

Noman RIAZ\*

Kamila RADLIŃSKA\*\*

## KOBIETY W PERSPEKTYWIE PAKISTAŃSKIEGO RYNKU PRACY

*Zarys treści:* Celem głównym artykułu jest ocena sytuacji kobiet na rynkach pracy w krajach islamskich, w szczególności ich aktywności zawodowej. Analizy oparto na przykładzie rynku pracy Islamskiej Republiki Pakistanu i zmian jakie na nim zaszły w okresie 1973-2020. Zasadnicze pytanie, na które starano się odpowiedzieć zostało sformułowane w postaci: czy rynek pracy w Pakistanie jest zróżnicowany pod względem płci i jeśli tak, to jaka jest tendencja zmian aktywności zawodowej kobiet. Przedmiotem analiz są podstawowe charakterystyki opisujące w sposób tradycyjny aktywność zawodową kobiet, tj. wskaźnik aktywności zawodowej, liczba i struktura zatrudnienia oraz stopa bezrobocia. Podstawowym źródłem danych są bazy danych Międzynarodowej Organizacji Pracy (The International Labour Organization) oraz Banku Światowego (The World Bank). Sytuacja kobiet na rynku pracy Islamskiej Republiki Pakistanu jest trudna. Pakistan jest piątym w kolejności na świecie państwem pod względem ludności oraz szósty pod względem zasobu siły roboczej, ze współczynnikiem aktywności zawodowej 2019 roku – 52,51%. Pakistańskie kobiety stanowią około połowę społeczeństwa, jednak uczestniczą one tylko w niewielkim zakresie w rynku pracy. Aktywność zawodowa Pakistanek w ostatnich pięciu latach nie przekroczyła 23% i jest to jeden z najniższych wyników na świecie. Pozytywne zmiany są obserwowane, jednak jest to proces bardzo powolny. Wykluczenie kobiet z rynku pracy pociąga za sobą koszty dla gospodarki oraz negatywnie wpływa na rozwój społeczno-gospodarczy Pakistanu. Rząd Pakistanu postawił przed rynkiem pracy ambitne cele, w którym kluczową rolę odgrywa wzrost aktywności zawodowej kobiet.

*Słowa kluczowe:* aktywność zawodowa, rynek pracy, płeć, Pakistan.

---

\* Guizhou University, Guiyang, Guizhou, China

\*\* Wydział Nauk Ekonomicznych, Politechnika Koszalińska

## Wprowadzenie

Rynki pracy na świecie charakteryzują się dużym zróżnicowaniem w przestrzeni i czasie. Przejawem zróżnicowania rynków pracy jest powszechnie obserwowana segmentacja według płci. Gdy u podstaw podziału pracowników leży różna produktywność ich pracy to nie jest to zjawisko negatywne. Jednak nierówny rozkład pracy mężczyzn i kobiet najczęściej ma charakter dyskryminacyjny i nie wynika ani z rodzaju, ani z jakości wykonywanej przez obie grupy pracy.

Produktywność pracy powinna naturalnie dzielić rynek pracy na dwa segmenty. W pierwszej grupie, tj. w grupie pracowników o wyższej produktywności pracy powinni znaleźć się pracownicy o wyższym statusie, wyższych stawkach płac, zajmujący stanowiska związane z dodatkowymi korzyściami itd. Drugą grupę, tj. grupę pracowników o niższej produktywności pracy powinni stanowić tzw. pracownicy drugiej kategorii<sup>1</sup>. Rozróżnienie pracowników ze względu na produktywność pracy daje korzyści w postaci wzrostu produkcji oraz poczucia sprawiedliwości w miejscu pracy. Jednak najczęściej to nie produktywność pracy dzieli pracowników na segment pierwszo i drugorzędny. Podział rynku pracy często dokonuje się w oparciu o inne niż produktywność pracy przesłanki – trwałym podziałem rynku pracy jest jego segmentacja ze względu na płeć.

Segmentacja ze względu na płeć jest powszechnie obserwowana na rynkach pracy na świecie<sup>2</sup>. Wydaje się ona być odporna na poziom rozwoju społeczno-gospodarczego, ponieważ dotyczy rynków pracy zarówno w krajach wysokorozwiniętych, jak i w krajach o niskim poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego<sup>3</sup>. Segmentacja ze względu na płeć najczęściej związana jest z dyskryminacją kobiet. Kobiety częściej niż mężczyźni na rynkach pracy są pracownikami drugiej kategorii.

Dyskryminacja kobiet na rynkach pracy przejawia się m.in. niższym poziomem aktywności zawodowej, zatrudnianiem kobiet przy pracach niskopłatnych, pracą w niepełnym wymiarze godzin<sup>4</sup>. Powszechnym

---

<sup>1</sup> E. Kryńska, Podział rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne, *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica*, 137, 1995, s. 16-18; J. Schauer, *Labor market duality in Korea*. International Monetary Fund, 2018, s. 35-47.

<sup>2</sup> J. Rembeza, K. Radlińska, *Labor market discrimination—are women still more secondary workers?*. *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 2021, s. 77-97.

<sup>3</sup> S. Das, A. Kotikula, *Gender-based employment segregation: Understanding causes and policy interventions*. World Bank, 2019, s. 5.

<sup>4</sup> H. Buddelmeyer, L. Wang-Sheng, M. Wooden, *Low-paid employment and unemployment dynamics in Australia*. *Economic Record*, 86(272), 2010, s. 28-48

zjawiskiem na rynku pracy jest dyskryminacja płacowa kobiet<sup>5</sup>, czy zatrudnianie kobiet na stanowiskach poniżej ich kwalifikacji<sup>6</sup>. Kobiety jako pracownicy drugiej kategorii mają większe niż mężczyźni problemy z przejściem z prac niskopłatnych do wysokopłatnych<sup>7</sup>.

Sytuacja kobiet na rynkach pracy w krajach islamskich całkowicie różni się od zachodniego postrzegania roli kobiety jako pracownika. Bowiern to religia i prawo szariatu reguluje stosunki pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą, określa zasady funkcjonowania rynku pracy. Prawo szariatu do niedawna nieomal całkowicie usunęło kobiety z rynku pracy, czego rezultatem był brak edukacji oraz duża bierność zawodowa islamskich kobiet. Sytuacja gospodarcza krajów muzułmańskich, aktywne polityki i programy krajowe oraz działalność instytucji międzynarodowych<sup>8</sup> spowodowały, że współcześnie kobiety muzułmańskie cieszą się większym dostępem do edukacji i rynku pracy. Jednak z powodów osobistych, rodzinnych oraz środowiska pracy<sup>9</sup> proces aktywizacji zawodowej kobiet jest długotrwały. Dodatkowo jest on hamowany wciąż niską autonomią kobiet wynikającą z niewielkiej samodzielności ekonomicznej, niewielkiego udziału kobiet w polityce, ekonomii, czy społeczeństwie i co jest z tym związane brakiem żeńskich wzorców do naśladowania.

Kobiety na islamskim rynku pracy pełnią role, które są im przypisane i które są wynikiem kompromisu pomiędzy wychowaniem, tradycją, kulturowym znaczeniem ról płci oraz islamskimi naukami o kobietach<sup>10</sup>. Te z muzułmańskich kobiet, które podejmują próbę podjęcia aktywności zawodowej, podobnie jak kobiety na całym świecie, pragną zrównoważyć

---

<sup>5</sup> M. Bertrand, K.F. Hallock, The gender gap in top corporate jobs. *ILR Review*, 55(1), 2001, s. 3-21.

<sup>6</sup> J. Kim, J-W. Lee, K. Shin, Gender inequality and economic growth in Korea. *Pacific Economic Review*, 23(4), 2018, s. 658-682.

<sup>7</sup> G. Stephan, G. Employer wage subsidies and wages in Germany: Empirical evidence from individual data. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 43(1), 2010, s. 53-71.

<sup>8</sup> m.in. Organizacji Współpracy Islamskiej (OIC) czy Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ), które za jedno ze swoich zadań postawiły sobie wprowadzenie zasad równości płci. Jednym z kluczowych obszarów działania Organizacji Współpracy Islamskiej (OIC) jest wzmocnienie znaczenia praw człowieka i upodmiotowienie kobiet. Natomiast cele zrównoważonego rozwoju ONZ skoncentrowane są m.in. na poprawie różnorodności płci na rynku pracy i równości płci w nauce.

<sup>9</sup> E. Samier, E. ElKaleh, Towards a Model of Muslim Women's Management Empowerment: Philosophical and Historical Evidence and Critical Approaches. *Administrative Sciences*, 11(2), 47, 2021.

<sup>10</sup> A.R. Cheema, S. Firdous, T. Ahmad, Estimating the Determinants of Female Labor Force Participation in Pakistan. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity Vol.12, No. 1*, (2021), s. 413-424.

kariere zawodową ze zobowiązaniami rodzinnymi. Tyle tylko, że poza dostosowaniem się do wymogów globalnej gospodarki wymaga się od nich również uwzględnienia ról określonych przez religię i społeczeństwo. To właśnie te przeszkody powodują, że często nieomal całkowite wycofują się one z rynku pracy. Mimo, że kobietom w tych krajach w ciągu ostatniego dziesięciolecia zapewnia się większy dostęp do edukacji i uczestnictwo w rynku pracy to osiągnięcie równowagi płci i wzmocnienie pozycji kobiet na rynku pracy i w społeczeństwie jest sprawą wciąż otwartą. Osiągnięcie równości płci w krajach islamskich traktowane jest priorytetowo przez rządy i organizacje krajowe oraz organizacje o zasięgu międzynarodowym.

W ramach niniejszego artykułu dyskusję dotyczącą sytuacji kobiet na rynkach pracy krajów islamskich przeprowadzono na przykładzie rynku pracy Islamskiej Republiki Pakistanu.

Pakistan jest piątym w kolejności na świecie państwem pod względem liczby ludności. Szacowana populacja w 2020 roku wyniosła 215,25 mln ludności. Ponadto, to także znaczny potencjał siły roboczej – pod względem liczby aktywnych zawodowo w 2020 roku zajął szóste miejsce na świecie, po: Chinach, USA, Indiach, Indonezji, Brazylii<sup>11</sup>. Jednak współczesny rynek pracy Pakistanu zdominowany jest przez mężczyzn. Udział aktywnych zawodowo kobiet nie przekracza 25%. W 2019 roku Pakistan zajął niechlubne 166 miejsce na 180 krajów, pod względem wskaźnika aktywności zawodowej kobiet. Niższą aktywność zawodową kobiet zanotowano jedynie w: Jemenie, Syrii, Iraku, Jordanii, Algierii, Iranie, Somalii, Maroko, Egipcie, Indiach, Libanie, Arabii Saudyjskiej, Samoa i Tunezji<sup>12</sup>. Analizując ostatnie dwie dekady, sytuacja kobiet na pakistańskim rynku pracy poprawia się powoli i systematycznie. Jednym z celów strategicznych pakistańskiego rządu jest wzrost aktywności zawodowej kobiet.

Artykuł składa się z trzech części. W pierwszej określono cel pracy, scharakteryzowano dane i ich źródła. W drugiej bazując na prostych charakterystykach rynku pracy przedstawiono sytuację kobiet w Pakistanie. W trzeciej, omówiono wyniki badania empirycznego oraz sformułowano wnioski z analizy.

---

<sup>11</sup> The World Bank (2021). Labor force, total, Data bases, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>

<sup>12</sup> The International Labour Organization (2021). Labor force Participation rate, Data bases, <https://ilostat.ilo.org/data/>

## Cel pracy i źródła danych

Celem głównym badania empirycznego jest ocena sytuacji kobiet na rynku pracy w Islamskiej Republice Pakistanu, w szczególności ich aktywności zawodowej w latach 1973-2019. Zasadnicze pytanie, na które starano się odpowiedzieć zostało sformułowane w postaci: czy rynek pracy w Pakistanie jest zróżnicowany pod względem płci i jeśli tak, to jaka jest tendencja zmian aktywności zawodowej kobiet.

Podstawą analiz jest założenie dotyczące segmentacji rynku pracy, której przejawem jest m.in. niejednakowe traktowanie kobiet i mężczyzn. W krajach islamskich zjawisko to jest obserwowane powszechnie niezależnie od regionu i poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Sytuacja kobiet na rynku pracy w krajach islamskich zazwyczaj jest trudniejsza, co znajduje odzwierciedlenie m.in. w niższym ich udziale w rynku pracy.

Przedmiotem analiz są podstawowe charakterystyki opisujące w sposób tradycyjny aktywność zawodową kobiet. W analizie posłużono się trzema podstawowymi wskaźnikami charakteryzującymi aktywność ludności na rynku pracy, tj. wskaźnikiem aktywności zawodowej, liczbą zatrudnienia oraz stopą bezrobocia. Wszystkie zgromadzone dane analizowano z uwzględnieniem płci. Podstawowym źródłem danych były bazy danych Międzynarodowej Organizacji Pracy (The International Labour Organization – ILO) oraz uzupełniająco Banku Światowego (The World Bank – WB). Okres analizy obejmował lata 1973-2020, chociaż horyzont czasowy wybranych danych został ograniczony ich dostępnością<sup>13</sup>.

## Wyniki badania

Przedmiotem analizy empirycznej zaprezentowanej w niniejszym artykule jest charakterystyka i ocena sytuacji kobiet na rynku pracy Islamskiej Republiki Pakistanu. Rynek pracy w Pakistanie, podobnie jak w większości krajów islamskich regulują normy i obrządek religijny. Koran wraz z Sunną określa wszystko co jest wymagane, dozwolone, zalecane, odradzane i zabronione, także w kontekście postępowania na rynku pracy. Zasady i nauki islamskie wyznaczają ramy życia społeczno-gospodarczego, definiują prawa ekonomiczne, określają zasady prowadzenia działalności gospodarczej,

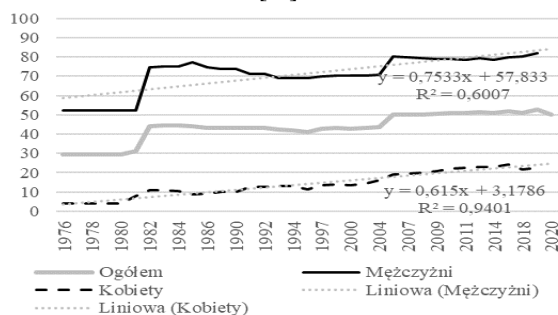
---

<sup>13</sup> Szczegółowy zakres czasowy badania dotyczy: współczynnik aktywności zawodowej ogółem – 1976-2020 oraz współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet – 1976-2019; liczba zatrudnienia ogółem 1973-2019 oraz liczba zatrudnienia mężczyzn i kobiet 1985-2019; stopa bezrobocia ogółem, mężczyzn i kobiet – dane dostępne dla wybranych lat w okresie 1988-2018.

działalność bankową, szczegółowo określają zachowanie obywateli, w tym także postępowania jednostki i społeczeństwa na rynku pracy, w szczególności kobiet.

Analizy oparto na prostych danych charakteryzujących rynki pracy na świecie, tj. danych dotyczących aktywności zawodowej ludności, liczby i struktury zatrudnienia oraz stopy bezrobocia. Badanie podstawowych cech rynku pracy w układzie płci wskazuje na znaczne jego zróżnicowanie. Podobnie jak we wszystkich sferach życia gospodarczego i społecznego Pakistanu także na rynku pracy zauważa się wyraźny podział na rynek pracy mężczyzn oraz rynek pracy kobiet. W szczególności w przypadku stopy partycypacji mężczyzn i kobiet (wykres 1) oraz liczby i tendencji zatrudnienia mężczyzn i kobiet (wykres 2, 3, 4). Mniejsze zróżnicowanie natomiast obserwuje się biorąc pod uwagę stopę bezrobocia mężczyzn i kobiet<sup>14</sup> (wykres 5).

**Wykres 1.** Wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w Islamskiej Republice Pakistanu w latach 1976-2019 [%]



**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie danych ILOdata.

W 2019 roku w Pakistanie ogólny wskaźnik aktywności zawodowej wyniósł 52,51%. Wskaźnik ten był silnie zróżnicowany pod względem płci – partycypacja mężczyzn wyniosła 81,86%, partycypacja kobiet – 22,63%. Zatem, aktywność zawodowa mężczyzn była wysoka, ponad trzyipółkrotnie wyższa niż aktywność zawodowa kobiet. Mimo, że relacja stopy partycypacji kobiet do mężczyzn, szczególnie w ostatnich dziesięciu latach analizy, zmniejszała się systematycznie, to aktywność zawodowa pakistańskich kobiet wciąż jest niewielka – należy do najniższych, nie tylko wśród krajów islamskich, ale również na świecie. W analizowanym okresie wskaźnik

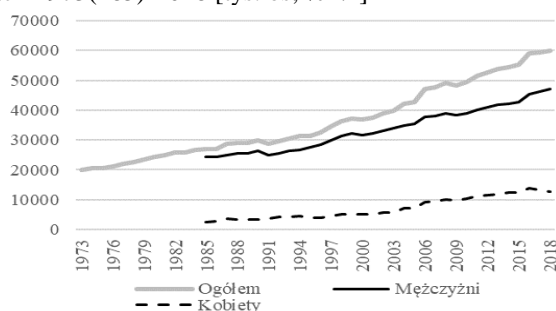
<sup>14</sup> Spostrzeżenie to potwierdza istniejący od jakiegoś czasu pogląd, że stopa bezrobocia obecnie nie jest wystarczającą charakterystyką rynku pracy. Szerzej m.in. R. Gammarano, *Avoiding unemployment is not enough: an analysis of other forms of labour underutilization*, International Labour Organization, 2018, s. 1.

aktywności zawodowej w Islamskiej Republice Pakistanu (ogółem, mężczyźni i kobiety) zwiększał się systematycznie – dynamika wzrostu była zróżnicowana pod względem płci. Stopa partycypacji mężczyzn wzrastała bardziej dynamicznie (od 1976 roku przeciętnie o +0,76% rocznie) i reagowała gwałtownie na zmiany sytuacji gospodarczej kraju – zwiększała się lub zmniejszała na skutek zmian aktywności gospodarczej. W odróżnieniu od zmian aktywności zawodowej kobiet (od 1976 roku liczba zatrudnienia kobiet przeciętnie wzrastała o +0,65% rocznie), która reagowała mniej gwałtownie niż stopa partycypacji mężczyzn na zmiany koniunktury gospodarczej kraju. Niewielkie pozytywne tendencje zmian współczynnika aktywności zawodowej kobiet obserwuje się w ostatnich kilkunastu latach analizy, tj. 2007-2019. W tym okresie współczynnik aktywności zawodowej kobiet wzrastał w szybszym tempie niż współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn. Nie pozwoliło to jednak zmniejszyć różnicy pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i aktywnością zawodową mężczyzn.

Podsumowując, cechą charakteryzującą pakistańskiego rynku pracy<sup>15</sup> jest niski poziom aktywności zawodowej kobiet. Niski poziom aktywności zawodowej kobiet i powolne tendencje jego zmian są wynikiem, przede wszystkim uwarunkowań społecznych wynikających z reguł ekonomii pracy obowiązujących w krajach islamskich. Bardziej intensywne i trwałe zmiany postaw społecznych wobec aktywnych zawodowo kobiet wymagają czasu i edukacji zarówno kobiet, jak i społeczeństwa.

Na grupę aktywnych zawodowo składają się zatrudnieni oraz bezrobotni. Poniżej przedstawiono i oceniono poziom oraz tendencje zmian liczby zatrudnionych z uwzględnieniem płci oraz dokonano zestawienia stopy bezrobocia mężczyzn i kobiet.

**Wykres 2.** Liczba zatrudnionych mężczyzn i kobiet w Islamskiej Republice Pakistanu w latach 1973(185)-2018 [tys. os; % r/r]

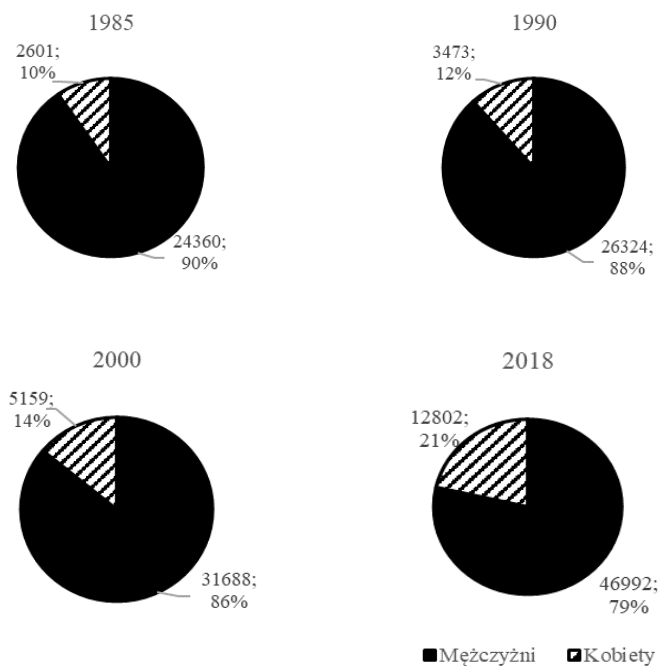


**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie danych ILOdata.

<sup>15</sup> W rozumieniu zachodnim – największym problemem pakistańskiego rynku pracy.

Liczba zatrudnionych ogółem w Islamskiej Republice Pakistanu w latach 1973-2018 systematycznie wzrastała (wykres 2). Podobnie jak w przypadku wskaźnika aktywności zawodowej rynek pracy w tym zakresie jest silnie zróżnicowany, tj. zatrudnienie mężczyzn jest zdecydowanie wyższe niż zatrudnienie kobiet. Liczba zatrudnionych mężczyzn była w 2018 roku ponad trzyipółkrotnie wyższa niż liczba zatrudnionych kobiet. Dynamika wzrostu liczby zatrudnionych kobiet była wyższa niż dynamika wzrostu liczby zatrudnionych mężczyzn. W 2018 roku w porównaniu z rokiem 1985 liczba zatrudnionych kobiet wzrosła nieomal pięciokrotnie, podczas gdy liczba zatrudnionych mężczyzn już tylko około dwukrotnie. Mimo pozytywnej tendencji zmian liczby zatrudnionych kobiet to ich udział w liczbie zatrudnionych ogółem nadal jest niewielki. W pierwszych latach analizy udział zatrudnionych kobiet w liczbie zatrudnionych ogółem wynosił ok. 10%, obecnie udział ten jest ponad dwukrotnie wyższy – od 2007 roku jego poziom waha się przedziale 20-23%. Udział liczby zatrudnionych kobiet w zatrudnieniu ogółem w odniesieniu do wybranych lat został zaprezentowany na wykresie 3.

**Wykres 3.** Udział liczby zatrudnionych kobiet w zatrudnieniu ogółem w Islamskiej Republice Pakistanu w wybranych latach [tys. os; % r/r]

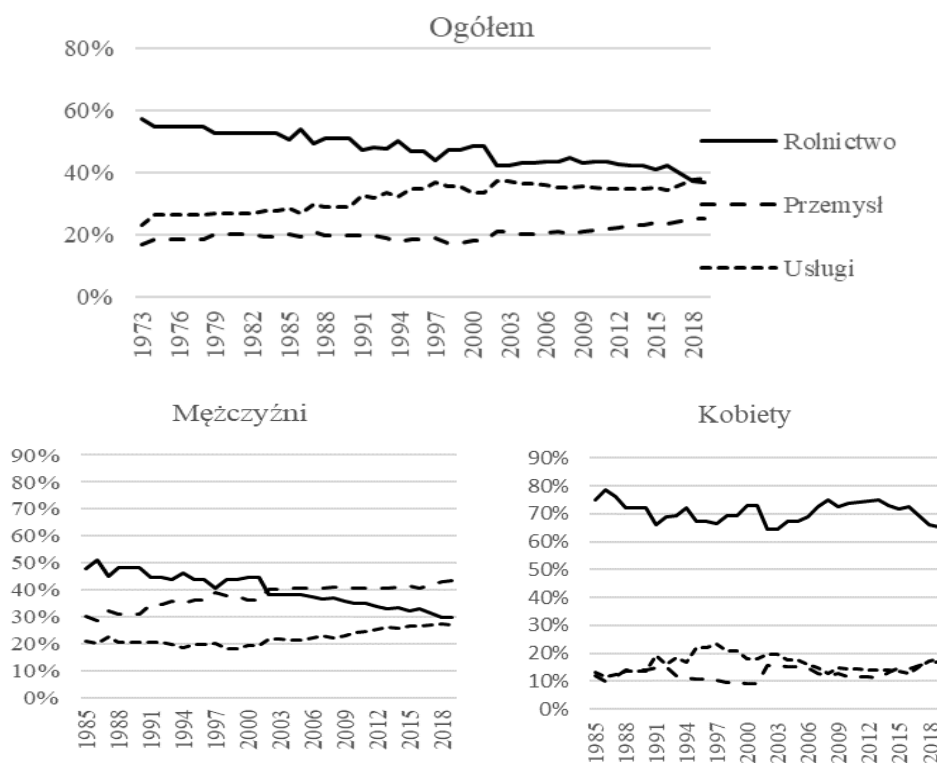


**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie danych ILOdata.



Kobiety podejmujące pracę na pakistańskim rynku pracy to cały czas rzadkość. Sytuacja ta wynika w dużej mierze z powodu ograniczeń związanych z ich mobilnością – kobietom w Pakistanie odradza się swobodne przemieszczanie, w tym także z powodu pracy. Zatrudnienie kobiet zatem jest ograniczone koniecznością opieki przez męskiego członka rodziny podczas wyjścia i powrotu z miejsca pracy. Dodatkowo obowiązki domowe i role społeczne jakie są nałożone na islamskie kobiety powodują, że stają się one bierne zawodowo, nie podejmują aktywności zawodowej i zatrudnienia.

**Wykres 4.** Sektorowe zróżnicowanie zatrudnienia według płci w Islamskiej Republice Pakistanu w latach 1973 (1985)-2019 [%]



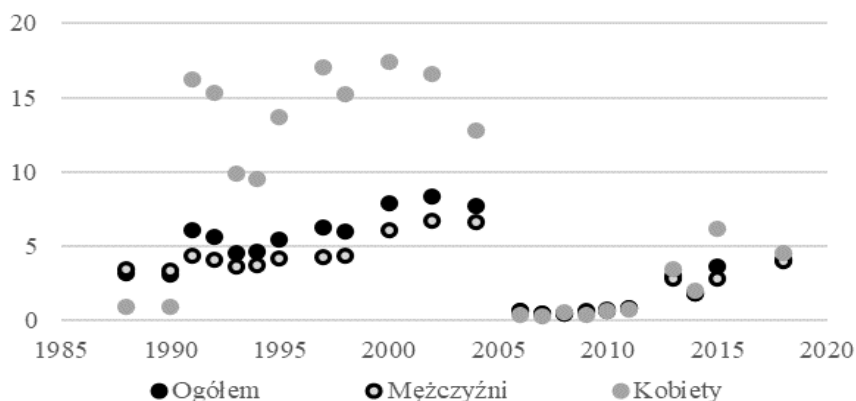
**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie danych ILOdata.

Kobiety z uwagi na swoje cechy indywidualne oraz role jakie pełnią w społeczeństwie i rodzinie naturalnie stają się pracownikami drugiej kategorii. W Pakistanie jeśli nawet kobieta podejmie zatrudnienie to są to przede

wszystkim proste pracę, najczęściej w rolnictwie. Ok. 70% zatrudnionych kobiet znajduje zatrudnienie właśnie w sektorze rolniczym. W usługach i przemyśle zatrudnionych jest ok. 30% pracujących kobiet, mniej więcej w równych proporcjach. Zatrudnienie mężczyzn jest mniej zróżnicowane sektorowo, w 2018 roku 37% zatrudnionych mężczyzn było zatrudnionych w rolnictwie, 25% w przemyśle i 38% w usługach. Sektorowe zróżnicowanie zatrudnienia mężczyzn i kobiet w latach 1973-2018 zostało przedstawione na wykresie 4.

W ramach opisu sytuacji kobiet na rynku pracy w Islamskiej Republice Pakistanu dokonano również analizy i oceny stopy bezrobocia według płci (wykres 5). Stopa bezrobocia w Pakistanie w roku 2018 była niewielka (4,08%) i nieznacznie zróżnicowana w zależności od płci – stopa bezrobocia mężczyzn wyniosła 3,96%, a kobiet – 4,55%. Charakteryzowała się jednak znacznymi zmianami w czasie, do końca lat 90-tych stopa bezrobocia kobiet była przeciętnie wyższa o ok. 9,75% od stopy bezrobocia mężczyzn. Po roku 2004 zauważa się obniżenie stopy bezrobocia zarówno w grupie mężczyzn, jak i kobiet. W latach 2004-2018 przeciętna stopa bezrobocia kobiet wyniosła 2,87% i była niewiele wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn (w tym okresie różnica pomiędzy stopą bezrobocia kobiet i mężczyzn wyniosła przeciętnie 0,92%). Od roku 2011 obserwuje się w obu grupach tendencję do wzrostu poziomu bezrobocia mierzonego stopą bezrobocia – w grupie kobiet tendencja ta jest bardziej gwałtowna.

**Wykres 5.** Stopa bezrobocia mężczyzn i kobiet Islamskiej Republiki Pakistanu w latach 1985-2018



**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie danych ILOdata.

## Podsumowanie

Przedmiotem analizy zaprezentowanej w niniejszym artykule była charakterystyka sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach islamskich i jej ocena. Rynek pracy w krajach islamskich, podobnie jak pozostałe sfery życia społeczno-gospodarczego tych krajów reguluje religia. Podobnie, ekonomia pracy podporządkowana jest ekonomii szariatu i odbiega od klasycznego ujęcia ekonomii pracy. Jest mieszaniną ideałów islamu i zachodnich koncepcji ekonomicznych. Relacje obowiązujące między pracownikiem, a pracodawcą, podejmowane są w specyficznych warunkach, podporządkowane są bowiem stosunkom rodzinnym i obyczajom lokalnej społeczności.

Odzwierciedleniem sytuacji panującej na rynkach pracy w krajach islamskich, jest ich specyfika. Jak wskazują dane dotyczące rynku pracy w Islamskiej Republice Pakistanu kobiety na rynku pracy stanowią niewiele ponad jedną piątą ludności aktywnej zawodowo, chociaż udział ten powoli, ale systematycznie wzrasta. Mała aktywność zawodowa kobiet wynika z różnych przyczyn<sup>16</sup> i zależy od kontekstu lokalnego. Przykład pakistańskich kobiet wskazuje, że niska aktywność zawodowa kobiet cechuje zarówno kobiety zamieszkujące miasta, jak i obszary wiejskie. W miastach kobiety spotykają się z trudnościami związanymi z ich mobilnością. Z jednej strony immobilność kobiet oraz zasady obowiązujące w społecznościach lokalnych, z drugiej cechy indywidualne kobiet i ich najbliższego otoczenia stanowią o ograniczonej ich partycypacji w rynku pracy. Potrzeba opieki podczas wyjścia i powrotu z pracy powoduje barierę nie do pokonania dla kobiet zamieszkujących miasta. Często mentalność kobiet, obawa przed wyjściem z domu jest tak silnym czynnikiem ograniczającym ich aktywność, że nie decydują się one na podjęcie pracy, w szczególności w dużych skupiskach miejskich. Także troska męskich członków rodziny o bezpieczeństwo kobiet negatywnie wpływa na udział kobiet w rynku pracy. Na obszarach wiejskich, natomiast znaczącą przeszkodą jest rodzaj wykonywanej pracy. Kobiety na wsiach najczęściej zatrudniane są w rolnictwie, co związane jest z wykonywaniem prac dorywczych, sezonowych, w nieregularnych odstępach czasu, często też nieodpłatnych.

Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w Pakistanie jest niewielka, co jest zgodne z tendencjami ogólnoświatowymi. Dane empiryczne nie wskazują na istotne różnice w stopie bezrobocia kobiet i mężczyzn – pozwala to na postawienie przypuszczenia, że aktywni zawodowo mężczyźni i kobiety w podobnym stopniu są narażeni na bycie bezrobotnym.

---

<sup>16</sup> S. Amir, A. Kotikula, R.P. Pande, L.L.Y. Bossavie, U. Khadka, *Female Labor Force Participation in Pakistan: What do we know? Pakistan Gender and Social Inclusion Platform & Social Protection and Jobs teams*, World Bank Group, 2018, s. 4.

Sytuacja kobiet na pakistańskim rynku pracy jest trudna – stanowią one niewielki odsetek ludności zawodowej, chociaż ich udział powoli i systematycznie rośnie. Wzmocnienie pozycji kobiet jest konieczne do poprawy gospodarczej Pakistanu. 48% populacji Pakistanu to kobiety, które w przeważającej większości nie uczestniczą w procesie tworzenia dochodu narodowego. Odpowiedzią na niewykorzystanie zasobu pracy jest Strategia rozwoju Pakistanu Vision 2025, w której rząd Islamskiej Republiki Pakistanu wyznaczył sobie ambitny plan wzrostu udziału kobiet w rynku pracy, do poziomu 45% w 2025 roku<sup>17</sup>. Zmniejszenie segmentacji zatrudnienia według płci w Pakistanie jest trudne ponieważ nierówności na rynku pracy związane z płcią są trwałe i obecne zarówno w krajach wysokorozwiniętych, jak i rozwijających się, a w Pakistanie nakłada się na to dodatkowo religia oraz lokalny kontekst społeczny. Wydaje się, że ścieżką prowadzącą do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy jest ich edukacja. Chociaż równie ważną rolę w tym procesie odgrywa edukacja mężczyzn.

## Bibliografia

1. S. Amir, A. Kotikula, R.P. Pande, L.L.Y. Bossavie, U. Khadka, *Female Labor Force Participation in Pakistan: What do we know? Pakistan Gender and Social Inclusion Platform & Social Protection and Jobs teams*, World Bank Group, 2018.
2. M. Bertrand, K.F. Hallock, The gender gap in top corporate jobs. *ILR Review*, 55(1), 2001, s.3-21.
3. H. Buddelmeyer, L. Wang-Sheng, M. Wooden, Low-paid employment and unemployment dynamics in Australia. *Economic Record*, 86(272), 2010, s. 28-48.
4. A.R. Cheema, S. Firdous, T. Ahmad, Estimating the Determinants of Female Labor Force Participation in Pakistan. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity Vol.12, No. 1*, (2021), s. 413-424.
5. S. Das, A. Kotikula, *Gender-based employment segregation: Understanding causes and policy interventions*. World Bank, 2019.
6. R. Gammarano, *Avoiding unemployment is not enough: an analysis of other forms of labour underutilization*, International Labour Organization, 2018.
7. J. Kim, J-W. Lee, K. Shin, Gender inequality and economic growth in Korea. *Pacific Economic Review*, 23(4), 2018, s. 658-682.

---

<sup>17</sup> Pakistan Vision 2025, Ministry of Planning Development and Reform, Government of Pakistan, Islamabad, s. 101.

8. E. Kryńska, Podział rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne, *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica*, 137, 1995, s. 35-47.
9. *Pakistan Vision 2025*, Ministry of Planning Development and Reform, Government of Pakistan, Islamabad.
10. J. Rembeza, K. Radlińska, *Labor market discrimination—are women still more secondary workers?*. *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 2021, s.77-97.
11. E. Samier, E. ElKaleh, Towards a Model of Muslim Women's Management Empowerment: Philosophical and Historical Evidence and Critical Approaches. *Administrative Sciences*, 11(2), 47, 2021.
12. J. Schauer, *Labor market duality in Korea*. International Monetary Fund, 2018.
13. G. Stephan, G. Employer wage subsidies and wages in Germany: Empirical evidence from individual data. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 43(1), 2010, s. 53-71.
14. The International Labour Organization (2021). Labor force Participation rate, Data bases, <https://ilostat.ilo.org/data/>
15. The World Bank (2021). Labor force, total, Data bases, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>

## **WOMEN IN THE PERSPECTIVE OF THE PAKISTANI LABOR MARKET**

The main aim of the article is to assess the situation of women in the labor markets in Islamic countries, in particular their professional activity. The analyzes were based on the example of the labor market of the Islamic Republic of Pakistan 1973-2020. The main question that was tried was formulated as: whether the labor market in Pakistan is differentiated in terms of gender and, if so, what is the trend of changes in the economic activity of women. The subject of the analyzes are the basic characteristics describing the professional activity of women in a traditional way, ie the economic activity rate, the number and structure of employment, and the unemployment rate. The primary source of data is the database of the International Labor Organization and the database of the World Bank. The situation of women in the labor market of the Islamic Republic of Pakistan is difficult. Pakistan is the fifth largest country in the world in terms of population and the sixth largest labor force, with the labor force participation rate in 2019 - 52.51%. Pakistani women make up about half of the population, but they participate only to a small extent in the labor market. Professional activity of Pakistani women in the last five years has not exceeded 23%, which is one of the worst results in the world. Positive changes are taking place, but the process is very slow. The exclusion of women from the labor market entails costs for the economy and has a negative impact on its socio-economic development. The Pakistani government has set ambitious goals for the labor market, in which the increase in the professional activity of women plays a key role.

Keywords: labor force, labor market, gender, Pakistan.