbie ludności w wieku 15-24 lata.	E	(World Bank, 2017a)
15	Populacja_K	Udział kobiet w ogóle populacji danego kraju (w %).	S-K	(World Bank, 2017a)
16	Potomstwo_K	Suma odpowiedzi „zdecydowanie” oraz „raczej się zgadzam” ze stwierdzeniem: „Kobieta musi posiadać dzieci, aby czuć się w życiu spełniona” w ujęciu procentowym.	S-K	(WVS, 2015)
17	Rel_kat	Zmienna binarna, która przyjmuje wartość 1, jeśli religia katolicka jest dominująca (tj. min 50%) wśród wierzeń danego społeczeństwa (w %) i 0 w przeciwnym wypadku.	S-K	(CIA, 2017b)
18	Rel_prot	Zmienna binarna, która przyjmuje wartość 1, jeśli religia protestancka jest dominująca (tj. min 50%) wśród wierzeń danego społeczeństwa (w %) i 0 w przeciwnym wypadku.	S-K	(CIA, 2017b)
19	Segr_edu	Udział kobiet (w %) wśród wszystkich absolwentów kierunków studiów wyższych związanych z kształceniem (kierunki pedagogiczne i związane z edukacją).	P	(World Bank, 2017a)
20	Segr_mat	Udział kobiet (w %) wśród wszystkich absolwentów kierunków studiów wyższych o profilu nauk matematycznych i inżynierskich.	P	(World Bank, 2017a)
21	Segr_med	Udział kobiet (w %) wśród wszystkich absolwentów kierunków studiów wyższych o profilu nauk medycznych i pokrewnych.	P	(World Bank, 2017a)
22	Segr_spol	Udział kobiet (w %) wśród wszystkich absolwentów kierunków studiów wyższych o profilu nauk społecznych, ekonomicznych i prawnych.	P	(World Bank, 2017a)

23	Stopa_bezr	Stopa bezrobocia kobiet definiowana jako procentowy udział kobiet bezrobotnych w grupie kobiet aktywnych zawodowo w ujęciu średniorocznym.	E	(World Bank, 2017c)
24	Syst_ prec	Zmienna binarna, która przyjmuje wartość 1, jeśli system prawny badanego kraju jest charakteryzowany jako system prawa zwyczajowego (ang. <i>common law</i>) i 0 dla krajów z systemem prawa cywilnego (ang. <i>civil law</i>) lub mieszanego.	S-K	CIA (2017a)
25	Szczescie	Suma odpowiedzi „zdecydowanie” i „raczej tak” na pytanie: „Czy aktualnie jest Pani/ Pan bardziej szczęśliwa/y niż rok temu?”, w ujęciu procentowym.	S-K	(WVS, 2015)
26	Urlop	Długość płatnego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w danym kraju (wyrażona w tygodniach).	P	(OECD, 2017f)
27	W_praca	Odsetek odpowiedzi twierdzących na pytanie: „Czy dla Pani/Pana praca jest w życiu bardzo ważna?”.	S-K	(WVS, 2015)
28	W_rodzina	Odsetek odpowiedzi twierdzących na pytanie: „Czy dla Pani/Pana rodzina jest w życiu bardzo ważna?”.	S-K	(WVS, 2015)
29	Wiek_ K_dz	Przeciętny wiek kobiety w momencie urodzenia pierwszego dziecka (w latach).	S-K	(OECD, 2017f)
30	Wiek_K_ malz	Średni wiek kobiet (w latach) zawierających pierwsze małżeństwo w grupie osób do 50 roku życia.	S-K	(World Bank, 2017b)
31	Wladza_efekt	Efektywność rządu definiowana jako postrzeganie jakości usług publicznych; niezależność służb cywilnych od władzy politycznej, jakość formułowanych i wdrażanych programów politycznych oraz zaangażowanie władz w ich realizację. Wskaźnik przyjmuje wartości od 1 do 6. Im niższa wartość, tym mniej korzystne postrzeganie sytuacji danego kraju w kontekście efektywności rządu.	P	(Kaufmann, Kraay i Mastruzzi 2009, World Bank, 2017f)

32	Wladza_kor	Przeciwdziałanie korupcji definiowane jako postrzeganie stopnia skorumpowania władzy publicznej oraz kierowania się prywatnym interesem elit rządzących. Wskaźnik przyjmuje wartości od 1 do 6. Im niższa wartość, tym mniej korzystne postrzeganie sytuacji danego kraju w kontekście przeciwdziałania korupcji.	P	(Kaufmann, Kraay i Mastruzzi 2009, World Bank, 2017f)
33	Wladza_prawo	Praworządność definiowana jako postrzeganie stopnia zaufania społecznego do władz, policji, działania sądów, jak i egzekwowania prawa i eliminowania przestępczości. Wskaźnik przyjmuje wartości od 1 do 6. Im niższa wartość, tym mniej korzystne postrzeganie sytuacji danego kraju w kontekście stopnia praworządności.	P	(Kaufmann, Kraay i Mastruzzi 2009, World Bank, 2017f)
34	Wladza_stab	Stabilność polityczna definiowana jako postrzeganie stopnia destabilizacji politycznej przez grupy polityczne lub terrorystyczne. Wskaźnik przyjmuje wartości od 1 do 6. Im niższa wartość, tym mniej korzystne postrzeganie sytuacji danego kraju w kontekście stabilności politycznej.	P	(Kaufmann, Kraay i Mastruzzi 2009, World Bank, 2017f)
35	Wyd_pub_socj	Wartość wydatków rządowych na opiekę socjalną (aktywna polityka rynku pracy, polityka rodzinna, ochrona osób niepełnosprawnych oraz starszych) w relacji do PKB (w %).	P	(OECD, 2016)
36	Wyd_pub_zdr	Publiczne wydatki na opiekę zdrowotną w relacji do PKB (w %).	P	(OECD, 2017d)
37	Wydajnosc	Indeks wydajności pracy mierzony wartością produkcji wytworzonej przez jednego zatrudnionego.	E	(OECD, 2017e)
38	Wyksz_brak	Procentowy udział osób bez jakiegokolwiek wykształcenia w społeczeństwie (w grupie wiekowej 15 lat i więcej).	P	(World Bank, 2017a)
39	Wyksz_wyz	Procentowy udział osób z wykształceniem wyższym (tj. ukończone studia co najmniej pierwszego stopnia z tytułem inżyniera lub licencjata) w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej.	P	(World Bank, 2017a)
40	Wzrost	Roczna stopa wzrostu produktu krajowego brutto (w %).	E	(World Bank, 2017c)
41	Zast_pok	Wskaźnik zastępowalności pokoleń, wskazujący na stosunek liczby osób w wieku przed i poprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym w danym społeczeństwie. Im wyższa wartość wskaźnika, tym mniej korzystna zastępowalność pokoleń.	S-K	(World Bank, 2017b)

42	Zatrudnienie_K	Wskaźnik zatrudnienia kobiet definiowany jako odsetek kobiet w grupie aktywnych zawodowo kobiet, które wykonywały pracę zarobkową w ciągu danego roku (w ujęciu średniorocznym).	E	(World Bank, 2017b)
43	Zroz_jez	Im niższa wartość wskaźnika, tym bardziej homogeniczny kraj pod względem używanych języków w mowie i piśmie w danym kraju (im wyższa wartość, tym większe zróżnicowanie językowe). Przyjmuje wartości od 0 do 1.	S-K	(Alesina i in., 2003)

Objaśnienia: kategoria zmiennej według oznaczeń: S-K – czynniki społeczno-kulturowe; E – czynniki ekonomiczne; P – czynniki związane z polityką państwa.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela B2. Statystyki opisowe czynników społeczno-kulturowych, ekonomicznych i związanych z polityką państwa

L.p.	Zmienna	Wartość minimalna	Wartość maksymalna	Wartość średnia	Mediana	Odchylenie standardowe
1	Aktywnosc_K	31,89	63,00	50,87	51,76	7,392
2	Bezr_wyz	0,690	24,860	4,982	4,069	3,433
3	BIZ	0,426	430,615	5,018	2,169	18,009
4	Czas_praca	1362	2422	1765	1756	221,862
5	Def	-5,205	55,256	3,475	2,103	5,163
6	Dlug_zyc_K	72,80	87,05	81,04	81,20	2,671
7	DN	-17,580	22,543	2,533	2,581	3,705
8	Dzietnosc	1,076	3,478	1,637	1,596	0,333
9	Eksport	9,002	203,321	42,492	36,822	27,896
10	EPL	0,256	4,833	2,222	2,318	0,761
11	HDI	0,647	0,944	0,860	0,873	0,046
12	Import	6,867	168,118	40,664	33,053	23,549
13	Kons	-21,428	15,546	2,416	2,307	3,023

14	NEET	4,60	26,70	14,12	13,24	5,010
15	Populacja_K	49,63	53,72	51,02	50,96	0,713
16	Potomstwo_K	0,070	0,962	0,475	0,459	0,250
17	Rel_kat	0	1	-	-	-
18	Rel_prot	0	1	-	-	-
19	Segr_edu	62,00	94,40	77,34	76,93	5,131
20	Segr_mat	8,041	40,810	24,232	23,774	6,771
21	Segr_med	57,30	93,24	76,12	76,72	6,235
22	Segr_spol	29,77	75,29	57,14	57,09	8,521
23	Stop_bezr	0,524	27,466	7,634	6,947	3,961
24	Syst_prec	0	1	-	-	-
25	Szczescie	0,520	0,973	0,865	0,900	0,091
26	Urlop	0	166	54,81	42,00	52,379
27	W_praca	0,307	0,870	0,552	0,552	0,114
28	W_rodzina	0,624	0,976	0,872	0,883	0,061
29	Wiek_K_dz	24,70	31,80	29,06	29,30	1,403
30	Wiek_K_malz	21,90	33,90	27,69	27,34	2,289
31	Wladza_efekt	1,069	3,358	2,387	2,575	0,555
32	Wladza_kor	1,742	3,585	2,358	2,432	0,802
33	Wladza_prawo	1,768	3,120	2,299	2,392	0,588
34	Wladza_stab	1,965	3,663	2,847	2,933	0,464
35	Wyd_pub_socj	2,585	34,178	19,860	20,158	6,001
36	Wyd_pub_zdr	1,325	9,531	5,758	5,790	1,598

37	Wydajnosć	0,436	1,140	0,912	0,953	0,128
38	Wyksz_brak	0,1	25,850	3,404	1,800	4,217
39	Wyksz_wyz	5,09	53,94	20,31	18,79	9,487
40	Wzrost	-14,737	12,277	2,342	2,445	2,844
41	Zast_pok	36,96	76,14	49,39	49,16	5,089
42	Zatrudnienie_K	25,18	61,32	46,80	47,55	7,809
43	Zroz_jez	0,002	0,643	0,229	0,164	0,189

Objaśnienia: źródła i charakterystyka zmiennych zostały zaprezentowane w tabeli B1.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela B3. Macierz korelacji czynników społeczno-kulturowych

	Rel_prot	Rel_kat	Syst_prec	Zroz_jez	Wiek_K_dz	Populacja_K	Wiek_K_malz	Zast_pok	Dzietnosc	Dlug_zyc_K	W_rodzina	W_praca	Szczescie	Potomstwo_K
Rel_prot	–	-0,57***	0,22***	-0,03	0,13***	-0,41***	0,25***	0,31***	0,43***	0,06	0,15***	-0,23***	0,44***	-0,36***
Rel_kat	-0,57***	–	0,03	0,12***	-0,17***	0,31***	-0,20***	-0,05	-0,04	-0,03	0,05	0,32***	-0,12***	0,02
Syst_prec	0,22***	0,03	–	0,18***	-0,09*	-0,26***	-0,13***	0,11**	0,39***	0,04	0,51***	-0,42***	0,35***	-0,46***
Zroz_jez	-0,03	0,12***	0,18***	–	0,05	-0,18***	0,04	-0,13***	0,14***	0,06	-0,04	-0,13***	0,26***	-0,45***
Wiek_K_dz	0,13***	-0,17***	-0,09*	0,05	–	-0,30***	0,64***	0,05	-0,15***	0,85***	-0,05	-0,20***	0,40***	-0,24***
Populacja_K	-0,41***	0,31***	-0,26***	-0,18***	-0,30***	–	-0,11**	-0,11**	-0,44***	-0,28***	-0,35***	0,03	-0,51***	0,37***
Wiek_K_malz	0,25***	-0,20***	-0,13***	0,04	0,64***	-0,11**	–	0,10**	-0,04	0,49***	-0,14***	-0,23***	0,29***	-0,28***
Zast_pok	0,31***	-0,05	0,11**	-0,13***	0,05	-0,11**	0,10**	–	0,62***	0,09**	0,05	0,04	0,22***	-0,19***
Dzietnosc	0,43***	-0,04	0,39***	0,14***	-0,15***	-0,44***	-0,04	0,62***	–	-0,06	0,29***	-0,08*	0,43***	-0,41***
Dlug_zyc_K	0,06	-0,03	0,04	0,06	0,85***	-0,28***	0,49***	0,09**	-0,06	–	0,13***	-0,12***	0,38***	-0,28***
W_rodzina	0,15***	0,05	0,51***	-0,04	-0,05	-0,35***	-0,14***	0,05	0,29***	0,13***	–	0,08*	0,29***	-0,15***
W_praca	-0,23***	0,32***	-0,42***	-0,13***	-0,20***	0,03	-0,23***	0,04	-0,08*	-0,12***	0,08*	–	-0,27***	0,32***
Szczescie	0,44***	-0,12***	0,35***	0,26***	0,40***	-0,51***	0,29***	0,22***	0,43***	0,38***	0,29***	-0,27***	–	-0,58***
Potomstwo_K	-0,36***	0,02	-0,46***	-0,45***	-0,24***	0,37***	-0,28***	-0,19***	-0,41***	-0,28***	-0,15***	0,32***	-0,58***	–

Objaśnienia: poziom istotności korelacji według oznaczeń: *** - 1%; ** - 5%; * - 10%.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela B4. Macierz korelacji czynników ekonomicznych

	Def	Stop_bezr	Wydajnosc	Czas_praca	NEET	Zatrudnienie_K	Aktywnosc_K	Bezr_wyz	Eksport	BIZ	Wzrost	Import	DN	Kons
Def	–	0,02	-0,32***	0,39***	0,36***	-0,22***	-0,22***	-0,01	-0,11**	0,16***	0,26***	-0,06	0,28***	0,33***
Stop_bezr	0,02	–	-0,16***	0,13***	0,46***	-0,41***	-0,18***	0,58***	-0,07*	0,00	-0,06	-0,02	-0,04	-0,09*
Wydajnosc	-0,32***	-0,16***	–	-0,22***	-0,07	0,08*	0,07	0,13***	0,20***	0,07	-0,23***	0,17***	-0,21***	-0,22***
Czas_praca	0,39***	0,13***	-0,22***	–	0,67***	-0,39***	-0,40***	0,24***	-0,35***	-0,09**	0,27***	-0,22***	0,22***	0,31***
NEET	0,36***	0,46***	-0,07	0,67***	–	-0,59***	-0,50***	0,41***	-0,26***	-0,04	0,13***	-0,16***	0,11**	0,17***
Zatrudnienie_K	-0,22***	-0,41***	0,08*	-0,39***	-	0,59***	–	0,96***	-0,47***	0,11**	-0,07*	0,02	0,00	-0,02
Aktywnosc_K	-0,22***	-0,18***	0,07	-0,40***	-	0,50***	–	-0,34***	0,11**	0,00	-0,09**	0,03	-0,01	-0,04
Bezr_wyz	-0,01	0,58***	0,13***	0,24***	0,41***	-0,47***	-0,34***	–	-0,20***	-0,14***	-0,05	-0,15***	-0,04	-0,05
Eksport	-0,11**	-0,07*	0,20***	-0,35***	-	0,26***	0,11**	0,11**	-0,20***	–	0,45***	0,06	0,95***	0,03
BIZ	0,16***	0,00	0,07	-0,09**	-0,04	-0,02	0,00	-0,14***	0,45***	–	0,21***	0,44***	0,15***	0,17***
Wzrost	0,26***	-0,06	-0,23***	0,27***	0,13***	-0,07*	-0,09**	-0,05	0,06	0,21***	–	0,09*	0,79***	0,75***
Import	-0,06	-0,02	0,17***	-0,22***	-	0,16***	0,02	0,03	-0,15***	0,95***	0,44***	0,09*	–	0,02
DN	0,28***	-0,04	-0,21***	0,22***	0,11**	0,00	-0,01	-0,04	0,03	0,15***	0,79***	0,02	–	0,69***
Kons	0,33***	-0,09*	-0,22***	0,31***	0,17***	-0,02	-0,04	-0,05	-0,06	0,17***	0,75***	-0,04	0,69***	–

Objaśnienia: poziom istotności korelacji według oznaczeń: *** - 1%; ** - 5%; * - 10%.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela B5. Macierz korelacji czynników związanych z polityką państwa

	Wyd_ pub_zdr	HDI	EPL	Urlop	Wyd_ pub_socj	Wyksz_ brak	Wyksz_ wyz	Segr_ edu	Segr_ mat	Segr_ med	Segr_ spol	Wladza_ kor	Wladza_ efekt	Wladza_ stab	Wladza_ prawo
Wyd_ pub_zdr	–	0,62***	-0,09**	0,15***	0,70***	-0,25***	0,33***	0,05	-0,28***	0,17***	-0,14***	0,48***	0,47***	0,28***	0,55***
HDI	0,62***	–	-0,36***	-0,17***	0,25***	-0,25***	0,66***	-0,17***	-0,39***	0,17***	-0,48***	0,66***	0,66***	0,39***	0,73***
EPL	-0,09**	-0,36***	–	0,29***	0,19***	0,34***	-0,56***	0,35***	0,25***	-0,12***	0,17***	-0,26***	-0,26***	-0,06	-0,26***
Urlop	0,15***	-0,17***	0,29***	–	0,28***	-0,33***	-0,15***	0,30***	0,09**	0,31***	0,27***	-0,10**	-0,07*	0,15***	-0,07
Wyd_ pub_socj	0,70***	0,25***	0,19***	0,28***	–	-0,06	-0,04	0,16***	-0,02	0,05	0,11**	0,33***	0,34***	0,26***	0,35***
Wyksz_ brak	-0,25***	-0,25***	0,34***	-0,33***	-0,06	–	-0,39***	-0,27***	0,14***	-0,50***	-0,12***	-0,24***	-0,18***	-0,30***	-0,24***
Wyksz_ wyz	0,33***	0,66***	-0,56***	-0,15***	-0,04	-0,39***	–	-0,06	-0,19***	0,28***	-0,21***	0,41***	0,38***	0,10**	0,45***
Segr_ edu	0,05	-0,17***	0,35***	0,30***	0,16***	-0,27***	-0,06	–	0,22***	0,34***	0,51***	-0,09**	-0,19***	0,04	-0,11**
Segr_ mat	-0,28***	-0,39***	0,25***	0,09**	-0,02	0,14***	-0,19***	0,22***	–	0,17***	0,49***	-0,37***	-0,45***	-0,19***	-0,39***
Segr_ med	0,17***	0,17***	-0,12***	0,31***	0,05	-0,50***	0,28***	0,34***	0,17***	–	0,41***	0,33***	0,29***	0,29***	0,29***
Segr_ spol	-0,14***	-0,48***	0,17***	0,27***	0,11**	-0,12***	-0,21***	0,51***	0,49***	0,41***	–	-0,39***	-0,40***	-0,22***	-0,39***
Wladza_ kor	0,48***	0,66***	-0,26***	-0,10**	0,33***	-0,24***	0,41***	-0,09**	-0,37***	0,33***	-0,39***	–	0,92***	0,68***	0,94***
Wladza_ efekt	0,47***	0,66***	-0,26***	-0,07*	0,34***	-0,18***	0,38***	-0,19***	-0,45***	0,29***	-0,40***	0,92***	–	0,66***	0,91***
Wladza_ stab	0,28***	0,39***	-0,06	0,15***	0,26***	-0,30***	0,10**	0,04	-0,19***	0,29***	-0,22***	0,68***	0,66***	–	0,67***
Wladza_ prawo	0,55***	0,73***	-0,26***	-0,07	0,35***	-0,24***	0,45***	-0,11**	-0,39***	0,29***	-0,39***	0,94***	0,91***	0,67***	–

Objaśnienia: poziom istotności korelacji według oznaczeń: *** - 1%; ** - 5%; * - 10%.

Źródło: opracowanie własne.

Summary

As far as the occupational sphere is concerned, the difference in the position of women and men has constituted an object of interest for social sciences for many decades. One of the first who analysed this topic was J. S. Mill (1986) who pointed to the legal restrictions of women's access to education and gainful employment. A few decades later, F. Edgeworth (1922) noticed that women were crowded in a small number of professions, and in consequence earned lower wages. However, it was not until the second half of the 20th century that the problem of women's economic position became the object of wide interest for economists. It was a result of actions aimed at increasing the civil rights of formerly discriminated groups, including women, and the increased percentage of women in the labour market (Arrow, 1973; Becker, 1957; Bergmann, 1974; Mincer, 1958; Polachek, 1981; Stiglitz, 1973).

Moreover, restricting occupational gender inequality has become the goal of many international organisations such as: International Labour Organization, European Union, Organisation for Economic Co-operation and Development and United Nations Organization. Gender equality policy has been recognized as crucial factor supporting economic growth. However, reports compiled by these organizations conclude that in a number of countries the implementation of ratified conventions remains insufficient (even in some highly developed states), which raises the question of which factors decide that these objectives are not fully achieved.

The literature gives unequivocal answers to this question, which makes it difficult to draw general conclusions concerning determinants of gender occupational segregation. Most importantly, there is still a lack of studies that synthesise knowledge about the simultaneous impact of a broad group of factors on the studied phenomenon. Thus, the main objective of this dissertation was to analyse the gender occupational segregation over the period 1990-2016 in the OECD countries and to identify its determinants as well as to assess the significance of their influence.

In order to achieve the main objective, the following specific objectives were assigned:

1. proposing a definition of gender occupational segregation and identification of the measures and dimensions in which this phenomenon occurs;
2. the analysis of the scope of gender occupational segregation in the OECD countries;

3. the identification and theoretical analysis of gender occupational segregation determinants and their categorisation into the following groups of factors: socio-cultural, economic, and the ones associated with the state policy;
4. the empirical analysis of the identified factors' impact on gender occupational segregation.

The following three hypotheses were formulated in the dissertation:

1. The OECD countries are significantly different with regard to the scope of gender occupational segregation.
2. The level of gender occupational segregation did not decrease significantly in the years 1990-2016 in the studied countries.
3. Socio-cultural factors, economic factors and state policy have a significant influence on the prevalence of the horizontal and vertical gender occupational segregation in the OECD countries.

The time scope of the empirical study was the period between 1990 and 2016. The beginning of the research period was chosen due to the intensification of global political, social and economic changes at that time. The most recent statistical data are available for the year 2016. The geographical scope was limited to highly developed countries belonging to the Organization for Economic Co-operation and Development. The diversity of culture and economic policies of the OECD member states provided needed heterogeneity in terms of social inequality (including gender inequality) which was helpful in conducting an empirical analysis.

The character of the dissertation is both theoretical and empirical. The qualitative methods were based on the critical analysis of literature and deductive reasoning. The following quantitative methods were employed: descriptive statistics, cluster analysis, canonical and factor analysis, panel data models. Due to the cluster analysis it was possible to construct an exact classification of the OECD countries in respect of occupational gender inequality. Canonical analysis allowed to study the relation between groups of factors that influence gender occupational segregation and its different measures. Factor analysis enabled to identify the most crucial factors that significantly influence gender occupational segregation. Additionally, it verified the division of the mentioned factors into three groups (based on the literature analysis): socio-cultural, economic and state policy-based. Finally, panel data models contributed to obtaining more accurate results concerning the influence of selected factors on horizontal and vertical occupational segregation.

The dissertation consists of introduction, five chapters, and conclusion. The first chapter describes the research area and defines gender occupational segregation as a difference in number of men and women employed in separate economic and property sectors, occupational groups as well as the difference in posts occupied and the status of employment. A critical review of the chosen theories on gender occupational inequality has been conducted which led to the conclusion that the following factors have influence on gender occupational segregation: socio-cultural, economic and the ones associated with the state policy.

In the second chapter the determinants of gender occupational segregation have been analysed with the help of a critical review of the literature and the reports of international organisations. An original index, the Occupational Segregation Index (OSI), has been obtained using the method developed by Knogler and Lanke (2015).

In the third chapter the results of the cluster analysis have been discussed, which allowed to obtain four OECD countries clusters (Mediterranean Cluster, East Asia Cluster, Continental Europe Cluster, Scandinavian and Anglo-Saxon Cluster). Using the occupational segregation indexes identified in the second chapter, the levels of the vertical and horizontal gender occupational segregation in the analysed countries have been described.

The fourth chapter of the dissertation has been devoted to the analysis of gender occupational segregation determinants. They are presented in groups. The first group recognises such socio-cultural factors as: differentiation in cultural norms, historical background and demographic processes. Economic factors have been characterised in the second group: situation in the labour market, economic growth and international exchange. The third group refers to factors associated with the state policy: labour market policy, social policy and gender equality policy. The identified determinants, according to the theoretical model, have become the basis for the choice of variables included in the quantitative analysis conducted in the last chapter.

The fifth chapter presents an attempt to evaluate the strength and direction of the factors' influence on gender occupational segregation which occurred to be significant according to the factor and canonical analyses. This chapter focuses on analysing the results of the estimated within-between models.

The observations and findings regarding the horizontal scope of gender occupational segregation showed that the OECD countries are characterised by a high percentage of women employed in service sector and a low percentage of women employed in the

industrial sector. In the years 1990-2016, the service sector has become more feminised and the industrial one has become more masculine. Feminisation of agricultural sector was noticed especially in East Asia.

The statistical analysis, which aim was to evaluate the scope of vertical occupational segregation, showed that in the years 1990-2016, on average, less women than men worked in high and medium skilled jobs and more women than men worked in low skilled jobs. The results indicate also that the percentage of women employed in decision-making and leadership positions was lower than the number of men employed in the corresponding posts.

The econometric analysis gave no reasons to reject the research hypothesis stating that the OECD countries differ significantly in terms of the level of gender occupational segregation. However, the hypothesis that the scope of vertical and horizontal occupational segregation did not change significantly in the years 1990-2016 in the OECD countries was rejected. In the same time the estimated main model supported the hypothesis that socio-cultural factors, economic factors and the state policy have a significant influence on the prevalence of the horizontal and vertical gender occupational segregation in the OECD countries.

Amongst the socio-cultural factors having significant influence on the occurrence and changes of the gender occupational segregation in the years 1990-2016, a variable measuring the percentage of women in the population as well as the cultural norms related to having siblings as an important value in life were found.

Working time occurred to be a significant economic determinant. In countries in which a yearly working time is longer, the level of gender occupational segregation is higher. Moreover, the higher the level of the female economic activity, the lower the scope of gender occupational segregation.

With regards to the factors connected with the state policy, the ones related to the rule of law, the level of social public expenditure and educational policy were identified as significant. The surprising conclusion is that the average increase in gender occupational segregation may result from the increase in the level of social trust to the authorities, the police, the courts as well as enforcing the law and decreasing the level of delinquency. On the other hand, the increase in social public expenditure results in the decrease of occupational segregation. These funds are partly spent on the active labour market policy, which improves the level of the female economic activity, and hence lowers the level of gender occupational segregation. One of the important aspects of

educational policy of the country is to eliminate the problem of gender educational segregation. In the countries in which the average percentage of female graduates of higher education at the social, economic and legal departments is higher, the lower scope of gender occupational segregation was observed.