

Kobieta *i* BIZNES

ISSN 1230-94-27

Women & BUSINESS



WINNET
SWEDEN

Si.
Swedish Institute.

1-4/2016



1–4/2016

Rada Naukowa

dr hab. Halina Brdulak, prof. nadzw. Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie; dr hab. Ewa Freyberg, prof. nadzw. Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie; dr Bożena Leven, The College of New Jersey; prof. dr hab. Jacek Miroński, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie; dr Ewa Rumińska-Zimny, Międzynarodowe Forum Kobiet

Redaktor

dr hab. Ewa Lisowska

Adres redakcji

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Kolegium Gospodarki Światowej,
Al. Niepodległości 162, 02–554 Warszawa
tel. 22 849 50 84, fax 22 646 61 15

Skład i łamanie

Studio JKP *JKP studio*



Międzynarodowe Forum Kobiet



1–4/2016

Editorial Advisory Board

Halina Brdulak, prof., Warsaw School of Economics; Ewa Freyberg, prof., Warsaw School of Economics; Bożena Leven, prof., The College of New Jersey; Jacek Miroński, prof., Warsaw School of Economics; Ewa Rumińska-Zimny, Ph.D., president, International Women's Forum

Editor

Ewa Lisowska, Ph.D.

Publisher

Warsaw School of Economics,
Collegium of World Economy
Al. Niepodległości 162, 02–554 Warszawa
tel. +48 (22) 849 50 84, fax +48 (22) 646 61 15

Text design

Studio JKP *JKP studio*

Spis treści

Od Redakcji	2
Wybrane aspekty aktywności zawodowej kobiet w sektorach turystycznym oraz ICT w krajach z regionu Morza Bałtyckiego <i>Dorota Witkowska, Aleksandra Matuszewska-Janica, Krzysztof Kompa</i>	3
Innowacyjność firm prowadzonych przez kobiety w sektorach turystyki i kreatywnych przemysłów/usług w krajach Morza Bałtyckiego <i>Ewa Lisowska, Ewa Rumińska-Zimny</i>	14
Główne źródła utrzymania kobiet i mężczyzn w Polsce <i>Anna Turczak, Patrycja Zwiech</i>	22
Źródła finansowania działalności gospodarczej kobiet z obszarów wiejskich na przykładzie województwa podlaskiego <i>Alina Szepelska</i>	31

Contents

Editorial	37
Selected aspects of professional activity of women in the tourism and ICT industries in the Baltic Sea Region countries <i>Dorota Witkowska, Aleksandra Matuszewska-Janica, Krzysztof Kompa</i>	38
Innovativeness of women-owned businesses in the sectors of tourism and creative industries/services in the Baltic Sea countries <i>Ewa Lisowska, Ewa Rumińska-Zimny</i>	49
Main sources of income of women and men in Poland <i>Anna Turczak, Patrycja Zwiech</i>	57
Financing sources for business activities run by women from rural areas, as exemplified by the Podlaskie Voivodeship <i>Alina Szepelska</i>	66

Od Redakcji

To wydanie „Kobiety i Biznes” prezentuje wyniki badań zrealizowanych w ramach międzynarodowej platformy naukowo-badawczej Winnet Center of Excellence (WCEX). Platforma ta powstała na Uniwersytecie w Szczecinie w wyniku projektu Thematic Winnet BRS: Women, innovation and sustainable development in the Baltic Sea Region, realizowanego w latach 2013–2016 przez partnerów z Estonii, Litwy, Łotwy, Polski i Szwecji, współfinansowanego przez Instytut Szwedzki w Sztokholmie.

Numer pisma otwiera artykuł Doroty Witkowskiej, Aleksandry Matuszewskiej-Janicy i Krzysztofa Kompy *Wybrane aspekty aktywności zawodowej kobiet w sektorach turystycznym i ICT w krajach regionu Morza Bałtyckiego*. Autorzy zwracają uwagę, że pomimo systematycznego wzrostu poziomu aktywizacji zawodowej kobiet utrzymuje się wyraźna segregacja zatrudnienia ze względu na płeć. Podczas gdy branża turystyczna jest silnie sfeminizowana (poza Danią i Szwecją), to branża ICT jest silnie zmaskulinizowana.

W kolejnym artykule *Innowacyjność firm prowadzonych przez kobiety w sektorach turystyki i kreatywnych przemysłów/usług* Ewa Lisowska i Ewa Rumińska-Zimny omawiają wyniki pilotażowego badania wśród firm prowadzonych przez kobiety w Estonii, na Litwie, Łotwie, w Polsce i Szwecji. Firmy z sektora przemysłów kreatywnych wprowadziły większą liczbę innowacji niż firmy turystyczne. Badanie to miało charakter prekursorski, lecz uzyskane wyniki należy traktować, jak zauważają autorki, jako przyczynek do dalszych badań m.in. z uwagi na niewielką liczbę (102) badanych firm.

Artykuł Anny Turczak i Patrycji Zwiech *Główne źródła utrzymania kobiet i mężczyzn w Polsce* podejmuje temat głównych źródeł utrzymania w kontekście pracy zawodowej i świadczeń socjalnych.

Na podstawie danych GUS (2005–2012), autorki dowodzą, że płeć w znacznym, i co ważniejsze – rosnącym, stopniu określa główne źródło utrzymania.

Z kolei Alina Szepelska w swoim artykule *Źródła finansowania działalności gospodarczej kobiet z obszarów wiejskich na przykładzie województwa podlaskiego* wskazuje m.in. na bardzo niskie wykorzystanie kapitału zewnętrznego przez kobiety. Wiąże się to nie tylko z odmowami przyznania kredytu z powodu braku zdolności kredytowej, lecz także, jak wynika z wywiadów indywidualnych z kobietami, z trudnościami w przygotowaniu wniosku o kredyt.

Wciąż niewiele jest badań akademickich nad przedsiębiorczością, a zwłaszcza nad innowacyjnością i konkurencyjnością gospodarki z perspektywy płci. Problematyka ta staje się coraz bardziej istotna wobec zmian demograficznych w Europie i konieczności szerszego wykorzystania potencjału ekonomicznego kobiet. Powstanie Winnet Center of Excellence na Uniwersytecie w Szczecinie ma na celu wspieranie tego rodzaju inicjatyw badawczych w kontekście realizacji celów zrównoważonego rozwoju krajów regionu Morza Bałtyckiego, jak też Strategii Unii Europejskiej dla tego regionu i Strategii Europa 2020.

Warto na zakończenie wskazać, że format WCEX, oparty na szwedzkim modelu Winnet, pozwala na wybór tematyki badań i ich analizę w ścisłej współpracy z praktyką gospodarczą, rządem (również na szczeblu lokalnym) oraz z organizacjami kobiecymi, tak aby podejmowane badania akademickie miały zastosowanie w polityce gospodarczej.

Ewa Lisowska
Ewa Rumińska-Zimny
Britt-Marie S. Torstensson

Dorota Witkowska

Uniwersytet Łódzki

Aleksandra Matuszewska-Janica

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Krzysztof Kompa

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Wybrane aspekty aktywności zawodowej kobiet w sektorach turystycznym oraz ICT w krajach z regionu Morza Bałtyckiego

Wprowadzenie

Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet jest jednym z priorytetów polityki prowadzonej w Unii Europejskiej (UE). Źródła takiego podejścia należy upatrywać przede wszystkim w zmianach demograficznych, a głównie w problemie zwiększania się grupy osób w wieku poprodukcyjnym [Kotowska 2008; Sztanderska, Grotkowska 2009:57]. Prezentowane w literaturze przedmiotu badania wskazują również na to, że większy udział kobiet na rynku pracy może pozytywnie przekładać się na wzrost gospodarczy [Tsani et al. 2013]. Aktywność zawodowa kobiet jest stymulowana różnymi czynnikami, zatem w zróżnicowanej kulturowo i ekonomicznie Europie sytuacja nie jest jednorodna, a porównania dla państw UE zostały przedstawione m.in. w pracach Jaumotte [2003], Genre et al. [2010], Cipollone et al. [2014], Matuszewska-Janica [2016].

Celem opracowania jest przedstawienie sytuacji związanej z aktywnością zawodową kobiet w sektorze ICT (technologii informacyjno-komunikacyjnych) oraz w sektorze wybranych usług turystycznych w państwach Regionu Morza Bałtyckiego (BSR) należących do Unii Europejskiej. Region Morza Bałtyckiego stanowi jeden z makroregionów UE, dla których są formułowane specjalne strategie. Strategie te mają na celu m.in. zacieśnienie współpracy transnarodowej, co w rezultacie może prowadzić do

zwiększenia spójności terytorialnej oraz potencjału regionu. Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu WINNET (*Winnet Centre of Excellence*), a dokładniej w ramach działania określonego jako: *WP4 – Gender analysis of the SMEs in ICT and tourism in the BSR – quantitative approach*.

Badanie obejmowało analizę struktury oraz dynamiki zatrudnienia z podziałem na płeć w wymienionych sektorach. Ze względu na wytyczne sformułowane w strategii Europa 2020 analizą objęto grupę wiekową 20–64 lata¹. W analizie uwzględniono 8 państw z Regionu Morza Bałtyckiego należących do UE: Niemcy, Danię, Finlandię, Szwecję (tzw. stare państwa członkowskie, oznaczane jako BSR-EU15) oraz Polskę, Litwę, Łotwę i Estonię (państwa z grupy przyjętych do UE po 2003 r., dalej oznaczane jako BSR-NM10).

Wybrane aspekty aktywności zawodowej kobiet

Statystyki Eurostatu wskazują, że poziom aktywności zawodowej² kobiet w ostatnich dekadach systematycznie wzrastał. Obecnie dla obszaru całej UE (28 państw) w grupie wiekowej 20–64 lata wynosi on 70,5% (od 2002 r. aktywność zawodowa wzrosła o 6,1 p.p.)³. Jednakże aktywność zawodową kobiet cechuje duże zróżnicowanie regionalne, co wynika

przede wszystkim ze zróżnicowania uwarunkowań kulturowych, gospodarczych, społecznych i politycznych. Główne czynniki aktywizacji zawodowej kobiet, na które się wskazuje w literaturze przedmiotu, to działania związane z polityką rodzinną (np. Cipollone et al. [2014] wskazuje na dostęp do opieki nad dziećmi i osobami zależnymi) i polityką rynku pracy (np. Jaumotte [2003] porusza kwestię możliwości zwiększenia elastyczności zatrudnienia). W literaturze zwraca się uwagę również na aspekt ekonomiczny, np. Eberharther [2001] wskazuje, że w rodzinach mniej zamożnych kobiety nie decydują się na ograniczanie pracy zawodowej w takim stopniu, jak ma to miejsce w rodzinach dobrze sytuowanych finansowo.

Aktywność zawodowa kobiet różni się od aktywności mężczyzn. Poza faktem, że znacznie mniej kobiet jest zaliczanych do zasobów pracy, to kobiety częściej decydują się na pracę w niepełnym wymiarze godzin. Statystyki Eurostatu wskazują też, że kobiety rzadziej podejmują drugą pracę, rzadziej pracują na własny rachunek, czy też w większym stopniu są zagrożone bezrobociem. Różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn najczęściej są wyjaśniane na gruncie dwóch teorii: teorii kapitału ludzkiego [Becker 1964; Blau 2012; Polachek 1981 i 2004; Haager 2000] oraz teorii preferencji [Hakim 2002 i 2006; Kotowska et al. 2007; Kurowska 2012; Kuropatwa 2014].

Ważnym zjawiskiem powiązaniem z udziałem kobiet z życia zawodowym jest ich zwiększona aktywność w pewnych zawodach i segmentach rynku pracy. Kobiety częściej niż mężczyźni pracują na określonych stanowiskach pracy (takich jak np. pracownicy biurowi, pracownicy usług) oraz w określonych gałęziach gospodarczych, takich jak edukacja czy opieka zdrowotna i społeczna [England 2005; Burchell et al. 2015] lub w sektorze publicznym [Barón, Cobb-Clark 2010; Anghel et al. 2011].

Zatrudnienie kobiet w sektorach, do których odnosi się prezentowana analiza, jest również bardzo zróżnicowane. W sektorze ICT kobiety mają mniejszą reprezentację niż mężczyźni (stanowią one ok. 31% pracowników). W raporcie przygotowanym w 2013 r. na zlecenie Komisji Europejskiej *Women active in the ICT sector* [2013], wskazano na kilka faktów. Po pierwsze, jedynie 29 absolwentek na 1000 posiada wykształcenie informatyczne lub pokrewne. Po drugie, tylko 4 z nich później decydują się na pracę w sektorze ICT. Po trzecie, w raporcie tym stwierdzono, że zwiększenie liczby pracujących kobiet w tym sektorze może przyczynić się do po-

większenia PKB w UE o 9 mld euro. Dlatego też zasugerowano ścieżki, które ułatwią wdrożenie zmian. Odnoszą się one do:

- zwiększenia roli kobiet w branży za pomocą bardziej przejrzystych ścieżek kariery,
- ułatwiania kobietom przedsiębiorcom dostępu do różnych programów pozyskiwania kapitału na założenie i rozwój firmy,
- poprawy warunków pracy w tym sektorze.

Branża turystyczna jest bardziej sfeminizowana niż ICT. W 2014 r. udział pracujących w niej kobiet wynosił 54% w państwach UE. W literaturze wskazuje się, że sektor turystyczny jest jednym z głównych pracodawców i ma duży potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy. Jest to uzasadnianie zwiększaniem się zamożności wielu warstw społecznych oraz wydłużaniem się czasu wolnego [Jarosz 2006:40]. Cechą charakterystyczną tego sektora jest praca sezonowa. Szeroka dyskusja na temat sezonowości zatrudnienia w sektorze usług turystycznych została przedstawiona w raporcie [Karpińska-Mizielińska et al. (red.) 2008]. Analizowano w nim m.in. preferencje w odniesieniu do zatrudnianych osób. Okazało się, że pracodawcy bardzo chętnie zatrudniali kobiety oraz studentów. Z kolei w opracowaniu [Rykowska et al. 2013:184] wskazuje się, że najwięcej mikroprzedsiębiorstw, których właścicielami lub współwłaścicielami są kobiety⁴, świadczy właśnie usługi hotelarskie i gastronomiczne.

Definicja sektorów ICT i turystycznego

Globalizacja i postęp technologiczny powodują, że technologie informacyjno-komunikacyjne (ang. *Information and Communication Technologies*, ICT) wspomagają funkcjonowanie pozostałych sektorów gospodarczych i stały się nieodłączną częścią niemalże każdej dziedziny życia. Sektor ICT jest uważany za jeden z najbardziej innowacyjnych; wyróżnia się w nim dwie podgrupy działalności. Pierwsza jest związana z produkcją urządzeń komunikacyjnych, takich jak: sprzęt komputerowy, komunikacyjny, sieciowy, sprzęt do przesyłania danych czy sprzęt biurowy. Druga grupa odnosi się do usług, czyli tworzenia oprogramowania, usług telekomunikacyjnych oraz usług IT⁵.

Sektor ICT jako osobna forma działalności został wydzielony dopiero w rewizji NACE przeprowadzonej w 2006 r., która formalnie obowiązuje od 2008 r. (NACE 2). W tej wersji sektor ICT na poziomie

pierwszym został oznaczony symbolem J. Niestety ten sektor odnosi się tylko do usług związanych z ICT. Produkcja w ramach ICT pozostała w grupie wielkiej związanej z produkcją, oznaczonej symbolem D. Ogólnodostępne dane zarówno Eurostatu, jak i krajowych urzędów statystycznych w zdecydowanej większości posługują się odniesieniami do poziomu pierwszego klasyfikacji NACE. W związku z tym w niniejszym opracowaniu ograniczono się do analizy zatrudnienia w sektorze ICT odnoszącym się do usług.

Sektor turystyczny jest definiowany jako sektor produkcji dóbr i usług ściśle związanych z obsługą turystyczną, takich jak działalność hoteli, usługi gastronomiczne, ogólnie pojęty transport, działalność biur podróży oraz rekreacja i rozrywka (por. wytyczne Światowej Organizacji Turystyki – United Nations World Tourism Organisation, UNWTO). Podobnie jak w przypadku sektora ICT w klasyfikacji Eurostatu nie wyodrębniono tak zdefiniowanego sektora turystycznego. Wydzielona grupa główna (na poziomie pierwszym) obejmuje tylko działalność hotelarską i gastronomiczną, która w klasyfikacji NACE 2 została oznaczona symbolem I (a we wcześniej obowiązującej NACE 1.1 – symbolem H). W związku z tym w prezentowanym opracowaniu ograniczono się do analizy zatrudnienia w sektorze hotelarsko-gastronomicznym.

Struktura i dynamika zatrudnienia w sektorach ICT i turystycznym

Analiza sytuacji w obu sektorach zostanie przeprowadzona na podstawie danych Eurostatu pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (ang. *Labour Force Survey*, LFS) z lat 2008–2014⁶. Zastosowane metody badawcze obejmują znane miary dynamiki i zdefiniowane wskaźniki, tj.:

- udział pracujących w danej branży wśród pracujących ogółem pSE_{it}^k :

$$pSE_{it}^k = \frac{SE_{it}^k}{E_{it}} \cdot 100\% \quad (1)$$

gdzie:

SE_{it}^k – liczba osób pracujących w k -tym sektorze oraz i -tym państwie/regionie w okresie t ; E_{it} – liczba osób pracujących w i -tym państwie/regionie w okresie t ; t – 2008, ..., 2014; k – sektor ICT, sektor turystyczny, i – Dania, Finlandia, Niemcy, Szwecja, Polska, Estonia, Litwa, Łotwa, UE28;

- wskaźnik feminizacji branży:

$$pFE_{it}^k = \frac{FE_{it}^k}{SE_{it}^k} \cdot 100\% \quad (2)$$

gdzie:

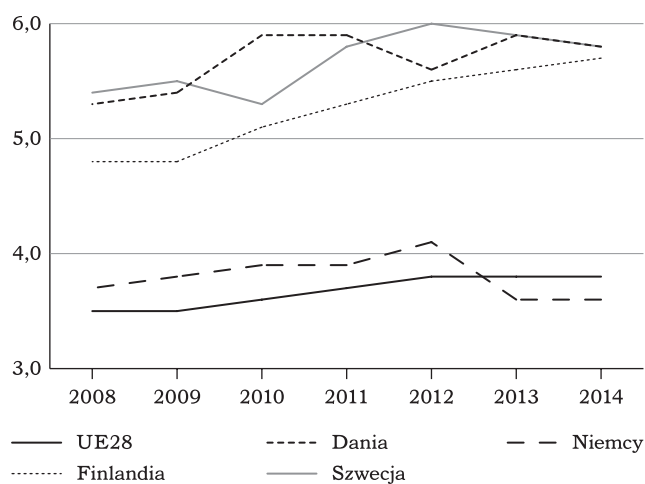
FE_{it}^k – liczba kobiet pracujących w k -tym sektorze oraz i -tym państwie w okresie t ; pozostałe oznaczenia jak we wzorze (1).

Zatrudnienie w sektorze ICT

W państwach UE28 w latach 2008–2014 odnotowano zwiększenie zatrudnienia w tym sektorze z 2,8 do 3%. Wśród mężczyzn odsetek ten wzrósł z 3,5 do 3,8%, a wśród kobiet wahał się od 2,1 do 2,0%. Szczegółowe informacje dotyczące kształtowania się tego wskaźnika w państwach BSR zaprezentowano na rysunkach 1–4.

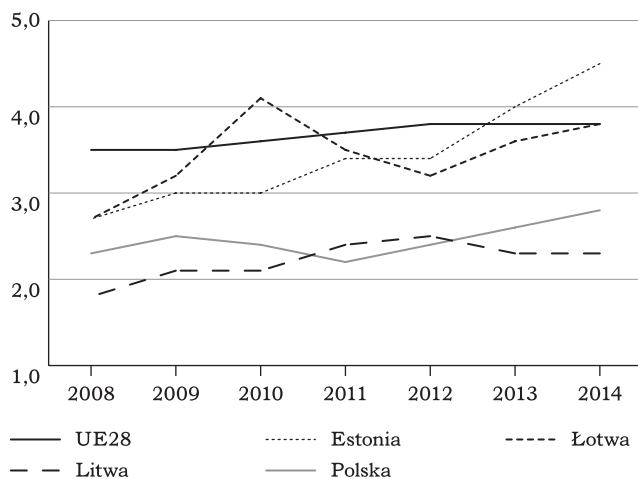
Największy odsetek mężczyzn zatrudnionych w sektorze ICT w 2014 r. odnotowano w Danii i Szwecji (5,8%) oraz w Finlandii (5,7%). Dla tych trzech państw można zaobserwować wzrost wartości wskaźnika pSE i jego konwergencję w analizowanym okresie. W Niemczech udział ten do 2012 r. był nieco wyższy niż ten stwierdzony dla całego obszaru UE28, ale w latach 2013–2014 wartość wskaźnika zmniejszyła się poniżej poziomu unijnego. W nowych państwach członkowskich z regionu BSR w 2014 r.

Rysunek 1. Udział mężczyzn zatrudnionych w sektorze ICT w ogóle zatrudnionych mężczyzn w wieku 20–64 lata w UE oraz Danii, Finlandii, Niemczech i Szwecji w okresie 2008–2014 (w %)



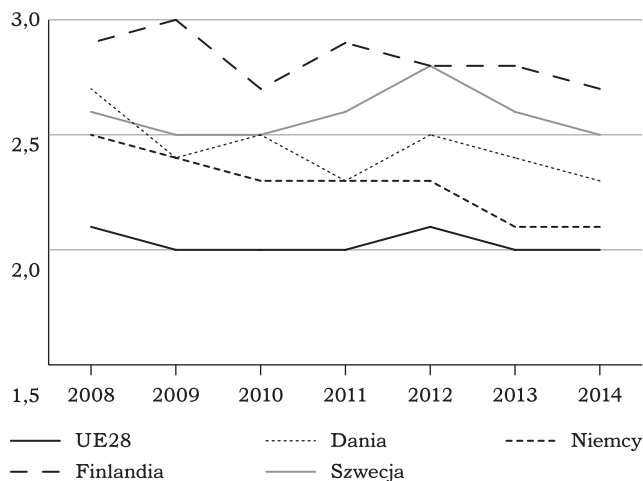
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 2. Udział mężczyzn zatrudnionych w sektorze ICT w ogóle zatrudnionych mężczyzn w wieku 20–64 lata w UE oraz Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

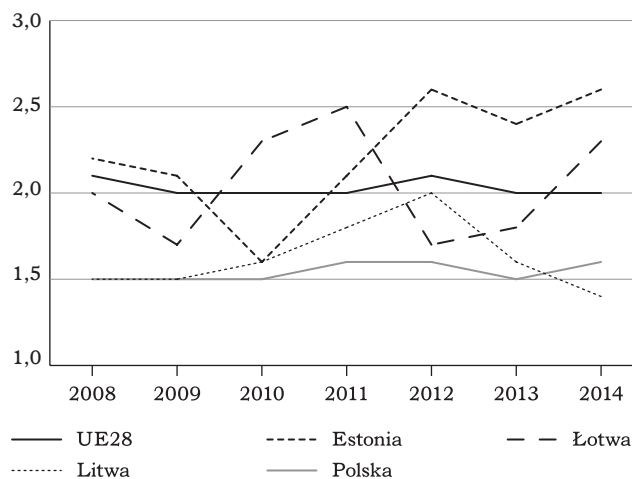
Rysunek 3. Udział kobiet zatrudnionych w sektorze ICT w ogóle zatrudnionych kobiet w wieku 20–64 lata w UE oraz Danii, Finlandii, Niemczech i Szwecji w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

jedynie w Estonii wartość wskaźnika *pSE* przekroczyła poziom unijny, a na Łotwie „dorównała” mu. W Polsce i na Litwie była znacznie mniejsza (wynosiła odpowiednio 2,8 i 2,3%). Generalnie w całym analizowanym okresie dla dwóch ostatnich wymienionych państw nie udało się osiągnąć wskaźnika zatrudnienia mężczyzn w sektorze ICT powyżej „średniej” unijnej.

Rysunek 4. Udział kobiet zatrudnionych w sektorze ICT w ogóle zatrudnionych kobiet w wieku 20–64 lata w UE oraz Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

W przypadku kobiet obserwuje się przede wszystkim znacznie mniejszy udział pracujących w sektorze ICT niż ten obliczony dla grupy mężczyzn. Wśród analizowanych państw kobiety najczęściej decydowały się na pracę w tym sektorze w Finlandii i Szwecji (w 2014 r. udziały te wynosiły odpowiednio 2,7 oraz 2,5%), a następnie w Estonii (2,6%), Danii (2,3%) oraz Niemczech (2,1%). Podobnie jak w przypadku mężczyzn odsetek kobiet pracujących w sektorze ICT był niższy od poziomu unijnego w całym analizowanym okresie tylko w Polsce i na Litwie (wynosił odpowiednio 1,6 i 1,4%).

W tabeli 1 zaprezentowano zmiany w liczbie zatrudnionych oraz zmiany wskaźnika *pSE* dla sektora ICT. Z przedstawionych danych wynika, że w przypadku kobiet i mężczyzn dynamika zmian jest odmienna (kierunki zmian są przeciwne). W analizowanych państwach w grupie mężczyzn obserwuje się wzrost zatrudnienia, z kolei w grupie kobiet częściej wystąpiły spadki. W przypadku całego obszaru UE zatrudnienie mężczyzn w sektorze ICT zwiększyło się o 5,2% (średniorocznie o 0,9%), z kolei w przypadku kobiet zmniejszyło się o 3,3% (średnio na rok o 0,6%).

Biorąc pod uwagę szczegółowe zmiany w zatrudnieniu należy stwierdzić, że w analizowanej grupie państw widoczne jest duże zróżnicowanie. Największy wzrost zatrudnienia wśród mężczyzn zauważa się w przypadku Estonii (aż o 63,5%; średniorocznie o 8,5%). Powyżej 20% zatrudnienie wzrosło również w Polsce (26%) i na Łotwie (20,3%). W grupie

Tabela 1. Zmiany w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w sektorze ICT w okresie 2008–2014 w państwach BSR* (w %)

Region/kraj	Udział w zatrudnieniu: przeciętne tempo zmian		Zatrudnienie: przeciętne tempo zmian		Zmiana w zatrudnieniu 2014/2008	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
UE28	-0,6	1,6	-0,6	0,9	-3,3	5,2
Dania	-2,1	1,6	-2,8	0,6	-15,6	3,8
Niemcy	-2,7	-0,5	-1,7	-0,3	-9,6	-1,8
Finlandia	-1,2	3,1	-1,6	2,1	-9,2	13,4
Szwecja	-0,4	1,2	0,3	1,6	1,7	9,9
Estonia	2,6	9,2	1,6	8,5	10,3	63,5
Łotwa	1,7	6,0	-0,7	3,1	-4,0	20,3
Litwa	-1,6	3,4	-2,5	1,6	-8,0	12,7
Polska	1,4	3,8	1,5	3,9	9,4	26,0

* Obliczanie indeksów i wskaźników statystycznych przyjęto za [Witkowska (red.) 2004].

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Dynamika zatrudnienia mężczyzn i kobiet w sektorze ICT w okresie 2009–2014 (zmiany względne rok do roku, w %)

Region/ kraj	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
UE28	-0,6	-3,4	1,3	-1,0	1,0	0,8	2,6	2,2	-0,9	-4,0	1,7	2,1
Dania	-3,0	-9,2	7,6	0,7	0,8	-10,0	-5,8	6,7	5,6	-1,7	-0,8	-2,1
Niemcy	1,2	-1,8	2,3	-1,6	1,1	-0,1	4,6	0,8	-11,1	-7,6	0,8	0,7
Finlandia	-3,5	1,5	6,9	-9,3	4,9	6,1	3,7	-2,1	-0,4	-3,4	1,5	-1,6
Szwecja	-0,6	-5,3	-2,5	-0,2	10,0	5,8	3,7	8,1	-0,4	-3,6	-0,1	-2,3
Estonia	-2,4	-10,3	-2,4	-27,9	23,5	36,4	2,0	26,7	19,6	-6,6	13,9	5,6
Łotwa	1,5	-22,8	18,5	25,6	-12,5	9,2	-5,0	-29,9	15,8	5,3	3,9	22,8
Litwa	-2,3	-6,5	-4,8	0,0	18,3	11,0	7,0	13,5	-6,6	-19,8	0,0	-8,9
Polska	10,4	2,3	-5,7	-3,7	-5,6	7,4	9,5	-0,6	8,2	-1,6	8,2	5,9

Źródło: opracowanie własne.

nowo przyjętych państw BSR zarówno przyrost zatrudnienia mężczyzn, jak i jego przeciętne tempo zmian były średnio wyższe niż w państwach z grupy „starej piętnastki”. W tej drugiej grupie największy przyrost zatrudnionych mężczyzn odnotowano w Finlandii (13,7%). Jedyne spadki zatrudnienia mężczyzn odnotowano w Niemczech – o 1,8%.

W przypadku kobiet sytuacja kształtuje się odmiennie. W większości państw wystąpiły spadki zatrudnienia, jednakże zwiększenie liczby zatrudnionych kobiet odnotowano w trzech państwach: Estonii (10,3%), Polsce (o 9,4%) oraz Szwecji

(o 1,7%). Największe zmniejszenie zasobów kobiecej siły roboczej w sektorze ICT wystąpiło w Danii (o 15,6%; średniorocznie 2,8%), Niemczech (9,6%; średniorocznie 1,6%) oraz Finlandii (9,2%; średniorocznie 1,6%).

Analizując zmiany względne w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn w sektorze ICT (tabela 2), możemy odnotować kilka specyficznych sytuacji. W przypadku Niemiec, w grupie mężczyzn jedyny spadek zatrudnienia zaobserwowano w 2013 r. w porównaniu do 2012 r., który wyniósł aż 11,1%. Był to największy spadek zatrudnienia mężczyzn

z roku na rok w państwach BSR-EU15. W pozostałych okresach zatrudnienie mężczyzn w Niemczech w tym sektorze wzrastało, ale nie na tyle, żeby zrekompensować tak duży spadek. Z kolei w Szwecji w 2011 r. w porównaniu do 2010 r. odnotowano największy przyrost zatrudnienia mężczyzn wśród państw BSR-EU15 (o 10%). Wzrost zatrudnienia wystąpił jeszcze w 2012 r. (o 3,7%). W pozostałych latach były to spadki, jednakże na tyle nieznaczne, że w całym analizowanym okresie odnotowano w Szwecji prawie 10-procentowy wzrost zatrudnienia w grupie mężczyzn. Największe zmiany wystąpiły w państwach BSR-NM10. Tutaj rozpiętość zakresu wahań (wartość maksymalna minus wartość minimalna) zmian w zatrudnieniu mężczyzn w sektorze ICT jest znacznie większa niż w przypadku państw BSR-EU15. Dla analizowanego okresu wynosiła od 16,1 p.p. w przypadku Polski do 31 p.p. na Litwie. Największą zmianę rok do roku *in plus* stwierdzono dla Estonii w 2011 r. (23,5%), a *in minus* dla Łotwy (–12,5%) również w 2011 r.

W grupie kobiet w państwach BSR-EU15 największy spadek zatrudnienia w sektorze ICT rok do roku wystąpił w Danii w 2011 r. (o 10%), a największy wzrost w Szwecji w 2012 r. – o 8,1%. Podobnie jak w przypadku mężczyzn, wśród kobiet zatrudnienie w sektorze ICT charakteryzowało się większym zakresem zmian w państwach BSR-NM10. Tutaj największy wzrost zatrudnienia rok do roku wystąpił w Estonii – o 36,4%, a największe spadki odnotowano na Łotwie w 2012 r. w porównaniu do 2011 r. (o 29,9%) i w Estonii w 2010 r. w porównaniu do 2009 r. (o 27,9%).

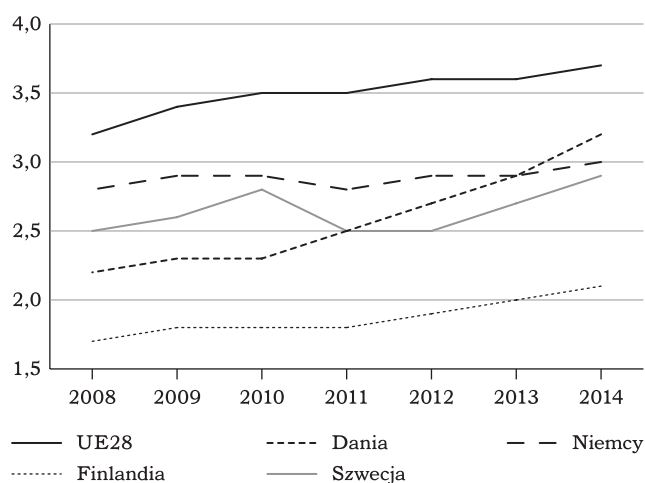
Zatrudnienie w sektorze turystycznym (hotelarsko-gastronomicznym)

Udział zatrudnionych (*pSE*) w sektorze turystycznym (hotelarstwie i gastronomii) w latach 2008–2014 na terenie UE28 wzrósł z 4 do 4,4%. W przypadku mężczyzn wskaźnik ten wzrósł z 3,2 do 3,7%, a w przypadku kobiet z 4,9 do 5,2%. Liczby te wskazują na zdecydowanie większy udział zatrudnionych kobiet w tym sektorze w porównaniu do ICT oraz na wzrost zatrudnienia kobiet w hotelarstwie i gastronomii, co wskazuje na odwrotną tendencję niż w przypadku sektora ICT.

Na rysunkach 5–8 zaprezentowano wartości wskaźników *pSE* w państwach BSR w analizowa-

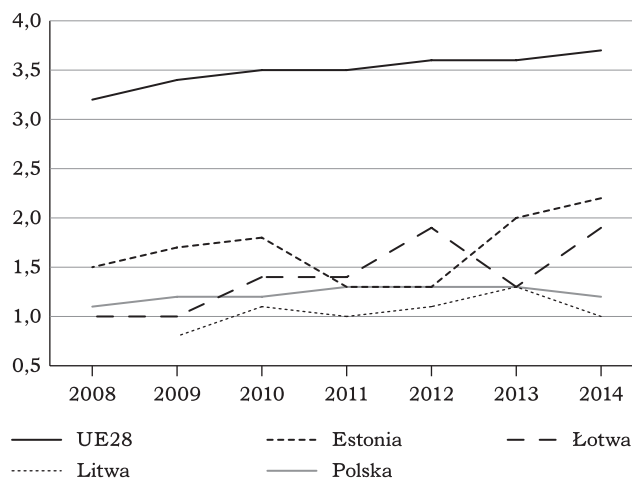
nym okresie. We wszystkich analizowanych państwach udział zatrudnionych mężczyzn w sektorze turystycznym był mniejszy niż ten określony dla całego obszaru UE. W 2014 r. wahał się on w granicach od 1% dla Litwy do 3,2% w przypadku Danii. Warto też zauważyć, że udział zatrudnionych

Rysunek 5. Udział mężczyzn zatrudnionych w sektorze turystycznym w ogóle zatrudnionych mężczyzn w wieku 20–64 lata w UE oraz Danii, Finlandii, Niemczech i Szwecji w okresie 2008–2014 (w %)



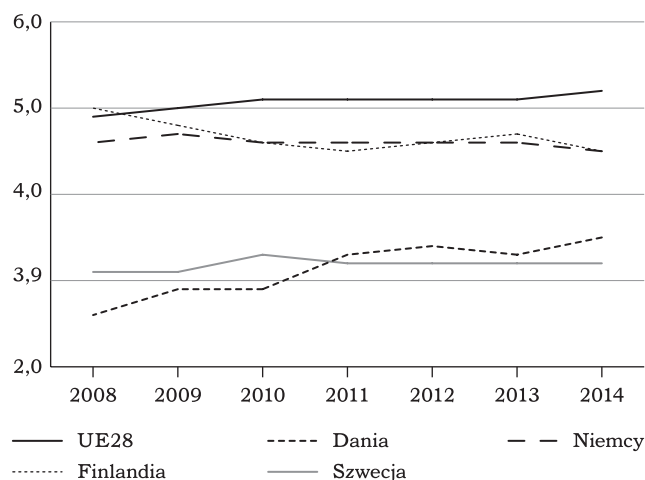
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 6. Udział mężczyzn zatrudnionych w sektorze turystycznym w ogóle zatrudnionych mężczyzn w wieku 20–64 lata w UE oraz Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce w okresie 2008–2014 (w %)



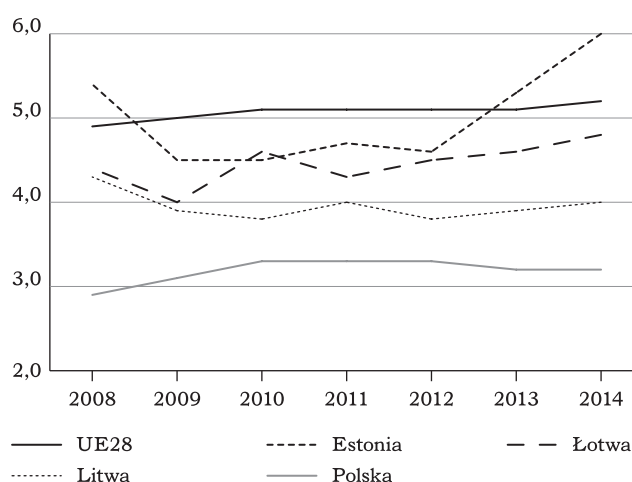
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 7. Udział kobiet zatrudnionych w sektorze turystycznym w ogóle zatrudnionych kobiet w wieku 20–64 lata w UE oraz Danii, Finlandii, Niemczech i Szwecji w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 8. Udział kobiet zatrudnionych w sektorze turystycznym w ogóle zatrudnionych kobiet w wieku 20–64 lata w UE oraz Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Zmiany w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w sektorze hotelarsko-gastronomicznym w państwach BSR w okresie 2008–2014 (w %)

Region/kraj	Udział w zatrudnieniu: przeciętne tempo zmian		Zatrudnienie: przeciętne tempo zmian		Zmiana w zatrudnieniu 2014/2008	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
UE28	0,7	2,4	0,8	1,7	4,8	10,7
Dania	5,4	6,4	4,6	5,4	31,1	37,2
Niemcy	-0,3	1,1	0,8	1,3	4,7	7,8
Finlandia	-1,7	3,7	-2,2	2,8	-12,3	17,7
Szwecja	0,8	2,4	1,5	2,7	9,2	17,6
Estonia	1,9	6,1	1,0	5,5	6,1	37,5
Łotwa	1,7	12,1*	-0,7	9,1*	-4,2	68,8*
Litwa	-0,9	5,8	-1,8	6,4	-10,5	36,2
Polska	1,8	1,7	1,9	1,9	11,7	12,0

* Wartości wyznaczone dla okresu 2009–2014 ze względu na brak danych dla 2008 r.

Źródło: opracowanie własne.

mężczyzn w tym sektorze w państwach BSR-EU15 jest średnio wyższy niż w państwach BSR-NM10. W grupie kobiet udział zatrudnionych w hotelarstwie i gastronomii w 2014 r. wahał się od 3,3% w Szwecji do 6% w Estonii. Przy czym Estonia była jednym państwem, w którym wskaźnik *pSE* w grupie kobiet przekroczył wartość wyznaczoną dla całego regionu UE28.

Z danych zaprezentowanych na rysunkach 5–8 oraz w tabeli 3 wynika, że we wszystkich analizowanych państwach w grupie mężczyzn odnotowano tendencje wzrostowe (odnosi się to zarówno do zatrudnienia, jak i do udziałów zatrudnionych w sektorze hotelarsko-gastronomicznym). W latach 2008–2014 zatrudnienie w grupie mężczyzn najbardziej zwiększyło się na Łotwie (aż o 68,8%) oraz

Tabela 4. Dynamika zatrudnienia mężczyzn i kobiet w sektorze hotelarsko-gastronomicznym (zmiany względne rok do roku, w %)

Region/kraj	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
UE28	1,5	1,7	2,9	0,4	0,4	0,9	1,2	-0,2	0,5	-0,5	3,8	2,4
Dania	1,3	11,7	-2,6	-0,9	7,7	9,7	10,6	2,9	7,3	-1,5	8,7	6,4
Niemcy	1,6	3,5	2,2	-0,6	-3,5	0,8	3,7	1,0	0,0	0,7	3,8	-0,7
Finlandia	1,0	-6,2	5,2	-4,7	0,9	-1,1	2,2	2,9	6,6	-0,4	0,8	-3,2
Szwecja	0,9	-2,1	6,8	7,7	-8,6	-0,3	0,7	1,5	9,6	0,7	8,3	1,5
Estonia	-2,1	-20,1	2,1	-3,8	-20,8	6,3	2,6	0,0	56,4	14,2	8,2	13,7
Łotwa	-12,5	-16,7	28,6	10,0	7,4	-7,1	34,5	4,9	-29,5	3,1	47,3	4,0
Litwa	b.d.	-11,1	38,3	-7,2	-6,2	4,1	11,5	-4,7	13,2	2,9	-16,9	6,4
Polska	11,8	7,4	1,8	2,7	5,0	-0,5	1,7	2,8	-1,5	-5,8	-6,3	4,9

b.d. – brak danych; M – mężczyźni; K – kobiety

Źródło: opracowanie własne.

w Estonii (37,5%), Danii (37,2%) i na Litwie (36,2%). W przypadku kobiet jedynie w dwóch państwach (w Finlandii i na Łotwie) ta tendencja była malejąca. W państwach tych zatrudnienie kobiet w 2014 r. w porównaniu do 2008 r. spadło odpowiednio o 12,3 i 4,2%. Największy wzrost zatrudnienia kobiet wystąpił w Danii (o 31,1%) oraz w Polsce (o 11,7%).

Przeciętne tempo zmian odnoszące się zarówno do liczby zatrudnionych, jak i wskaźnika *pSE* wskazuje, że w sektorze hotelarsko-gastronomicznym zdecydowanie szybciej zwiększa się zatrudnienie mężczyzn niż zatrudnienie kobiet.

W tabeli 4 przedstawiono zmiany względne (rok do roku) w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn. W 2009 r. w Estonii, na Litwie i Łotwie w grupie kobiet wystąpiły największe spadki zatrudnienia, które wyniosły powyżej 10% (odpowiednio: 20,1, 11,1 i 16,7%). Z kolei największe wzrosty zatrudnienia wystąpiły w latach 2013 i 2014 w Estonii (odpowiednio o 14,2 i 13,7), w 2009 r. w Danii (o 11,7%) oraz w 2010 r. na Łotwie (o 10%). W grupie mężczyzn w niektórych przypadkach zmiany roczne w zatrudnieniu okazały się znacznie większe, bo sięgające ponad 30%. Takie sytuacje zdiagnozowano w Estonii – 56,4% (zmiana dla lat 2013/2012), na Łotwie – 47,3% (zmiana 2014/2013) i 34,5% (2012/2011) oraz na Litwie – 38,3% (2010/2009). Zmiany w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w Estonii, na Litwie i Łotwie miały większą rozpiętość (większy zakres) niż te stwierdzone w przypadku pozostałych państw. Takie zjawisko można, po pierwsze, wytłumaczyć wielkością rynków tych państw

(Litwa, Łotwa i Estonia w porównaniu do pozostałych są państwami znacznie mniejszymi). Dużo mniejsza liczba ludności przekłada się na znacznie mniejszy zasób siły roboczej. Nawet niewielkie zmiany bezwzględne w takim zasobie przekładają się na duże zmiany względne. Po drugie, rynki tych państw zalicza się do grupy rozwijających się, przez co mogą być również bardziej wrażliwe na zawirowania gospodarcze, czym charakteryzuje się sektor turystyczny [Zdon-Korzeniowska, Rachwał 2011]. Z kolei niekorzystne zmiany w gospodarce przekładają się m.in. na ograniczanie zatrudnienia [Cazes et al. 2009].

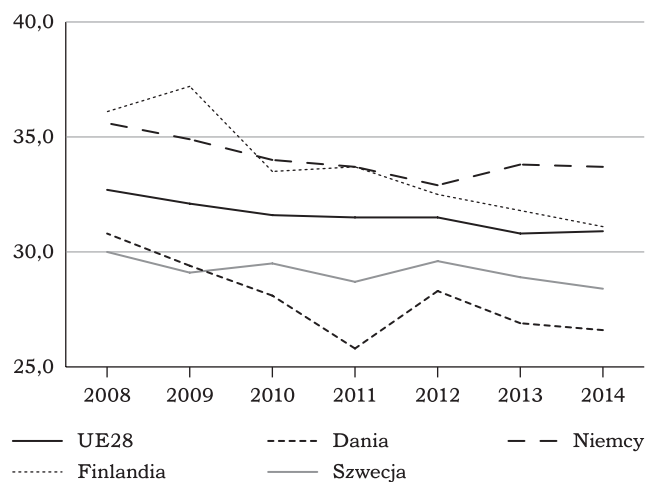
Tendencje w feminizacji sektorów ICT i hotelarsko-gastronomicznego

Na rysunkach 9–12 przedstawiono wskaźniki feminizacji (*pFE*) w sferze zatrudnienia w sektorach ICT oraz hotelarsko-gastronomicznym. W sektorze ICT w analizowanej grupie państw udział zatrudnionych kobiet w 2014 r. wahał się od 26,6% w Danii do 39,3% na Litwie. Należy zwrócić uwagę na fakt, że tylko w dwóch państwach z tej grupy (tj. w Danii i Szwecji) stopień feminizacji branży ICT był mniejszy niż wyznaczony dla całego obszaru EU28 (30,9%). Przy czym w grupie BSR-NM10 był średnio wyższy niż w grupie BSR-EU15.

Spadkowe tendencje w stopniu feminizacji tej branży potwierdzają wyniki prezentowane wcześ-

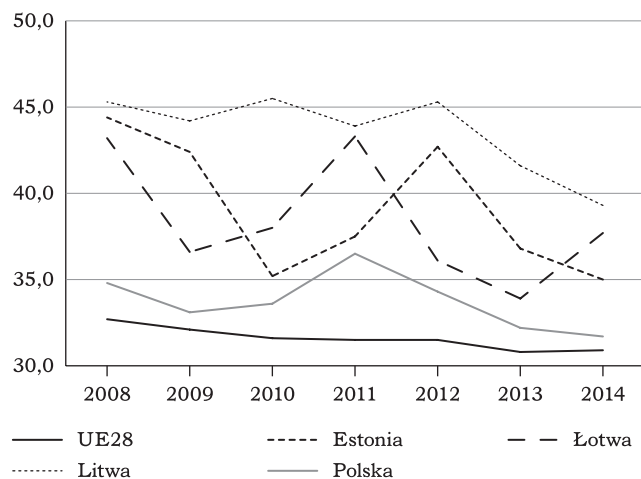
niej, dotyczące zmniejszania się zatrudnienia kobiet. W największym stopniu udział pracujących kobiet został ograniczony w byłych republikach nadbałtyckich. W analizowanym okresie wartości wskaźnika *pFE* zmniejszyły się: o 9,4 p.p. w Estonii, o 6 p.p. na Litwie i o 5,4 p.p. na Łotwie. W grupie państw BSR-UE15 ograniczenie to było największe w Finlandii (o 4,9 p.p.) i Danii (o 4,2 p.p.).

Rysunek 9. Udziały kobiet w zasobach siły roboczej w sektorze ICT w Danii, Niemczech, Finlandii i Szwecji na tle średniej unijnej w okresie 2008–2014 (w %)



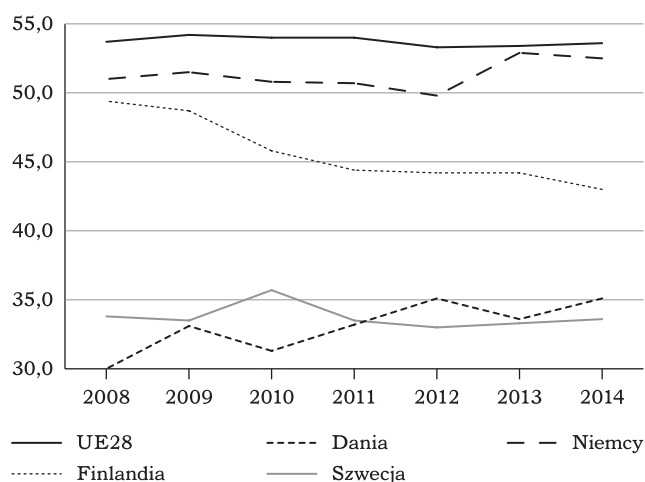
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 10. Udziały kobiet w zasobach siły roboczej w sektorze ICT w Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce na tle średniej unijnej w okresie 2008–2014 (w %)



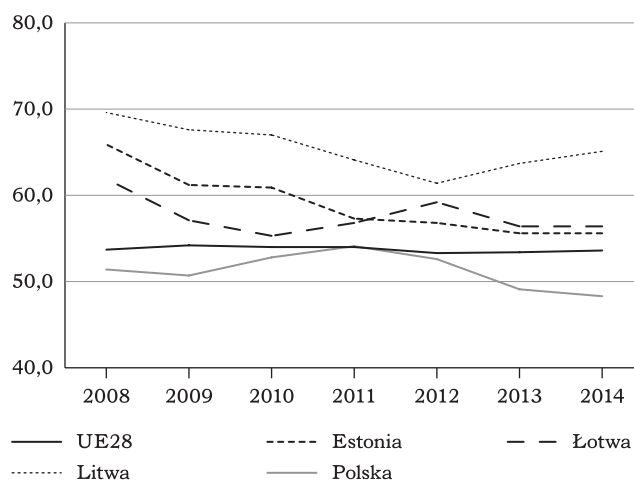
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 11. Udziały kobiet w zasobach siły roboczej w sektorze hotelarsko-gastronomicznym w Danii, Niemczech, Finlandii i Szwecji na tle średniej unijnej w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 12. Udziały kobiet w zasobach siły roboczej w sektorze hotelarsko-gastronomicznym w Estonii, Litwie, Łotwie i Polsce na tle średniej unijnej w okresie 2008–2014 (w %)



Źródło: opracowanie własne.

Sektor hotelarsko-gastronomiczny jest sektorem w większym stopniu sfeminizowanym niż ICT. W grupie analizowanych państw w 2014 r. najmniejszy udział kobiet tam pracujących stwierdzono w Szwecji (33,6%) oraz Danii (35,1%). Dodatkowo w dwóch państwach nie została przekroczona granica 50%, a mianowicie w Finlandii (43%) oraz Polsce (48,3%). W pozostałych krajach z regionu BSR war-

tość wskaźnika *pFE* była większa niż 50%. Poziom unijny (53,6%) został przekroczony tylko w byłych republikach dawnego ZSRR, a najbardziej na Litwie, gdzie w tym sektorze kobiety stanowiły 65,1% pracowników.

Podsumowanie

Dane Eurostatu jednoznacznie wskazują, że systematycznie wzrasta poziom aktywizacji zawodowej kobiet. Charakterystycznym zjawiskiem na rynku pracy jest podział na branże i zawody sfeminizowane oraz zmaskulinizowane. Tak też było w przypadku opisywanych sektorów: ICT oraz hotelarsko-gastronomicznego. W sektorze ICT dominuje zatrudnienie mężczyzn, co głównie może wynikać z podejmowanych ścieżek karier kobiet (znacznie mniej kobiet niż mężczyzn decyduje się na kształcenie w kierunku technologii informacyjno-telekomunikacyjnych, por. np. [*Women active in the ICT sector 2013*]). Ponadto w rozważanym okresie 2008–2014 zaobserwowano wyraźne tendencje do wzrostu zatrudnienia w grupie mężczyzn i spadku zatrudnienia w grupie kobiet.

Sektor turystyczny jest znacznie bardziej sfeminizowany niż sektor ICT. Na całym obecnym obszarze UE udział kobiet pracujących w usługach hotelarsko-gastronomicznych przekracza 50%. Jednakże są państwa (w szczególności w grupie z regionu BSR), w których kobiety nie stanowiły więcej niż 36% zatrudnionych (Szwecja i Dania). Warto zauważyć, że w tym sektorze w badanym okresie zatrudnienie mężczyzn wzrosło w znacznie większym stopniu niż zatrudnienie kobiet, co przełożyło się na zmniejszenie udziału kobiet wśród pracowników. Wyjątek stanowiły jedynie Dania i Niemcy, gdzie wskaźnik feminizacji był większy na koniec okresu badania niż na jego początku. Dodatkowo trzeba wrócić uwagę na fakt, że w obu sektorach przeciętny udział kobiet w grupie pracujących był wyższy w państwach BSR-NM10 niż w grupie BRS-EU15.

Innym zaobserwowanym zjawiskiem jest większa wahliwość zmian (większe zakresy zmian) w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w byłych republikach nadbałtyckich (Estonia, Łotwa i Litwa) w porównaniu do państw skandynawskich, Niemiec oraz Polski⁷. Dzieje się tak, ponieważ małe rynki pracy są bardziej wrażliwe na zmiany w strukturze zatrudnienia niż rynki większe. Jednakże na małych rynkach w całym analizowanym okresie, mimo tak dużych wahań, ostatecznie zaobserwowano

znacznie większy względny przyrost zatrudnienia (w szczególności w przypadku mężczyzn) niż na rynkach większych.

W odniesieniu do struktury zatrudnienia rysuje się też wyraźny podział między państwami BSR-EU15 a BSR-NM10. W tej drugiej grupie odnotowuje się: po pierwsze, większy udział pracujących kobiet w analizowanych sektorach (o czym wspomniano wcześniej), po drugie, średnio wyższe przyrosty lub średnio niższe spadki (względne) zatrudnienia mężczyzn i kobiet.

¹ W strategii tej pierwszym celem, jaki ma być zrealizowany do 2020 r., jest osiągnięcie poziomu zatrudnienia na terenie UE w wysokości 75%. Ma być to zrealizowane m.in. przez większą aktywizację kobiet na rynku pracy.

² Jako osoby aktywne zawodowo określa się te, które pracują lub poszukują pracy (są bezrobotne). Teoretyczne podstawy tego zjawiska zostały opisane m.in. w pracach [Kryńska, Kwiatkowski 2013; Kwiatkowski 2002].

³ W przypadku mężczyzn w analogicznej grupie wiekowej udział aktywnych zawodowo w 2014 r. wynosił 83,2% i od 2002 r. wzrósł o 1,2 p.p. Dane dotyczące aktywności zawodowej na obszarze UE28 są dostępne od 2002 r.

⁴ Tematyka dotycząca przedsiębiorczości kobiet została poruszona m.in. w pracach [Lisowska 2001; Borowska 2013].

⁵ Główny Urząd Statystyczny określił ICT jako rodzinę technologii przetwarzających, gromadzących i przesyłających informacje w formie elektronicznej [*Spółeczeństwo...* 2015]. Z kolei Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych (PAIIIZ) definiuje sektor ICT jako „działania zajmujące się produkcją urządzeń komunikacyjnych i informatycznych oraz usługi im towarzyszące” [Cygler 2003].

⁶ Dane statystyczne dotyczące funkcjonowania gospodarki w odniesieniu do sektorów są zbierane na zlecenie Eurostatu przy wsparciu Statystycznej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej Unii Europejskiej NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne), która stanowi również punkt odniesienia dla Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Analiza obejmuje okres od 2008 r., ponieważ w tym roku zaczęła obowiązywać nowa klasyfikacja NACE 2, w której został wydzielony sektor ICT.

⁷ Według danych Eurostatu w grupie małych państw w sektorze ICT zatrudnienie w 2014 r. nie przekraczało 27 tys. osób. podczas gdy w pozostałych analizowanych państwach wynosiło ono ok. 100 tys. lub więcej. Z kolei w sektorze usług hotelarsko-gastronomicznych w pierwszej grupie liczba zatrudnionych nie była wyższa niż 33 tys. osób, a w drugiej grupie przekraczała 75 tys. osób. Zatem w pierwszym przypadku nawet małe zmiany w bezwzględnej liczbie zatrudnionych będą względnie duże w porównaniu do zmian zachodzących dla większych rynków.

Bibliografia

- Anghel B., Rica S. de la, Dolado J.J. [2011], *The effect of public sector employment on women's labour market outcomes*, World Bank, Centre for Economic Policy Research Discussion Paper, No. 8468.
- Barón J.D., Cobb-Clark D.A. [2010], *Occupational segregation and the gender wage gap in private- and public-sector employment: A distributional analysis*, „Economic Record”, No. 86.
- Becker G.S. [1964], *Human capital*, Columbia University Press, Nowy Jork.
- Blau F.D. [2012], *Gender, inequality, and wages*, red. A.C. Giel-en, K.F. Zimmermann, Oxford University Press, Oxford.
- Borowska A. [2013], *Determinanty i bariery przedsiębiorczości kobiet w Polsce*, „Ekonomia i Zarządzanie”, nr 3(5), 152–162.
- Burchell B., Hardy V., Rubery J., Smith M. [2015], *A new method to understand occupational gender segregation in european labour markets*, <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>, dostęp 15.02.2016.
- Cazes S., Verick S., Heuer C. [2009], *Labour market policies in times of crisis*, ILO Working Papers Employment Sector – Employment Working Paper, No. 35.
- Cipollone A., Patacchini E., Vallanti G. [2014], *Women labor market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors*, „IZA Journal of European Labor Studies”, No. 3.
- Cyglar J. [2003], *Program działań proinwestycyjnych dla sektora ICT w Polsce – wnioski z raportu*, w: *Innowacyjność polskiej gospodarki*, red. M. Gorzyński, R. Woodward, Zeszyty Innowacyjne, CASE.
- Eberharther V.V. [2001], *Gender roles, labour market participation and household income position*, „Structural Change and Economic Dynamics”, No. 12, 235–246.
- England P. [2005], *Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation*, „Social Politics”, No. 12(2), 264–288.
- Genre V., Gomez-Salvador R., Lamo A. [2010], *European women: Why do(n't) they work*, „Applied Economics”, Vol. 42(12), 1499–1514.
- Haager D.M. [2000], *How do investments in human capital differentially affect gender income? An analysis of the gender wage gap*, „The Park Place Economist”, No. 8.
- Hakim C., [2002], *Lifestyle preferences as determinants of women's differential labor market careers*, „Work and Occupation”, No. 29, 428–459.
- Hakim C. [2006], *Women, careers, and work-life preferences*, „British Journal of Guidance and Counselling”, No. 34(3), 279–294.
- Jarosław I. [2006], *Gospodarcze znaczenie turystyki w krajach UE i w Polsce*, Wydawnictwo PROMOTOR, Kraków.
- Jaumotte F., [2003], *Female labor force participation. Past trends and main determinants in OECD countries*, „OECD Economic Studies”, No. 37, 52–108.
- Karpińska-Mizielińska W., Konat G., Smuga T. (red.) [2008], *Sezonowe zatrudnienie w przedsiębiorstwach sektora usług turystycznych*, Raport przygotowany przez Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki, Warszawa.
- Kotowska I.E. [2008], *Zmiany aktywności zawodowej a proces starzenia się ludności*, w: *Pomyślne starzenie się w perspektywie nauk o pracy i polityce społecznej*, red. J.T. Kowaleski, P. Szukałski, Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej UŁ, Łódź.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I. (red.) [2007], *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Kryńska E., Kwiatkowski E. [2013], *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kuropatwa A. [2014], *Problem dyskryminacji kobiet — analiza wybranych teorii neoklasycznych opartych na założeniu o niekonkurencyjnych rynkach pracy*, „Wrocław Economic Review”, nr 20(4), 53–68.
- Kurowska A. [2012], *Modelowanie decyzji o prokreacji i aktywności zawodowej*, „Polityka Społeczna”, nr 10, 1–10.
- Kwiatkowski E. [2002], *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Lisowska E. [2001], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Matuszewska-Janica A. [2016], *Wybrane aspekty aktywności zawodowej kobiet w państwach UE. Analiza dla lat 2006–2014*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica” (w druku).
- Polachek S.W. [1981], *Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure*, „The Review of Economics and Statistics”, No. 63(1), 60–69.
- Polachek S.W. [2004], *How the human capital model explains why the gender wage gap narrowed*, „IZA Discussion Paper”, No 1102.
- Rykowska J., Sawicka J., Stolarczyk P. [2013], *Przedsiębiorczość na obszarach wiejskich Mazowsza z perspektywy gender*, w: *Rynek pracy na obszarach wiejskich Mazowsza – perspektywa gender*, red. J. Sawicka, Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
- Społeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2011–2015* [2015], GUS, Warszawa, s. 17, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne/>, dostęp 15.02.2016.
- Sztanderska U., Grotkowska G. [2009], *Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992–2007*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Tsani S., Paroussos L., Fragiadakis C., Charalambidis I., Capros P. [2013], *Female labour force participation and economic growth in the South Mediterranean countries*, „Economics Letters”, No. 120, 323–328.
- Witkowska D. (red.) [2004], *Statystyka w zarządzaniu*, AND, Łódź.
- Women active in the ICT sector* [2013], http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-905_en.htm, dostęp 15.02.2016.
- Zdon-Korzeniowska M., Rachwał T. [2011], *Turystyka w warunkach światowego kryzysu gospodarczego*, Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego, nr 18.

Ewa Lisowska

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Ewa Rumińska-Zimny

Gender Studies IBL PAN

Innowacyjność firm prowadzonych przez kobiety w sektorach turystyki i kreatywnych przemysłów/usług w krajach Morza Bałtyckiego

Wstęp

Firmy prowadzone przez kobiety odgrywają istotną rolę w rozwoju przedsiębiorczości w regionie Morza Bałtyckiego. Udział kobiet wśród ogółu przedsiębiorców jest najwyższy na Litwie i Łotwie (40%), a najniższy w Szwecji (26%). W Polsce wynosi 34%, a w Estonii 28% [European Commission 2014:24]. O ile Litwa i Łotwa charakteryzują się stosunkowo najwyższym udziałem kobiet wśród przedsiębiorców, to Polska ma stosunkowo najwyższy udział przedsiębiorczyń wśród ogółu kobiet pracujących. Wskaźnik przedsiębiorczości kobiet (definiowany jako udział przedsiębiorczyń¹ wśród ogółu zatrudnionych) wynosi 14% w Polsce, 7% na Litwie, 8% na Łotwie, 5% w Estonii i 6% w Szwecji [European Commission 2014:8]. Inaczej mówiąc, zjawisko przedsiębiorczości kobiet ma w Polsce największy zasięg w porównaniu z innymi krajami regionu.

Z danych narodowych dotyczących przedsiębiorczości kobiet w rejonie Morza Bałtyckiego, przedstawionych w opracowaniu Baltic Development Forum, wynika, że kobiety prowadzą na ogół mikro lub małe firmy, działające najczęściej w handlu i usługach, w tym usługach turystycznych, oraz w takich branżach jak odzież czy kosmetyki (usługi, dystrybucja). Niemniej jednak coraz częściej kobiety podejmują działalność w przemysłach określanych jako kreatywne, takich jak reklama, wzornictwo (design), moda, które wpisują się w innowacyjną gospodarkę [Baltic Development Forum 2011; PARP 2011]. Z uwagi na stosunkowo wysoki poziom wykształcenia kobiety w krajach Morza Bałtyckiego mają duży potencjał w sferze innowa-

cji, czyli tworzenia nowych technologii, produktów/usług bądź też wdrażania innowacyjnych procesów w zarządzaniu lub marketingu.

W artykule przedstawiamy wyniki badania wstępnego przeprowadzonego w drugiej połowie 2015 r., w ramach projektu Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region², w pięciu krajach: Estonii, Polsce i Szwecji oraz na Litwie i Łotwie. Kraje te różnią się pod względem skali zjawiska przedsiębiorczości kobiet i poziomu innowacyjności gospodarki, ale także w zakresie polityki państwa na rzecz równouprawnienia. Szwecja zajmuje pierwsze miejsce w rankingu Gender Equality Index ze wskaźnikiem na poziomie 74 punktów³, podczas gdy pozostałe kraje objęte badaniem mają ten wskaźnik dużo niższy: Estonia – 54, Łotwa – 47, Polska – 44, Litwa – 40 [EIGE 2013]. Szwecja jest też liderem w rankingu Innovation Union Scoreboard 2014 (przed Danią i Finlandią), podczas gdy Estonia, Litwa i Polska znajdują się w grupie umiarkowanych innowatorów (*moderate innovators*), a Łotwa – w grupie słabych innowatorów (*modest innovators*)⁴. W ocenie ekspertów Unii Europejskiej sukces Szwecji (i innych krajów skandynawskich) w obszarze innowacyjności wynika nie tylko z wysokich nakładów na badania i rozwój, ale też z czynników społeczno-kulturowych, takich jak równość szans i ukierunkowanie na współpracę (tzw. wielopoziomowe zarządzanie)⁵.

Celem artykułu jest analiza działalności innowacyjnej firm prowadzonych przez kobiety w sektorze turystyki oraz sektorze kreatywnych przemysłów/usług w wybranych krajach Morza Bałtyckiego. Analiza zmierza do wskazania, na ile firmy kobiece

reprezentujące oba sektory są podobne, a na ile różne, jeśli chodzi o wprowadzane innowacje. Istotnym elementem analizy są także czynniki motywujące kobiety do zakładania własnych firm i ich wpływ na innowacyjność.

Zagadnienie innowacyjności w literaturze przedmiotu

Przedsiębiorczość, jak pisał J. Schumpeter [1934], jest nieodłącznie związana z innowacjami. Przedsiębiorca to osoba odpowiedzialna za proces wdrażania innowacji. Innowacja – według Schumpetera – to nowa kombinacja czynników produkcji, która prowadzi do powstania nowych idei i produktów, wprowadzenia nowych procesów, otwarcia nowych rynków zbytu czy też nowych metod organizacji produkcji. Podejście Schumpetera stało się podstawą do współczesnego rozumienia i definiowania innowacji, określonego w Oslo Manual on Innovation Research [OECD 2005].

O ile liczba prac dotyczących przedsiębiorczości kobiet jest już znacząca, a sam temat jest powszechnie uznawany za integralną część badań nad przedsiębiorczością, to wciąż niewiele jest badań traktujących o innowacjach i innowacyjności w kontekście płci. Warto przy tym zwrócić uwagę, że nastąpiła zmiana jakościowa w badaniach nad przedsiębiorczością: od prostych analiz ilościowych pokazujących różnice i podobieństwa pomiędzy firmami prowadzonymi przez mężczyzn i przez kobiety, wykorzystujących opisy przypadków, do pogłębionych badań dotyczących barier systemowych i instytucjonalnych w rozwoju przedsiębiorczości związanych z nierównym podziałem obowiązków domowych i tradycyjnymi poglądami na role kobiet w społeczeństwie [Bourne 2010].

Zagadnienia związane z innowacjami i innowacyjnością są przeważnie analizowane w sposób neutralny wobec płci. Wynika to, jak twierdzą niektórzy badacze, z różnic w podejściu do zjawiska innowacyjności. W analizach dotyczących innowacji uwaga zwrócona jest przede wszystkim na sam proces, który ma miejsce w firmach bądź na uniwersytetach, z pominięciem tzw. czynnika ludzkiego. Inaczej mówiąc, przedmiotem badań są systemy innowacji, ich efektywność i rezultaty, a nie kwestia „kto za tym stoi”, czyli inaczej niż w analizach dotyczących przedsiębiorczości, w których osoba przedsiębiorcy i jej zachowania są kluczowe [Alsos, Ljunggren, Hytti 2013].

Od niedawna można zauważyć wzrost zainteresowania kwestiami płci w badaniach nad innowacyjnością. Ta perspektywa pojawia się w krytycznej ocenie procesu wyboru wniosków na badania i rozwój, finansowania badań i przyznawania grantów czy też uzyskiwania patentów i ich komercjalizacji. Kwestie te przedstawiono w raporcie Unii Europejskiej Gendered Innovation [European Commission 2013]. Z kolei w opracowaniach poświęconych zarządzaniu różnorodnością wskazuje się na korzyści płynące z większego udziału kobiet na kierowniczych stanowiskach i podkreśla istotną rolę kobiet w rozwoju badań naukowych, innowacyjności i przemysłów kreatywnych [Dodd 2012; Niemczewska, Mrowiec, Paterek 2007]. Warto tu także przywołać publikacje i badania inicjowane przez Szwedzką Agencję ds. Innowacyjności VINNOVA w ramach programu rządowego, który ma na celu zwiększenie udziału kobiet w działalności innowacyjnej. Badania te dotyczą doświadczeń szwedzkich i wykorzystują studia przypadków, ale też zwracają uwagę na potrzebę redefinicji pojęcia innowacji i opracowania nowych metod analizy tego zjawiska [Danilda, Thorslund 2011; Andersson et al. 2012].

Otoczenie biznesu a przedsiębiorczość

Makrootoczenie biznesu ma wpływ na kształtowanie się postaw przedsiębiorczych oraz na motywacje do zakładania własnych firm, w tym w szczególności na skłonność do podejmowania ryzyka [Grzegorzewska-Mischka 2010:195, 247–249]. Nie bez przyczyny Bank Światowy publikuje każdego roku rankingi krajów według stopnia sprzyjania rozwojowi przedsiębiorczości, uznaje się bowiem, że jest to ważne dla oceny szans na powodzenie w biznesie. Kraje Morza Bałtyckiego plasują się stosunkowo wysoko w tym rankingu: Szwecja na 8. pozycji, Estonia na 16., Litwa na 20., Łotwa na 22., a Polska na 25. [Doing Business 2016:13]. Oznacza to, że w krajach tych tworzone są warunki zachęcające do zakładania własnych firm. Najlepsze warunki dla rozwoju małych i średnich firm są w Szwecji, a stosunkowo najgorsze – w Polsce.

Mimo że warunki dla rozwoju biznesu są stosunkowo najlepsze w Szwecji, to nie przekłada się to na wysoki udział osób, które są przedsiębiorcami. W Polsce jest odwrotnie – mimo że warunki dla biz-

nesu są gorsze niż w innych krajach Morza Bałtyckiego, to zjawisko przedsiębiorczości zarówno kobiet, jak i mężczyzn jest bardziej widoczne niż w pozostałych krajach Morza Bałtyckiego, a także w porównaniu ze średnią europejską.

Wskaźniki przedsiębiorczości kobiet są stosunkowo najwyższe w Polsce, a najniższe w Estonii i Szwecji (tabela 1). Z danych prezentowanych w tabeli 1 wynika także, że wskaźniki przedsiębiorczości mężczyzn są wyższe od wskaźników przedsiębiorczości kobiet w każdym z badanych krajów. Podobnie jak w przypadku kobiet wskaźniki przedsiębiorczości mężczyzn są najwyższe w Polsce, a w pozostałych krajach są na zbliżonym poziomie (mniej się różnią niż w przypadku kobiet).

Tabela 1. Przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn w krajach Morza Bałtyckiego (% przedsiębiorców wśród ogółu zatrudnionych)

Kraj	Wskaźnik dla mężczyzn	Wskaźnik dla kobiet
Estonia	12	5
Litwa	12	7
Łotwa	13	8
Polska	23	14
Szwecja	14	6
Średnia unijna EU28	19	10

Źródło: [European Commission 2014:8].

Można na tej podstawie wyciągnąć wniosek, że inne czynniki niż te uwzględnione w rankingu Doing Business mają znaczenie dla podejmowania decyzji o założeniu własnej firmy. W raporcie Komisji Europejskiej z 2014 r. wskazuje się, że czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na przedsiębiorczość kobiet, jest poziom bezrobocia w danym kraju. Autorzy raportu konkludują, że występuje silna pozytywna korelacja pomiędzy stopą bezrobocia a wskaźnikiem przedsiębiorczości [European Commission 2014:80]. Innym czynnikiem, który ma istotny statystycznie wpływ na wskaźnik przedsiębiorczości jest poziom zaufania społecznego: im niższy jest ten poziom, tym wyższy wskaźnik przedsiębiorczości kobiet, co wynika z tego, że niższy poziom zaufania sprzyja dążeniu jednostki do większej autonomii i kontroli własnego życia [European Commission 2014:80].

Wyniki badania

Zastosowana metoda i charakterystyka respondentek

Badanie zostało przeprowadzone w drugiej połowie 2015 r. metodą wywiadu z kwestionariuszem, na próbie dobranej w sposób celowy. W każdym z pięciu krajów wywiady przeprowadzono z kobietami prowadzącymi własne firmy od co najmniej 3 lat w sektorze turystycznym (10 osób) i kreatywnych przemysłów/usług (10 osób). Dobór kobiet do badania odbywał się poprzez lokalne organizacje biznesowe, a ankieterami były studentki, pracownice wyższej uczelni lub organizacji biznesowej. W sumie uzyskano 102 wywiady: po 20 ze Szwecji, Estonii i Litwy oraz po 21 z Polski i Łotwy.

Na użytek badania do sektora turystyki zaliczono firmy, które prowadziły działalność w zakresie: gastronomii, rekreacji i rozrywki (biura turystyczne; usługi turystyczne), zakwaterowania (hotele i gospodarstwa agroturystyczne) i transportu turystycznego. Sektor kreatywnych przemysłów/usług został zdefiniowany w sposób szeroki – jako „działalność kreatywna” (*creative industries* [UNCTAD 2010:7], *cultural industries* [Hesmondhalgh 2002:11–12], *creative economy* [Howkins 2001:8]). Ten sektor był reprezentowany w badaniu przez firmy zajmujące się działalnością z zakresu IT, sztuki i biznesu, czyli: software i usługi komputerowe; produkcja filmowa, telewizyjna i video; gry komputerowe; muzyka; sztuka wizualna; reklama; architektura; projektowanie; inżynieria.

Kobiety objęte badaniami w poszczególnych krajach miały najczęściej wykształcenie wyższe z wyjątkiem Szwecji, gdzie więcej było kobiet z wykształceniem średnim i policealnym niż wyższym. Badane kobiety były w różnym wieku: najmłodsze (do 34 lat) stanowiły 23%; w wieku 35–44 lata – 27%; w wieku 45–54 lata – 30%, a najstarsze (55 i więcej lat) – 20%. Większość badanych to właścielki firm mikro (zatrudniających do 10 pracowników) lub firm małych (10–49 pracowników), które zostały założone od podstaw (tylko dwie w Szwecji i dwie na Litwie powstały w drodze dziedziczenia lub nabycia/podziału przedsiębiorstwa prywatnego) i sfinansowane w większości ze środków własnych (tabela 2).

Tabela 2. Badane kobiety i ich firmy według kraju (w liczbach)

Wyszczególnienie	Estonia	Litwa	Łotwa	Polska	Szwecja	Ogółem
Ogółem liczba badanych	20	20	21	21	20	102
Według poziomu wykształcenia						
Policealne, średnie lub niższe	8	1	2	2	15	28
Wyższe	12	19	19	19	5	74
Według wieku w latach						
Do 34	1	7	8	4	3	23
35–44	5	4	7	7	5	28
45–54	12	6	4	3	6	31
55 i więcej	2	3	2	7	6	20
Według wielkości firmy						
Mikro (do 10 pracowników)	18	15	10	16	18	77
Mała (10–49 pracowników)	2	4	10	4	2	22
Średnia (50–249 pracowników)	0	1	1	1	0	3
Według źródła kapitału potrzebnego na uruchomienie firmy						
Środki własne	12	16	16	15	13	72
Kredyt bankowy	0	1	2	1	6	10
Europejski Fundusz Społeczny	0	1	1	3	0	5
Inne	8	2	2	2	1	15

Źródło: wyniki badania z 2015 r., przeprowadzonego w ramach projektu Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region.

Motywacje kobiet do zakładania własnych firm

W jednym z pytań kwestionariusza ankiety zawarto stwierdzenia, które mogą stanowić źródło motywów do podejmowania działalności na własny rachunek przez kobiety. To podejście nawiązuje do teorii treści, które wyjaśniają motywacje ludzi do pracy i ukierunkowane są na to, co wyzwala ludzkie działanie [Pocztowski 2008:204]. W teoriach treści wskazuje się na potrzeby, które sterują ludzkimi zachowaniami, m.in. potrzeby rozwoju, kontaktu, egzystencji (teoria Alderfera) lub też potrzeby osiągnięć, władzy i przynależności (teoria McClellanda) [Gibson, Ivancevich, Donnelly 1988:127; Pocztowski 2008:205]. Spośród wielu definicji motywacji sformułowanych na gruncie psychologii, na użytek omawianego badania przyjęto, że motywacja to coś, co pobudza i zachęca do działania [Stevenson 2002:2] oraz jest wywoływane wymienionymi wyżej potrzebami.

Niezależnie od kraju właścicielki firm wskazywały najczęściej na następujące źródła motywów do pracy na własny rachunek: dążenie do niezależności w podejmowaniu decyzji i wyznaczaniu celów życiowych, chęć uzyskiwania wysokich zarobków oraz wsparcie

otrzymane od męża/partnera. Warto podkreślić, że 1/3 ogółu badanych kobiet wskazała na motyw w postaci braku możliwości awansu w pracy na etacie (szklany sufit), a co piąta – na brak innych możliwości zatrudnienia (tabela 3).

Na podstawie wyników badania można stwierdzić, że główne czynniki motywujące kobiety do pracy na własny rachunek to indywidualne cechy osobowości i dążenie do wykorzystania własnego potencjału w lepszy sposób niż w przypadku tradycyjnego stosunku pracy, który nie zawsze daje szansę na awans ani na wysokie zarobki. Jak wynika z innych badań, te czynniki mają charakter „przyciągających” (*pull factors*) do biznesu [Lisowska 2001:72–73; Grzegorzewska-Mischka 2010:52–53]. Za czynnik „przyciągający” można także uznać wsparcie ze strony męża lub partnera, istotne w przypadku kobiet ze względu na stereotypy o mniejszych predyspozycjach przedsiębiorczych kobiet. Możliwość uzyskania środków finansowych na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz wsparcie instytucjonalne (szkolenia i dotacje oferowane przez lokalne urzędy pracy; łatwy dostęp do instytucji opiekuńczych) to kolejne czynniki przyciągające do założenia własnej firmy. Z drugiej strony są czynniki „wpychające” (*push factors*), takie jak bezrobocie i trudności ze znale-

Tabela 3. Badane kobiety według odpowiedzi na pytanie o motyw, które były istotne przy podejmowaniu decyzji o własnej firmie (liczba odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”)

Motywacje	Estonia	Litwa	Łotwa	Polska	Szwecja	Ogółem w % (N = 102)
Brak innych możliwości zatrudnienia	2	6	2	2	7	18,6
Zbyt długi okres pozostawania bez pracy	0	0	1	1	1	2,9
Brak możliwości powrotu do pracy po urodzeniu dziecka	2	1	1	1	0	4,9
Brak możliwości awansu w pracy na etacie („szklany sufit”)	7	7	9	5	6	33,3
Możliwość uzyskania pieniędzy z funduszy europejskich	4	1	5	6	0	15,7
Kursy i szkolenia prowadzone przez lokalny urząd pracy	4	0	2	2	4	11,8
Wsparcie otrzymane od męża/partnera	15	7	16	9	16	61,8
Dążenie do bycia niezależną w podejmowaniu decyzji i wyznaczaniu celów życiowych	20	20	21	20	18	97,1
Chęć uzyskiwania wysokich zarobków	16	17	7	17	12	67,7

Źródło: wyniki badania z 2015 r., przeprowadzonego w ramach projektu Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region.

zieniem pracy, nacisk ze strony pracodawcy, by zarejestrować własną działalność gospodarczą, brak możliwości awansu w pracy na etacie czy sukcesja.

Czynniki „przyciągające” uzyskały stosunkowo więcej wskazań niż czynniki „wpychające”, co oznacza, że decyzja o założeniu własnej firmy była podejmowana przez badane kobiety raczej z wyboru niż konieczności. Z innych badań [Lisowska 2001; Hughes 2003; Orhan 2005] wynika, że motywacje kobiet i mężczyzn do zakładania własnych firm są podobne, czyli czynniki przyciągające do biznesu dominują, ale w przypadku kobiet własna działalność gospodarcza ma częściej niż w przypadku mężczyzn charakter wymuszony.

Motywacje związane z zakładaniem własnych firm mogą wpływać na innowacyjność. Jeśli decyzja o własnym biznesie wynika z dążenia do samodzielności i osiągania wysokich dochodów oraz poczucia, że jest się gotowym na podjęcie ryzyka, to można oczekiwać, że podejmowanie działań innowacyjnych będzie motorem rozwoju firmy. Inaczej mówiąc, firmy zakładane z wyboru będą bardziej innowacyjne niż te zakładane z konieczności.

Wdrażane innowacje i ich rodzaje

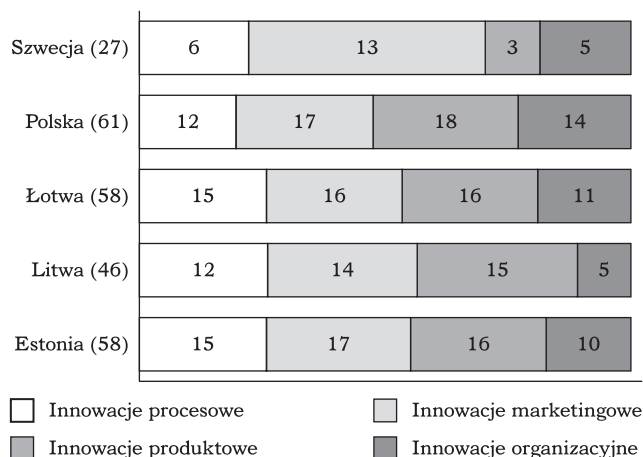
Jednym z głównych celów badania było rozpoznanie, w jakim zakresie firmy prowadzone przez kobiety są innowacyjne i czy można zaobserwować różnice pomiędzy krajami oraz pomiędzy sektorami uwzględ-

nionymi w badaniu. Przyjęto szeroką definicję innowacji: każde nowe i jakościowo odmienne działanie lub rozwiązanie, które prowadzi do lepszego zaspokajania potrzeb klientów zarówno dotychczasowych, jak i nowych [Drucker 1992:42–44; Dobiegała-Korona 2003:284]. Przyjęto zatem, że innowacją jest nie tylko wprowadzenie na rynek nowego produktu/usługi czy wdrożenie nowego procesu technologicznego, lecz także udoskonalenie związane z marketingiem czy zarządzaniem zasobami ludzkimi.

W każdym kraju badane właścicielki deklarowały, że w okresie 2011–2014 wprowadziły jakieś rozwiązania innowacyjne. Stosunkowo najwięcej innowacji wdrożyły kobiety z Polski, a stosunkowo najmniej – co zaskakujące i skłaniające do zadania pytania, dlaczego tak jest – kobiety ze Szwecji. O ile w przypadku Szwecji były to najczęściej innowacje marketingowe, to w Polsce – innowacje produktowe i marketingowe, a w pozostałych krajach – zarówno marketingowe, jak i produktowe oraz procesowe. Stosunkowo najrzadziej wystąpiły innowacje organizacyjne (rysunek 1).

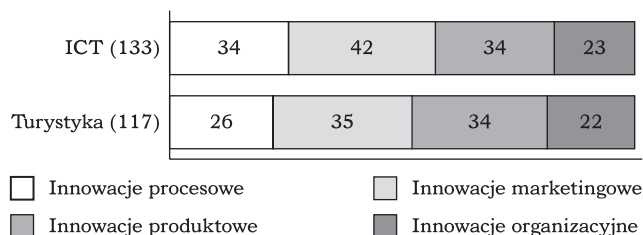
Firmy z sektora kreatywnych przemysłów/usług wdrożyły ogólnie więcej innowacji niż firmy z sektora turystycznego. W obu sektorach były to najczęściej innowacje marketingowe, ale w sektorze turystycznym było ich wdrożonych mniej niż w sektorze kreatywnych przemysłów/usług, podobnie jak w przypadku innowacji procesowych (rysunek 2).

Rysunek 1. Badane firmy według liczby i rodzaju innowacji wdrożonych w latach 2011–2014



Źródło: wyniki badania z 2015 r., przeprowadzonego w ramach projektu Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region.

Rysunek 2. Liczba wdrożonych innowacji według ich rodzaju i sektora



Źródło: wyniki badania z 2015 r., przeprowadzonego w ramach projektu Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region.

Na rysunku 3 przedstawiono procentowe udziały firm według sektora i rodzaju wdrożonych innowacji. Udział firm sektora przemysłów/usług kreatywnych, które wdrożyły innowacje marketingowe, jest najwyższy i wynosi 82% (prawie wszystkie spośród badanych firm). Wysoki jest też udział firm tego sektora,

Rysunek 3. Odsetek firm według sektora i rodzaju innowacji (w %)



Źródło: wyniki badania z 2015 r., przeprowadzonego w ramach projektu Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region.

które wdrożyły innowacje procesowe i produktowe (po 67%). W przypadku sektora turystycznego również największy udział mają firmy, które wdrożyły innowacje marketingowe (69%), a następnie produktowe (67%).

Wyniki potwierdzają, że firmy z sektora kreatywnych przemysłów/usług są bardziej innowacyjne niż firmy turystyczne. Jednocześnie firmy tego sektora charakteryzują się większym udziałem innowacji nie tylko marketingowych, lecz także procesowych i produktowych.

Wnioski

Zagadnienie innowacyjności firm prowadzonych przez kobiety w krajach Morza Bałtyckiego nie było jak dotąd podejmowane w ramach badań empirycznych, zatem prezentowane wyniki mają charakter prekursorski. W ramach międzynarodowego projektu Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region (2014–2016) przeprowadzono badania wstępne (rozpoznawcze) w Estonii, Polsce i Szwecji oraz na Litwie i Łotwie wśród właścielek firm mikro, małych i średnich, funkcjonujących na rynku 3 lub więcej lat, działających w sektorze turystyki i kreatywnych przemysłów lub usług. Dobór kobiet do badania był dobozem celowym, a uzyskane wyniki pozwalają na sformułowanie wstępnych wniosków oraz pytań, na które odpowiedzi będzie można uzyskać w dalszych badaniach.

Z raportów Banku Światowego Doing Business wynika, że spośród badanych krajów najlepsze warunki do rozwoju biznesu są w Szwecji. Niemniej jednak wskaźniki przedsiębiorczości kobiet (a także mężczyzn) są w tym kraju dużo niższe niż w Polsce. Z czego to wynika? Czy w przypadku kobiet jest to powodowane niskimi wskaźnikami bezrobocia i łatwym dostępem do pracy etatowej? Czy uwarunkowania kulturowe wpływają na zjawisko przedsiębiorczości kobiet? Czy kraje charakteryzujące się kulturą „kobiecą” [Hofstede, Hofstede 2007:133] mają niższy poziom zjawiska przedsiębiorczości kobiet niż kraje charakteryzujące się kulturą „męską”?

Główne czynniki motywujące kobiety do podejmowania działalności na własny rachunek w krajach Morza Bałtyckiego to: dążenie do niezależności w podejmowaniu decyzji i aspiracje związane z wyższymi zarobkami oraz wsparcie uzyskane ze strony męża/partnera. Są to czynniki, które mieszczą się

w grupie czynników „przyciągających” do biznesu. Takie czynniki, jak trudności ze znalezieniem pracy lub powrotem na rynek pracy po dłuższej przerwie związanej z opieką nad dzieckiem, czy też bariery w postaci „szklanego sufitu” były deklarowane wyraźnie rzadziej. Czy czynniki „przyciągające” do biznesu mają pozytywny wpływ na innowacyjność, a czynniki „wpychające” – negatywny? Czy firmy zakładane przez kobiety z konieczności (brak innych możliwości zatrudnienia) są mniej innowacyjne niż zakładane z wyboru?

Z uzyskanych danych wynika, że na przestrzeni 3 lat przed badaniem w każdej z firm zostały wprowadzone jakieś innowacje (rozumiane szeroko, czyli nie tylko jako wprowadzenie nowego produktu/usługi lub nowego procesu, ale także jako każde udoskonalenie w zakresie produktu, procesu, działań marketingowych i organizacyjnych). Firmy z sektora kreatywnych przemysłów/usług wprowadziły większą liczbę innowacji niż firmy z sektora turystycznego. W obu sektorach były to głównie innowacje marketingowe, a następnie procesowe i produktowe, najrzadziej zaś innowacje organizacyjne. Czy firmy sektora turystycznego są statystycznie mniej innowacyjne niż firmy sektora kreatywnych przemysłów/usług?

Prezentowane w tym opracowaniu dane stanowią przyczynek i zachętę do dalszych badań. Uzyskane wyniki pozwalają na sformułowanie kilku pytań/hipotez badawczych odnośnie do obserwowanych różnic w innowacyjności firm prowadzonych przez kobiety w krajach Morza Bałtyckiego oraz czynników, które na tę innowacyjność wpływają. Ze względu na charakter omawianego badania i niską liczebność próby sformułowane pytania/hipotezy pozostają na tym etapie bez odpowiedzi. Wskazane jest zatem przeprowadzenie badań na większych próbach właścicieli firm, by można było uprawomocnić wnioski oraz odpowiedzieć na sformułowane pytania badawcze. Dla porównania należałoby badaniami objąć także próbę mężczyzn.

¹ Przedstawione dane dotyczą kobiet, które mają zarejestrowaną działalność gospodarczą: są samozatrudnione lub są pracodawcami. Słowa „przedsiębiorczynie” i „przedsiębiorcy” są zamiennie stosowane z „osoby działające na własny rachunek” lub „osoby prowadzące swoje własne firmy”.

- ² Projekt Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region (2014–2016) dotyczył wykorzystania potencjału innowacyjnego kobiet z perspektywy rynku pracy i przedsiębiorczości w kontekście wpływu na zrównoważony rozwój regionu. Był realizowany przez międzynarodowe centrum badań WINNET Center of Excellence (z siedzibą na Uniwersytecie Szczecińskim) we współpracy ze szwedzką organizacją WINNET, Międzynarodowym Forum Kobiet Nauki i Biznesu przy SGH i ośrodkami naukowymi w krajach regionu Morza Bałtyckiego (www.balticsearegion.org/web/). Projekt jest finansowany przez Swedish Institute (Sztokholm).
- ³ Najwyższa wartość indeksu równości (GEI) to 100 punktów; <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>
- ⁴ http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards/files/ius-2015_en.pdf
- ⁵ <http://europedirect-szczecin.eu/index.php/42-newsletter/marzec-2015-1-14-2015/697-szwecja-liderem-innowacyjnosci-w-regionie-morza-baltyckiego>

Bibliografia

- Alsos G.A., Ljunggren E., Hytti U. [2013], *Gender and innovation: state of the arts and a research agenda*, „International Journal of Gender and Entrepreneurship”, 5 (3), 236–256.
- Andersson S., Berglund K., Gunnarsson E., Sundine E. (red.) [2012], *Promoting innovation: Policies, practices and procedures*, Vinnova Report VR 2012, 08, Stockholm.
- Baltic Development Forum [2011], *National and cross-national policies on women's entrepreneurship in the Baltic Sea Region. A comparative perspective*, http://www.bdforum.org/wp-content/uploads/2016/02/thematic_reports_women_entrepreneurs_2011.pdf
- Bourne K.A. [2010], *The paradox of gender equality: an entrepreneurial case study from Sweden*, „International Journal of Gender and Entrepreneurship”, 2 (1), 10–26.
- Danilda I., Thorslund G. (red.) [2011], *Innovation and gender*, Vinnova Information VI 2011:03 Stockholm; <http://www.vinnova.se/upload/EPiStorePDF/vi-11-03.pdf>
- Dobiegała-Korona B. [2003], *Innowacje a zarządzanie wiedzą o kliencie*, w: *Wspólna Europa: innowacyjność w działalności przedsiębiorstw*, red. H. Brdulak, T. Gołębiowski, Difin, Warszawa.
- Dodd F. [2012], *Women leaders in the creative industries: a baseline study*, „International Journal of Gender and Entrepreneurship”, 4(2), 153–178.
- Doing Business [2016], *Measuring Regulatory Quality and Efficiency*, 13th ed., World Bank, Washington.
- Drucker P.F. [1992], *Innowacja i przedsiębiorczość*, PWE, Warszawa.
- EIGE [2013], *Gender equality index – country profiles*, European Institute for Gender Equality, Vilnius.
- European Commission [2013], *Gendered innovations, how gendered analysis contributes to research*, Report of the Expert Group „Innovation through Gender”, Luxemburg.
- European Commission [2014], *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe*, September, Luxemburg.
- Gibson J.L., Ivancevich J.M., Donnelly J.H. [1988], *Organizations: Behavior, structure, processes*, Business Publications, Plano, Texas.

- Grzegorzewska-Mischka E. [2010], *Współczesne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Hesmondhalgh D. [2002], *The cultural industries*, Sage, London.
- Hofstede G., Hofstede G.J. [2007], *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, wyd. II, PWE, Warszawa.
- Howkins J. [2001], *The creative economy: How people make money from ideas*, Penguin Group (USA) Incorporated.
- Hughes K.D. [2003], *Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership*, „Gender, Work & Organization”, 10(4), 433–454.
- Lisowska E. [2001], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, „Monografie i Opracowania” nr 494, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Niemczewska M., Mrowiec K., Paterek A. [2007], *Rola kobiet w innowacyjnej przedsiębiorczości wysokich technologii*, PARP, Warszawa.
- OECD [2005], *Oslo Manual. Guidelines for collecting and interpreting innovation data*, OECD and Statistical Office of the European Communities, Paris.
- Orhan M. [2005], *Why women enter into small business ownership*, w: *International handbook of women and small business entrepreneurship*, red. S.L. Fielden, M.J. Davidson, Edward Elgar Publishing Ltd., Cheltenham.
- PARP [2011], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, Warszawa.
- Pocztowski A. [2008], *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, wyd. II zmienione, PWE, Warszawa.
- Schumpeter J. [1934], *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*, Harvard University Press, Cambridge.
- Stevenson N. [2002], *Motywowanie pracowników*, Liber, Warszawa.
- UNCTAD [2010], *Strengthening the creative industries for development in Zambia*, United Nations, New York, Geneva.

Anna Turczak

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

Patrycja Zwiech

Uniwersytet Szczeciński

Główne źródła utrzymania kobiet i mężczyzn w Polsce

Wprowadzenie

Kobiety w Polsce są lepiej wykształcone od mężczyzn: w 2011 r. 22,8% kobiet i 18,2% mężczyzn w wieku przekraczającym 25 lat miało wyższe wykształcenie. Na 100 mężczyzn z wyższym wykształceniem przypada 139 takich kobiet. Warto też dodać, że 56,1% kobiet w wieku ponad 18 lat posiada wykształcenie średnie, policealne lub wyższe, a dla mężczyzn odsetek ten wynosi 47,1%¹.

Pomimo wspomnianych wyżej różnic w poziomie wykształcenia, poziom aktywności zawodowej² kobiet jest w Polsce niższy niż mężczyzn. W 2014 r. tylko 48,5% kobiet w wieku 15 lat i więcej było aktywnych zawodowo, podczas gdy dla analogicznej populacji mężczyzn odsetek ten wyniósł 64,7%. Ludność bierna zawodowo jest zatem w znacznym stopniu sfeminizowana – ponad 61% tej populacji stanowią kobiety³. W 2014 r. na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 546 mężczyzn biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo kobiet – aż 1062 kobiet biernych zawodowo.

Wskaźnik zatrudnienia⁴ kobiet jest również wyraźnie niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. W 2014 r. dla kobiet wyniósł on 43,8%, a dla mężczyzn – o ponad 15 p.p. więcej. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce należy do najniższych w Europie [Sikorska 2012:65].

Różnica w upowszechnieniu edukacji wyższej wśród kobiet i mężczyzn nie przekłada się też na poziom zatrudnienia takich osób. Kobiety z wyższym wykształceniem rzadziej pracują zawodowo w porównaniu z mężczyznami o takim samym wykształceniu. Na przykład, w IV kwartale 2014 r. pracowało 80,1% mężczyzn z wyższym wykształceniem, a kobiet – tylko 74,2% [GUS 2015:240].

Trzeba także wspomnieć o tym, że stopa bezrobocia⁵ kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. W 2014 r. wynosiła ona 9,6% w przypadku kobiet i 8,5% w przypadku mężczyzn. Trudniej jest znaleźć pracę zwłaszcza kobietom powracającym na rynek pracy po dłuższej przerwie (w szczególności związanej z macierzyństwem) oraz poszukującym pierwszej pracy [*Kobiety i mężczyźni...* 2014:12]. Co istotne, stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn dla wszystkich poziomów wykształcenia [GUS 2015:257].

W szczególnie niekorzystnej sytuacji są osoby poszukujące zatrudnienia dłużej niż 2 lata. W Polsce w 2014 r. co czwarta (26,4%) bezrobotna kobieta lokowała się w grupie długotrwale bezrobotnych⁶. Dla mężczyzn odsetek pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy wyniósł wówczas 20,9%. Oznacza to, że kobiety są zdecydowanie częściej zagrożone bezrobociem długotrwałym niż mężczyźni.

Przewaga edukacyjna kobiet nie przekłada się na wysokość ich zarobków – za tę samą pracę kobiety w Polsce otrzymują pensję niższą niż mężczyźni. Przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet było w październiku 2014 r. o 764,18 zł niższe niż wynagrodzenie mężczyzn. Oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło jedynie 82,9% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn [GUS 2015:275].

Kobiety znacznie częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. Szczególnie interesujące są jednak powody podejmowania takiego zatrudnienia przez kobiety. Jedną z głównych przyczyn podawanych przez Polki jest brak możliwości znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy [Polkowska, Łucjan 2013:143]. Widać więc, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest najczęściej dla kobiet koniecznością – alternatywą wobec bezrobocia

– a nie udogodnieniem. W IV kwartale 2014 r. tylko 4,9% mężczyzn pracowało w niepełnym wymiarze czasu, a dla kobiet odsetek ten wyniósł 10,8%, czyli był ponad dwukrotnie wyższy⁷.

Na podstawie powyższych rozważań nasuwa się kilka wniosków. Można bezsprzecznie stwierdzić, że wraz z postępującymi zmianami w społeczeństwie kobietom już bardzo wiele udało się osiągnąć, jednak równość płci wciąż nie jest kompletna. Przywołane dane dowodzą, że nadal pozostają nierówności na rynku pracy i istnieje wiele różnorodnych przeszkód blokujących dostęp kobiet do bardziej nagradzających dziedzin w sferze zawodowej [Mazur-Łuczak 2010:17–18]. Niewątpliwie niebagatelny wpływ na nierówne wobec mężczyzn szanse kobiet na zawodową samorealizację mają funkcjonujące stereotypy w postrzeganiu ról społecznych płci, w tym realizowanie wciąż dominującego w Polsce – zwłaszcza w małych miasteczkach i na wsiach – tradycyjnego modelu rodziny. Stereotypy na temat tego, co jest „typowo męskie” i „typowo kobiece” są w Polsce na tyle silnie zakorzenione, że kobietom wciąż nie jest łatwo odnieść sukces zawodowy. Bariery te nie wynikają jedynie z biologicznych uwarunkowań, lecz z kulturowo nałożonego obowiązku, zgodnie z którym kobiety mają przede wszystkim dbać o rodzinę, opiekować się dziećmi i wykonywać obowiązki domowe.

Kobiety w Polsce mają rzadziej od mężczyzn własne źródło utrzymania (odpowiednio 64,2 i 66,5%). Szczególnie interesujące mogą okazać się jednak wyniki analizy struktury populacji kobiet i struktury populacji mężczyzn według rodzaju posiadanego źródła utrzymania. Ciekawe jest bowiem to, jak duża jest skala istniejących w tym zakresie różnic między płciami oraz czy różnice te z roku na rok się zacierają, czy pogłębiają. Znalezienie odpowiedzi na tak postawione pytanie stało się celem badań prezentowanych w dalszej części niniejszego artykułu.

Idea przeprowadzonego badania

Badaniem objęci zostali mieszkańcy Polski mający własne źródło utrzymania bez względu na to, czy jest to źródło zarobkowe czy niezarobkowe. W analizie pominięto zatem jedynie te osoby, które utrzymywane są przez innych członków gospodarstwa domowego.

Na potrzeby niniejszego artykułu główne źródła utrzymania podzielono na osiemnaście rozłącznych i wyczerpujących kategorii. Są to następujące grupy:

- A. praca najemna⁸ na stanowisku robotniczym⁹ (w kraju i za granicą),
- B. praca najemna na stanowisku nierobotniczym¹⁰ (w kraju i za granicą),
- C. praca najemna dorywcza (w kraju i za granicą),
- D. użytkowanie gospodarstwa rolnego¹¹,
- E. pomaganie w użytkowaniu gospodarstwa rolnego¹²,
- F. praca stała na własny rachunek¹³ (w kraju i za granicą),
- G. praca dorywcza na własny rachunek (w kraju i za granicą),
- H. pomaganie w pracy na własny rachunek,
- I. emerytura z pozarolniczego systemu ubezpieczeń,
- J. emerytura rolników indywidualnych,
- K. renta z pozarolniczego systemu ubezpieczeń,
- L. renta rodzinna,
- M. renta rolników indywidualnych,
- N. zasiłek dla bezrobotnych oraz pozostałe świadczenia dla bezrobotnych,
- O. wszelkie inne świadczenia społeczne (np. emerytury zagraniczne, renty zagraniczne, pozostałe świadczenia społeczne krajowe i zagraniczne),
- P. dochody z własności (np. odsetki, dywidendy), dochody z wynajmu nieruchomości (w kraju i za granicą),
- Q. dary oraz alimenty od osób prywatnych (z kraju i z zagranicy),
- R. inne przychody wyżej niewymienione (np. sprzedaż majątku, oszczędności).

Większość dorosłych mieszkańców Polski ma tylko jedno źródło utrzymania¹⁴. Wówczas to jedyne źródło nazywa się głównym (inaczej – podstawowym) źródłem utrzymania. Z kolei w przypadku większej liczby źródeł za główne należy uznać to, które jest przeważające.

Bez wątpienia na to, jak kształtuje się struktura społeczeństwa według głównego źródła utrzymania, wpływa wiele różnorodnych czynników, jak chociażby wiek, wykształcenie czy miejsce zamieszkania¹⁵. Warto jednak sprawdzić, czy czynnikiem takim, który różnicuje mieszkańców Polski pod względem rodzaju głównego źródła utrzymania, jest także płeć. W jakim stopniu fakt, czy dorosły mieszkaniec Polski jest kobietą czy mężczyzną, rzutuje na to, z jakiego źródła czerpie swój podstawowy dochód? Odpowiedź na to pytanie jest celem niniejszego opracowania.

W związku z tak zdefiniowanym celem postawiono hipotezę, że rozkłady głównych źródeł utrzyma-

nia w populacji kobiet i w populacji mężczyzn nie są identyczne, bowiem płeć w dużym stopniu determinuje te rozkłady.

W ramach analizy:

- 1) sprawdzono, czy rozkład głównych źródeł utrzymania w zbiorowości kobiet i w zbiorowości mężczyzn jest taki sam;
- 2) określono siłę związku między płcią a głównym źródłem utrzymania mieszkańca Polski niebędącego na utrzymaniu innych osób;
- 3) sprawdzono, w przypadku których źródeł utrzymania frakcja kobiet osiągających swoje dochody z danego źródła jest większa (mniejsza) od frakcji mężczyzn.

Zadanie określone w punkcie pierwszym wykonano przy wykorzystaniu testu Kołmogorowa-Smirnowa. Do sprawdzenia, czy występuje związek między rozpatrywanymi cechami (czyli płcią i podstawowym źródłem utrzymania) posłużył test niezależności chi-kwadrat. Z kolei do określenia siły występujących zależności użyty został współczynnik V Cramera. Weryfikacja hipotez o istnieniu statystycznie istotnych różnic we frakcjach kobiet i mężczyzn mających poszczególne źródła utrzymania przeprowadzona była na podstawie parametrycznego testu istotności.

Analizę przeprowadzono oddzielnie dla ośmiu kolejnych lat – od 2005 do 2012. Wszystkie zawarte w artykule obliczenia wykonano na podstawie nieidentyfikowalnych danych jednostkowych z badania budżetów gospodarstw domowych¹⁶. Badaniem objęto 69 468 osób (35 874 kobiet i 33 594 mężczyzn) mających własne źródło utrzymania w 2005 r., 76 316 takich osób w 2006 r. (39 282 kobiety i 37 034 mężczyzn), 76 558 w 2007 r. (39 462 kobiety i 37 096 mężczyzn), 76 541 w 2008 r. (39 344 kobiety i 37 197 mężczyzn), 75 648 w 2009 r. (38 967

kobiet i 36 681 mężczyzn), 75 502 w 2010 r. (38 799 kobiet i 36 703 mężczyzn), 75 141 w 2011 r. (38 520 kobiet i 36 621 mężczyzn) i 74 235 w 2012 r. (38 249 kobiet i 35 986 mężczyzn). Co warto podkreślić, badanie budżetów gospodarstw domowych przez GUS prowadzone jest metodą reprezentacyjną, która daje możliwość uogólnienia uzyskanych wyników na wszystkie gospodarstwa domowe w Polsce [Budżety... 2015:14].

Sprawdzenie zgodności rozkładów głównych źródeł utrzymania kobiet i mężczyzn w Polsce

Z populacji objętej badaniem przez GUS wyodrębniono dwie zbiorowości statystyczne – zbiorowość kobiet i zbiorowość mężczyzn. Następnie postawiono hipotezę zerową głoszącą, że dystrybuanty rozkładów tej samej cechy w obydwu populacjach są takie same, wobec hipotezy alternatywnej, że są różne [Razali, Wah 2011:23]. Weryfikację hipotezy zerowej przeprowadzono oddzielnie dla każdego badanego roku. Uzyskane wartości statystyk D^{17} i λ^{18} podano w tabeli 1.

Przyjęto współczynnik istotności na poziomie $\alpha = 0,001$. Odczytana z tablicy granicznego rozkładu λ Kołmogorowa wartość krytyczna dla założonego współczynnika $\alpha = 0,001$ wynosi $\lambda_\alpha = 1,95$. Ponieważ dla każdego roku otrzymano $\lambda \geq \lambda_\alpha$, toteż wartość statystyki λ znalazła się w obszarze krytycznym i hipotezę H_0 trzeba odrzucić. **Nie można więc twierdzić, że w rozpatrywanych populacjach kobiet i mężczyzn jest taki sam rozkład badanej cechy.** Oznacza to, że różnice między wartościami

Tabela 1. Wartości statystyk empirycznych D i λ oraz wyniki weryfikacji hipotez

Rok	Wartość statystyki		Weryfikacja postawionej hipotezy	
	D	λ	relacja między λ i λ_α	decyzja dotycząca hipotezy zerowej
2005	0,160	21,01	$21,01 = \lambda > \lambda_\alpha = 1,95$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2006	0,170	23,40	$23,40 = \lambda > \lambda_\alpha = 1,95$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2007	0,176	24,35	$24,35 = \lambda > \lambda_\alpha = 1,95$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2008	0,177	24,48	$24,48 = \lambda > \lambda_\alpha = 1,95$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2009	0,176	24,22	$24,22 = \lambda > \lambda_\alpha = 1,95$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2010	0,176	24,12	$24,12 = \lambda > \lambda_\alpha = 1,95$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2011	0,189	25,88	$25,88 = \lambda > \lambda_\alpha = 1,95$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2012	0,190	25,85	$25,85 = \lambda > \lambda_\alpha = 1,95$	hipotezę H_0 należy odrzucić

Źródło: obliczenia własne na podstawie nieidentyfikowalnych danych jednostkowych z badania budżetów gospodarstw domowych.

dystybuant empirycznych w próbach były na tyle duże, iż przypuszczenie o identyczności rozkładów w populacjach zostało odrzucone¹⁹.

Analiza wpływu płci na rozkład głównych źródeł utrzymania

Drugim postawionym zadaniem jest odpowiedź na pytanie, czy istnieje zależność między tym, czy osoba jest kobietą czy mężczyzną, a tym, jakie jest jej główne źródło utrzymania. Weryfikacji podlega zatem hipoteza H_0 stanowiąca, że badane dwie cechy są stochastycznie niezależne, wobec hipotezy alternatywnej H_1 orzekającej, że występuje stochastyczna zależność między tymi cechami [Aczel 2000:758]. Procedurę weryfikacyjną zrealizowano za pomocą testu niezależności chi-kwadrat. Powtórzono ją osiem razy, tj. dla każdego roku z okresu 2005–2012. Uzyskane wartości statystyki²⁰ χ^2 i opartej na niej statystyki V ²¹ umieszczono w tabeli 2.

Liczba stopni swobody jest równa siedemnaście²². Jeśli przyjmie się poziom istotności α równy 0,001, to dla 17 stopni swobody odczytana z tablic rozkładu chi-kwadrat wartość krytyczna χ^2_α wynosi 40,8. Ponieważ dla każdego roku objętego analizą spełniona została nierówność $\chi^2 > \chi^2_\alpha$, toteż z prawdopodobieństwem mylnej decyzji wynoszącym 0,001 hipotezę H_0 o niezależności tego, jakie jest główne źródło utrzymania mieszkańca Polski, od tego, jaka jest jego płeć, należy odrzucić na rzecz hipotezy alternatywnej, orzekając jednocześnie, że rozpatrywane cechy są zależne²³ [Sulewski 2013:2–3]. Można zatem twierdzić, że **istnieje statystycznie istotny związek między częstotliwością występowania wymienionych osiemnastu źródeł**

dochodu a tym, czy osoba jest kobietą czy mężczyzną. Okazało się bowiem, że uzyskane odchylenia między liczebnościami empirycznymi i teoretycznymi były wystarczająco duże, aby odrzucić przypuszczenie o niezależności. Otrzymane dla poszczególnych lat wartości statystyki V pozwalają też stwierdzić, że **na przestrzeni lat 2005–2012 siła zależności między rozpatrywanymi cechami znacznie wzrosła**.

Przeprowadzenie testów dla różnic między frakcjami kobiet i mężczyzn

Kolejne zadanie to weryfikacja hipotez dotyczących równości frakcji kobiet p_K i frakcji mężczyzn p_M mających poszczególne źródła utrzymania w dwóch populacjach generalnych, tj. populacji kobiet i populacji mężczyzn²⁴. Stąd weryfikowana jest hipoteza zerowa, zgodnie z którą w Polsce udział kobiet czerpiących swój podstawowy dochód z danego źródła jest taki sam jak udział mężczyzn, wobec hipotezy alternatywnej stanowiącej, iż udział kobiet czerpiących swój podstawowy dochód z danego źródła jest większy (mniejszy) niż udział mężczyzn. W celu przeprowadzenia weryfikacji hipotezy zerowej należy wyznaczyć wartość statystyki u ²⁵. W tabeli 3 znajdują się wartości tej statystyki obliczone dla każdego roku z ośmiu lat i każdej z osiemnastu grup głównych źródeł utrzymania.

Porównanie wartości frakcji p_K^* wyznaczonej z próby kobiet z wartością frakcji p_M^* wyznaczonej z próby mężczyzn pozwala na postawienie odpowiedniej hipotezy alternatywnej i w przypadku, gdy dla danego wariantu cechy i dla danego roku zachodzi relacja

Tabela 2. Wartości statystyk testowych χ^2 i V oraz wyniki weryfikacji hipotez

Rok	Wartość statystyki		Weryfikacja postawionej hipotezy	
	χ^2	V	relacja między χ^2 a χ^2_α	decyzja dotycząca hipotezy zerowej
2005	6631,7	0,309	$6\,631,7 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40,8$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2006	7296,4	0,309	$7\,296,4 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40,8$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2007	7187,7	0,306	$7\,187,7 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40,8$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2008	7196,6	0,307	$7\,196,6 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40,8$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2009	7257,0	0,310	$7\,257,0 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40,8$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2010	7208,3	0,309	$7\,208,3 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40,8$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2011	7906,4	0,324	$7\,906,4 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40,8$	hipotezę H_0 należy odrzucić
2012	7996,8	0,328	$7\,996,8 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40,8$	hipotezę H_0 należy odrzucić

Źródło: jak do tabeli 1.

Tabela 3. Wartość statystyki testowej u

Rok Grupa	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
A	-52,18	-57,05	-57,97	-58,09	-58,41	-58,45	-63,43	-63,63
B	30,83	30,49	30,87	29,87	31,40	30,94	34,25	34,69
C	-15,38	-15,10	-14,23	-13,28	-11,36	-11,00	-7,81	-8,34
D	-21,51	-21,71	-20,52	-20,80	-20,65	-20,99	-21,99	-22,18
E	21,39	22,43	21,96	22,93	21,77	21,38	18,80	17,70
F	-24,06	-22,55	-22,57	-25,43	-26,49	-25,56	-25,98	-26,44
G	-8,23	-4,63	-4,76	-4,81	-3,23	-3,99	-2,45	-2,70
H	3,39	3,55	1,70	3,40	2,59	4,04	3,91	3,39
I	15,22	18,72	21,22	21,79	20,13	20,54	20,01	20,20
J	18,12	20,19	18,70	19,68	19,72	18,82	19,13	19,26
K	-12,30	-15,33	-13,97	-12,17	-12,57	-14,76	-14,96	-14,32
L	28,75	32,35	32,63	31,34	32,93	32,35	34,57	35,51
M	7,62	5,52	5,48	3,71	2,23	0,84	0,44	-0,62
N	-3,33	-4,04	-3,25	-1,92	-1,13	1,03	2,74	3,05
O	19,79	16,76	15,66	15,27	13,51	14,09	14,77	13,86
P	2,56	0,73	1,52	1,57	2,25	3,15	2,24	2,85
Q	6,68	9,12	7,13	7,57	7,12	6,72	5,39	4,67
R	-2,54	-1,12	-2,99	0,22	-2,40	-2,32	-2,54	-3,85

Źródło: jak do tabeli 1.

Tabela 4. Postać hipotezy H_1

Rok Grupa	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
A	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
B	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
C	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
D	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
E	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
F	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
G	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
H	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
I	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
J	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
K	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
L	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
M	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K < p_M$
N	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
O	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
P	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
Q	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
R	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K > p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$

Źródło: opracowanie własne.

$p_K^* > p_M^*$, hipoteza H_1 powinna mieć postać $p_K > p_M$. Z kolei jeśli spełniona jest nierówność $p_K^* < p_M^*$, hipoteza H_1 przybiera postać $p_K < p_M$. W tabeli 4 przedstawiono wersje hipotez alternatywnych wybranych dla stu czterdziestu czterech przeprowadzanych testów.

W następnym etapie procedury weryfikacyjnej należy wyznaczyć wartość krytyczną u_α , z którą zostanie porównana wartość obliczonej statystyki u . Przyjęty z góry współczynnik istotności jest na poziomie $\alpha = 0,001$. Dla prawostronnego obszaru krytycznego wartość krytyczna u_α wynosi 3,09, natomiast dla lewostronnego obszaru krytycznego $u_\alpha = -3,09$. W tabeli 5 znajduje się informacja na temat decyzji podjętej na podstawie przeprowadzonego testu, przy czym „tak” oznacza, że hipotezę zerową odrzucono na rzecz hipotezy alternatywnej, natomiast „nie” oznacza, że nie było podstaw do odrzucenia H_0 .

W tabeli 5 czcionką pogrubioną zaznaczono te wiersze, w przypadku których wartość statystyki u znalazła się w jednostronnym obszarze krytycznym w każdym roku z ośmiu lat objętych badaniem. Natomiast jeśli przynajmniej dla jednego roku wartość statystyki u nie znalazła się w wyznaczonym obszarze krytycznym, to uznano, że różnica między p_K^* i p_M^* jest statystycznie nieistotna i różnicę tę da się usprawiedliwić przypadkiem. Stąd dla następujących kategorii głównych źródeł utrzymania:

- G. praca dorywcza na własny rachunek,
 - H. pomaganie w pracy na własny rachunek,
 - M. renta rolników indywidualnych,
 - N. zasiłek dla bezrobotnych oraz pozostałe świadczenia dla bezrobotnych,
 - P. dochody z własności, dochody z wynajmu nieruchomości,
 - R. inne (np. sprzedaż majątku, oszczędności),
- nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej stanowiącej, że w populacji generalnej parametry p_K i p_M są sobie równe.

Natomiast w przypadku następujących źródeł:

- B. praca najemna na stanowisku nierobotniczym,
 - E. pomaganie w użytkowaniu gospodarstwa rolnego,
 - I. emerytura z pozarolniczego systemu ubezpieczeń,
 - J. emerytura rolników indywidualnych,
 - L. renta rodzinna,
 - O. inne świadczenia społeczne,
 - Q. dary, alimenty od osób prywatnych,
- hipotezę zerową należy odrzucić na rzecz hipotezy alternatywnej postaci $p_K > p_M$.

Z kolei dla kategorii:

- A. praca najemna na stanowisku robotniczym,
- C. praca najemna dorywcza,
- D. użytkowanie gospodarstwa rolnego,
- F. praca stała na własny rachunek,

Tabela 5. Wynik weryfikacji hipotezy H_0

Rok Grupa	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
A	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
B	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
C	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
D	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
E	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
F	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
G	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	nie
H	tak	tak	nie	tak	nie	tak	tak	tak
I	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
J	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
K	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
L	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
M	tak	tak	tak	tak	nie	nie	nie	nie
N	tak	tak	tak	nie	nie	nie	nie	nie
O	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
P	nie	nie	nie	nie	nie	tak	nie	nie
Q	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak	tak
R	nie	nie	nie	nie	nie	nie	nie	tak

K. renta z pozarolniczego systemu ubezpieczeń, hipotezę H_0 trzeba odrzucić na korzyść hipotezy H_1 , orzekając jednocześnie, że $p_K < p_M$.

Podsumowanie

Transformacja współczesnego świata wpłynęła na znaczny wzrost aktywności zawodowej kobiet. Przemiany społeczno-gospodarcze spowodowały, że tradycyjne oparcie rodziny wyłącznie na pracy i zarobkach mężczyzny – jako jedyne go żywiciela – okazało się niepewne i niewystarczające dla zaspokojenia niezbędnych potrzeb wszystkich członków rodziny. Dla większości kobiet praca zawodowa przestała być kwestią wyboru, a stała się koniecznością [Polkowska, Łucjan 2013:140].

Choć rosnący poziom edukacji i aktywności zawodowej kobiet w Polsce poprawia ich życiowe szanse, to na rynku pracy wciąż utrzymują się nierówności – sytuacja kobiet jest nadal mniej korzystna niż sytuacja mężczyzn [Szalewa 2014:5–6]. Oczywiście można zaobserwować, iż z roku na rok coraz więcej kobiet pełni odpowiedzialne funkcje w przedsiębiorstwach i w instytucjach publicznych oraz zabiera głos w ważnych debatach publicznych. Wydaje się jednak, że to nie wystarcza w skutecznym wychodzeniu poza funkcjonujące stereotypy i utarte schematy.

Celem niniejszego artykułu była odpowiedź na pytanie, czy populacja dorosłych kobiet i populacja dorosłych mężczyzn mają taki sam rozkład według głównych źródeł utrzymania, a jeśli nie, to jaki jest wpływ płci na fakt, z jakiego źródła mieszkańiec Polski czerpie swój podstawowy dochód. Aby osiągnąć postawiony cel, zrealizowano trzy zadania badawcze.

Realizacja pierwszego zadania badawczego polegała na weryfikacji hipotezy statystycznej głoszącej, że rozkłady badanej cechy w dwóch populacjach są takie same, a więc istniejące różnice w wartościach dystrybuant obliczonych na podstawie wyników z prób są statystycznie nieistotne. Sprawdzenia prawdziwości tak sformułowanej hipotezy dokonano za pomocą testu Kołmogorowa-Smirnowa. W przypadku wszystkich analizowanych lat wartość statystyki empirycznej λ znalazła się w obszarze krytycznym. **Wobec tego dla każdego roku z ośmiu lat przypuszczenie o identyczności rozkładów podstawowych źródeł utrzymania w populacjach kobiet i mężczyzn trzeba było odrzucić.**

W ramach drugiego zadania badawczego odrzucono hipotezę o niezależności od płci rozkładu głównych źródeł utrzymania mieszkańców Polski.

Stwierdzono zatem, że płeć ma statystycznie istotny wpływ na różnicowanie Polaków pod względem występowania poszczególnych źródeł utrzymania, jak również udowodniono, że **fakt, iż ktoś jest kobietą czy mężczyzną, w znacznym i – co ważne i zaskakujące – w coraz większym stopniu rzutuje na to, jakie jest główne źródło utrzymania tej osoby.**

Realizacja trzeciego zadania badawczego pozwoliła zaś na wyciągnięcie kilku wniosków szczegółowych:

- czerpanie dochodów z pracy na własny rachunek jest typowe dla mężczyzn;
- również dla mężczyzn użytkowanie gospodarstwa rolnego jest stosunkowo częściej głównym źródłem utrzymania niż dla kobiet; z kolei dla kobiet – w porównaniu z mężczyznami – pomaganie w użytkowaniu gospodarstwa rolnego jest stosunkowo częściej głównym źródłem utrzymania;
- wśród zarobkowych źródeł utrzymania Polek zdecydowanie dominują dochody z pracy najemnej;
- kobiety w Polsce względnie częściej czerpią dochody z pracy najemnej na stanowisku nierobotniczym, a mężczyźni – relatywnie rzadziej; z kolei mężczyźni relatywnie częściej osiągają dochody z pracy najemnej na stanowisku robotniczym oraz z pracy najemnej dorywczej;
- pobieranie emerytur, rent rodzinnych oraz innych świadczeń społecznych, jak również otrzymywanie darów i alimentów od osób prywatnych, są charakterystyczne dla kobiet²⁶.

W przypadku pozostałych kategorii źródeł utrzymania można twierdzić, iż jest jednakowa częstotliwość występowania ich wśród kobiet i mężczyzn.

¹ Obliczenia własne na podstawie [GUS 2012:190; GUS 2015:210].

² Do aktywnych zawodowo zaliczono osoby pracujące i bezrobotne.

³ Obliczenia własne na podstawie [GUS 2015:238].

⁴ Wskaźnik zatrudnienia to udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej.

⁵ Stopa bezrobocia wyraża udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo.

⁶ Obliczenia własne na podstawie [GUS 2015:256].

⁷ Obliczenia własne na podstawie [GUS 2015:240].

⁸ Pracownik najemny jest to osoba zatrudniona przez pracodawcę, niezależnie od rodzaju zawartej między nimi umowy [Budżety... 2015:22].

- ⁹ Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych to osoby zatrudnione na stanowiskach, na których wykonywane są: a) operacje składające się na proces technologiczny wytwarzania produktów lub świadczenia usług (robotnicy bezpośrednio produkcyjni), jak również stanowiska, na których wykonywane są prace pomocnicze i obsługa w zakresie niezbędnym dla sprawnego przebiegu procesów produkcyjnych (robotnicy pośrednio produkcyjni, żołnierze szeregowi); b) czynności mające charakter obsługi, na które składają się procesy w sferze cyrkulacji (w transporcie, łączności, handlu i in.), jak również w sferze usług społecznych (pracownicy na stanowiskach pokrewnych robotniczym) [Budżety... 2015:22].
- ¹⁰ Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych to osoby zatrudnione na stanowiskach nieokreślonych jako robotnicze [Budżety... 2015:22].
- ¹¹ Użytkownikiem gospodarstwa indywidualnego w rolnictwie jest osoba pracująca w użytkowanym przez siebie gospodarstwie rolnym, która kieruje pracą członków swojego gospodarstwa domowego pomagających jej w użytkowaniu gospodarstwa rolnego, a także decyduje o kierunku produkcji tego gospodarstwa – niezależnie od tego czy jest właścicielem lub dzierżawcą gospodarstwa, czy użytkownikiem z innego tytułu [Budżety... 2015:22].
- ¹² Za osobę pomagającą w gospodarstwie rolnym uznaje się taką osobę, która jest członkiem danego gospodarstwa domowego oraz stale i bez umownego wynagrodzenia pomaga użytkownikowi gospodarstwa indywidualnego w rolnictwie w prowadzeniu tego gospodarstwa [Budżety... 2015:22].
- ¹³ Do osób pracujących na własny rachunek zalicza się te osoby, które pracują na własny rachunek poza gospodarstwem indywidualnym w rolnictwie oraz te, które wykonują wolne zawody. Omawiana kategoria obejmuje przedsiębiorców będących pracodawcami oraz przedsiębiorców niezatrudniających pracowników [Budżety... 2015:22].
- ¹⁴ W 2012 r. w Polsce 90% osób posiadających własne źródło utrzymania miało tylko jedno takie źródło. W 2011 r. było to 90%, w 2010 r. – 89%, w 2009 r. – 88%, w 2008 r. – 88%, w 2007 r. – 87%, w 2006 r. – 87% i w 2005 r. – 86% (obliczenia własne na podstawie bazy danych GUS przywołanej w przypisie 16).
- ¹⁵ Zdecydowanie większy jest udział osób utrzymujących się z pracy najemnej w przypadku trzydziesto- czy czterdziestolatków niż – przykładowo – wśród siedemdziesięcio- i osiemdziesięciolatków. Z kolei wśród siedemdziesięcio- i osiemdziesięciolatków większy jest udział takich osób, które utrzymują się ze źródeł niezarobkowych. Czynnikiem, który ma wpływ na strukturę ludności pod względem głównego źródła utrzymania, jest także wykształcenie. Okazuje się bowiem, że osoby ze średnim i wyższym wykształceniem relatywnie częściej pobierają swoje główne dochody z pracy najemnej bądź z pracy na własny rachunek poza rolnictwem niż osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym czy podstawowym. Z kolei dla osób z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym stosunkowo częściej źródła niezarobkowe są głównym źródłem utrzymania. Miejsce zamieszkania ma również wpływ na rodzaj posiadanego źródła utrzymania. Dla osób mieszkających w mieście praca najemna oraz praca na własny rachunek poza rolnictwem jest stosunkowo częściej podstawowym źródłem utrzymania niż dla osób mieszkających na wsi. Z kolei osoby mieszkające na wsi relatywnie częściej czerpią swoje dochody z pracy na własny rachunek w rolnictwie [Ludność... 2013:29, 32–34, 36–39].
- ¹⁶ Wspomniane badania budżetów gospodarstw domowych realizuje co roku GUS. Bazę nieidentyfikowalnych danych jednostkowych powstałą z tych badań dotyczącą lat 2005–2012 udostępnił GUS na podstawie Umowy nr 20/Z/DI-6-611/632/2013/RM zawartej z Uniwersytetem Szczecińskim.
- ¹⁷ W teście Kołmogorowa-Smirnowa dla każdej realizacji cechy oblicza się różnicę między dystrybucjami i szuka się największej wartości bezwzględnej tej różnicy. Znalaziona w ten sposób wartość oznaczona została symbolem D [Taylor, Emerson 2011:34].
- ¹⁸ W rozpatrywanym teście na podstawie statystyki D wyznacza się statystykę λ wyrażoną wzorem [Rószkiewicz 2012:304]:
- $$\lambda = D \sqrt{\frac{n_K n_M}{n_K + n_M}},$$
- gdzie n_K jest liczebnością próby pobranej z populacji kobiet, a n_M jest liczebnością próby pobranej z populacji mężczyzn.
- ¹⁹ Obniżenie wartości współczynnika istotności poniżej poziomu 0,001 nie wydaje się zasadne. Z kolei podwyższenie jego wartości ponad 0,001 wpłynie na zmniejszenie wartości krytycznej (przykładowo dla $\alpha = 0,01$ odszukana z tablic wartość λ_α wynosi już tylko 1,63). Oznacza to, że zwiększenie poziomu istotności spowodowałoby zwiększenie obszaru krytycznego i hipotezę zerową należałoby tym bardziej odrzucić. A więc wzrost α nie wpłynąłby w żaden sposób na wyniki przeprowadzonych weryfikacji.
- ²⁰ Wartość statystyki testowej χ^2 oblicza się zgodnie z formułą [Ankarali, Cangur 2013:95]:
- $$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n_{ij}^*)^2}{n_{ij}^*},$$
- gdzie n_{ij} to liczebności empiryczne obliczone dla każdego i -tego wariantu cechy pierwszej i j -tego wariantu cechy drugiej, natomiast n_{ij}^* to liczebności teoretyczne odpowiadające poszczególnym liczebnościom empirycznym n_{ij} .
- ²¹ Współczynnik V Cramera wykorzystuje się do określenia siły zależności między cechami. Współczynnik ten jest wielkością niemianowaną i unormowaną – przyjmuje wartości wyłącznie z przedziału $<0, 1>$ [Pułaska-Turyna 2005:254]. Jeżeli jest równy 0, to między cechami nie występuje zależność. Z kolei im bliższy jest liczby 1, tym zależność jest silniejsza. Współczynnik V Cramera oblicza się według wzoru [Bugaj, Kassyk-Rokicka 2008:121]:
- $$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \cdot \min(r-1)(s-1)}},$$
- gdzie: r – liczba wariantów pierwszej cechy, s – liczba wariantów drugiej cechy.
- ²² Statystyka χ^2 , przy założeniu prawdziwości hipotezy H_0 , ma asymptotyczny rozkład chi-kwadrat o $(r-1)(s-1)$ stopniach swobody. Ponieważ liczba wariantów pierwszej cechy (tj. głównego źródła utrzymania) wynosi $r = 18$, a liczba wariantów drugiej cechy (tj. płci) wynosi $s = 2$, toteż liczba stopni swobody wynosi $(18-1)(2-1) = 17 \cdot 1 = 17$.
- ²³ Obniżenie wartości współczynnika istotności poniżej poziomu 0,001 nie wydaje się zasadne. Z kolei podwyższenie jego wartości ponad 0,001 wpłynie na zmniejszenie wartości krytycznej (przykładowo dla $\alpha = 0,01$ odszukana z tablic wartość χ_α^2 wynosi już tylko 33,4). Oznacza to, że zwiększenie poziomu istotności spowodowałoby zwiększenie obszaru krytycznego i hipotezę zerową należałoby tym bardziej odrzucić. Wzrost α nie wpłynąłby więc w żaden sposób na wyniki przeprowadzonych weryfikacji.

- ²⁴ Badana cecha jakościowa ma w obydwu populacjach rozkład dwupunktowy odpowiednio z parametrem p_K i p_M , gdzie parametr p_K oznacza frakcję osób wyróżnionych w pierwszej populacji generalnej (tj. populacji kobiet), a parametr p_M – frakcję osób wyróżnionych w drugiej populacji generalnej (tj. populacji mężczyzn).

- ²⁵ Wartość statystyki u wyrażona jest wzorem [Zeliaś 2000:275]:

$$u = \frac{p_K^* - p_M^*}{\sqrt{\bar{p}(1-\bar{p}) \frac{n_K + n_M}{n_K n_M}}},$$

gdzie:

p_K^* – frakcja osób wyróżnionych w próbie kobiet,

p_M^* – frakcja osób wyróżnionych w próbie mężczyzn,

$\bar{p}$ – średnia frakcja obliczona z połączonych prób kobiet i mężczyzn.

- ²⁶ Z niezarobkowych źródeł utrzymania jedynie renty z poza-rolniczego systemu ubezpieczeń względnie częściej pobierają mężczyźni niż kobiety.

Bibliografia

- Aczel A.D. [2000], *Statystyka w zarządzaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Ankarali H., Cangur S. [2013], *Comparison of Pearson chi-square and log-likelihood ratio statistics in $R \times C$ tables with regard to type I error*, „International Journal of Basic and Clinical Studies”, No. 2 (2)
- Budżety gospodarstw domowych w 2014 r.* [2015], GUS, Warszawa.
- Buga J., Kassyk-Rokicka H. [2008], *Podstawy statystyki opisowej*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa.
- GUS [2012], *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012*, Warszawa.
- GUS [2015], *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2015*, Warszawa.
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* [2014], GUS, Warszawa.
- Ludność i gospodarstwa domowe. Stan i struktura społeczno-ekonomiczna 2011* [2013], GUS, Warszawa.
- Mazur-Łuczak J. [2010], *Kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań.
- Polkowska D., Łucjan I. [2013], *Przemiany aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach UE w świetle danych Eurostatu. Analiza porównawcza*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy”, zeszyt 33, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- Pańska-Turyna B. [2005], *Statystyka dla ekonomistów*, Centrum Doradztwa i Informacji „Difin”, Warszawa.
- Razali N.M., Wah Y.B. [2011], *Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests*, „Journal of Statistical Modeling and Analytics”, Vol. 2, No. 1.
- Rószkiewicz M. [2012], *Metody ilościowe w badaniach marketingowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sikorska M. [2012], *Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek*, Raport przygotowany w ramach programu AXA „Wspieramy Mamy”, Warszawa.
- Sulewski P. [2013], *Modyfikacja testu niezależności*, „Wiomości Statystyczne”, nr 10.
- Szalewa D. [2014], *Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa.
- Taylor B.A., Emerson J.W. [2011], *Nonparametric goodness-of-fit tests for discrete null distributions*, „The R Journal”, Vol. 2, No. 3.
- Zeliaś A. [2000], *Metody statystyczne*, PWE, Warszawa.

Alina Szepelska

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

Źródła finansowania działalności gospodarczej kobiet z obszarów wiejskich na przykładzie województwa podlaskiego

Wprowadzenie

Podmioty gospodarcze niezależnie od wielkości i miejsca prowadzenia działalności potrzebują finansowania. Biorąc pod uwagę fakt, że sektor MŚP ma znaczący udział w tworzeniu PKB, problem finansowania przedsiębiorstw zasługuje na uwagę. Przedsiębiorstwa małe i średnie generują co drugą złotówkę – 47,3% PKB, w tym najmniejsze firmy blisko co trzecią – 29,4% [Raport PARP 2013:13]. Mimo to małe i średnie firmy mają trudności w pozyskiwaniu kapitału, a swoją działalność finansują często ze środków własnych. Z badań Eurobarometru wynika, że przedsiębiorstwa kobiece dostają pożyczki na mniejsze kwoty i na wyższy procent, częściej też niż mężczyźni finansują swoją działalność ze środków własnych: 80% przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i 65% przedsiębiorstw prowadzonych przez mężczyzn [Survey of the Observatory of European SMEs 2007].

Rodzaj kapitału zewnętrznego i możliwości jego pozyskania przez przedsiębiorstwa są uzależnione od wielu czynników, m.in. formy organizacyjno-prawnej, sytuacji finansowej i etapu rozwoju przedsiębiorstwa, a także od warunków makroekonomicznych czy kondycji rynku finansowego. Małe firmy rozpoczynające działalność z niską zdolnością kredytową mają duże trudności w uzyskaniu finansowania w bankach. Firmy dłużej działające na rynku mają większe możliwości w zakresie źródeł finansowania. Ich dostępność jest uzależniona od zdolności do spłaty zobowiązań i skali działalności, ale ogólnie biorąc jest im łatwiej pozyskać zarówno środki na finansowanie inwestycji, jak i obrotowe.

Instytucje finansowe dysponują dużymi możliwościami kapitałowymi i sporą ofertą, jednak na

ogół mniejsi przedsiębiorcy, w tym kobiety, korzystają z nich w ograniczonym stopniu. Choć wzrasta świadomość kobiet zarówno w Polsce, jak i w innych krajach Unii Europejskiej w zakresie produktów finansowych, to nadal rzadko sięgają one po bardziej złożone oferty (w 2013 r. 40% kobiet deklaroowało taki zamiar wobec 50% mężczyzn) [Brdulak 2013:19]. Ogólnie przedsiębiorcy korzystają najczęściej z kredytu bankowego i leasingu, które to formy są uznawane za najłatwiej dostępne.

Głównymi powodami braku aplikowania o finansowanie zewnętrzne są: obawa przed zaciągnięciem długu, brak wystarczającego wkładu własnego lub odpowiednich zabezpieczeń. Kobiety bardziej boją się ryzyka niepowodzenia ich działalności gospodarczej [Survey of the Observatory of European SMEs 2007]. W ocenie instytucji finansujących podstawowym problemem małych firm jest słabe przygotowanie wniosków o dofinansowanie, co może wynikać m.in. z braku umiejętności i świadomości planowania działalności, w tym strategii jej finansowania. Istotną kwestią jest niski poziom wiedzy przedsiębiorców o możliwościach finansowania ich działalności, zwłaszcza na obszarach wiejskich [Raport diagnostyczny 2014:21].

Z badań Eurobarometru wynika, że brak źródła finansowania przedsięwzięcia to główny powód niepodjęcia działalności gospodarczej, częściej wymieniany przez kobiety niż mężczyzn. Determinanty ekonomiczne podejmowania działalności gospodarczej przez kobiety, w tym system kredytowy, podkreślane były również w badaniach E. Lisowskiej [Lisowska 2001a].

Celem niniejszego artykułu jest analiza źródeł finansowania działalności gospodarczej małych i średnich przedsiębiorców, w tym prowadzonych przez

kobiety, głównie z obszarów wiejskich województwa podlaskiego. Analizy dokonano na podstawie literatury przedmiotu oraz wybranych wyników badań pt. „Przedsiębiorczość kobiet na obszarach wiejskich na przykładzie województwa podlaskiego”, przeprowadzonych w ramach pracy badawczej BDS-7/IP/10/2013 w drugiej połowie 2014 r.

Ogólne trendy w strukturze finansowania przedsiębiorstw z uwzględnieniem sytuacji na obszarach wiejskich

Z badań PARP oraz Agencji Rozwoju Innowacji S.A. wynika utrzymujący się trend coraz rzadszego zaciągania zewnętrznych zobowiązań finansowych [ARI 2013]. Przedłużający się kryzys gospodarczy na świecie i spowolnienie gospodarcze w Polsce spowodowały, że w 2012 r. 40% firm finansowało swoje potrzeby wyłącznie z kapitału własnego [Raport diagnostyczny 2014:39].

Najczęściej wybieranym przez małe i średnie przedsiębiorstwa źródłem kapitału zewnętrznego były w 2012 r. kredyty bankowe. W pierwszej połowie 2013 r., podobnie jak w poprzednich latach, największą popularnością cieszył się kredyt w rachunku bieżącym – co piąta firma korzystała z takiego kredytu, a co dziesiąta z kredytu obrotowego, zaś z kredytu inwestycyjnego – tylko 5% [Ministerstwo Gospodarki 2013]. Wśród firm najmniejszych o kredyt starała się co dziesiąta firma, wśród małych – co czwarta, natomiast w grupie średnich – co piąta.

W związku z rozbudowaną siecią banków spółdzielczych na obszarach wiejskich oraz znajomością lokalnych uwarunkowań, tendencje te można odnieść z dużym prawdopodobieństwem do przedsiębiorstw i osób rozpoczynających działalność na wsi. Przy czym, zdaniem autorów raportu, z badania przeprowadzonego na zlecenie PARP w 2010 r. [Badanie PARP 2010:49], małe i średnie przedsiębiorstwa zlokalizowane na obszarach wiejskich, wbrew przyjętym opiniom, zdecydowanie częściej korzystają z kredytu niż podmioty w małych i dużych miastach. Tylko 2,6% nieubiegających się o kredyt stanowiły przedsiębiorstwa z siedzibą na wsi [Badanie PARP 2010:49].

W odniesieniu do sytuacji kobiet, generalnie rzadziej korzystają one z kredytów jako zewnętrznego źródła finansowania [Marlow, Patton 2005]. Może

to mieć związek z istnieniem specyficznej grupy barier odnoszących się do przedsiębiorczości kobiet [Łuczka 2013:166]:

- właścicielki małych i średnich przedsiębiorstw w większym stopniu niż mężczyźni właściele preferują własne środki finansowe,
- kobiety mają trudności w uzyskaniu *venture capital*,
- kobiety doświadczają dyskryminacji na rynku kredytowym (dane z USA),
- kobiety mają mniejszą wiarygodność kredytową ze względu na niższy wskaźnik przetrwania firmy.

Na bariery w dostępie do finansowania zwraca również uwagę w swoich badaniach nad przedsiębiorczością kobiet E. Lisowska [2001:86–93].

Drugim, zaraz po kredycie bankowym, chętnie wybieranym źródłem finansowania małych i średnich przedsiębiorstw był leasing [*MŚP pod lupą* 2011]. Jednak w przypadku firm, których właścicielami są kobiety lub nią zarządzają, leasing cieszy się mniejszym zainteresowaniem niż wśród firm, których właścicielami są mężczyźni oraz firm „mieszanych” [www.lesing.org.pl]. Przedsiębiorcy wybierają leasing przede wszystkim jako sposób zakupu pojazdów – głównie osobowych, ale odnotowywany jest również dynamiczny wzrost zakupu pojazdów ciężkich: do 3,5 t oraz ciężarowych, ciągników siodłowych, naczep/przyczep i autobusów. Drugim segmentem leasingu jest finansowanie zakupu maszyn i urządzeń [*MŚP pod lupą* 2011].

Jeśli chodzi o sektor rolniczy, w pierwszym półroczu 2011 r. wartość umów na finansowanie maszyn rolniczych przekroczyła 893 mln zł i stanowiła prawie 60% wartości całego leasingu dla rolników w 2010 r. Zainteresowanie leasingiem wśród rolników związane jest niewątpliwie z unijnymi dotacjami, dzięki którym mogą oni modernizować swoje gospodarstwa. Przedsiębiorstwa to – obok jednostek samorządu terytorialnego – grupa beneficjentów o największej wartości projektów realizowanych w ramach Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia [*Przedsiębiorczość w Polsce* 2013]. Według stanu na koniec 2012 r. ich wartość wyniosła 74,6 mld zł, tj. 97% wartości stanu wszystkich kredytów inwestycyjnych udzielonych przedsiębiorstwom przez działające w Polsce monetarne instytucje finansowe (w 2011 – 69%). Projekty o najwyższej łącznej wartości wkładu UE realizowane były przez przedsiębiorstwa w ramach PO Infrastruktura i Środowisko – 33,5 mld zł oraz PO Innowacyjna Gospodarka – 18 mld zł. Projekty przedsiębiorstw finansowane w ramach szesnastu Regionalnych

Programów Operacyjnych opiewały na łączną kwotę dofinansowania ze środków UE wynoszącą 14 mld zł. Udział wszystkich przedsiębiorstw w wydatkowaniu unijnych środków na koniec 2013 r. oceniany był na 32% i 85 710 mln zł [*Przedsiębiorczość w Polsce 2013*].

Programem przeznaczonym dla obszarów wiejskich był Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013 (PROW). Rozwojowi przedsiębiorczości, tworzeniu nowych firm i miejsc pracy oraz podnoszeniu dochodowości gospodarstw dedykowane zostały przede wszystkim dwa działania: *Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej* oraz *Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw*. Służyły one aktywizacji mieszkańców obszarów wiejskich przez budowanie potencjału społecznego na wsi. W ramach Osi IV realizowane były trzy działania, z których *Wdrażanie lokalnych strategii rozwoju* wspierało rozwój przedsiębiorczości na wsi.

Źródłem finansowania firm mogą być także fundusze pożyczkowe, udzielające pożyczek dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz osób rozpoczynających działalność gospodarczą, które napotykają trudności w zdobywaniu finansowania komercyjnego z powodu braku wymaganych zabezpieczeń lub historii kredytowej. Fundusze pożyczkowe udzielają pożyczek przeznaczonych na cele inwestycyjne, obrotowe lub inwestycyjno-obrotowe. Zgodnie z danymi uzyskanymi z 70 funduszy pożyczkowych w 2012 r. dysponowały one kapitałem pożyczkowym o wartości 1983 mln zł oraz udzieliły od początku działalności ponad 82,4 tys. pożyczek. Na koniec 2012 r. nastąpił wzrost średniego wyposażenia kapitałowego funduszy o około 17%. W 2012 r. udzielono blisko 8,3 tys. pożyczek o średniej wartości 77,8 tys. zł. Wartość udzielonych pożyczek wzrosła w porównaniu z 2011 r. o blisko 12%. Według wielkości przedsiębiorstw, 75% ogólnej liczby udzielonych pożyczek przypadło mikroprzedsiębiorcom, 20% małym przedsiębiorcom oraz 4% średnim przedsiębiorcom. Spośród ponad 70 funduszy pożyczkowych dwa koncentrują się głównie na przedsiębiorstwach wiejskich (FDPA i FWW). Fundusze pożyczkowe w porównaniu do banków komercyjnych mają bardziej uproszczone procedury uzyskania pożyczki, a ich oferta cenowa jest znacznie korzystniejsza, w związku z dokapitalizowaniem funduszy ze środków publicznych i UE. Jednak beneficjenci dotacji unijnych nie mogą skorzystać równocześnie ze środków większości funduszy pożyczkowych jako finansowania pomostowego, ponieważ stanowiłoby to podwójne finansowanie środkami UE.

W 2012 r. blisko 2% przedsiębiorców skorzystało z pozyskania inwestora zewnętrznego, który nie wymagał od nich zwrotu wniesionego kapitału [ARI 2013]. Ponad połowa inwestycji została skierowana do branży biotechnologicznej (26,5%) i konsumpcyjnej (24%). Rośnie również znaczenie usług finansowych, które stanowiły 18%. Większość środków, podobnie jak w latach ubiegłych, przeznaczono na spółki dojrzałe (ok. 63%, tj. 344 mln euro), a ok. 30% na spółki dynamicznego wzrostu (157 mln euro). Zarówno struktura finansowanych dotąd przedsięwzięć, jak i stopień ich dojrzałości nie wskazują na to, aby fundusze *private equity* miały znaczący udział na obszarach wiejskich [Raport Diagnostyczny 2014:37–49].

Struktura źródeł finansowania przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety zamieszkujące obszary wiejskie województwa podlaskiego

Badaniem *Przedsiębiorczość kobiet na obszarach wiejskich na przykładzie województwa podlaskiego* objęto właścicielki i współwłaścicielki firm z terenów wiejskich województwa podlaskiego, które zarejestrowały swoją działalność gospodarczą w formie osoby fizycznej lub spółki cywilnej oraz w trakcie badań znajdowały się w rejestrach jako firmy aktywne. W badaniu zastosowano takie metody badawcze, jak: *desk research*, badania ilościowe bazujące na badaniu ankietowym (kwestionariuszowym) przeprowadzonym metodą bezpośrednią (PAPI – Paper and Pencil Interviewing) – 150 kobiet – przedsiębiorców oraz badanie jakościowe – pogłębione wywiady indywidualne (IDI – Individual In-Depth Interview) z 30 kobietami – przedsiębiorcami. W doborze próby została zastosowana metoda Respondent-Driven Sampling (RDS), określona w literaturze jako quasi-losowa, która dostarcza wyniki najmniej zniekształcone błędami systematycznymi [Salganik, Heckathorn 2004:193–239].

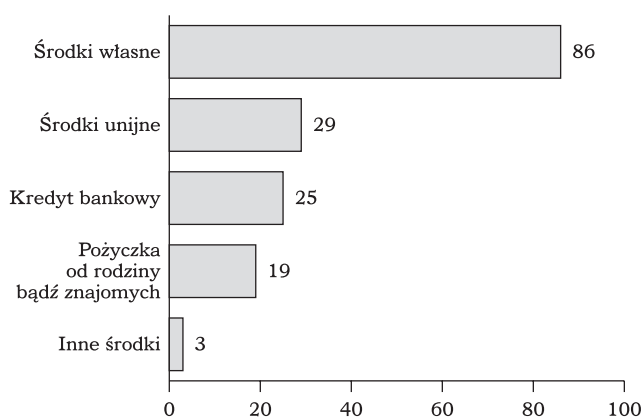
Struktura źródeł finansowania przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety zamieszkujące obszary wiejskie województwa podlaskiego objęte badaniem jest podobna do ogólnej tendencji w finansowaniu działalności gospodarczej. Wyniki badań wskazują, że środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej kobiet były głównie środkami własnymi

(86%), po części środkami unijnymi (29%), a w 25% były to środki uzyskane w wyniku zaciągnięcia kredytu bankowego (rysunek 1).

Poniesione nakłady inwestycyjne w prowadzonych przez kobiety firmach w ciągu ostatnich dwóch lat w większości gwarantowały jedynie utrzymanie przedsiębiorstwa na rynku (63%). Dla 24% badanych umożliwiała wzrost udziału firmy w rynku lub podnosiły konkurencyjność. Natomiast 14% kobiet przedsiębiorców nie ponosiło żadnych nakładów inwestycyjnych w ciągu ostatnich dwóch lat funkcjonowania firmy (rysunek 2).

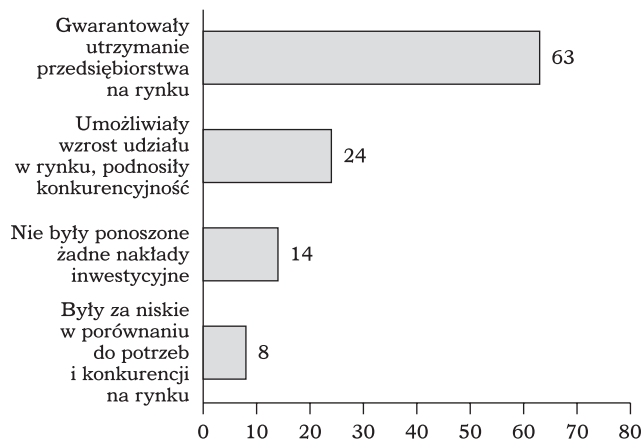
Nakłady inwestycyjne w badanych przedsiębiorstwach przede wszystkim gwarantowały utrzymanie ich na rynku, przy czym sytuacja najbardziej dotyczyła firm funkcjonujących na rynku od 6 do 10 lat. Właścicielki firm z ponad dziesięcioletnim stażem na rynku podkreślały najczęściej, że ponoszone nakłady

Rysunek 1. Środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej kobiet z województwa podlaskiego (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania *Przedsiębiorczości kobiet na obszarach wiejskich na przykładzie województwa podlaskiego*, N = 150.

Rysunek 2. Nakłady inwestycyjne w firmach prowadzonych przez kobiety z województwa podlaskiego w latach 2012–2014 (w %)



Źródło: jak do rysunku 1.

inwestycyjne były za niskie w porównaniu do potrzeb i konkurencji na rynku. Firmy, w których nie były ponoszone żadne nakłady, to przede wszystkim firmy najmłodsze – istniejące na rynku do 3 lat. Firmy, w których nakłady inwestycyjne umożliwiały wzrost udziału w rynku oraz podnosiły konkurencyjność, to firmy funkcjonujące na rynku od 3 do 5 lat (tabela 1).

Firmy respondentek w większości nie korzystały z publicznych środków zewnętrznych na rozwój firmy (67%). Wymienianymi powodami braku aplikowania o środki zewnętrzne były najczęściej brak zainteresowania jakąkolwiek pomocą (35%) oraz zbyt skomplikowana dokumentacja (35%). Część kobiet (12%) nie wiedziała o takiej możliwości. Inne deklarowane przez badane kobiety powody niekorzystania z publicznych środków zewnętrznych to zbyt ogólna (niedostateczna) pomoc ze strony konsultantów, nieotrzymanie pomocy z tych programów mimo aplikowania, brak wiedzy, gdzie zwrócić się o taką pomoc (rysunek 3).

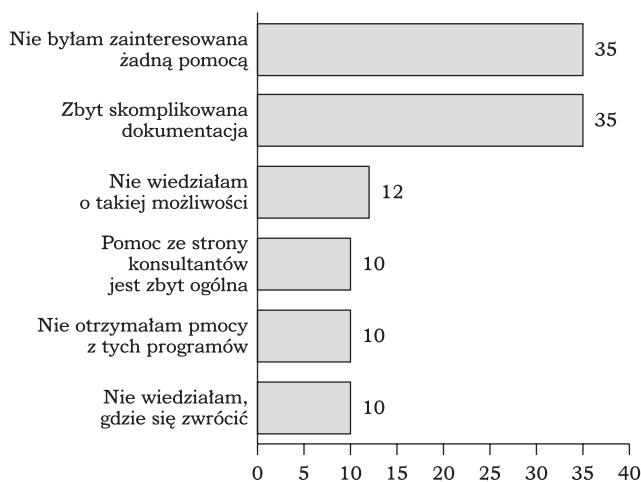
Tabela 1. Nakłady inwestycyjne a czas funkcjonowania firmy na rynku (w %)

Wielkość nakładów inwestycyjnych	Czas funkcjonowania firmy na rynku			
	do 3 lat	od 3 do 5 lat	od 6 do 10 lat	ponad 10 lat
Gwarantowały utrzymanie przedsiębiorstwa na rynku	57	64	70	63
Były za niskie w porównaniu do potrzeb i konkurencji na rynku	7	4	7	12
Nie były ponoszone żadne nakłady inwestycyjne	17	14	7	15
Umożliwiły wzrost udziału w rynku, podnosiły konkurencyjność	24	32	27	17

Źródło: jak do rysunku 1.

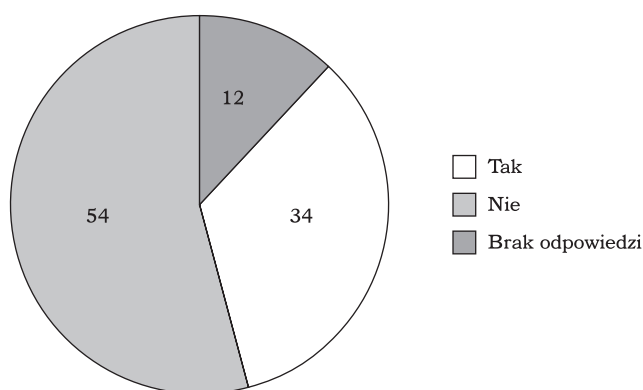
Warte podkreślenia jest to, że aż 54% badanych kobiet – przedsiębiorców nie zamierza w przyszłości skorzystać z publicznych środków zewnętrznych przeznaczonych na rozwój firmy. Niemniej jednak jedna trzecia kobiet – przedsiębiorców (34%) deklaruje zamiar skorzystania z takich środków (rysunek 4).

Rysunek 3. Powody niekorzystania przez kobiety – przedsiębiorców z województwa podlaskiego z publicznych środków zewnętrznych (w %)



Źródło: jak do rysunku 1.

Rysunek 4. Zamiar skorzystania przez kobiety – przedsiębiorców z województwa podlaskiego z publicznych środków zewnętrznych na rozwój firmy w najbliższych latach (w %)



Źródło: jak do rysunku 1.

Badane kobiety przedsiębiorcy z województwa podlaskiego wykorzystywały publiczne środki zewnętrzne przede wszystkim na uruchomienie i rozwój mikroprzedsiębiorstwa, zakup wyposażenia biurowego, szkolenia i doradztwo, działania związane z ochroną środowiska.

Podsumowanie

Celem opracowania była analiza źródeł finansowania działalności gospodarczej małych i średnich przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety z obszarów wiejskich województwa podlaskiego. Można zauważyć, że kobiety w niewielkim stopniu wykorzystują istniejące możliwości w zakresie pozyskania kapitału z instytucji finansowych. W przypadku badanych kobiet z województwa podlaskiego, 86% środków finansowych na rozpoczęcie działalności pochodziło ze środków własnych. Preferowane jest zatem finansowanie z kapitału własnego; kobiety rzadko sięgają po zewnętrzne źródła finansowania, takie jak kredyty i pożyczki. Dotyczy to także mężczyzn, o czym traktuje publikacja Zabierowskiego et al. [2012] – 17% małych i średnich firm korzysta z kredytów i pożyczek. W literaturze zjawisko to określane jest „mentalnością kredytową małego i średniego przedsiębiorcy” [Łuczka 2013:32–33].

Z badań przeprowadzonych na zlecenie Agencji Rozwoju Innowacji SA wynika, że przedsiębiorców zniechęcają procedury uzyskania kapitału zewnętrznego (53,3%), wysokie koszty jego pozyskania (43,75%) oraz wymagane zabezpieczenia (38,54%). Znalazło to potwierdzenie w badaniach kobiet – przedsiębiorców z obszarów wiejskich województwa podlaskiego, które wskazywały zwłaszcza na „skomplikowaną dokumentację” (wielokrotnie podkreślane w wywiadach indywidualnych).

Główne przyczyny odmowy przyznania kredytu firmom z sektora MŚP według badań ogólnopolskich to brak zdolności kredytowej (71%) lub brak zabezpieczeń (24%). Pozostałe przypadki wynikały z braków w dokumentacji i innych powodów. W ocenie instytucji finansujących problemem małych firm jest także słabe przygotowanie wniosków o dofinansowanie. Ma to potwierdzenie w badaniu kobiet – przedsiębiorców z obszarów wiejskich województwa podlaskiego. Istotnym elementem decyzji kredytowej jest także rentowność przedsięwzięcia, która w przypadku przedsiębiorstw wiejskich, z uwagi na ich w większości ograniczony lokalny charakter, jest dużo niższa niż w przypadku przedsiębiorstw działających w mieście. Dotyczy to szczególnie przedsiębiorstw z branży usług dla ludności, dla których rynek na wsi jest jeszcze stosunkowo niewielki z powodu niskich dochodów mieszkańców wsi.

Z wywiadów indywidualnych przeprowadzonych wśród badanych kobiet – przedsiębiorców wynika, że przygotowanie wniosku i biznesplanu oceniają one jako bardzo skomplikowane. Według tych kobiet

tylko firmy mające odpowiednio prowadzoną księgowość lub pomoc firm konsultingowych są w stanie przygotować dokumentację i zrealizować inwestycje, co przekłada się bezpośrednio na wysokie koszty, jakie trudno ponieść dopiero rozpoczynającej działalność firmie. Zdaniem badanych rozpoczęcia działalności nie ułatwia także długi okres rozpatrywania wniosków. Potwierdzają to statystyki, według których średni czas dla wniosków zakończonych podpisaniem umowy wynosił 301 dni, a dla spraw negatywnie rozpatrzonych – 256 dni [www.minrol.gov.pl]. Dużym problemem jest także sposób finansowania inwestycji, który przez długi czas opierał się na zasadzie refundacji kosztów. Barierą w uzyskaniu kredytu, zwłaszcza dla nowo powstających firm, jest również brak historii kredytowej oraz wkładu własnego.

Czynnikiem warunkującym rozwój przedsiębiorczości jest dostęp do finansowania. Jest to jeden z głównych problemów w przypadku sektora małych i średnich firm, oprócz problemu ze znalezieniem klientów [Zabierowski et al. 2012:48]. Niewątpliwie barierą w pozyskiwaniu finansowania zewnętrznego jest niski poziom wiedzy przedsiębiorców, w tym kobiet, o możliwościach finansowania działalności gospodarczej. Wydaje się zatem konieczne przygotowanie przedsiębiorców do korzystania z oferty instytucji finansowych. Podniesienie kompetencji przedsiębiorców i nabycie przez nich nowych umiejętności nabiera szczególnego znaczenia w nadchodzącej unijnej perspektywie finansowej.

Bibliografia

- ARI 2013, *Finansowanie MŚP w Polsce w 2012 roku*, Agencja Rozwoju Innowacji S.A., Warszawa.
- Badanie PARP [2010], *Badanie rynku wybranych usług wspierających rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności w Polsce. Obszar: finansowanie zwrotne, Raport końcowy*, PARP, Warszawa.
- Brdulak H. [2013], *Wpływ zarządzania różnorodnością na konkurencyjność przedsiębiorstwa: analiza raportów instytucji finansowych i firm consultingowych – wybrane aspekty*, „Kobieta i Biznes”, 1–4.
- Lisowska E. [2001], *Bariera przedsiębiorczości kobiet*, w: *Przedsiębiorczość kobiet – wyzwanie XXI wieku*, red. B. Kożuch, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Lisowska E. [2001a], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, „Monografie i Opracowania” nr 494, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.
- Łuczka T. [2013], *Makro i mikroekonomiczne determinanty struktury kapitału w małych i średnich przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Marlow S., Patton D. [2005], *All credit to men? Entrepreneurship, finance, and gender*, „Entrepreneurship Theory and Practice”, No 6.
- Ministerstwo Gospodarki [2013], *Trendy rozwojowe sektora MŚP w ocenie przedsiębiorców w drugiej połowie 2012 roku*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa.
- MŚP pod lupą [2011], Raport, Europejski Fundusz Leasingowy, Warszawa.
- Przedsiębiorczość w Polsce* [2013], Ministerstwo Gospodarki, Departament Strategii i Analiz, Warszawa.
- Raport diagnostyczny [2014], *Opracowanie koncepcji systemowego wsparcia przedsiębiorczości na obszarach wiejskich w ramach projektu pn. Rozwój przedsiębiorczości na terenach wiejskich – diagnoza, kierunki, rekomendacje dla polityki rozwoju obszarów wiejskich*, PAN, IGiPZ, FDPA, Warszawa.
- Raport PARP [2013], *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011–2012*, PARP, Warszawa.
- Salganik M., Heckathorn D. [2004], *Sampling estimation in hidden populations using respondent-driven sampling*, „Sociological Methodology”, Vol. 34.
- Survey of the observatory of European SMEs 2007. Analytical report*, Eurobarometr, the Gallup Organisation.
- Zabierowski P., Węclawska D., Tarnawa A., Zadura-Lichota P., Bratnicki M. [2012], *Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska 2011*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Warszawa.
- <http://leasing.org.pl/pl/aktualnosci/2015/mikro-male-i-srednie-przedsiębiorstwa-potrzebują-leasingu>, data dostępu 14.09.2015.
- <http://www.minrol.gov.pl/Wsparcie-rolnictwa-i-rybolowstwa/PROW-2007-2013/Monitoring-i-sprawozdawczosc-PROW-2007-2013/Zbiorcze-sprawozdania-okresowe-z-realizacji-PROW-2007-2013>, data dostępu 20.09.2015.

Editorial

This issue of “Women and Business” presents results of research conducted as part of an international scientific research platform Winnet Center of Excellence (WCEX). The platform was created at the University of Szczecin as a result of the Thematic Winnet BSR project: Women, innovation and sustainable development in the Baltic Sea Region, implemented between 2013 and 2016 by partners from Estonia, Lithuania, Latvia, Poland and Sweden, co-financed by the Swedish Institute in Stockholm.

The issue opens with an article by Dorota Witkowska, Aleksandra Matuszewska-Janica and Krzysztof Kompa *Selected aspects of professional activity of women in the tourism and ICT industries in the Baltic Sea Region countries*. The authors point out that despite a steady increase in the level of professional activity of women, gender-based employment segregation is still noticeable. The tourism sector is highly feminised (except for Denmark and Sweden), while the ICT sector is highly masculinised.

Another article *Innovativeness of women-owned businesses in the sectors of tourism and creative industries/services in the Baltic Sea countries* by Ewa Lisowska and Ewa Rumińska-Zimny discusses results of a pilot study among women-owned businesses in Estonia, Lithuania, Latvia, Poland and Sweden. Businesses from the sector of creative industries implemented more innovations than those from the tourism sector. Although it was a pioneer study, according to the authors, the achieved results are to be treated as a contribution to further research, among other things, due to an insignificant number of the companies studied (102).

An article by Anna Turczak and Patrycja Zwiech *Main sources of income of women and men in Poland* addresses the issue of main sources of income in the context of professional activity and social se-

curity benefits. The authors prove on the basis of Central Statistical Office (GUS) data that gender in a significant manner, and more importantly – increasingly determines the main source of income.

On the other hand, Alina Szepelska in her article *Financings sources for business activities run by women from rural areas, as exemplified by the Podlaskie Voivodeship* points out among other things that women make very little use of the external financial resources. This is not only associated with refusals to bank credits due to lack of creditworthiness but also, as individual interviews with women have shown, with difficulties encountered in the process of credit application procedure.

Academic research into entrepreneurship, and in particular into innovativeness and competitiveness of economy from the gender perspective is still scarce. The issue has been growing in importance because of demographic changes in Europe and the need to make wider use of economic potential of women. Winnet Center of Excellence created at the University of Szczecin is to support such research initiatives in the context of achieving the objectives of sustainable development of the Baltic Sea Region countries, as well as the European Union strategy for this region and the Europe 2020 strategy.

Finally, it is worthwhile to point out that the WCEX format, based on the Swedish Winnet model, allows for the selection of research topics and their analysis in strict cooperation with business practice and the government (also at the local level) as well as women's organisations, in order to ensure application of the academic research conducted to economic policy.

Ewa Lisowska
Ewa Rumińska-Zimny
Britt-Marie S. Torstensson

Dorota Witkowska

The University of Lodz

Aleksandra Matuszewska-Janica

The Warsaw University of Life Sciences

Krzysztof Kompa

The Warsaw University of Life Sciences

Selected aspects of professional activity of women in the tourism and ICT industries in the Baltic Sea Region countries

Introduction

Increasing the level of professional activity of women is one of the priorities of the European Union (EU) policy. Sources of this approach should be seen primarily in demographic changes, and mainly in the problem of a growing number of post-working age people [Kotowska 2008; Sztanderska, Grotkowska 2009:57]. Research presented in the literature also shows that greater female labour participation rate may have a positive impact on economic growth [Tsani et al. 2013]. Professional activity of women is stimulated by a number of factors, the situation is, therefore, not uniform in the culturally and economically diversified Europe, and comparisons for the EU countries are presented, among others, in the papers by Jaumotte [2003], Genre et al. [2010], Cipollone et al. [2014], Matuszewska-Janica [2016].

The purpose of the study is to present the situation of professional activity of women in the ICT industry (information and communication technology) and the industry of selected tourist services in the countries of the Baltic Sea Region (BSR) which are EU member states. The Baltic Sea Region forms one of the micro-regions of the European Union for which special strategies are formulated. These strategies aim, among others, to strengthen transnational cooperation, which can as a result lead to greater territorial cohesion and potential of the region. The research was conducted as part of the WINNET

(*Winnet Centre of Excellence*) project, and more precisely, within the scope of measure defined as: *WP4 – Gender analysis of the SMEs in ICT and tourism in the BSR – quantitative approach*.

The research covered analysis of the structure and dynamics of employment rates by gender in the indicated industries. Because of the guidelines formulated in the Europe 2020 strategy, the analysis focussed on the 20-64 age group¹. The analysis takes into account 8 countries from the Baltic Sea Region that are EU member states: Germany, Denmark, Finland, Sweden (the so-called old member states designated as BSR-EU15) and Poland, Lithuania, Latvia and Estonia (states from the group that acceded to the EU after 2003, hereinafter referred to as BSR-NM10).

Selected aspects of professional activity of women

According to the Eurostat statistics, the level of professional activity of women² has been systematically increasing over the last decades. At present, for the EU as a whole (28 countries) in the 20-64 age group it accounts for 70.5% (professional activity has risen since 2002 by 6.1 p.p.)³. Professional activity of women is, however, characterized by large regional differences, which is mainly a result of diverse cultural, economic, social and political conditions. The main factors that motivate women to greater pro-

professional activity indicated in the literature include activities associated with the family policy (Cipollone et al. [2014] indicates for example access to care over children and dependent persons) and the labour market policy (Jaumotte [2003] tackles for example the issue of the possibility to increase the flexibility of employment). Another aspect pointed out in the literature are economic considerations. Eberharter [2001] indicates that women from less affluent families do not decide to limit their professional activity to such an extent as women from the more financially well-off ones.

Professional activity of women differs from professional activity of men. Apart from the fact that much fewer women are considered to be as labour force members, women more often decide to work on a part-time basis. According to the Eurostat statistics, women also less often take on a second job, less often become self-employed and face a higher risk of unemployment. Differences in the employment rates for women and men are usually explained on the basis of two theories: the human capital theory [Becker 1964; Blau 2012; Polachek 1981 and 2004; Haager 2000] and the preference theory [Hakim 2002 and 2006; Kotowska et al. 2007; Kurowska 2012; Kuropatwa 2014].

An important phenomenon associated with the participation of women in professional life is their increased activity in certain occupations and segments of the labour market. Women more often than men work in certain positions (such as e.g., office employees, service employees) and in certain branches of industry, such as education, health or social care [England 2005; Burchell et al. 2015] or in the public sector [Barón and Cobb-Clark 2010; Anghel et al. 2012].

Employment rates for women in the industries which the presented analysis relates to are also significantly varied. In the ICT industry, the representation of women is smaller than the representation of men (women account for approx. 31% of employees). A few facts are indicated in the report prepared in 2013 by order of the European Commission *Women active in the ICT sector* [2013]. First of all, only 29 out of 1,000 graduates have an IT or related degree. Secondly, only four of them later choose to work in the ICT industry. Thirdly, the report states that an increase in the number of women employed in this industry may contribute to the growth of the GDP in the EU by 9 billion euro. Therefore, paths were suggested to facilitate the introduction of changes. They relate to:

- increasing the role of women in the industry through more transparent career paths,
- making it easier for female entrepreneurs to access various programs aimed at raising funds for setting up and developing a business,
- improving working conditions in the industry.

The tourism industry is more feminised than the ICT industry. In 2014, female labour participation rate in this industry was 54% for the EU countries. It is indicated in the literature that the tourism industry is one of the main employers and has great potential to create new jobs. This is a consequence of the fact that many social classes have become wealthier and people have more free time [Jarosz 2006:40]. A characteristic feature of this industry is seasonal work. The report of [Karpieńska-Mizielińska et al. 2008] presents a broad discussion on the seasonality of employment in the tourism services industry. The report analyses, among other things, preferences concerning the persons employed. It has turned out that employers were willing to employ women and students. On the other hand, the study of [Rykowska et al. 2013:184] indicates that the largest number of micro enterprises owned or co-owned by women⁴ provide accommodation and food services.

Definition of the ICT and tourism industries

Due to globalisation and technological advancement the Information and Communication Technologies (ICT) support the functioning of the other industries and have become an indispensable part of nearly any sphere of life. The ICT industry is regarded as one of the most innovative and comprises two subgroups of activities. The first one is associated with the production of communication devices, such as: computer hardware, communications equipment, network equipment, data transmission equipment and office equipment. The other group relates to the services, namely the creation of software, the telecommunications or IT services⁵.

As a separate form of activity, the ICT industry was isolated as late as in the NACE review of 2006, officially in force since 2008 (NACE 2). In this version, the ICT industry at the first level was classified as section J. Unfortunately this industry refers only to the ICT-related services. Production within ICT has remained in the large group associated with production and classified as section D. Generally accessible data of both Eurostat, as well as national

statistical offices mostly use references to the first level of the NACE classification. That is why this study focuses only on the analysis of employment rates in the service-related ICT industry.

The tourism industry is defined as an industry associated with the production of goods and services strictly connected with the tourist service, such as the operation of hotels, catering services, generally understood transport, operation of travel agencies, as well as the recreation and entertainment (cf. guidelines of the United Nations World Tourism Organisation – UNWTO). Similarly as in the case of the ICT industry, the Eurostat classification does not differentiate the tourism industry defined in this way. The main group isolated (at the first level) comprises only the accommodation and food activity, which in the NACE 2 is classified as section I (in the previous version of NACE 1.1 – as section H). That is why this study focuses only on analysing the employment rates in the accommodation and food industry.

The structure and dynamics of employment rates in the ICT and tourism industries

The situation in both industries will be analysed on the basis of Eurostat data from the 2008-2014 Labour Force Survey (LFS)⁶. The research methods applied comprise known measures of dynamics and defined indicators, i.e.:

- labour participation rate in a given industry in the total number of employees:

$$pSE_{it}^k = \frac{SE_{it}^k}{E_{it}} \cdot 100\% \quad (1)$$

where:

SE_{it}^k – number of persons employed in k industry and i country/region in the period t ; E_{it} – number of persons employed in i country/region in the period t ; $t = 2008, \dots, 2014$; $k =$ ICT industry, tourism industry, $i =$ Denmark, Finland, Germany, Sweden, Poland, Estonia, Lithuania, Latvia, UE28;

- feminisation rate in the industry:

$$pFE_{it}^k = \frac{FE_{it}^k}{SE_{it}^k} \cdot 100\% \quad (2)$$

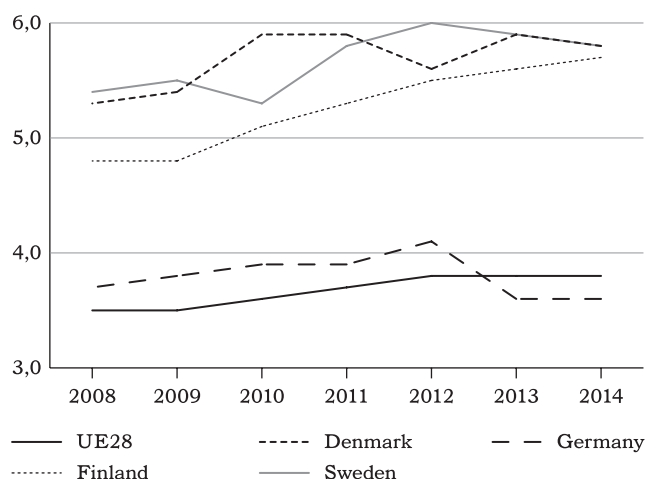
where:

FE_{it}^k – number of women employed in k industry and i country in the period t ; other designations the same as in formula (1).

Employment rate in the ICT industry

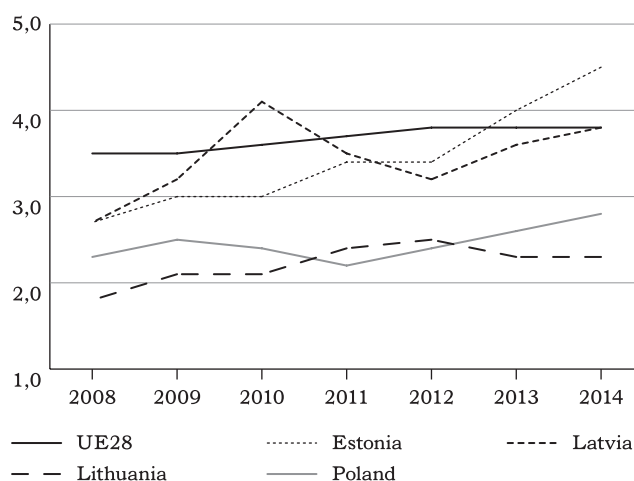
In the years 2008-2014, an increase in the employment rate in this industry of 2.8% to 3% was noted in the EU28 countries. For men this rate increased from 3.5% to 3.8%, while for women it oscillated between 2.1% and 2.0%. Detailed information on the evolution of this indicator in the BSR countries is presented in figures 1, 2, 3 and 4.

Figure 1. Male labour participation rate in the ICT industry in the total number of working men aged 20-64 in the EU and Denmark, Finland, Germany and Sweden, in the years 2008-2014



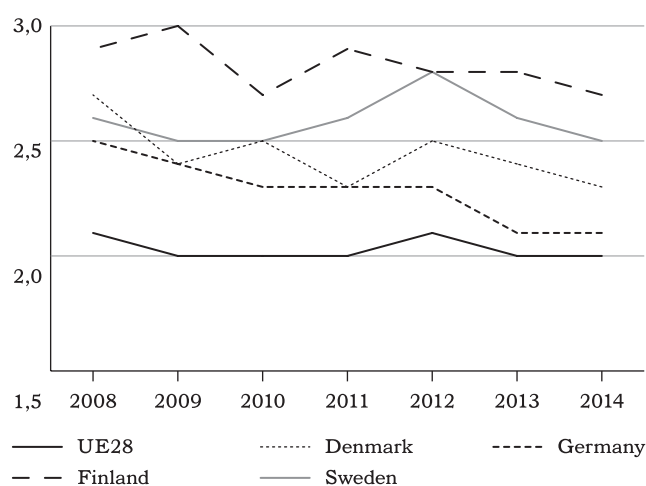
Source: own work.

Figure 2. Male labour participation rate in the ICT industry in the total number of working men aged 20-64 in the EU and Estonia, Lithuania, Latvia and Poland, in the years 2008-2014



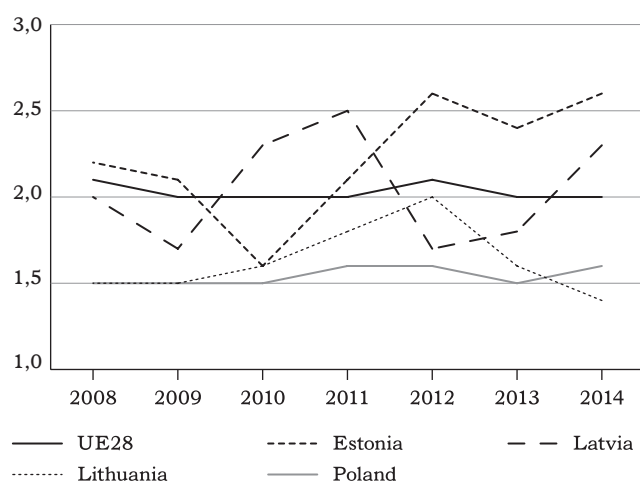
Source: own work.

Figure 3. Female labour participation rate in the ICT industry in the total number of working women aged 20-64 in the EU and Denmark, Finland, Germany and Sweden, in the years 2008-2014



Source: own work.

Figure 4. Female labour participation rate in the ICT industry in the total number of working women aged 20-64 in the EU and Estonia, Lithuania, Latvia and Poland, in the years 2008-2014



Source: own work.

In 2014, the largest percentage of men employed in the ICT industry was noted in Denmark and Sweden (5.8%) as well as in Finland (5.7%). For these three countries, one can observe an increase in the value of the *pSE* indicator and its convergence in the analysed period. In Germany, until 2012, the participation was slightly higher than for the EU28 as a whole; however, in 2013 and 2014, the value of this indicator dropped below the EU level. As regards new member states from the BSR, in 2014,

Estonia was the only country where the value of the *pSE* indicator exceeded the EU level, while the value reached for Latvia equalled this indicator. In Poland and Lithuania, it was much lower (2.8% and 2.3% respectively). In general, during the whole analysed period, the last two countries did not manage to reach the employment rate for men in the ICT industry that would exceed the EU average.

First of all, the female labour participation rate in the ICT industry is much lower than the male participation rate. Among the analysed countries, women most frequently chose to work in this industry in Finland and Sweden (in 2014 the participation rates were 2.7% and 2.5% respectively), then in Estonia (2.6%), Denmark (2.3%) and Germany (2.1%). Similarly as in the case of men, the employment rate for women in the ICT industry was lower than the EU level during the whole analysed period only in Poland and Lithuania (1.6% and 1.4% respectively).

Table 1 presents changes to the number of employees and changes to the *pSE* indicator for the ICT industry. The presented data show different dynamics of change for women and men (opposite trends). In the analysed countries, an increase in the employment rate was noted in the group of men, while decreases were more often noted in the group of women. As regards the EU as a whole, the employment rate for men in the ICT industry increased by 5.2% (annual average 0.9%), whereas in the case of women, it decreased by 3.3% (average per annum 0.6%).

Taking into account detailed changes to the employment rate, it must be concluded that large differences are observed between countries from the analysed group. The largest increase in the employment rate for men is noted in Estonia (by as much as 63.5%, annual average 8.5%). An over 20-percent increase in the employment rate was also noted in Poland (26%) and Latvia (20.3%). Among the new BSR countries, both increase in the employment rate for men and average rate of change was on average higher than in the group of the "old fifteen" countries. In the latter group, the largest increase in the number of working men was noted in Finland (13.7%). A decrease in the employment rate for men was noted only in Germany – by 1.8%.

The situation is different in the case of women. Although most countries noted drops in the employment rates; three countries saw an increase in the number of working women, namely: Estonia (10.3%), Poland (by 9.4%) and Sweden (1.7%).

Table 1. Changes to the employment rate for women and men in the ICT industry in the years 2008-2014 in the BSR countries (in %)*

Region/country	Labour participation rate: average rate of change		Employment rate: average rate of change		Change in employment rates 2014/2008	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
UE28	-0.6	1.6	-0.6	0.9	-3.3	5.2
Denmark	-2.1	1.6	-2.8	0.6	-15.6	3.8
Germany	-2.7	-0.5	-1.7	-0.3	-9.6	-1.8
Finland	-1.2	3.1	-1.6	2.1	-9.2	13.4
Sweden	-0.4	1.2	0.3	1.6	1.7	9.9
Estonia	2.6	9.2	1.6	8.5	10.3	63.5
Latvia	1.7	6.0	-0.7	3.1	-4.0	20.3
Lithuania	-1.6	3.4	-2.5	1.6	-8.0	12.7
Poland	1.4	3.8	1.5	3.9	9.4	26.0

* Calculations of statistical indices and indicators are quoted from [Witkowska (ed.) 2004].

Source: own work.

Table 2. Dynamics in the employment rates for men and women in the ICT industry (relative changes year-to-year, %)

Region/ country	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
UE28	-0.6	-3.4	1.3	-1.0	1.0	0.8	2.6	2.2	-0.9	-4.0	1.7	2.1
Denmark	-3.0	-9.2	7.6	0.7	0.8	-10.0	-5.8	6.7	5.6	-1.7	-0.8	-2.1
Germany	1.2	-1.8	2.3	-1.6	1.1	-0.1	4.6	0.8	-11.1	-7.6	0.8	0.7
Finland	-3.5	1.5	6.9	-9.3	4.9	6.1	3.7	-2.1	-0.4	-3.4	1.5	-1.6
Sweden	-0.6	-5.3	-2.5	-0.2	10.0	5.8	3.7	8.1	-0.4	-3.6	-0.1	-2.3
Estonia	-2.4	-10.3	-2.4	-27.9	23.5	36.4	2.0	26.7	19.6	-6.6	13.9	5.6
Latvia	1.5	-22.8	18.5	25.6	-12.5	9.2	-5.0	-29.9	15.8	5.3	3.9	22.8
Lithuania	-2.3	-6.5	-4.8	0.0	18.3	11.0	7.0	13.5	-6.6	-19.8	0.0	-8.9
Poland	10.4	2.3	-5.7	-3.7	-5.6	7.4	9.5	-0.6	8.2	-1.6	8.2	5.9

Source: own work.

The largest decrease in the female labour force participation rate in the ICT industry occurred in Denmark (by 15.6%, annual average 2.8%), Germany (9.6%, annual average 1.6%) and Finland (9.2%, annual average 1.6%).

While analysing changes to the number of working women and men in the ICT industry (relative changes) – compare table 2 – one can note a few specific situations. In the case of Germany, in the group of men the only decrease in the employment rates was noted in 2013 compared to 2012, of as much as 11.1%. This was the largest drop in the employment rate for men year-to-year in the BSR-EU15 countries. During the other periods, the employment rates for men in Germany in this industry were on the increase, but not enough to compen-

sate for such a large drop. On the other hand, in 2011 compared to 2010, Sweden noted the highest growth of the employment rate for men among the BSR-EU15 countries (by 10%). Another increase in the employment rates took place in 2012 (by 3.7%). The other years saw drops, but they were so insignificant that in the whole analysed period, Sweden noted a nearly 10-percent increase in the employment rates for men. The largest changes occurred in the BSR-NM10 countries. In this case, the range of fluctuations (the maximum value minus the minimum value) of changes in the employment rates for men in the ICT industry is considerably larger than for the BSR-EU15 countries. For the analysed period, it accounted for 16.1 percentage points in the case of Poland to 31 percentage points in the case of

Lithuania. The largest *in plus* change year-to-year was noted in Estonia in 2011 (23.5%), and the *in minus* change in Latvia (–12.5%) in 2011 as well.

The largest drop in the employment rate for women from the BSR-EU15 countries in the ICT industry was noted in Denmark in 2011 (by 10%), and the largest growth in Sweden in 2012 – by 8.1%. Similarly as in the case of men, the employment rate for women in the ICT sector was characterised by a greater range of change in the BSR-NM10 countries. Here, the largest growth in the employment rate year-to-year occurred in Estonia – by 36.4%, and the largest drops were noted in Latvia in 2012 compared to 2011 (by 29.9%) and Estonia in 2010 compared to 2009 (by 27.9%).

Employment rate in the tourism industry (accommodation and food)

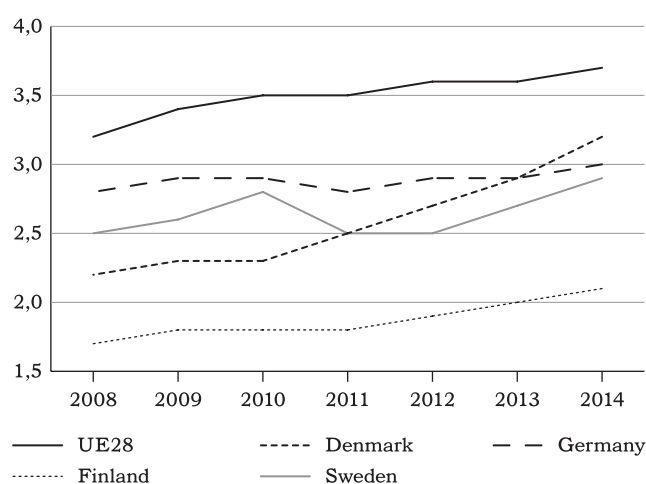
Labour participation rate (*pSE*) in the tourism industry (accommodation and food) in the years 2008–2014 in the EU28 increased from 4% to 4.4%. For men this rate increased from 3.2% to 3.7%, and for women from 4.9% to 5.2%. These numbers show by far greater female labour participation rate in this industry compared to the ICT industry and an increase in the employment rate for women in the accommodation and food industry, which indicates an opposite trend than in the case of the ICT industry.

Figures 5, 6, 7 and 8 show the values of *pSE* indicators in the BSR countries during the analysed period. In all the analysed countries, the male labour participation rate in the tourism industry was smaller than the rate for the EU as a whole. In 2014, it oscillated between 1% for Lithuania to 3.2% for Denmark. In addition, it should be noted that the male labour participation rate in this industry in the BSR-EU15 countries is on average higher than in the BSR-NM10 countries. In 2014, the female labour participation rate in the accommodation and food industry oscillated between 3.3% in Sweden to 6% in Estonia. In addition, Estonia was the only country, in which the *pSE* indicator for women exceeded the value for the EU28 as a whole.

Data presented in figures 5, 6, 7, 8 and in Table 3 show that upward trends have been noted for men in all the analysed countries (this relates both to the employment rates and labour participation rates in the accommodation and food industry). In the years 2008–2014, the employment rate for men increased

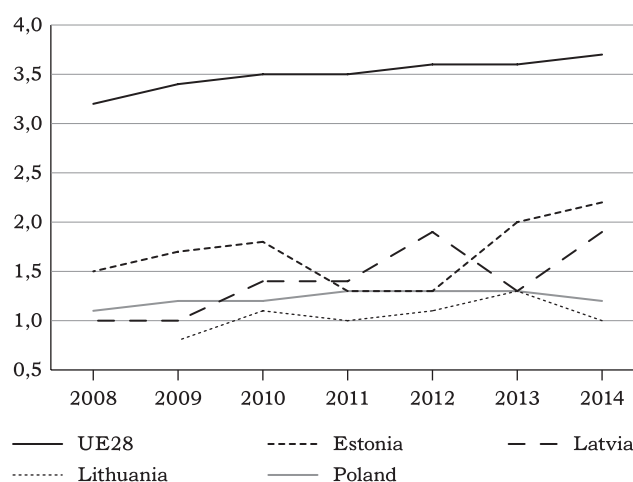
the most in Latvia (by as much as 68.8%) and in Estonia (37.5%), Denmark (37.2%) and Lithuania (36.2%). For women, a downward trend was noted in only two countries (Finland and Latvia). In these countries, the employment rate for women in 2014, compared to 2008, decreased by 12.3% and 4.2% respectively. The largest increase in the employment rates for women occurred in Denmark (by 31.1%) and Poland (by 11.7%).

Figure 5. Male labour participation rate in the tourism industry in the total number of working men aged 20–64 in the EU and Denmark, Finland, Germany and Sweden, in the period 2008–2014



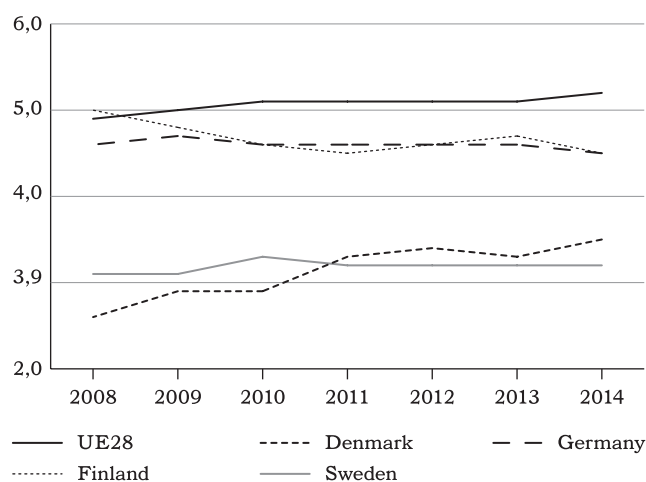
Source: own work.

Figure 6. Male labour participation rate in the tourism industry in the total number of working men aged 20–64 in the EU and Estonia, Lithuania, Latvia and Poland, in the period 2008–2014



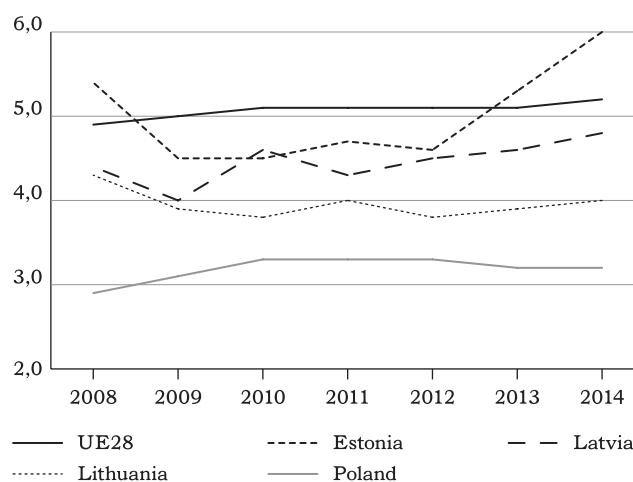
Source: own work.

Figure 7. Female labour participation rate in the tourism industry in the total number of working women aged 20-64 in the EU and Denmark, Finland, Germany and Sweden, in the period 2008-2014



Source: own work.

Figure 8. Female labour participation rate in the tourism industry in the total number of working women aged 20-64 in the EU and Estonia, Lithuania, Latvia and Poland, in the period 2008-2014



Source: own work.

Table 3. Changes in the employment rate for women and men in the accommodation and food industry in the BSR countries in the years 2008-2014

Region/country	Labour participation rate: average rate of change		Employment rate: average rate of change		Change in employment rates 2014/2008	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
UE28	0.7	2.4	0.8	1.7	4.8	10.7
Denmark	5.4	6.4	4.6	5.4	31.1	37.2
Germany	-0.3	1.1	0.8	1.3	4.7	7.8
Finland	-1.7	3.7	-2.2	2.8	-12.3	17.7
Sweden	0.8	2.4	1.5	2.7	9.2	17.6
Estonia	1.9	6.1	1.0	5.5	6.1	37.5
Latvia	1.7	12.1*	-0.7	9.1 *	-4.2	68.8 *
Lithuania	-0.9	5.8	-1.8	6.4	-10.5	36.2
Poland	1.8	1.7	1.9	1.9	11.7	12.0

* Values determined for the period 2009-2014 as no data are available for 2008

Source: own work.

An average rate of change relating both to the number of employees and the *pSE* indicator shows that in the accommodation and food industry the employment rates for men increase much faster than the employment rates for women.

Table 4 presents relative changes (year-to-year) in the employment rates for women and men. In 2009, Estonia, Lithuania and Latvia saw the largest drops in the employment rates for women, of more than 10% (20.1%, 11.1% and 16.7% respectively). On the other hand, the largest growth in the employ-

ment rates occurred in 2013 and 2014 in Estonia (by 14.2% and 13.7% respectively), in 2009 in Denmark (by 11.7%) and in 2010 in Latvia (by 10%). In some cases, annual changes in the employment rates for men were much larger, of over 30%. Such occurrences were diagnosed in Estonia – 56.4% (a change for the years 2013/2012), Latvia – 47.3% (a change for 2014/2013) and 34.5% (2012/2011) and Lithuania – 38.3% (2010/2009). Changes in the employment rates for women and men in Estonia, Lithuania and Latvia were characterised by

Table 4. Dynamics in the employment rate for men and women in the accommodation and food industry (relative changes year-to-year, %)

Region/country	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
UE28	1.5	1.7	2.9	0.4	0.4	0.9	1.2	-0.2	0.5	-0.5	3.8	2.4
Denmark	1.3	11.7	-2.6	-0.9	7.7	9.7	10.6	2.9	7.3	-1.5	8.7	6.4
Germany	1.6	3.5	2.2	-0.6	-3.5	0.8	3.7	1.0	0.0	0.7	3.8	-0.7
Finland	1.0	-6.2	5.2	-4.7	0.9	-1.1	2.2	2.9	6.6	-0.4	0.8	-3.2
Sweden	0.9	-2.1	6.8	7.7	-8.6	-0.3	0.7	1.5	9.6	0.7	8.3	1.5
Estonia	-2.1	-20.1	2.1	-3.8	-20.8	6.3	2.6	0.0	56.4	14.2	8.2	13.7
Latvia	-12.5	-16.7	28.6	10.0	7.4	-7.1	34.5	4.9	-29.5	3.1	47.3	4.0
Lithuania	N/D	-11.1	38.3	-7.2	-6.2	4.1	11.5	-4.7	13.2	2.9	-16.9	6.4
Poland	11.8	7.4	1.8	2.7	5.0	-0.5	1.7	2.8	-1.5	-5.8	-6.3	4.9

N/D – no data

Source: own work.

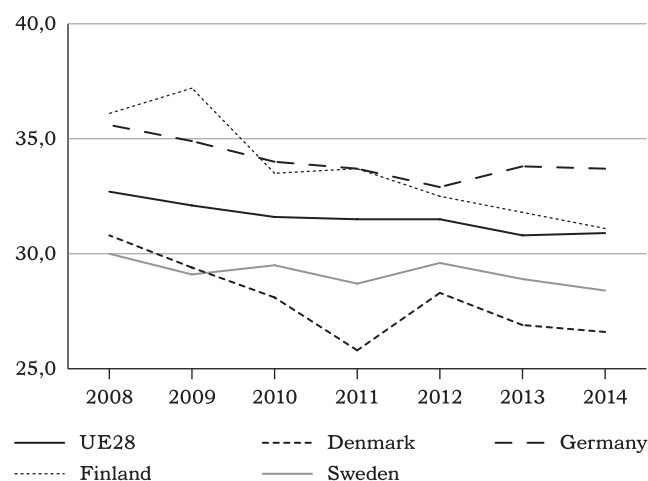
a wider range (wider scope) than those noted in the other countries. First of all, this phenomenon may be explained by the size of these countries' markets (compared to the other countries, Lithuania, Latvia and Estonia are much smaller). Much smaller population translates into much smaller labour force. Even small relative changes experienced by such force translate into large absolute changes. Secondly, these countries' markets are classified as emerging markets; and thus, they may be more sensitive to economic turmoil, which is a typical feature of the tourism industry [Zdon-Korzeniowska, Rachwał 2011]. On the other hand, adverse changes in the economy translate, among other things, into limiting the employment [Cazes et al. 2009].

Trends in the feminisation of the ICT and accommodation and food industries

Figures 9, 10, 11 and 12 show the indicators of feminisation (*pFE*) for the area of employment in the ICT, as well as the accommodation and food industries. In 2014, female labour participation rate in the ICT industry in the analysed group of countries oscillated from 26.6% in Denmark to 39.3% in Lithuania. It is worthwhile to point out that in only two countries from this group (i.e., in Denmark and Sweden), the feminisation rate of the ICT industry was smaller than the rate for the EU28 as a whole (30.9%). Furthermore, it was on average higher in the BSR-NM10 group than in the BSR-EU15 group.

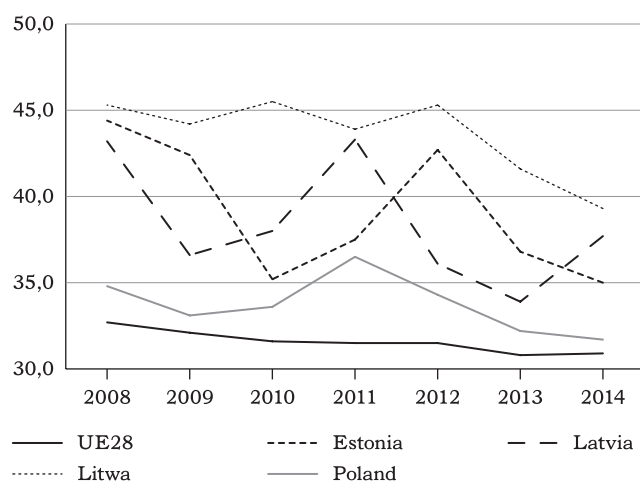
Downward trends in the feminisation rate of this industry confirm the above-presented results concerning decreasing employment rates for women. The female labour participation rate was limited to the greatest extent in the former Baltic Republics. During the analysed period, the values of the *pFE* indicator decreased: by 9.4 p.p. in Estonia, by 6 p.p. in Lithuania and by 5.4 p.p. in Latvia. As regards the group of BSR-EU15 countries, the largest decrease was noted in Finland (by 4.9 p.p.) and Denmark (by 4.2 p.p.).

Figure 9. Female labour force participation rates in the ICT industry in Denmark, Germany, Finland and Sweden against the background of the EU average in the years 2008-2014



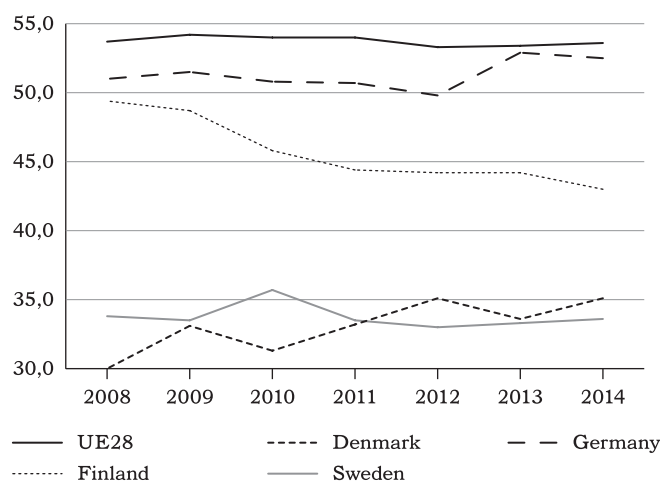
Source: own work.

Figure 10. Female labour force participation rates in the ICT industry in Estonia, Lithuania, Latvia and Poland against the background of the EU average in the years 2008-2014



Source: own work.

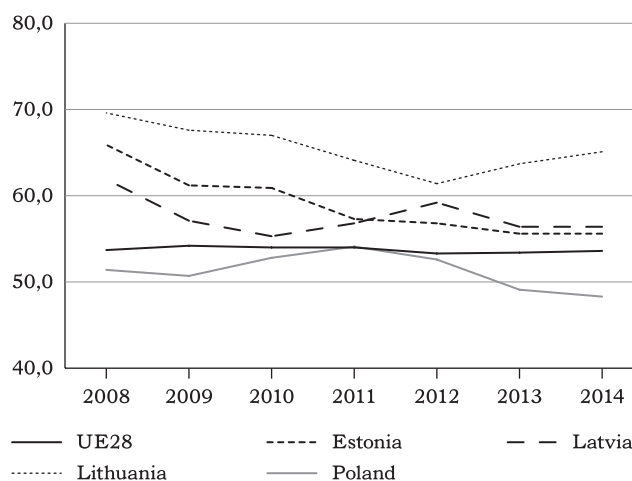
Figure 11. Female labour force participation rates in the accommodation and food industry in Denmark, Germany, Finland and Sweden against the background of the EU average in the years 2008-2014



Source: own work.

The accommodation and food industry is more feminised than the ICT industry. In 2014, the smallest female labour participation rate in this industry was noted in Sweden (33.6%) and Denmark (35.1%). In addition, two countries have not exceeded the limit of 50%, namely Finland (43%) and Poland (48.3%). In the other BSR countries, the value of the *pFE* indicator was higher than 50%. The EU level (53.6%) was exceeded only in the

Figure 12. Female labour force participation rates in the accommodation and food industry in Estonia, Lithuania, Latvia and Poland against the background of the EU average in the years 2008-2014



Source: own work.

former Soviet Republics, the most in Lithuania, where women accounted for 65.1% of those employed in this industry.

Summary

Eurostat data show that the level of professional activation of women has been steadily increasing. The labour market is characterised by a division into the feminised and masculinised sectors and occupations. The same situation was observed in the described industries: the ICT industry and the accommodation and food industry. The ICT industry is male dominated, which can result mainly from career paths pursued by women (far fewer women than men choose education in the field of information and communication technologies, cf. e.g., *Women active in the ICT sector*, 2013). Moreover, in the analysed period, 2008-2014, a clear trend was observed towards a growth in the employment rate for men and a drop in the employment rate for women.

The tourism industry is much more feminised than the ICT industry. Within the whole area of the EU, the employment rate for women in the accommodation and food services exceeds 50%. However, there are countries (in particular in the BSR group), where women do not account for more than 36% of employees (Sweden and Denmark). It is worthwhile

to note that in the analysed period, the employment rate for men in this industry increased much more than the employment rate for women, which translated into a decrease in the female labour force participation rate. The only exceptions were Denmark and Germany, where the feminisation rate was larger at the end of the research period than at the beginning. In addition, it should be noted that in both industries average female labour force participation rate was higher in the BSR-NM10 countries than in the BSR-EU15 countries.

Another phenomenon that has been observed is greater oscillation of changes (greater scope of changes) in the employment rates for women and men in the former Baltic Republics (Estonia, Lithuania and Latvia) compared to the Scandinavian countries, Germany and Poland⁸. This is due to the fact that small labour markets are more sensitive to changes in the employment structure than larger ones. However, during the whole analysed period, despite such large oscillations, the smaller markets finally noted a much larger relative increase in the employment rates (in particular in the case of men) than the larger markets.

As regards the employment structure, a clear division is drawn up between the BSR-EU15 and the BSR-NM10 countries. The latter group notes: first of all a larger female labour participation rate in the analysed industries (as mentioned earlier), and secondly, higher average (relative) growths or smaller average drops in the employment rates for men and women.

¹ The first target in the strategy, that should be achieved by 2020, is increasing the employment rate in the EU to 75%. This is to be achieved, among others, through greater mobilization of women in the labour market.

² The term economically active is used with reference to those employed and persons looking for a job (the unemployed). Theoretical grounds for this phenomenon are described, among others, in the following papers: [Kryńska, Kwiatkowski 2013], [Kwiatkowski 2002].

³ In the case of men from the same age group, the share of economically active was 83.2% in 2014 and has increased by 1.2 p.p. since 2002. Data relating to economic activity in the EU28 have been available since 2002.

⁴ Issues relating to female entrepreneurship are presented, among others, in the papers of Lisowska [2001] and Borowska [2013].

⁵ The Central Statistical Office defined ICT as a family of technologies used to process, collect and transmit information in electronic form [Społeczeństwo.... 2015]. On the other hand, the Polish Information and Foreign Investments Agency (PAIIZ) defines the ICT industry as „activities aimed at the manufacturing of communications and information devices as well as the accompanying services” [Cygler 2003].

⁶ Statistical data on the functioning of the economy in relation to the industries are collected: by order of Eurostat with the support of the Statistical Classification of Economic Activities in the European Union (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne), which is also used as a reference point for the Polish Classification of Economic Activities (PKD). The analysis covers the period from 2008, because in this year the new NACE 2 classification, in which the ICT industry was isolated, became effective.

⁷ According to the Eurostat data, in the group of small countries, in 2014, the employment rate in the ICT industry did not exceed 27 thousand of persons, while in the other countries subject to analysis, it was approx. 100 thousand or more. On the other hand, in the accommodation and food services industry, the number of employees in the first group was not higher than 33 thousand people, and in the other group it exceeded 75 thousand people. Thus, in the first case even small changes to the absolute number of employees will be relatively large compared to the changes to the larger markets.

Bibliography

- Anghel B., Rica S. de la, Dolado J.J. [2011], *The effect of public sector employment on women's labour market outcomes*, World Bank, Centre for Economic Policy Research Discussion Paper, No. 8468.
- Barón J.D., Cobb-Clark D.A. [2010], *Occupational segregation and the gender wage gap in private- and public-sector employment: A distributional analysis*, “Economic Record”, No. 86.
- Becker G.S. [1964], *Human capital*, Columbia University Press, Nowy Jork.
- Blau F.D. [2012], *Gender, inequality, and wages*, red. A.C. Gielen, K.F. Zimmermann, Oxford University Press, Oxford.
- Borowska A. [2013], *Determinanty i bariery przedsiębiorczości kobiet w Polsce*, “Ekonomia i Zarządzanie”, nr 3(5), 152–162.
- Burchell B., Hardy V., Rubery J., Smith M. [2015], *A new method to understand occupational gender segregation in european labour markets*, <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>, dostęp 15.02.2016.
- Cazes S., Verick S., Heuer C. [2009], *Labour market policies in times of crisis*, ILO Working Papers Employment Sector – Employment Working Paper, No. 35.
- Cipollone A., Patacchini E., Vallanti G. [2014], *Women labor market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors*, “IZA Journal of European Labor Studies”, No. 3.
- Cygler J. [2003], *Program działań proinwestycyjnych dla sektora ICT w Polsce – wnioski z raportu*, w: *Innowacyjność polskiej gospodarki*, red. M. Gorzyński, R. Woodward, Zeszyty Innowacyjne, CASE.

- Eberharther V.V. [2001], *Gender roles, labour market participation and household income position*, "Structural Change and Economic Dynamics", No. 12, 235–246.
- England P. [2005], *Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation*, "Social Politics", No. 12(2), 264–288.
- Genre V., Gomez-Salvador R., Lamo A. [2010], *European women: Why do(n't) they work*, "Applied Economics", Vol. 42(12), 1499–1514.
- Haager D.M. [2000], *How do investments in human capital differentially affect gender income? An analysis of the gender wage gap*, "The Park Place Economist", No. 8.
- Hakim C., [2002], *Lifestyle preferences as determinants of women's differential labor market careers*, "Work and Occupation", No. 29, 428–459.
- Hakim C. [2006], *Women, careers, and work-life preferences*, "British Journal of Guidance and Counselling", No. 34(3), 279–294.
- Jarosław I. [2006], *Gospodarcze znaczenie turystyki w krajach UE i w Polsce*, Wydawnictwo PROMOTOR, Kraków.
- Jaumotte F., [2003], *Female labor force participation. Past trends and main determinants in OECD countries*, "OECD Economic Studies", No. 37, 52–108.
- Karpińska-Mizielińska W., Konat G., Smuga T. (red.) [2008], *Sezonowe zatrudnienie w przedsiębiorstwach sektora usług turystycznych*, Raport przygotowany przez Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki, Warszawa.
- Kotowska I.E. [2008], *Zmiany aktywności zawodowej a proces starzenia się ludności*, w: *Pomyślne starzenie się w perspektywie nauk o pracy i polityce społecznej*, red. J.T. Kowaleski, P. Szukałski, Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej UŁ, Łódź.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I. (ed.) [2007], *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Kryńska E., Kwiatkowski E. [2013], *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kuropatwa A. [2014], *Problem dyskryminacji kobiet — analiza wybranych teorii neoklasycznych opartych na założeniu o niekonkurencyjnych rynkach pracy*, "Wrocław Economic Review", nr 20(4), 53–68.
- Kurowska A. [2012], *Modelowanie decyzji o prokreacji i aktywności zawodowej*, "Polityka Społeczna", nr 10, 1–10.
- Kwiatkowski E. [2002], *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Lisowska E. [2001], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Matuszewska-Janica A. [2016], *Wybrane aspekty aktywności zawodowej kobiet w państwach UE. Analiza dla lat 2006–2014*, "Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica" (w druku).
- Polachek S.W. [1981], *Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure*, "The Review of Economics and Statistics", No. 63(1), 60–69.
- Polachek S.W. [2004], *How the human capital model explains why the gender wage gap narrowed*, "IZA Discussion Paper", No 1102.
- Rykowska J., Sawicka J., Stolarczyk P. [2013], *Przedsiębiorczość na obszarach wiejskich Mazowsza z perspektywy gender*, w: *Rynek pracy na obszarach wiejskich Mazowsza – perspektywa gender*, red. J. Sawicka, Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
- Społeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2011–2015* [2015], GUS, Warszawa, s. 17, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spolescenstwo-informacyjne/spolescenstwo-informacyjne/>, dostęp 15.02.2016.
- Sztatanderska U., Grotkowska G. [2009], *Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992–2007*, w: *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Tsani S., Paroussos L., Fragiadakis C., Charalambidis I., Capros P. [2013], *Female labour force participation and economic growth in the South Mediterranean countries*, "Economics Letters", No. 120, 323–328.
- Witkowska D. (ed.) [2004], *Statystyka w zarządzaniu*, AND, Łódź.
- Women active in the ICT sector* [2013], http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-905_en.htm, dostęp 15.02.2016.
- Zdon-Korzeniowska M., Rachwał T. [2011], *Turystyka w warunkach światowego kryzysu gospodarczego*, Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego, nr 18.

Ewa Lisowska

The Warsaw School of Economics

Ewa Rumińska-Zimny

Gender Studies, Institute of Literary Research (IBL), the Polish Academy of Sciences (PAN)

Innovativeness of women-owned businesses in the sectors of tourism and creative industries/services in the Baltic Sea countries

Introduction

Women-owned businesses play an important role in the development of entrepreneurship in the Baltic Sea region. The share of women among the total number of entrepreneurs is the highest in Lithuania and Latvia (40%), and the lowest in Sweden (26%). In Poland, it accounts for 34%, and in Estonia 28% [European Commission 2014:24]. Lithuania and Latvia are characterised by the highest share of women among entrepreneurs, while Poland has relatively the highest share of female entrepreneurs in the total number of working women. Female entrepreneurship indicator (defined as the share of female entrepreneurs¹ in the total number of employees) is 14% in Poland, 7% in Lithuania, 8% in Latvia, 5% in Estonia and 6% in Sweden [European Commission 2014:8]. In other words, the phenomenon of female entrepreneurship in Poland is the most widespread as compared to the other countries in the region.

National data on female entrepreneurship in the Baltic Sea region, presented in the study of the Baltic Development Forum, show that women usually run micro or small businesses, which most often deal with trade and services, including tourist services, in such sectors as clothing or cosmetics (services, distribution). Nevertheless, women are increasingly engaging in operations in industries defined as creative, such as advertising, design or fashion, that fit into the innovative economy [Baltic Development

Forum 2011; PARP 2011]. Due to a relatively high level of education, women in the Baltic Sea countries enjoy high potential in the sphere of innovation, i.e., the creation of new technologies, products and services, or implementation of innovative processes in management or marketing.

The paper presents results of a pilot study conducted in the second half of 2015 as part of the project Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region² in the following five countries: Estonia, Poland, Sweden, Lithuania and Latvia. The countries differ in terms of the scale of female entrepreneurship and the level of innovativeness of their economies, but also in respect of state policy for gender equality. With an index at the level of 74 points, Sweden tops the ranking of the Gender Equality Index³, while the other countries that fall within the scope of this research have a significantly lower index: Estonia – 54, Latvia – 47, Poland – 44, Lithuania – 40 [EIGE 2013]. Sweden is also a leader in the Innovation Union Scoreboard 2014 ranking (outdoing Denmark and Finland); Estonia, Lithuania and Poland, on the other hand, have been classified to a group of moderate innovators, while Latvia – to a group of modest innovators⁴. EU experts hold an opinion that the success of Sweden (and other Scandinavian countries) in the area of innovativeness comes not only from high R&D expenditures, but also from socio-cultural factors, such as equal opportunities and focus on cooperation (so-called multilevel governance)⁵.

The article aims at analysing the innovative activity of women-owned businesses in the sectors of tourism and creative industries/services in the selected Baltic Sea countries. The purpose of the analysis is to determine to what extent women-owned businesses representing both sectors are similar, and to what extent they are different, in terms of the introduced innovations. Another important element of the analysis are factors that motivate women to set up their own business and what kind of impact these factors have on innovativeness.

The issue of innovation in literature

J. Schumpeter [1934] wrote that entrepreneurship is inextricably linked to innovation. An entrepreneur is a person responsible for the process of introducing innovations. According to Schumpeter, innovation is a new combination of the factors of production, which leads to the creation of new ideas and products, the introduction of new processes, the opening of new markets or the implementation of new methods of organizing production. The approach adopted by Schumpeter provided basis for the contemporary understanding and definition of innovation specified in the Oslo Manual on Innovation Research [OECD 2005].

Although the number of papers on female entrepreneurship is already significant, and the subject itself is commonly regarded as an integral part of entrepreneurship research, surveys focussing on innovation or innovativeness in a gender context is still scarce. It is also worthwhile to point out that entrepreneurship research has undergone a qualitative change: from straightforward qualitative analyses demonstrating differences and similarities between men- and women-owned businesses by means of case studies to in-depth research into the system and institutional barriers to entrepreneurship development associated with unequal distribution of household chores and traditional views on the role of women in the society [Bourne 2010].

In most cases, issues relating to innovation and innovativeness are analysed in a gender-neutral manner. This is a consequence, in the opinion of some researchers, of differences in the attitude towards the phenomenon of innovativeness. Focus in the innovation-related analyses is first of all on the process itself, i.e., on what happens in the businesses or at universities, while so-called human factor

gets ignored. In other words, the subject of research are systems of innovation, their effectiveness and results, rather than the question of “who is behind it”, thus contrary to the case of analyses pertaining to entrepreneurship, where the person of an entrepreneur and his or her behaviour are of key importance [Alsos, Ljunggren, Hytti 2013].

Recently, there has been observed an increased interest in gender issues in research into innovativeness. This perspective is demonstrated in the critical evaluation of the process of selecting research and development proposals, the financing of research and the provision of grants or the obtaining of patents and their commercialisation. These issues are presented in the European Union Gendered Innovation report [European Commission 2013]. On the other hand, studies on diversity management specify benefits of higher share of women in managerial positions and emphasise an important role of women for the development of scientific research, innovativeness and creative industries [Dodd 2012; Niemczewska, Mrowiec, Paterek 2007].

It is also worthwhile to bring up at this point the publications and research initiated by the Sweden's Innovation Agency VINNOVA as part of the government program that aims at increasing women's involvement in the innovative activity. This research relates to the Swedish experience and makes use of case studies. Furthermore, it draws attention to the need for redefining the concept of innovation and working out new methods to analyse this phenomenon [Danilda, Thorslund (ed.) 2011; Andersson, Berglund, Gunnarsson, Sundine (ed.) 2012].

Business environment and entrepreneurship

The macro environment impacts the shaping of entrepreneurial attitudes and motivation for starting own businesses, including in particular willingness to take risks [Grzegorzewska-Mischka 2010:195, 247-249]. It is not without reason that the World Bank publishes every year rankings of countries according to the degree to which the environment in the country is conducive to the development of entrepreneurship, as this is deemed important for assessing the chances for success in business. The Baltic Sea countries are placed relatively high in this ranking: Sweden is placed in the 8th position, Estonia in the 16th, Lithuania in the 20th, Latvia in the 22nd, and Poland in the 25th [Doing Business 2016:13]. This

means that favourable environment is created in these countries for starting one's own business. The best conditions for the development of small and medium-sized businesses are in Sweden, whereas in Poland – they are relatively the worst.

Although in Sweden the conditions for developing business are relatively the best, this is not reflected in the high share of persons who are entrepreneurs. In Poland, the situation is in the reverse – although the conditions for business are worse than in other Baltic Sea countries, the phenomenon of entrepreneurship, both among women and men, is more widespread than in other Baltic Sea countries or compared to the European average.

Table 1. Female and male entrepreneurship in the Baltic Sea countries (% of entrepreneurs in the total number of employees)

Country	Rate for men	Rate for women
Estonia	12	5
Lithuania	12	7
Latvia	13	8
Poland	23	14
Sweden	14	6
EU average-28	19	10

Source: [European Commission 2014:8].

Female entrepreneurship indicators are relatively the highest in Poland, and the lowest in Estonia and Sweden (see Table 1). In addition, the data included in the table show that male entrepreneurship indicators are higher than female entrepreneurship indicators in each of the countries surveyed. Similarly as in case of women, male entrepreneurship indicators are the highest in Poland, in other countries they are comparable (they differ less than those for women).

It can be, therefore, concluded that other factors than those taken account of in the Doing Business ranking are important for making a decision on starting one's own business. The 2014 Report of the European Commission presents the country's unemployment rate as the factor which has the most significant impact on female entrepreneurship. The authors of the report conclude that there is a strong positive correlation between the unemployment rate and the entrepreneurship indicator [European Commission 2014:80]. Another factor to have a statistically significant effect on the entrepreneurship

indicator is the level of social trust: the lower the level of trust, the higher is the female entrepreneurship indicator. This means that lower level of trust urges individuals to pursue greater autonomy and control of their own lives [European Commission 2014:80].

Research results

Methodology and female respondent characteristics

The research was conducted in the second half of 2015 using an interview with a survey questionnaire method, on a sample selected in a targeted manner. In each of the five countries, women who have been running, for at least 3 years, their own business in the sector of tourism (10 persons) and the sector of creative industries/services (10 persons) were interviewed. Female respondents were selected by local business organisations and the survey questionnaires were conducted by female employees of higher education institutions or business organisations. The total number of interviews obtained was 102: twenty from each of the following countries: Sweden, Estonia and Lithuania, twenty one from Poland as well as from Latvia.

For the purpose of this research, businesses operating in the area of: catering, recreation and entertainment (tourist agencies; tourist services), accommodation (hotels and agro-tourism farms) and tourist transport were classified as falling within the tourism sector. The sector of creative industries/services was broadly defined – as “creative activity” (*creative industries* [UNCTAD 2010:7], *cultural industries* [Hesmondhalgh 2002:11-12], *creative economy* [Howkins 2001:8]). In the study, this sector was represented by businesses that operate in the area of IT, art and business, i.e.: software and computer services; film, television and video production; computer games; music; visual arts; advertising; architecture; design; engineering.

Women who took part in the research in individual countries most frequently had higher education, with the exception of Sweden, where the number of women with secondary and post-secondary education was higher than the number of women with higher education. Surveyed women were of different ages: the youngest ones (aged up to 34 years) accounted for 23%; those aged 35-44 years – for 27%; aged 45-54 years – for 30%, and the oldest ones (55 years of age and older) – for 20%. Most of the

Table 2. Surveyed women and their businesses by countries (in numbers)

Specification	Estonia	Lithuania	Latvia	Poland	Sweden	In total
The total number of respondents	20	20	21	21	20	102
By level of education						
Post-secondary, secondary or lower	8	1	2	2	15	28
Higher education	12	19	19	19	5	74
By age in years						
Up to 34	1	7	8	4	3	23
35-44	5	4	7	7	5	28
45-54	12	6	4	3	6	31
55 and older	2	3	2	7	6	20
By size of business						
Micro (up to 10 employees)	18	15	10	16	18	77
Small (10-49 employees)	2	4	10	4	2	22
Medium (50-249 employees)	0	1	1	1	0	3
By source of capital needed to start a business						
Own resources	12	16	16	15	13	72
Bank loan	0	1	2	1	6	10
European Social Fund	0	1	1	3	0	5
Other	8	2	2	2	1	15

Source: results of 2015 research conducted as part of the project Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region.

female respondents were owners of micro (with up to 10 employees) or small (10-49 employees) businesses, which were set up from scratch (only two in Sweden and two in Lithuania were created through inheritance or acquisition/division of a private company) and mostly financed from own resources (see Table 2).

Women's motivations to start up their own business

One of the questions included in the survey questionnaire enumerates statements pertaining to what women may regard as a source of motivation for becoming self-employed. This approach refers to the content theories that explain what motivates people to work and focus on the factors that trigger off human action [Pocztowski 2008:204]. The content theories indicate the needs that control human behaviour, among other things, the need for existence, relatedness, growth (Alderfer's theory) or the need for achievement, power and affiliation (McClelland's theory) [Gibson, Ivancevich, Donnelly 1988:127; Pocztowski 2008:205]. From among many definitions of motivation formulated in psychology, it is assumed for the purpose of this research that motivation is something that stimulates and encourages to

take action [Stevenson 2002:2] and is triggered off by the above-mentioned needs.

Regardless of the country, female business owners most often indicated the following sources of motivation to become self-employed: the desire to be independent in making decisions and setting goals in life, the desire to achieve high earnings, as well as support received from a husband/partner. It is worthwhile to emphasise that 1/3 of all women surveyed indicated such reasons as lack of promotion opportunities in paid employment (glass ceiling), and every fifth woman – lack of other employment opportunities (see Table 3).

It can be concluded, based on the research results, that the main factors motivating women to become self-employed include individual characteristics, as well as the desire to use their own potential in a better way than in case of a typical employment relationship, which sometimes provides no opportunities for promotion or higher earnings. Those are pull factors because they attract to business [Lisowska 2001:72-73; Grzegorzewska-Mischka 2010:52-53]. Support received from a husband or partner, important in case of women owing to a stereotypical belief that women are less predisposed to entrepreneurship, can also be considered a pull factor. The avail-

Table 3. Surveyed women by answers to the question about reasons that they found important while making a decision concerning their own business (number of „definitely yes” and „rather yes” answers)

Reasons	Estonia	Lithuania	Latvia	Poland	Sweden	In total (%) (<i>N</i> = 102)
Lack of other employment opportunities	2	6	2	2	7	18.6
Staying unemployed for too long	0	0	1	1	1	2.9
Lack of opportunities for returning to work after childbirth	2	1	1	1	0	4.9
Lack of opportunities for promotion in paid employment (glass ceiling)	7	7	9	5	6	33.3
Opportunity to obtain EU funding	4	1	5	6	0	15.7
Courses and training conducted by local employment offices	4	0	2	2	4	11.8
Support received from a husband/partner	15	7	16	9	16	61.8
Desire to be independent in making decisions and setting goals in life	20	20	21	20	18	97.1
Desire to achieve high earnings	16	17	7	17	12	67.7

Source: results of the 2015 research conducted as part of the project Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region.

ability of funds for starting own business and institutional support (training and subsidies offered by local employment offices, easy access to care institutions) are other pull factors which attract women to start their own business. On the other side of the coin are push factors, such as unemployment and difficulty finding a job, pressure from employers to register one's own business, lack of opportunities for promotion in paid employment or succession.

Pull factors are relatively more often indicated than the push factors, which means that women made a decision on starting their own business of their own choice rather than out of necessity. Potential conclusions that can be drawn on the basis of other research [Lisowska 2001; Hughes 2003; Orhan 2005] are that women and men are motivated to start their own business by similar reasons, thus a dominant role is played by factors that attract to business; however, in case of women, more often than in case of men, own business is conducted out of necessity.

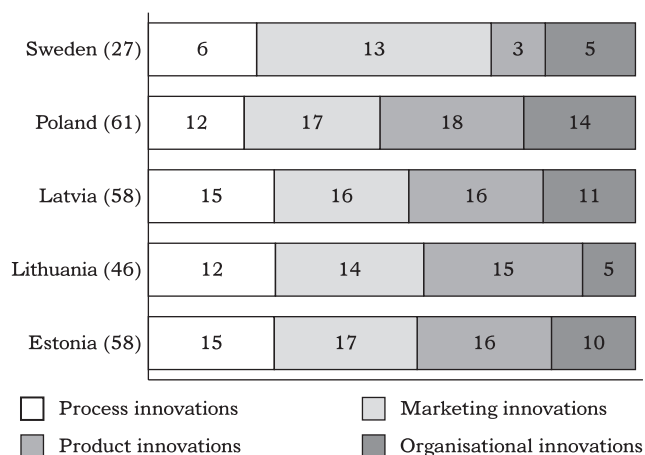
Reasons associated with starting one's own business may have an impact on innovativeness. If a decision to start one's own business is a result of a desire to be independent and earn a high income and a result of a sense that one is ready to take risks, it can be expected that taking innovative action will become a driving force behind the development of the business. In other words, businesses set up by choice will be more innovative than those set up out of necessity.

Implemented innovations and their types

One of the key objectives of this research is to identify the extent to which women-owned businesses are innovative and whether it is possible to observe any differences between the countries and between the sectors that it focuses on. A broad definition of innovation has been adopted, i.e., every new and qualitatively different action or solution that allows to better satisfy the needs of the customers, both the existing and the new ones [Drucker 1992:42-44; Dobiegała-Korona 2003:284]. Therefore, it is assumed that innovation is not only the launch of a new product/service or implementation of a new process but also an improvement in the area of marketing or human resources management.

Female owners from each of the countries surveyed declared that they introduced some innovative solutions in the period 2011-2014. Relatively, the largest number of innovations was introduced by women from Poland, and relatively the smallest – which is surprising and makes you ask why – by women from Sweden. In case of Sweden, these were mostly marketing innovations, in Poland, on the other hand – product and marketing innovations, and in the other countries – both marketing innovations, as well as the product and process ones. Organisational innovations were comparatively the least common (see Figure 1).

Figure 1. The businesses surveyed by the number and type of innovations implemented in the years 2011-2014

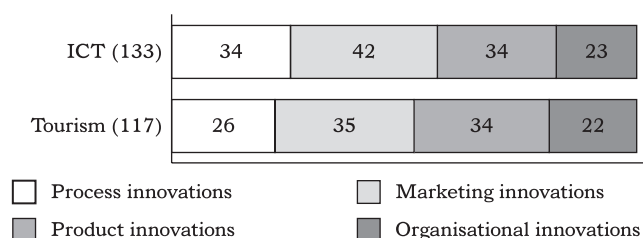


Source: results of the 2015 research conducted as part of the project Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region.

Overall, businesses from the sector of creative industries/services implemented more innovations than those from the tourism sector. In both sectors, the most popular were marketing innovations, however, a smaller number of these innovations was implemented in the tourism sector than in the sector of creative industries/services, similarly as in case of process innovations (Figure 2).

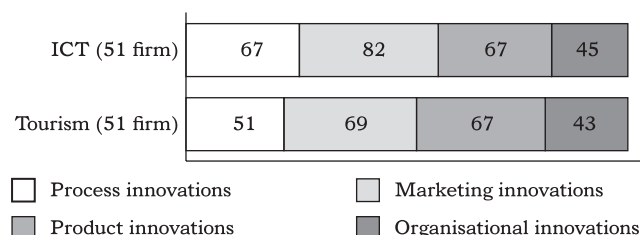
Figure 3 shows the percentage of businesses by sector and type of implemented innovations. Businesses from the sector of creative industries or services, which implemented marketing innovations, account for the highest share of 82% (almost all of the businesses surveyed). The share of businesses from this sector that have implemented the process and product innovations is also high (67% each). In case of the tourism sector, the highest share have

Figure 2. Number of implemented innovations by type and sector



Source: results of the 2015 research conducted as part of the project Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region.

Figure 3. Percentage of businesses by sector and type of innovation



Source: results of the 2015 research conducted as part of the project Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region.

businesses which implemented marketing innovations (69%), and then those which implemented product innovations (67%).

The results confirm that businesses from the sector of creative industries/services are more innovative than tourist businesses. What is more, businesses from this sector are characterised by greater share not only of marketing, but also of process and product innovations.

Conclusions

The issue of innovativeness of women-owned businesses in the Baltic Sea countries have not as yet been the subject of empirical research, thus the results presented are of a ground-breaking character. As part of the international project Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region (2014-2016), pilot research was conducted in Estonia, Poland, Sweden, Lithuania and Latvia among female owners of micro, small- and medium-sized businesses operating in the market for 3 or more years in the sector of tourism and creative industries or services. Recruitment of women for research purposes was conducted in a targeted manner and the obtained results allow to draw preliminary conclusions and pose questions to be answered by further research.

The Doing Business reports of the World Bank show that the best conditions for business development from among the countries surveyed are in Sweden. Nevertheless, female (as well as male) entrepreneurship indicators are much lower in this country than in Poland. Where does it stem from? Is it caused, in case of women, by low unemployment rates and easy access to paid employment? Do cultural factors have an impact on the phenomenon of female entrepreneurship? Is the phenomenon of

female entrepreneurship at the lower level in the countries characterised by the "female" culture [Hofstede 2007:133] than in the countries characterised by the "male" culture?

Main factors that motivate women in the Baltic Sea countries to become self-employed are: the desire to be independent in making decisions and aspirations for higher earnings, as well as support received from a husband/partner. These are pull factors that attract to business. Such factors as difficulty in finding a job or returning to the labour market after a longer childcare break, or such barriers as the glass ceiling were clearly declared less frequently. Do pull factors that attract to business have a positive impact on innovativeness, while the push factors a negative one? Do businesses set up by women out of necessity (lack of other employment opportunities) are less innovative than those set up by choice?

The data obtained show that over the period of three years before this research was conducted, each of the businesses had introduced some innovations (taken broadly, thus not only as a product/service launch or an introduction of a new process, but also as any product or process improvement or improvement of the marketing or organisational activities). Businesses from the sector of creative industries/services implemented more innovations than those from the tourism sector. In both sectors, these were mainly marketing innovations, followed by process and product innovations, while organisational innovations were among the least often introduced ones. Are businesses from the tourism sector statistically less innovative than businesses from the sector of creative industries/services?

Data presented in this study constitute a contribution to and encouragement for further research. The results obtained allow to formulate several research questions/hypotheses pertaining to the differences observed in the innovativeness of women-owned businesses in the Baltic Sea countries and factors having an impact thereon. Because of the character of the discussed research and small size of the sample, the formulated questions/hypotheses remain unanswered at this stage. It is, therefore, advisable to conduct research that would be based on a larger samples of female business owners with a view to validating the conclusions and answering the formulated research questions. For the purpose of comparison, a sample of men should be also included within the scope of research.

- ¹ The data presented relate to women who have a registered business: are either self-employed individuals or employers. Phrases such as „female entrepreneurs” and „entrepreneurs” are used interchangeably with „persons acting on their own account” or „persons running their own business”.
- ² The project Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region (2014-2016) focussed on the use of innovative potential of women from the perspective of the labour market and entrepreneurship in the context of the impact on sustainable development of the region. It was implemented by the international research centre WINNET Centre of Excellence (having its seat at the University of Szczecin) in cooperation with the Swedish organisation WINNET, the International Women's Forum at the Warsaw School of Economics (SGH) and research centres in the countries of the Baltic Sea Region (www.balticsearegion.org/web/). The project is funded by the Swedish Institute (Stockholm).
- ³ The maximum value that the equality index (GEI) may reach is 100 points; <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index> (access: 20.06.2016).
- ⁴ http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards/files/ius-2015_en.pdf (access: 20.06.2016).
- ⁵ <http://europedirect-szczecin.eu/index.php/42-newsletter/marzec-2015-1-14-2015/697-szwecja-liderem-innowacyjnosci-w-regionie-morza-baltyckiego> (access: 20.06.2016).

Bibliography

- Alsos G.A., Ljunggren E., Hytti U. [2013], *Gender and innovation: state of the arts and a research agenda*, "International Journal of Gender and Entrepreneurship", 5 (3), 236–256.
- Andersson S., Berglund K., Gunnarsson E., Sundine E. (ed.) [2012], *Promoting innovation: Policies, practices and procedures*, Vinnova Report VR 2012, 08, Stockholm.
- Baltic Development Forum [2011], *National and cross-national policies on women's entrepreneurship in the Baltic Sea Region. A comparative perspective*, http://www.bdforum.org/wp-content/uploads/2016/02/thematic_reports_women_entrepreneurs_2011.pdf
- Bourne K.A. [2010], *The paradox of gender equality: an entrepreneurial case study from Sweden*, "International Journal of Gender and Entrepreneurship", 2 (1), 10–26.
- Danilda I., Thorslund G. (ed.) [2011], *Innovation and gender*, Vinnova Information VI 2011:03 Stockholm; <http://www.vinnova.se/upload/EPiStorePDF/vi-11-03.pdf>
- Dobiegała-Korona B. [2003], *Innowacje a zarządzanie wiedzą o kliencie*, w: *Wspólna Europa: innowacyjność w działalności przedsiębiorstw*, red. H. Brdulak, T. Gołębiowski, Difin, Warszawa.
- Dodd F. [2012], *Women leaders in the creative industries: a baseline study*, "International Journal of Gender and Entrepreneurship", 4(2), 153–178.
- Doing Business [2016], *Measuring Regulatory Quality and Efficiency*, 13th ed., World Bank, Washington.
- Drucker P.F. [1992], *Innowacja i przedsiębiorczość*, PWE, Warszawa.
- EIGE [2013], *Gender equality index – country profiles*, European Institute for Gender Equality, Vilnius.

- European Commission [2013], *Gendered innovations, how gendered analysis contributes to research*, Report of the Expert Group "Innovation through Gender", Luxemburg.
- European Commission [2014], *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe*, September, Luxemburg.
- Gibson J.L., Ivancevich J.M., Donnelly J.H. [1988], *Organizations: Behavior, structure, processes*, Business Publications, Plano, Texas.
- Grzegorzewska-Mischka E. [2010], *Współczesne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Hesmondhalgh D. [2002], *The cultural industries*, Sage, London.
- Hofstede G., Hofstede G.J. [2007], *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, wyd. II, PWE, Warszawa.
- Howkins J. [2001], *The creative economy: How people make money from ideas*, Penguin Group (USA) Incorporated.
- Hughes K.D. [2003], *Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership*, "Gender, Work & Organization", 10(4), 433–454.
- Lisowska E. [2001], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, "Monografie i Opracowania" nr 494, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Niemczewska M., Mrowiec K., Paterek A. [2007], *Rola kobiet w innowacyjnej przedsiębiorczości wysokich technologii*, PARP, Warszawa.
- OECD [2005], *Oslo Manual. Guidelines for collecting and interpreting innovation data*, OECD and Statistical Office of the European Communities, Paris.
- Orhan M. [2005], *Why women enter into small business ownership*, w: *International handbook of women and small business entrepreneurship*, red. S.L. Fielden, M.J. Davidson, Edward Elgar Publishing Ltd., Cheltenham.
- PARP [2011], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, Warszawa.
- Pocztowski A. [2008], *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, wyd. II zmienione, PWE, Warszawa.
- Schumpeter J. [1934], *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*, Harvard University Press, Cambridge.
- Stevenson N. [2002], *Motywowanie pracowników*, Liber, Warszawa.
- UNCTAD [2010], *Strengthening the creative industries for development in Zambia*, United Nations, New York, Geneva.

Anna Turczak

The West Pomeranian Business School in Szczecin

Patrycja Zwiech

The University of Szczecin

Main sources of income of women and men in Poland

Introduction

Polish women are better educated than men. In 2011, 22.8% women and 18.2% men aged over 25 had higher education. For every 100 men with higher education, there are 139 women with such education. It is also worthwhile to add that 56.1% of women aged over 18 have secondary, post-secondary or higher education, while for men the percentage is 47.1%¹.

Despite the above-mentioned differences favouring women, in Poland, the level of professional activity² among women is lower than among men. In 2014, only 48.5% of women aged 15 and more were economically active, while this percentage for the same population of men was 64.7%. Thus, the population of those economically inactive is to a large extent feminised – women constitute over 61% of this population³. In 2014, there were 546 economically inactive men per 1000 economically active, and as many as 1062 economically inactive women per 1000 economically active.

The employment rate⁴ of women is also noticeably lower than the employment rate of men. In 2014, it was 43.8% in case of women and – by over 15 p.p. more – in case of men. The employment rate of women in Poland is one of the lowest in Europe [Sikorska 2012:65].

What is more, the difference in the popularisation of higher education among women and men is not reflected in the employment rate of people with the highest level of education. Women with higher education are less often economically active in comparison with men having the same level of education. For example, in Q4 2014, there were 80.1% economically active men with higher education and only 74.2% economically active women [GUS 2015:240].

It is also worthwhile to point out that the unemployment rate⁵ of women is higher than the unemployment rate of men. In 2014, it was 9.6% in case of women and 8.5% in case of men. It is more difficult for women to find a job, in particular for women who return to the labour market after a longer break (especially due to motherhood) and those looking for their first job [*Kobiety i mężczyźni...* 2014:12]. What is important the unemployment rate of women is higher than the unemployment rate of men for all levels of education [GUS 2015:257].

Among those particularly disadvantaged are people who have been searching for a job for more than 2 years. In 2014 in Poland, every fourth (26.4%) unemployed woman belonged to a group of long-term unemployed⁶. At that time, the percentage of men unemployed for more than 24 months was 20.9%. This means that women are much more often than men threatened with long-term unemployment.

The educational superiority of women is not reflected in their earnings – women in Poland are paid less than men for the same work. In October 2014, the average gross pay of women was by PLN 764.18 lower than this of men. This means that average pay of women accounted for only 82.9% of average pay of men [GUS 2015:275].

Women much more often than men work on a part-time basis. It is particularly interesting, however, why women pursue this type of employment. One of the main reasons mentioned by Polish women is their inability to find a full-time job [Polkowska, Łucjan 2013:143]. It is, therefore, apparent that in case of women part-time employment is usually the necessity – an alternative to being unemployed – rather than a convenient solution. In the

fourth quarter of 2014, only 4.9% of men worked part-time, while in case of women this percentage reached 10.8%, thus was more than twice as high⁷.

The above analyses lead to several conclusions. It can be undoubtedly concluded that with the progressive changes in society, women have managed to achieve quite a lot, although gender equality is still incomplete. The data cited indicate that there still exist inequalities in the labour market, as well as a number of various obstacles blocking women's access to more rewarding fields in the professional sphere [Mazur-Łuczak 2010:17-18]. Undoubtedly, gender stereotypes in the perception of social roles, including pursuance of a traditional family model – still dominant in Poland, in particular in small towns and villages – have a not insignificant impact on unequal, in comparison with men, chances of women for professional self-realisation. Stereotypical perception of what is “typically masculine” and “typically feminine” are so deeply rooted in Poland that women still do not find it easy to achieve professional success. These barriers are not only a result of biological factors but of a culturally imposed obligation in accordance with which the primary role of women is to take care of the family and children and perform household chores.

Women in Poland, less often than men, have their own source of income (64.2% and 66.5% respectively). However, of particular interest may be the results of analysis of the structure of female and male populations in terms of their source of income. What is interesting is the scale of differences that exist in this respect between the sexes and whether these differences are getting blurred or are becoming deeper and deeper year after year. Finding an answer to this question has become the focus of research carried out in the further part of this article.

Idea of the research conducted

The research was conducted among the inhabitants of Poland having their own source of income, regardless of whether it is a source of earned or unearned income. Therefore, the only group excluded from the analysis are those supported by other members of their household.

For the purpose of this article, the main sources of income were divided into eighteen separate and comprehensive categories. The groups are as follows:

A. paid blue-collar⁸ work⁹ (in Poland and abroad);

- B. paid non-blue-collar¹⁰ work (in Poland and abroad);
- C. casual paid work (in Poland and abroad);
- D. the use of an agricultural farm¹¹;
- E. helping in the use of an agricultural farm¹²;
- F. permanent self-employment¹³ (in Poland and abroad);
- G. casual self-employment (in Poland and abroad);
- H. helping in self-employment;
- I. old-age pension from the non-agricultural insurance system;
- J. old-age pension of individual farmers;
- K. disability pension from the non-agricultural insurance system;
- L. family pension;
- M. disability pension of individual farmers;
- N. unemployment dole and other benefits for the unemployed;
- O. any other social benefits (e.g., foreign old-age pensions, foreign disability pensions, other domestic and foreign social benefits);
- P. property income (e.g., interest, dividends), income from property rental (in Poland and abroad);
- Q. donations and alimony from individuals (from Poland and abroad);
- R. other income not mentioned above (e.g., sale of assets, savings).

Most adult inhabitants of Poland have only a single source of income¹⁴. Then, this single source is called the main (in other words – basic) source of income. If the number of sources is larger, the main source is to be the one that prevails.

Undoubtedly, the society structure by the main source of income is influenced by a number of factors, such as age, level of education or place of residence¹⁵. However, it is worthwhile to check whether gender is among the factors that differentiate inhabitants of Poland in terms of the type of their main source of income. That is why finding an answer to the question to what extent the fact that a grown-up inhabitant of Poland is a woman or a man has an impact on the type of source from which they derive their income has become a focus of this study. Given the defined objective, a hypothesis was formulated that distributions of the main sources of income in the populations of women and men are not identical, as they are to a large degree determined by gender.

Three research tasks have been accomplished in the article:

- 1) checking whether the distribution of the main sources of income is the same in the female and the male populations;

- 2) determining the strength of the relationship between gender and the main source of income for a Polish citizen who is not a dependent of another person;
- 3) checking in case of which sources of income the fraction of women that derive their income from a given source is larger (smaller) than the fraction of men.

Task 1) was executed using the Kolmogorov–Smirnov test. The chi-square test of independence was used in order to check whether there is a relationship between the examined variables (such as gender and the main source of income). Cramer's V was used to measure the strength of the existing relationships. Verification of the hypotheses on the existence of statistically significant differences between the female and male fractions having the particular sources of income was carried out on the basis of a parametric test of significance.

The analysis was conducted separately for eight subsequent years between 2005 and 2012. All the calculations included in the article were made on the basis of non-identifiable individual data from the household budget survey¹⁶. The survey was conducted among 69,468 persons (35,874 women and 33,594 men) having their own source of income in 2005, 76,316 such persons in 2006 (39,282 women and 37,034 men), 76,558 in 2007 (39,462 women and 37,096 men), 76,541 in 2008 (39,344 women and 37,197 men), 75,648 in 2009 (38,967 women and 36,681 men), 75,502 in 2010 (38,799 women and 36,703 men), 75,141 in 2011 (38,520 women and 36,621 men) and 74,235 in 2012 (38,249 women and 35,986 men). Notably, the Central Statistical Office carries out the study of household budgets using a representative

method, thanks to which the results may be generalised for all the households in Poland [Budżety... 2015:14].

Checking the correspondence of distributions of the main sources of income of women and men in Poland

Two statistical populations were separated from the group covered by the survey carried out by the Central Statistical Office (GUS) – a population of women and a population of men. Then, the null hypothesis was formulated that claims the cumulative, distribution functions of the same variable in both populations are the same in contrast to the alternative hypothesis claiming they are different [Razali, Wah 2011:23]. The null hypothesis was verified separately for each examined year. The obtained values of statistics D^{17} and λ^{18} are entered in table 1.

The adopted level of significance is $\alpha = 0,001$. A critical value for the assumed coefficient λ read from the table of asymptotic λ Kolmogorov distribution is $\lambda_\alpha = 1.95$ ($\alpha = 0.001$). Since $\lambda \geq \lambda_\alpha$ is received for each year, the value of the statistic λ is in the critical area and the hypothesis H_0 should be rejected. **Therefore, one may not conclude that in the investigated populations of women and men, the examined variable is equally distributed.** This means that differences between the values of empirical distribution functions in the samples were so large that the assumption concerning identical distributions in the populations was rejected¹⁹.

Table 1. Values of empirical statistics D and λ as well as the results of hypothesis verification

Year	The value of the statistic		Verification of hypothesis	
	D	λ	relation between λ and λ_α	decision on the null hypothesis
2005	0.160	21.01	$21.01 = \lambda > \lambda_\alpha = 1.95$	hypothesis H_0 should be rejected
2006	0.170	23.40	$23.40 = \lambda > \lambda_\alpha = 1.95$	hypothesis H_0 should be rejected
2007	0.176	24.35	$24.35 = \lambda > \lambda_\alpha = 1.95$	hypothesis H_0 should be rejected
2008	0.177	24.48	$24.48 = \lambda > \lambda_\alpha = 1.95$	hypothesis H_0 should be rejected
2009	0.176	24.22	$24.22 = \lambda > \lambda_\alpha = 1.95$	hypothesis H_0 should be rejected
2010	0.176	24.12	$24.12 = \lambda > \lambda_\alpha = 1.95$	hypothesis H_0 should be rejected
2011	0.189	25.88	$25.88 = \lambda > \lambda_\alpha = 1.95$	hypothesis H_0 should be rejected
2012	0.190	25.85	$25.85 = \lambda > \lambda_\alpha = 1.95$	hypothesis H_0 should be rejected

Source: own calculations on the basis of non-identifiable individual data from the household budget survey.

Analysis of the gender impact on the distribution of the main sources of income

The second key task to be accomplished is to find an answer to the question whether there is a relationship between the person's gender and their main source of income. Therefore, one needs to verify hypothesis H_0 claiming that the two examined variables are stochastically independent, in contrast to the alternative hypothesis H_1 claiming that there exists a stochastic relationship between these variables [Aczel 2000:758]. The verification procedure was carried out using the chi-square test of independence. It was repeated eight times, i.e., for each year from the period 2005-2012. The values of statistic²⁰ χ^2 and, based thereon, statistic V ²¹ were entered in table 2.

The number of the degrees of freedom is 17²². If the adopted level of significance α equals 0.001, the critical value χ^2_α for 17 degrees of freedom read from the chi-square distribution table is 40.8. Because inequality $\chi^2 > \chi^2_\alpha$ is fulfilled for each year covered by the analysis, one needs to reject hypothesis H_0 claiming that the main source of income of inhabitants of Poland does not depend on their gender, with probability of making a wrong decision equal 0.001, in favour of the alternative hypothesis, and to state at the same time that the examined variables are dependent²³ [Sulewski 2013:2-3]. It can, therefore, be argued that **there exists a statistically significant relationship between the frequency of appearance of the enumerated eighteen sources of income and whether a person is a woman or a man**. It turned out that the resulting deviations

between the empirical and theoretical frequencies were large enough to reject the assumption of independence. Additionally it can be concluded on the basis of the values of V -statistic calculated for particular years that **over the period 2005-2012 the strength of dependence between the examined variables considerably increased**.

Conducting tests for the differences between the fractions of women and men

The task to be fulfilled is verification of the hypotheses on the equality of the fraction of women p_K and the fraction of men p_M having the particular sources of income in two general populations, i.e., the population of women and the population of men²⁴. Hence, there is verify of the null hypothesis, in accordance with which in Poland the share of women deriving their basic income from a given source is the same as the share of men, in contrast to the alternative hypothesis claiming that the share of women deriving their basic income from a given source is larger (smaller) than the share of men. In order to carry out verification of the null hypothesis, one needs to determine the value of the statistic u ²⁵. In table 3, there are values of this statistic calculated for each of the eight years and each of the eighteen groups of the main sources of income.

One may formulate a relevant alternative hypothesis on the basis of comparison of the value of the fraction p_K^* determined from the sample of women with the value of the fraction p_M^* determined from the sample of men, and if there is a relation $p_K^* > p_M^*$

Table 2. Values of test statistics χ^2 and V and the results of hypothesis verification

Year	The value of the statistic		Verification of hypothesis	
	χ^2	V	relation between χ^2 and χ^2_α	decision on the null hypothesis
2005	6631.7	0.309	$6631.7 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40.8$	hypothesis H_0 should be rejected
2006	7296.4	0.309	$7296.4 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40.8$	hypothesis H_0 should be rejected
2007	7187.7	0.306	$7187.7 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40.8$	hypothesis H_0 should be rejected
2008	7196.6	0.307	$7196.6 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40.8$	hypothesis H_0 should be rejected
2009	7257.0	0.310	$7257.0 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40.8$	hypothesis H_0 should be rejected
2010	7208.3	0.309	$7208.3 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40.8$	hypothesis H_0 should be rejected
2011	7906.4	0.324	$7906.4 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40.8$	hypothesis H_0 should be rejected
2012	7996.8	0.328	$7996.8 = \chi^2 > \chi^2_\alpha = 40.8$	hypothesis H_0 should be rejected

Source: the same as in Table 1.

Table 3. Value of test statistic u

Year Group	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
A	-52.18	-57.05	-57.97	-58.09	-58.41	-58.45	-63.43	-63.63
B	30.83	30.49	30.87	29.87	31.40	30.94	34.25	34.69
C	-15.38	-15.10	-14.23	-13.28	-11.36	-11.00	-7.81	-8.34
D	-21.51	-21.71	-20.52	-20.80	-20.65	-20.99	-21.99	-22.18
E	21.39	22.43	21.96	22.93	21.77	21.38	18.80	17.70
F	-24.06	-22.55	-22.57	-25.43	-26.49	-25.56	-25.98	-26.44
G	-8.23	-4.63	-4.76	-4.81	-3.23	-3.99	-2.45	-2.70
H	3.39	3.55	1.70	3.40	2.59	4.04	3.91	3.39
I	15.22	18.72	21.22	21.79	20.13	20.54	20.01	20.20
J	18.12	20.19	18.70	19.68	19.72	18.82	19.13	19.26
K	-12.30	-15.33	-13.97	-12.17	-12.57	-14.76	-14.96	-14.32
L	28.75	32.35	32.63	31.34	32.93	32.35	34.57	35.51
M	7.62	5.52	5.48	3.71	2.23	0.84	0.44	-0.62
N	-3.33	-4.04	-3.25	-1.92	-1.13	1.03	2.74	3.05
O	19.79	16.76	15.66	15.27	13.51	14.09	14.77	13.86
P	2.56	0.73	1.52	1.57	2.25	3.15	2.24	2.85
Q	6.68	9.12	7.13	7.57	7.12	6.72	5.39	4.67
R	-2.54	-1.12	-2.99	0.22	-2.40	-2.32	-2.54	-3.85

Source: the same as in Table 1.

Table 4. Form of hypothesis H_i

Year Group	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
A	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
B	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
C	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
D	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
E	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
F	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
G	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
H	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
I	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
J	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
K	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$
L	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
M	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K < p_M$
N	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
O	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
P	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
Q	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$	$p_K > p_M$
R	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K > p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$	$p_K < p_M$

Source: own work.

for a given variant of the variable and a given year, the hypothesis H_1 should have the form $p_K > p_M$. On the other hand, if the inequality $p_K^* < p_M^*$ is fulfilled, the hypothesis H_1 takes the form $p_K < p_M$. Table 4 shows the versions of alternative hypotheses selected for the hundred and forty-four tests conducted.

At the next stage of the verification procedure, a critical value should be determined and u_α then compared with the value of the calculated statistic u . The level of significance, adopted a priori, is $\alpha = 0.001$. The critical value u_α for the critical region on the right-hand side is 3.09, and for the critical region on the left-hand side $u_\alpha = -3.09$. Table 5 shows information on the decision taken on the basis of the carried out test, where „yes” means that the null hypothesis was rejected in favour of the alternative hypothesis, and „no” means that there were no grounds to reject H_0 .

In table 5, the rows in case of which the value of the statistic u is in the one-sided critical region in each of the eight years covered by the study are marked in bold. On the other hand, if at least for one year the value of statistic u was not in the determined critical region, it was concluded that the difference between p_K^* and p_M^* is statistically negligible

and can be regarded as accidental. Thus, for the following categories of the main sources of income:

- G. casual self-employment;
- H. helping in self-employment;
- M. disability pension of individual farmers;
- N. unemployment dole and other benefits for the unemployed;

P. property income, income from property rental;
R. other (e.g., sale of assets, savings);
there are no grounds to reject the null hypothesis claiming that parameters p_K and p_M are equal in the general population. On the other hand, in case of the following sources:

- B. paid non-blue-collar work;
- E. helping in the use of an agricultural farm;
- I. old-age pension from the non-agricultural insurance system;
- J. old-age pension of individual farmers;
- L. family pension;
- O. other social benefits;
- Q. donations, alimony from individuals;

the null hypothesis is to be rejected in favour of the alternative hypothesis in the form $p_K > p_M$. In turn, for the categories:

- A. paid blue-collar work;

Table 5. Result of verification of hypothesis H_0

Year Group	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
A	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
B	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
C	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
D	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
E	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
F	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
G	yes	yes	yes	yes	yes	yes	no	no
H	yes	yes	no	yes	no	yes	yes	yes
I	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
J	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
K	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
L	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
M	yes	yes	yes	yes	no	no	no	no
N	yes	yes	yes	no	no	no	no	no
O	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
P	no	no	no	no	no	yes	no	no
Q	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
R	no	no	no	no	no	no	no	yes

Source: own work.

- C. casual paid work;
 - D. the use of an agricultural farm;
 - F. permanent self-employment;
 - K. disability pension from the non-agricultural insurance system;
- hypothesis H_0 needs to be rejected in favour of hypothesis H_1 and a claim needs to be made that $p_K < p_M$.

Summary

Transformation of the contemporary world has brought about a significant increase in the women's professional activity. Due to social and economic changes, the traditional model of a family maintained exclusively thanks to the work and pay of the men – as the only bread-winner – has become uncertain and insufficient for the purpose of satisfying the important needs of all the family members. For most women, work is no longer an option but rather a necessity [Polkowska, Łucjan 2013:140].

Although the higher and higher level of education and professional activity of women in Poland improve women's chances in life, the labour market is still characterised by inequality – the situation of women is still less favourable than the situation of men [Szalewa 2014:5-6]. Of course, one can observe that year after year more and more women are being employed in positions of responsibility in enterprises and public institutions and are taking part in important public debates. This, however, seems insufficient to effectively go beyond the existing stereotypes or hackneyed schemes.

The purpose of the article was to answer the question whether the population of adult women and the population of adult men have the same distribution of the main sources of income, and if not, what is the impact of gender on what type of source the inhabitants of Poland derive their main income from. Three study tasks were conducted in order to accomplish this objective.

Fulfilment of the first study task consisted in verifying the statistical hypothesis claiming that the distributions of the examined variable in the two populations are the same, thus the existing differences in the values of cumulative distribution functions calculated on the basis of test results are statistically negligible. The truth of this hypothesis was ascertained using the Kolmogorov-Smirnov test. For all the analysed years, the value of the empirical statistic λ was in the critical region. **Therefore, the assumption that distributions of the main**

sources of income are identical in the populations of women and men had to be rejected for each of the eight years.

The hypothesis on the lack of dependence between the distribution of the main sources of income of the Polish inhabitants and gender was rejected in the second task fulfilled as part of the study. It was, therefore, concluded that gender has statistically significant impact on differentiating Poles in terms of the appearance of particular sources of income, and it was proven that the **fact that someone is a man or a woman to a considerable** and – what seems to be extremely important and surprising – **greater and greater extent affect on the main source of income of a given person.**

What is more, several detailed conclusions were drawn on the basis of the third study task. They are as follows:

- deriving income from own business is typical of men;
- using an agricultural farm is a relatively more popular source of income in case of men than in case of women. On the other hand, in case of women, in contrast to men, helping in the use of an agricultural farm is relatively more often the main source of income;
- as regards sources of earned income of Polish women, income from paid work definitely plays a dominant role;
- women in Poland relatively more often derive income from paid non-blue-collar work, while men relatively less often derive their income from this type of work. Men, on the other hand, relatively more often derive their income from paid blue-collar work or casual paid work;
- receiving old-age pensions, family pensions and other social benefits, as well as receiving donations and alimony from individuals is typical of women²⁶.

In case of the other categories of the sources of income, one may conclude that they appear equally frequently in case of women and men.

¹ Own calculations on the basis of [GUS 2012:190; GUS 2015:210].

² The economically active included the employed and unemployed people.

³ Own calculations on the basis of [GUS 2015:238].

- ⁴ The employment rate is the share of employed people in the population of those aged 15 and more.
- ⁵ The unemployment rate is the number of unemployed people as a percentage of those economically active.
- ⁶ Own calculations on the basis of [GUS 2015:256].
- ⁷ Own calculations on the basis of [GUS 2015:240].
- ⁸ Blue-collar workers are persons employed in positions associated with: a) conducting operations that product manufacturing processes or service provision processes consist of (direct production workers), as well as positions associated with the performance of auxiliary works and providing service necessary in order to ensure smoothness of the production process (indirect production workers, private soldiers); b) operations of the service character which comprise processes in the sphere of circulation (in transport, communication, trade, etc.), as well as in the field of social services (employees in the positions related to blue-collar workers' positions) [Budżety... 2015:22].
- ⁹ A paid worker is a person hired by an employer, regardless of the type of contract concluded between them [Budżety... 2015:22].
- ¹⁰ Non-blue-collar workers are persons employed in positions which are not referred to as blue-collar positions [Budżety... 2015:22].
- ¹¹ A user of a private farm in agriculture is a person who works on the agricultural farm that they use and manages the work of the members of his/her household who help him/her in the use of the agricultural farm and makes decisions on the direction of this farm's production – regardless of whether the person is an owner or a lessee of the farm or whether he/she uses it on the basis of any other title thereto [Budżety... 2015:22].
- ¹² A person helping on an agricultural farm is a person who is a member of a given household, permanently and without any contractual remuneration helps the user of a private farm in agriculture in the running thereof [Budżety... 2015:22].
- ¹³ Among the self-employed are self-employed persons who do not work on a private farm in agriculture and those who pursue freelance professions. Entrepreneurs who are employers and entrepreneurs who do not hire any employees fall within the category in question [Budżety... 2015:22].
- ¹⁴ In 2012, 90% of people in Poland having their own source of income had only a single source of this type. In 2011, it was 90%, in 2010 – 89%, in 2009 – 88%, in 2008 – 88%, in 2007 – 87%, in 2006 – 87% and in 2005 – 86% (own calculations on the basis of the database of the Central Statistical Office (GUS) cited further in footnote 16).
- ¹⁵ The share of persons for whom the means to earn their livelihood is paid work is definitely larger among people aged thirty and forty than – for example – among those aged seventy or eighty. On the other hand, the percentage of persons who have unearned income is larger among people aged seventy and eighty. Another factor which affects the structure of population in terms of the main source of income is the level of education. It turns out that persons with secondary and higher education relatively more often derive their main income from paid work or from self-employment outside agriculture than persons with basic vocational education, lower secondary education or primary education. On the other hand, for persons with primary, lower secondary or basic vocational education sources of unearned income relatively more often constitute the main source of income. Place of residence also affects the type of income source of a given person. In case of persons living in urban areas paid work and self-employment outside agriculture relatively more often constitute the basic source of income than in case of persons living in the country. Those who live in the country, on the other hand, relatively more often derive their income from self-employment in agriculture [Ludność... 2013:29, 32-34, 36-39].
- ¹⁶ The Central Statistical Office (GUS) conducts the household budget survey in question on an annual basis. The base of non-identifiable individual data created as a result of these surveys for the years 2005-2012 was made available by the Central Statistical Office (GUS) under Contract no. 20/Z/DI-6-611/632/2013/RM concluded with the University of Szczecin.
- ¹⁷ For each outcome of the variable, using the Kolmogorov-Smirnov test, we calculate the difference between the cumulative distribution functions and we look for the maximum absolute value of the difference. The value found in this manner is designated by the symbol D [Taylor, Emerson 2011:34].
- ¹⁸ In the test in question, the D -statistic is used to determine λ -statistic for expressed as a formula [Rószkiewicz 2012:304]:
- $$\lambda = D \sqrt{\frac{n_K n_M}{n_K + n_M}},$$
- where n_K is the sample frequency taken from the population of women, while n_M is the sample size taken from the population of men.
- ¹⁹ It does not seem reasonable to lower the level of significance below 0.001. On the other hand, if its value increases above 0.001, the critical value will decrease (for example for $\lambda = 0.01$ the value of λ_α found in the table is only 1.63). This means that raising the level of significance would result in increasing the critical area and all the more the null hypothesis would need to be rejected. Thus, an increase of α would have no impact on the results of the conducted verification.
- ²⁰ The value of the test statistic χ^2 is calculated in accordance with the formula [Ankarali, Cangur 2013:95]:
- $$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n_{ij}^*)^2}{n_{ij}^*},$$
- where n_{ij} are the empirical sample size calculated for each i -th variant of the first variable and j -th variant of the second variable, while n_{ij}^* are theoretical frequencies corresponding to the individual empirical frequencies n_{ij} .
- ²¹ Cramer's V is used to measure the relationship between the variables. This is an unitless and normalised quantity value from the range $<0, 1>$ only [Pułaska-Turyna 2005:254]. If it equals 0, there is no relationship between the variables. On the other hand, the closer to 1 it is the stronger the relationship is. Cramer's V is calculated according to the formula [Buga, Kassyk-Rokicka 2008:121]:
- $$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \cdot \min(r-1)(s-1)}},$$
- where r is the number of variants of the first variable, and s is the number of variants of the second variable.
- ²² Assuming that hypothesis H_0 is true, statistic χ^2 has asymptotic chi-square distribution with $(r-1)(s-1)$ degrees of freedom. Because the number of variants of the first variable (i.e. the main source of income) is $r = 18$, and the number of variants of

the second variable (i.e. gender) is $s = 2$, the number of degrees of freedom amounts to $(18 - 1)(2 - 1) = 17 \cdot 1 = 17$.

²³ It does not seem reasonable to lower the level of significance below 0.001. On the other hand, if its value increases above 0.001, the critical value will decrease (for example for $\alpha = 0.01$ the value of χ^2_α found in the table is only 33.4). This means that raising the level of significance would result in increasing the critical area and all the more the null hypothesis would need to be rejected. Thus, an increase of α would have no impact on the results of the conducted verification.

²⁴ The examined quality variable has a two-point distribution in both populations with parameter p_K and p_M respectively, where parameter p_K means the fraction of persons selected in the first general population (i.e., the population of women), while parameter p_M – the fraction of persons selected in the second general population (i.e. the population of men).

²⁵ The value of u -statistic is expressed with the formula [Zeliaś 2000:275]:

$$u = \frac{p_K^* - p_M^*}{\sqrt{\bar{p}(1 - \bar{p}) \frac{n_K + n_M}{n_K n_M}}},$$

where:

p_K^* – the fraction of persons selected in the sample of women,

p_M^* – the fraction of persons selected in the sample of men,

$\bar{p}$ – the average fraction calculated from the combined samples of women and men.

²⁶ As regards the sources of unearned income, only the disability pensions from the non-agricultural insurance system are more often received by men than by women.

Bibliography

Aczel A.D. [2000], *Statystyka w zarządzaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Ankarali H., Cangur S. [2013], *Comparison of Pearson chi-square and log-likelihood ratio statistics in $R \times C$ tables with regard to type I error*, "International Journal of Basic and Clinical Studies", No. 2 (2)

Budżety gospodarstw domowych w 2014 r. [2015], GUS, Warszawa.

Buga J., Kassyk-Rokicka H. [2008], *Podstawy statystyki opisowej*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa.

GUS [2012], *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012*, Warszawa.

GUS [2015], *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2015*, Warszawa.

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy [2014], GUS, Warszawa.

Ludność i gospodarstwa domowe. Stan i struktura społeczno-ekonomiczna 2011 [2013], GUS, Warszawa.

Mazur-Luczak J. [2010], *Kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań.

Polkowska D., Łucjan I. [2013], *Przemiany aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach UE w świetle danych Eurostatu. Analiza porównawcza*, "Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy", zeszyt 33, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.

Pułaska-Turyna B. [2005], *Statystyka dla ekonomistów*, Centrum Doradztwa i Informacji "Difin", Warszawa.

Razali N.M., Wah Y.B. [2011], *Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests*, "Journal of Statistical Modeling and Analytics", Vol. 2, No. 1.

Rószkiewicz M. [2012], *Metody ilościowe w badaniach marketingowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Sikorska M. [2012], *Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek*, Raport przygotowany w ramach programu AXA "Wspieramy Mamy", Warszawa.

Sulewski P. [2013], *Modyfikacja testu niezależności*, "Wiadomości Statystyczne", nr 10.

Szalewa D. [2014], *Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu?*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa.

Taylor B.A., Emerson J.W. [2011], *Nonparametric goodness-of-fit tests for discrete null distributions*, "The R Journal", Vol. 2, No. 3.

Zeliaś A. [2000], *Metody statystyczne*, PWE, Warszawa.

Alina Szepelska

The State University of Applied Sciences in Łomża

Financing sources for business activities run by women from rural areas, as exemplified by the Podlaskie Voivodeship

Introduction

Irrespective of their size and location, business entities unalterably need financing. Considering that the SME sector has a significant contribution to GDP, the problem of enterprise financing deserves attention. Small and medium-sized enterprises generate every second Polish zloty – 47.3% of GDP, including the smallest companies, which generate almost every third zloty – 29.4% [Raport PARP 2013:13]. Nevertheless, they still have to face difficulties in raising capital and often finance business with their own funds. Eurobarometer surveys indicate that enterprises run by women are granted smaller amounts of loans at a higher interest rate and are financed with own funds more frequently than those operated by men: 80% of enterprises run by women and 65% of those run by men [Survey of the observatory of European SMEs 2007].

The type of internal capital and possibilities of its raising available to enterprises depend on various factors, including, but not limited to, the organisational and legal form of an enterprise, its financial situation, development stage, macroeconomic circumstances or the condition of the financial market. Small companies starting their activity with lower creditworthiness have considerable difficulties in obtaining financing in banks. Companies that have been in business for a longer period of time can benefit from a much broader range of possibilities as regards financing sources. Their availability varies depending on the ability of a given company to pay obligations and scale of its business, but it is generally much easier for them to obtain financing of investment projects as well as current assets.

Financial institutions have wide capital-raising possibilities and offers, but smaller entrepreneurs, including women, usually use them only to a limited extent. Although their awareness in the scope of financial products increases both, in Poland and other countries of the European Union, women still rarely decide to benefit from more complex offers (40% of women declared such an intention in 2013 as compared to 50% of men) [Brdulak 2013:19]. In general, entrepreneurs most frequently use bank loans and leasing, which they regard as the most easily available financing sources.

The main reasons for not applying for external financing are as follows: a fear of incurring a debt and lack of sufficient own contribution or adequate securities. Women are more afraid of the risk that their business could fail [Survey of the observatory of European SMEs 2007]. Financial institutions believe that the central problem of small companies is poor preparation of applications for financing, probably resulting, *inter alia*, from a lack of necessary skills and awareness in the scope of business planning, including the financing strategy. Another major issue is a low level of knowledge about business financing opportunities among entrepreneurs, particularly in rural areas [Raport diagnostyczny 2014:21].

Eurobarometer surveys suggest that a lack of financing sources for a venture is the main reason for not undertaking business activities, mentioned more frequently by women than by men. The economic determinants of undertaking business activities by women, including the credit system, have been emphasised by E. Lisowska in her research [Lisowska 2001a].

The aim of this study is to analyse the financing sources of small and medium-sized enterprises, in-

cluding those run by women, in particular from the rural areas of the Podlaskie Voivodeship. The analysis has been prepared on the basis of secondary literature and selected findings of the survey titled *Entrepreneurship of women in rural areas, as exemplified by the Podlaskie Voivodeship*, conducted as part of research BDS-7/IP/10/2013 in the second half of 2014.

General trends in the structure of enterprise financing in the context of the situation in rural areas

Surveys conducted by the Polish Agency for Enterprise Development (PARP) and Innovation Development Agency (Agencja Rozwoju Innowacji S.A.) indicate a steady tendency to contract external financial obligations less and less often [ARI 2013]. The prolonged economic crisis across the world and economic downturn in Poland led to a situation where, in 2012, 40% of companies financed their needs solely from own funds [Raport diagnostyczny 2014:39].

In 2012, bank loans were the most frequently chosen source of external capital. In the first half of 2013, as in the previous years, overdrafts enjoyed the greatest popularity: one in five companies benefited from this type of loan. One in ten companies took out a working capital loan while only 5% of companies chose an investment loan [Ministerstwo Gospodarki 2013]. As regards the smallest companies, one in the ten applied for a loan; in the case of small and medium-sized companies, the figures were one in four and one in five respectively.

Considering the extended network of cooperative banks in rural areas and knowledge of local conditions, the foregoing tendencies are likely to apply also to enterprises and people starting their business in the countryside. It should be noted, however, that the authors of a report on the survey conducted at the commission of the Polish Agency for Enterprise Development in 2010 [Badanie PARP 2010], small and medium-sized enterprises located in rural areas, contrary to common belief, take out loans much more frequently than business entities in small and large cities. Only 2.6% of entities not applying for loans were enterprises based in the countryside [Badanie PARP 2010:49].

As regards women, they generally use loans as an external financing source less frequently [Marlow, Patton 2005]. This may be related to the existence of a specific group of barriers applicable to women's entrepreneurship [Łuczka 2013:166]:

- female owners of small and medium-sized enterprises are more willing than men to use own funds,
- women face difficulties in raising venture capital,
- women experience discrimination in the loan market (as indicated by data from the USA),
- they have lower creditworthiness as a result of the lower business survival rate.

The barriers in access to financing are mentioned also by E. Lisowska in her research on women's entrepreneurship [Lisowska 2001:86-93].

The second most popular financing source among small and medium-sized enterprises after bank credits is leasing [MŚP pod lupą 2011]. As regards companies owned or managed by women, however, they are less interested in leasing as compared to companies owned by men or so-called "mixed" companies (www.lesing.org.pl). Entrepreneurs choose leasing mostly as a method of purchasing vehicles, in particular passenger ones, but there is also a dynamic rise in the purchase of heavy-duty vehicles: those with a mass of up to 3.5 tonnes and trucks, road tractors, semi-trailers/trailers and buses. The other segment of leasing is the financing of machine and device purchase [MŚP pod lupą 2011].

As regards the agricultural sector, in the first half of 2011, the value of contracts for the financing of agricultural machines exceeded PLN 893 million and constituted almost 60% of the value of all leasing for farmers in 2010. The popularity of leasing among farmers is undoubtedly related to EU grants, thanks to which they are able to modernise their farms. Enterprises constitute – along with local government units – a group of beneficiaries with the highest value of projects implemented as part of the National Strategic Reference Framework [Przedsiębiorczość w Polsce 2013]. As of the end of 2012, their value amounted to PLN 74.6 billion, i.e., 97% of the value of all investment loans granted to enterprises by monetary financial institutions operating in Poland (69% in 2011). Projects with the highest total value of the EU contribution were implemented by enterprises as part of the Infrastructure and Environment Operational Programme – PLN 33.5 billion – and the Innovative Economy Operational Programme – PLN 18 billion. The projects of enterprises financed as part of sixteen Regional Operational Programmes

amounted in total to PLN 14 billion of financial support from EU funds. The share of all enterprises in the spending of EU funds as of the end of 2013 was estimated at 32% and PLN 85,710 million [*Przedsiębiorczość w Polsce* 2013].

The Rural Development Programme for 2007-2013 was a programme addressed to rural areas. Two measures, in particular, were dedicated to entrepreneurship development, formation of new companies and jobs, as well as improvement of farm incomes: *Diversification into non-agricultural activities* and *Formation and development of micro-enterprises*. Their aim was to activate inhabitants of rural areas by building a social potential in the countryside. Three measures were undertaken as part of Axis IV, among which *Implementation of local development strategies* supported entrepreneurship development in the countryside.

Companies may be financed also from loan funds granting loans to micro, small and medium-sized enterprises and persons starting a business that face certain difficulties in obtaining commercial financing due to a lack of necessary securities or credit history. Loan funds grant loans for investment, economic, as well as mixed investment and economic purposes. According to the data obtained from 70 loan funds, in 2012, they had a loan capital of PLN 1,983 million and had granted more than 82.4 thousand loans since the beginning of their operation. The end of 2012 saw a rise in the average capital endowment of such funds by about 17%. In 2012, almost 8.3 thousand loans of the average value of PLN 77.8 thousand were granted. Their value rose as compared to 2011 by nearly 12%. In terms of the size of enterprises, 75% of the total number of loans were granted to micro-entrepreneurs, 20% to small entrepreneurs and 4% to medium entrepreneurs. Two among more than 70 loan funds focus mainly on rural enterprises (FDPA and FWW). Compared to commercial banks, loan funds have more simplified loan procedures and their price proposals are much more favourable thanks to the supply of capital from public funds and the EU. Beneficiaries who receive EU grants, however, are not allowed to use resources of most loan funds as a bridge facility because this would constitute double financing from EU resources.

In 2012, nearly 2% of entrepreneurs decided to acquire an external investor who did not require the return of the contributed capital [ARI 2013]. More than half of investment projects were addressed to the biotechnological (26.5%) and consumer (24%) industries. Financial services also gained in impor-

tance and constituted 18%. As in the previous years, most funds were assigned to mature companies (about 63%, i.e., EUR 344 million) and about 30% to dynamic growth companies (EUR 157 million). Both, the structure of ventures financed so far and the degree of their maturity indicate that private equity funds have rather no significant share in rural areas [Raport diagnostyczny 2014:37-49].

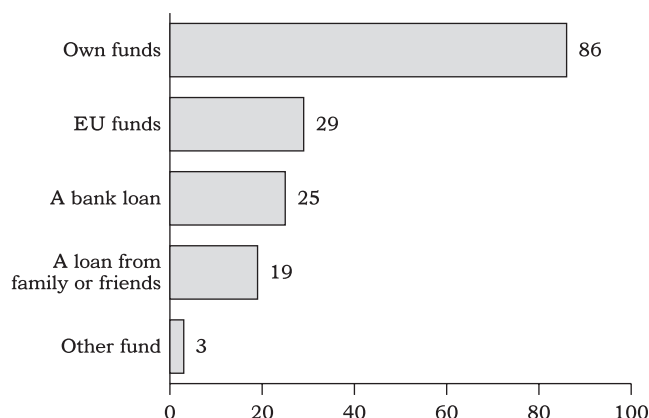
The structure of financing sources for enterprises run by women residing in rural areas of the Podlaskie Voivodeship

The survey titled *Entrepreneurship of women in rural areas as exemplified by the Podlaskie Voivodeship* has covered female owners and co-owners of companies based in the rural areas of the voivodeship who registered their business as a natural person or a civil-law partnership and were listed in registers as operating companies during the survey. The following research methods have been applied: desk research, quantitative research based on an interview (questionnaire) survey conducted using the direct method (PAPI – Paper and Pencil Interviewing) with 150 female entrepreneurs and qualitative research consisting of individual in-depth interviews (IDS) with 30 female entrepreneurs. The research sample was selected using the method of Respondent-Driven Sampling (RDS), characterised in literature as quasi-random and giving results that are the least distorted by systematic errors [Salganik, Heckathorn 2004:193-239].

The structure of financing sources for enterprises run by the women residing in the rural areas of the Podlaskie Voivodeship who have been covered by the survey is similar to the general tendency in business financing. The survey findings indicate that, in the case of women, funds for starting business included mostly own funds (86%), partly EU funds (29%), and, in 25%, funds from a bank loan (Figure 1).

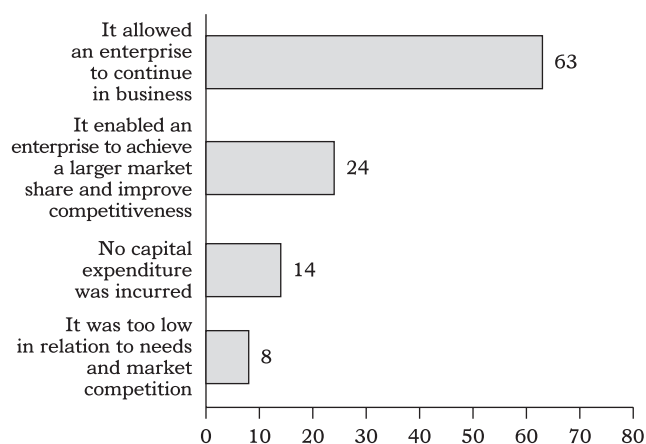
Capital expenditure incurred by female entrepreneurs in their companies in the course of the last two years in most cases allowed those enterprises only to continue in business (63%). In the case of 24% of the surveyed entrepreneurs, it enabled their companies to achieve a larger market share or improve their competitiveness. 14% of female entrepreneurs did not incur any capital expenditure in the last two years of running their companies (Figure 2).

Figure 1. Funds for starting business for women from the Podlaskie Voivodeship



Source: own study based on the findings of the survey *Entrepreneurship of women in rural areas, as exemplified by the Podlaskie Voivodeship*, $N = 150$.

Figure 2. Capital expenditure in companies operated by women from the Podlaskie Voivodeship from 2012 to 2014



Source: see Figure 1.

Capital expenditure in the enterprises covered by the survey allowed them to continue in business above all. This is best seen in the case of companies that have operated on the market for 6 to 10 years. Female owners of companies that have been in business for more than 10 years usually have emphasised that the capital expenditure incurred was too low in relation to their needs and market competition. The companies that did not incur any capital expenditure include mostly the youngest companies: those that have operated on the market for 3 years. The companies in which capital expenditure allowed for an increased market share and improved competitiveness are companies operating for 3 up to 5 years (Table 1).

The companies managed by the respondents in most cases did not benefit from public external funds for company development (67%). The mentioned reasons for not applying for external funds included most frequently a lack of interest in any form of assistance (35%), and too complicated documentation (35%). Some women (12%) did not know about such a possibility. Other reasons attributed by the surveyed women to their decision not to use external funds included too general (insufficient) assistance from consultants, lack of assistance from those programmes despite application and lack of knowledge where to apply for such assistance (Figure 3).

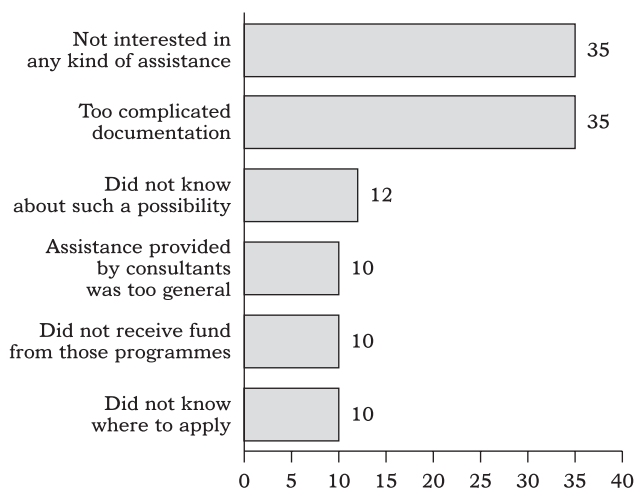
It should be noted that as many as 54% of the female entrepreneurs covered by the survey do not intend to use public external funds earmarked for company development. Nevertheless, one in three female entrepreneurs – 34% – has declared an intention to use such funds (Figure 4).

Table 1. Capital expenditure in the context of the duration of a company's presence on the market (%)

Volume of capital expenditure	The duration of a company's presence on the market			
	up to 3 years	from 3 up to 5 years	from 6 up to 10 years	over 10 years
It allowed an enterprise to continue in business	57	64	70	63
It was too low in relation to needs and market competition	7	4	7	12
No capital expenditure was incurred	17	14	7	15
It enabled an enterprise to achieve a larger market share and improved competitiveness	24	32	27	17

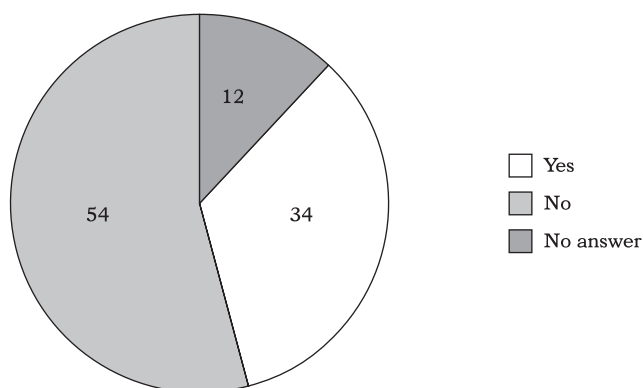
Source: See Figure 1.

Figure 3. The reasons of female entrepreneurs from the Podlaskie Voivodeship for not using public external funds



Source: See Figure 1.

Figure 4. Intention of female entrepreneurs from the Podlaskie Voivodeship to use public external funds for development in the near future



Source: See Figure 1.

The women from the Podlaskie Voivodeship covered by the survey spent external public funds mostly on the launch and development of micro-enterprises, purchase of office equipment, training and consulting, as well as environment protection activities.

Summary

The aim of the study was to analyse the financing sources of small and medium-sized enterprises operated by women from the rural areas of the Podlaskie Voivodeship. It may be noted that women benefit

from the existing possibilities of obtaining capital from financial institutions only to a small extent. In the case of the women from the Podlaskie Voivodeship covered by the survey, 86% of funds for starting a business were own funds. Consequently, it can be stated that women prefer financing from own funds and rarely use external financing sources, such as credits and loans. This applies also to men as noted in the publication of Zabierowski et al. [2012] – 17% of small and medium-sized companies use credits and loans. In literature, this phenomenon is defined as the “credit mentality of small and medium entrepreneurs” [Łuczka 2013:32-33].

The surveys conducted at the commission of the Innovation Development Agency (Agencja Rozwoju Innowacji S.A.) suggest that entrepreneurs are discouraged by the procedures of obtaining external capital (53.3%), high costs of its obtaining (43.75%) and required securities (38.54%). This is confirmed by the survey conducted among female entrepreneurs from the rural areas of the Podlaskie Voivodeship, who mentioned in particular “complicated documentation” (emphasised on multiple occasions in individual interviews).

According to a Poland-wide survey, the two main reasons for a refusal to grant a loan to companies from the SME sector is a lack of creditworthiness (71%) or securities (24%). Other cases of refusal resulted from incomplete documentation and other reasons. Financing institutions use to believe that poor preparation of applications for financing is another problem of small companies. This is confirmed by the survey conducted among female entrepreneurs from the rural areas of the Podlaskie Voivodeship. One of the significant elements determining a credit decision is also the profitability of a venture, which, in the case of rural enterprises, is much lower as compared to enterprises operating in cities due to their mostly limited local character. This applies in particular to enterprises from the sector of services for the public, for which the market in the countryside is still relatively small due to the low incomes of the rural population.

Individual interviews conducted with the female entrepreneurs covered by the survey suggest that they assess preparation of business plans and applications as a highly complicated process. According to those women, only companies that have properly kept accounts or assistance of consulting companies are able to prepare documentation and implement investment projects. This, in turn, necessitates high costs that start-ups can hardly afford. According to

the participants of the survey, starting a business is not facilitated by the long duration of application processing as confirmed by the statistics which show that the average time for applications that led to the signing of an agreement was 301 days and 256 days for rejected applications (www.minrol.gov.pl). Another major problem is the method of investment financing, which was based for a long time on the principle of cost reimbursement. Another barrier to obtaining a loan, particularly in the case of start-ups, is a lack of credit history and own contribution.

Access to financing is a factor determining the development of entrepreneurship. It is one of the major problems of the SME sector apart from finding customers [Zabierowski et al. 2012:48]. One of the barriers to obtaining external financing is undoubtedly the poor knowledge of entrepreneurs, including women, about the possibilities of business financing. Consequently, it seems necessary to prepare entrepreneurs for using the offers of financial institutions. Improving and broadening their skills and competencies assume particular significance in the forthcoming financial perspective for the EU.

Bibliography

- ARI 2013, *Finansowanie MŚP w Polsce w 2012 roku*, Agencja Rozwoju Innowacji S.A., Warszawa.
- Badanie PARP [2010], *Badanie rynku wybranych usług wspierających rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności w Polsce. Obszar: finansowanie zwrotne, Raport końcowy*, PARP, Warszawa.
- Brdulak H. [2013], *Wpływ zarządzania różnorodnością na konkurencyjność przedsiębiorstwa: analiza raportów instytucji finansowych i firm consultingowych – wybrane aspekty*, "Kobieta i Biznes", 1–4.
- Lisowska E. [2001], *Bariera przedsiębiorczości kobiet*, w: *Przedsiębiorczość kobiet – wyzwanie XXI wieku*, red. B. Kożuch, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Lisowska E. [2001a], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, "Monografie i Opracowania" nr 494, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.
- Łuczka T. [2013], *Makro i mikroekonomiczne determinanty struktury kapitału w małych i średnich przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Marlow S., Patton D. [2005], *All credit to men? Entrepreneurship, finance, and gender*, "Entrepreneurship Theory and Practice", No 6.
- Ministerstwo Gospodarki [2013], *Trendy rozwojowe sektora MŚP w ocenie przedsiębiorców w drugiej połowie 2012 roku*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa.
- MŚP pod lupą [2011], Raport, Europejski Fundusz Leasingowy, Warszawa.
- Przedsiębiorczość w Polsce* [2013], Ministerstwo Gospodarki, Departament Strategii i Analiz, Warszawa.
- Raport diagnostyczny [2014], *Opracowanie koncepcji systemowego wsparcia przedsiębiorczości na obszarach wiejskich w ramach projektu pn. Rozwój przedsiębiorczości na terenach wiejskich – diagnoza, kierunki, rekomendacje dla polityki rozwoju obszarów wiejskich*, PAN, IGiPZ, FDPA, Warszawa.
- Raport PARP [2013], *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011–2012*, PARP, Warszawa.
- Salganik M., Heckathorn D. [2004], *Sampling estimation in hidden populations using respondent-driven sampling*, "Sociological Methodology", Vol. 34.
- Survey of the observatory of European SMEs 2007. Analytical report*, Eurobarometr, the Gallup Organisation.
- Zabierowski P., Węclawska D., Tarnawa A., Zadura-Lichota P., Bratnicki M. [2012], *Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska 2011*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Warszawa.
- <http://leasing.org.pl/pl/aktualnosci/2015/mikro-male-i-srednie-przedsiębiorstwa-potrzebują-leasingu>, data dostępu 14.09.2015.
- <http://www.minrol.gov.pl/Wsparcie-rolnictwa-i-rybolowstwa/PROW-2007-2013/Monitoring-i-sprawozdawczosc-PROW-2007-2013/Zbiornicze-sprawozdania-okresowe-z-realizacji-PROW-2007-2013>, data dostępu 20.09.2015.

Międzynarodowe Forum Kobiet Nauki i Biznesu (MFK)

www.mfk.org.pl

Międzynarodowe Forum Kobiet Nauki i Biznesu (MFK) powstało w 1993 r. jako program naukowo-badawczy Kolegium Gospodarki Światowej Szkoły Głównej Handlowej (SGH) w Warszawie. Od 1995 r. ma status stowarzyszenia, które zrzesza kobiety nauki i biznesu. MFK ma trzy oddziały regionalne: w Olsztynie, Gdańsku i Łodzi. Siedziba Zarządu MFK mieści się w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie.

MFK działa na rzecz zwiększania roli kobiet w gospodarce i promowania przedsiębiorczości przez inicjowanie badań i realizację projektów, wymianę doświadczeń, organizację międzynarodowych konferencji, mentoring dla kobiet, które chcą założyć lub rozwinąć firmę. MFK przyczynia się do kreowania pozytywnego wzorca businesswoman oraz budowania sieci kontaktów w kraju i za granicą. Organizuje spotkania typu business-to-business (B2B).

Od 2013 r. MFK jest partnerem projektu Thematic Partnership Winnet Baltic Sea Region, w którego ramach były realizowane studia i badania dotyczące roli kobiet w innowacjach i zrównoważonym rozwoju krajów regionu Morza Bałtyckiego. Projekt realizowany jest we współpracy z organizacją Winnet (Szwecja), Uniwersytetem Szczecińskim i organizacjami z Estonii, Litwy i Łotwy. W ramach projektu MFK przeprowadziło w 2015 r. badania dotyczące motywacji do zakładania firm przez kobiety, barier związanych z rozwojem firmy oraz innowacji w sektorze turystyki i sektorze przemysłów/usług kreatywnych we wszystkich pięciu krajach uczestniczących w projekcie.

International Women's Forum in Science and Business (IWF)

International Women's Forum in Science and Business (IWF) was established in 1993 as a research programme at the Collegium of World Economy of the Warsaw School of Economics. In 1995 the IWF was registered as the association of women in science and business. The IWF has three regional branches: in Olsztyn, Gdansk and Lodz. Its headquarters is at the Warsaw School of Economics.

IWF works for strengthening women's role in the economy and promoting entrepreneurship through initiating research projects, exchange of experiences, organization of international conferences, mentoring programmes for women who want to start own business or develop existing enterprise. IWF promotes success stories and the role models as well as build networks of women entrepreneurs in Poland and abroad. IWF is active at international level and organizes business-to-business meetings of women who run companies.

Since 2013 IWF has been one of the partners in the project Thematic Partnership Winnet Baltic Sea Region which is a platform of study and research on the role of women in innovation and sustainable development in the countries of the Baltic Sea Region. The project is implemented in cooperation with Winnet Sweden, University of Szczecin and partner organizations from Estonia, Latvia and Lithuania. In the framework of the project, in 2015 IWF prepared a pilot survey among women who run companies in tourism and in creative industries/services sectors from the point of view of motivations to start a firm, existing barriers and the levels of innovations. The survey was conducted in all the countries involved in the project.

Thematic Partnership Winnet Baltic Sea Region Meetings



Karlsham, Blekinge Institute of Technology, September 2015



Warsaw, Meeting with Stefan Lofven, Swedish Prime Minister,
March 2015



Turku, 16th Baltic Development Forum, June 2014



University of Szczecin, November 2014

IWF Meeting in Łódź 2015





Winnet Center of Excellence® (WCEX) is a platform for policy-oriented research in the area of Gender, Innovation and Sustainable Development in the Baltic Sea Region (BRS). It was established in November 2014 at the Faculty of Economics and Management, University of Szczecin, by a decision of the partners in the Thematic Partnership Winnet BSR. WCEX operates through the international network of researchers from universities in Estonia, Latvia, Lithuania, Poland and Sweden, and initiates policy-oriented research, teaching programmes and policy advocacy at local, national and international levels. The initiative has been made possible owing to the cooperation of WINNET Sweden and Britt-Marie S. Torstensson. WCEX activities are financed by the Swedish Institute in the framework of disseminating the Interreg IVC Capitalisation Project Winnet8 (www.winnet8.eu), which introduced the Winnet Model into Baltic Sea Region strategy and actions. Co-financing is provided by the partners in the project Thematic Partnership Winnet BSR (2013–2016).

The concept of WCEX combines theory with practice, and is based on the cooperation between public administration, policy and decision makers, business, non-governmental organizations and academia in order to improve social and economic situation of women at all levels (Quadruple Helix principle). So far, the Winnet model was implemented through the Winnet Women's Resource Centers (WRCs) – non-profit women's movement and institution created in Sweden in the 1990s. WRCs have contributed to increasing women's participation in a broad and nonsegregated labour market, stimulating female entrepreneurship and innovation (including in the ICT sector), crossborder co-operation and rural development.

Joint projects implemented by the members of the Winnet Center of Excellence® are as following:

- Thematic Partnership Winnet Baltic Sea Region, Winnet BSR, Swedish Institute (2013–2016) aimed at creating the Partnership Flagship Platform for Gender, Innovation and Sustainable Development.
- Going abroad, South Baltic Programme (2011–2012) aimed at strengthening the position of women-run micro-businesses.
- Female Entrepreneurs Meetings in the Baltic Sea Region, BRS Interreg III B (2004–2007) aimed at strengthening the structures that support women's entrepreneurship through co-operation and the exchange of knowledge and best practices.
- WIN.NET Europe, Interreg IIIC (2006–2008) aimed at creating WINNET Europe - the European Association of Women Resource Centres.
- WINNET8, Interreg IVC Capitalisation Project (2010–2011) aimed at contributing to regional growth by improving women's participation in the labour market focusing on the gender gap in innovation and technology, entrepreneurship and ICT.

More information at <http://www.balticsearegion.org/>

WCEX cofounders and coordinators at University of Szczecin: Marta Hozer-Kocmiel, Ph.D., mhk@wneiz.pl and Sandra Misiak, Ph.D., sandra.misiak@op.pl



MIĘDZYNARODOWE
FORUM KOBIEŃ