

Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 11.08.2025 r.

Coraz mniej różnic między kobietami i mężczyznami na rynku pracy. Nowe wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego

Polski rynek pracy coraz bardziej zbliża kobiety i mężczyzn pod względem form zatrudnienia i zajmowanych stanowisk, ale rodzicielstwo wciąż wyznacza dwie odmienne ścieżki kariery. Wśród rodziców małych dzieci pracuje niemal 100 proc. mężczyzn, podczas gdy aktywność zawodowa kobiet spada do 58 proc. Jednocześnie kobiety równie często jak mężczyźni pełnią funkcje kierownicze i najczęściej pracują na podstawie umowy o pracę. Najnowsze wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński pokazują, że największe różnice na rynku pracy nie wynikają z samej płci, ale z tego, jak rodzicielstwo wpływa na przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn.

Rodzicielstwo zmienia zawodowe ścieżki kobiet i mężczyzn

Wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego pokazują wyraźny związek między sytuacją rodzinną a aktywnością zawodową. Niezależnie od wieku mężczyźni pozostający w związkach pracują częściej niż single. Może to wynikać zarówno z odpowiedzialności za utrzymanie rodziny, jak i z tego, że osoby pozostające poza rynkiem pracy rzadziej wchodzą w trwałe związki.

Odmienny obraz wyłania się w przypadku kobiet. W wieku 25–34 lata, kiedy najczęściej na świat przychodzą dzieci, wskaźnik zatrudnienia kobiet pozostających w związkach wynosi 69 proc., podczas gdy wśród kobiet niezwiązanych sięga 85 proc. Jednocześnie większość matek, także wychowujących małe dzieci, pozostaje aktywna zawodowo.

Ograniczenie aktywności zawodowej kobiet w związku z narodzinami dzieci i związanymi z nimi obowiązkami opiekuńczymi zależy od sytuacji ekonomicznej gospodarstwa domowego, co więcej ma najczęściej charakter przejściowy. Zarówno w najmłodszej grupie wiekowej (18–24 lata), jak i wśród kobiet w wieku 45–64 lata mężatki częściej pracują niż kobiety niepozostające w związkach – wskaźnik zatrudnienia wynosi odpowiednio 68 proc. i 89 proc.

– Porównania płci pod względem ich sytuacji na rynku pracy często przedstawiane są w perspektywie czysto indywidualistycznej: pracuje taki procent mężczyzn i taki procent kobiet, takie są średnie zarobki kobiet, a takie mężczyzn i tak dalej – tak, jakby kobiety i mężczyźni

byli po prostu agregatami luźnych jednostek. Tymczasem większość osób, idąc przez życie, wchodzi w związki, prowadzi wspólne gospodarstwa domowe, tworzy rodziny, w których przychodzą na świat dzieci. W okresie, gdy małe dzieci wymagają szczególnej opieki, do głosu dochodzi tradycyjny podział ról w małżeństwie: na utrzymanie rodziny pracuje wówczas praktycznie 100% ojców, a wśród matek wskaźnik zatrudnienia obniża się do 58%. Co ważne, zdecydowana większość (ponad 95%) kobiet i mężczyzn z małymi dziećmi na utrzymaniu uważa, że obowiązkami zarobkowymi i opiekuńczymi dzielą się w optymalny sposób. A dalej, gdy dzieci dorastają, aktywność zawodowa kobiet wraca do poziomu zbliżonego do okresu sprzed macierzyństwa – mówi **Szymon Czarnik z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ**.

Podobne ścieżki zawodowe, różne specjalizacje

Umowa o pracę wciąż jest dominującą formą zatrudnienia, niezależnie od płci czy wieku. Poza tym, kobiety równie często jak mężczyźni sprawują funkcje kierownicze, choć często mają one odmienny charakter. Kobiety częściej zarządzają obszarami administracji i handlu, natomiast mężczyźni produkcją i usługami. W badaniu nie zidentyfikowano także różnic między kobietami a mężczyznami dotyczących awansu i wzrostu zarobków.

– Wyniki badania pokazują, że w wielu obszarach kobiety i mężczyźni funkcjonują dziś na rynku pracy na bardzo podobnych zasadach. Dotyczy to zarówno form zatrudnienia, jak i możliwości awansu czy obejmowania stanowisk kierowniczych. To ważny sygnał, że obraz rynku pracy staje się coraz bardziej zrównoważony, choć nadal widoczne są różnice wynikające ze specjalizacji zawodowych – mówi **Maja Dobrzyńska z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości**.

Luka płacowa to więcej niż różnica w wynagrodzeniach

Z badań BKL wynika, że zarobki kobiet stanowiły między 80% a 85% zarobków mężczyzn.

– Same różnice w wynagrodzeniach nie pozwalają wnioskować o dyskryminacji płacowej. Na poziom zarobków wpływają również m.in. czas pracy, sektor zatrudnienia, wykonywany zawód, profil wykształcenia oraz organizacja pracy. Przyczyną różnic płacowych mogą być niższe oczekiwania płacowe kobiet, jak również różnice między płciami pod względem wagi przywiązywanej do wysokości wynagrodzenia w relacji do innych pożądanых cech pracy – mówi **dr Szymon Czarnik**.

W debacie publicznej luka płacowa często przedstawiana jest jako pojedynczy wskaźnik. Tymczasem wyniki BKL pokazują, że składa się na nią wiele czynników związanych z przebiegiem kariery zawodowej, organizacją pracy czy oczekiwaniami wobec wynagrodzenia. Dlatego jej interpretacja wymaga szerszego spojrzenia niż samo porównanie średnich zarobków kobiet i mężczyzn.

Okazuje się, że kobiety mają odmiennie niż mężczyźni oczekiwania płacowe. Niezależnie od tego, czy mówimy o poziomie minimalnie akceptowalnym, w miarę zadowalającym, czy

bardzo zadowolającym, oczekiwania pracujących kobiet są przeciętnie o 10–16% niższe niż oczekiwania mężczyzn.

Poza tym, mężczyźni większą wagę przywiązują do wysokości wynagrodzenia niż kobiety. W najmłodszej grupie wiekowej (18–35 lat) niskie zarobki jako powód zmiany pracy wprost wskazało 38% mężczyzn i 13% kobiet. 60% pracujących mężczyzn zapytanych o to, co uważają za najważniejsze i najbardziej pożądane w pracy zawodowej, na pierwszym miejscu wskazało wysokie dochody. Wśród pracujących kobiet priorytet taki miało 48%. Wyniki te dowodzą, że mężczyźni są bardziej niż kobiety zmotywowani do szukania pracy lepiej płatnej, co jest ważnym czynnikiem powstawania różnicy płacowej między płciami.

Podobieństw przybywa, różnice nie znikają

Wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego pokazują, że w wielu obszarach kobiety i mężczyźni funkcjonują na rynku pracy coraz bardziej podobnie. Największe różnice pojawiają się jednak w okresie rodzicielstwa, które w odmienny sposób wpływa na przebieg ich karier zawodowych.

Bilans Kapitału Ludzkiego to największe badanie rynku pracy w Polsce. Projekt realizowany jest przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wraz z Uniwersytetem Jagiellońskim od 2009 roku. W ramach projektu realizowane są badania przekrojowe dostarczające ogólnych informacji o sytuacji na rynku pracy oraz badania tematyczne będące odpowiedzią na zapotrzebowanie wynikające z aktualnych trendów na rynku pracy i w gospodarce.

Projekt BKL realizowany jest w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS).



Dofinansowane przez
Unię Europejską

