

Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce

Sytuacja na rynku pracy kształtuje się w efekcie wielu złożonych czynników mikro- i makroekonomicznych. Jest pochodną zarówno kondycji gospodarczej danego państwa, jak i międzynarodowej koniunktury, wypadkową podejmowanych na poziomie mikro decyzji wynikających z makro-przesłanek itd. Zawsze jednak mówiąc o rynku pracy należy mieć na uwadze, że nie jest to rynek „zwyczajny”, taki jak rynek towarów czy usług. „Towarem” jest tutaj bowiem człowiek, zaś jego „nadmiar” na rynku oznacza występowanie zdecydowanie niekorzystnego zjawiska, jakim jest bezrobocie, które, podobnie jak w przypadku nadmiaru innych towarów, oznacza spadek ceny tegoż „towaru”, czyli obniżenie płac, a także pozbawienie wynagrodzenia. Stąd też jednym z zadań państwa jest zapewnienie ludziom możliwości podjęcia pracy i zarobkowania.

Działania państwa na rynku pracy, określane jako polityka rynku pracy, mogą przybierać formy aktywne i pasywne. Zanim jednak jakiegokolwiek działania zostaną podjęte należy je poprzedzić dokładną, dogłębną analizą sytuacji, by móc w sposób najbardziej efektywny wykorzystać dostępne instrumentarium. Sprecyzowanie komu i dlaczego należy pomóc nie jest szczególnie trudnym zadaniem, gdyż dane statystyczne są w tym zakresie niezwykle czytelne, problem zaczyna się jednak wówczas, gdy próbujemy wskazać, w jaki sposób należy to uczynić, by pomoc była skuteczna. Celem niniejszego artykułu jest krótkie przedstawienie sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce oraz podanie możliwości podjęcia skutecznych działań mogących tę sytuację poprawić.

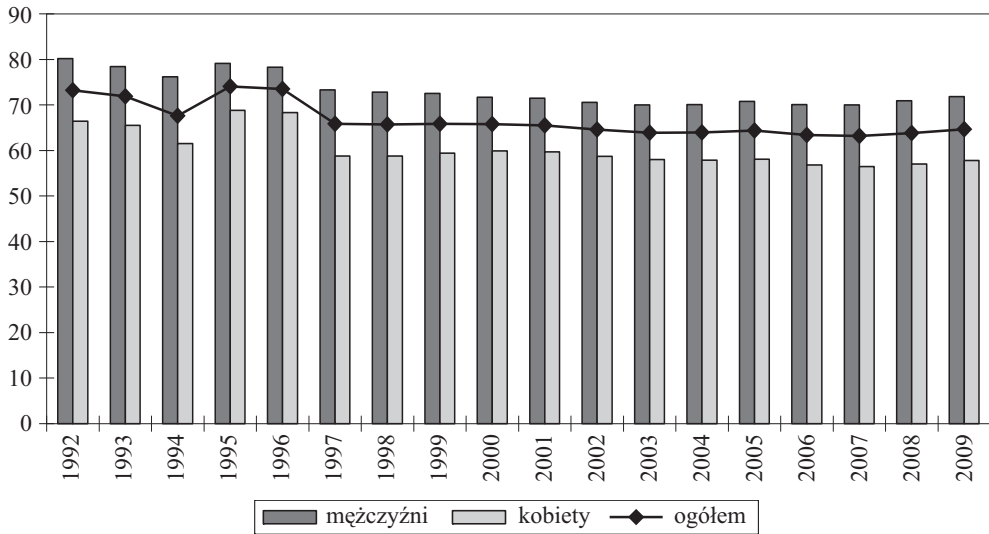
Istotną dla celów artykułu będzie zatem krótka analiza statystycznych danych obrazujących sytuację kobiet na rynku pracy. Pierwszym elementem, który zostanie przedstawiony jest współczynnik aktywności zawodowej ludności¹, będący przede wszystkim wynikiem: poziomu rozwoju gospodarczego kraju, poziomu wykształcenia, struktury demograficznej, tradycji, czynników psychologicznych i socjologicznych oraz wewnętrznych uregulowań prawnych, określających możliwości dezaktywizacji zawodowej. W Polsce niezwykle ważną determinantą jest także transformacja systemowa, która pociągnęła za sobą szereg zmian, zarówno w sferze ekonomicznej, jak i społecznej.

Lata 1992–1994 charakteryzowały się bardzo dużym spadkiem współczynników, w roku 1995 miał natomiast miejsce gwałtowny ich wzrost, aż o 6,5 pkt proc.² Ponowne zmniejszenie współczynnika aktywności notowano od roku 1997, od którego współczynnik ten do dziś wykazuje tendencję spadkową, choć niewielką i z kilkoma pozytywnymi wahnięciami.

¹ Współczynnik aktywności zawodowej według GUS określany jest jako udział osób aktywnych zawodowo w ogólnej populacji powyżej 15-go roku życia, natomiast metodologia Komisji Europejskiej bierze pod uwagę przy określaniu tego współczynnika ogół ludności w wieku 15–64. Stąd wielokrotnie występujące znaczne różnicowania poszczególnych wielkości.

² H. Sobocka-Szczapa, *Unia Europejska – Polska. Sytuacja na rynku pracy w latach dziewięćdziesiątych*, Warszawa 2003, s. 20–21.

Wykres. 1. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–64^a w Polsce w latach 1992–2009 według płci



^a Dane z lat 1992–1996 są danymi według GUS, zaś dane 1997–2009 danymi wg Komisji Europejskiej.

Źródło: BAEL, *Employment in Europe 2009*, s. 178.

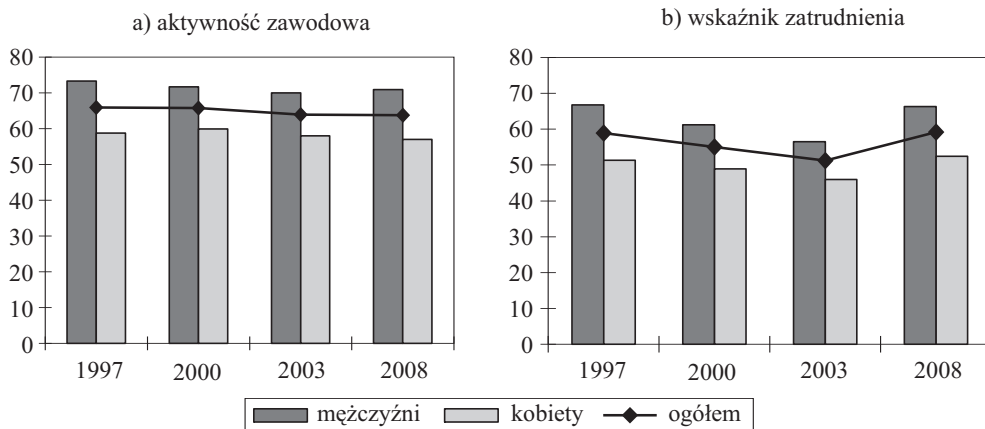
Biorąc pod uwagę zróżnicowanie współczynnika aktywności zawodowej ze względu na płeć, należy zauważyć, iż był on w analizowanym okresie zawsze wyższy dla mężczyzn niż dla kobiet, choć różnica ta stopniowo malała. Niestety jednak zmniejszenie różnicy w poziomie aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet jest przede wszystkim wynikiem spadku aktywności mężczyzn. Sytuacja taka jest głównie wynikiem niekorzystnych zjawisk na rynku pracy w Polsce w badanym okresie, związanych z przemianami strukturalnymi i własnościowymi. Do 1996 r. aktywność zawodowa kobiet była stosunkowo duża, a znaczący jej spadek należy wiązać, między innymi, z wprowadzeniem przepisów prawnych, które umożliwiały tej grupie zawodowej np. wcześniejsze przejście na emeryturę. Współczynniki aktywności zawodowej kobiet zmieniały się ulegając zmniejszeniu w latach 1992–1994 o 4,9 pkt proc., następnie osiągając znaczący wzrost, o 7,3 pkt proc. w roku 1995 i 1996 oraz notując powolny, systematyczny wzrost do 2000 r. i następnie powolny spadek. Od roku 2008 i 2009 obserwujemy wzrost współczynnika aktywności.

Przy zastosowaniu jednolitej metodologii (wyłączając różnice wieku produkcyjnego) współczynnik aktywności zawodowej w Polsce okazuje się niższy od średniej unijnej (w 2008 r. w Polsce wyniósł 64,7%, a średnio w UE-27 71,1%)³. Aktywność zawodowa kobiet w Europie jest o ok. 7 pkt proc. wyższa aniżeli w Polsce.

Istotnym elementem charakteryzującym sytuację na rynku pracy jest także struktura zatrudnienia ze względu na cechy demograficzne; płeć, wiek czy wykształcenie. Jak wcześniej wskazano, oraz co wynika z danych statystycznych, sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż sytuacja mężczyzn. Jednak, choć współczynniki aktywności zawodowej i wskaźniki zatrudnienia kobiet są na przestrzeni badanego okresu niższe, to należy zauważyć, iż różnice te nieznacznie zmalały na korzyść kobiet.

³ *Employment in Europe 2010. Recent Trends and Prospects*, European Commission 2010, s. 168 i 186.

Wykres 2. Aktywność zawodowa i wskaźnik zatrudnienia w Polsce według płci.
Lata 1997, 2000, 2003 i 2008



Źródło: *Employment in Europe 2009*, op. cit., s. 178.

Należy jednak zaznaczyć, na co wskazują zaprezentowane dane, iż zmiana powyższych relacji nie jest wyłącznie wynikiem zmian aktywności zawodowej kobiet i rosnącego ich udziału w zatrudnieniu, ale w dużej mierze spowodowana jest pogorszeniem się wskaźników obrazujących sytuację mężczyzn na rynku pracy. W porównaniu z UE sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce pod względem aktywności zawodowej kształtowała się nieco korzystniej w 2000 r., kiedy współczynnik dla kobiet w UE wyniósł 59,7%, w Polsce zaś 59,9%, w 2003 r. był on już dla polskich kobiet niekorzystny, a różnica wynosiła 3,5 pkt proc. (58% wobec 61,5%), zaś w 2008 r. zanotowano jeszcze większą rozpiętość, bo aż blisko 7 pkt proc. (57% wobec 63,9%).

Istotnym jest również wskaźnik zatrudnienia wśród tej grupy, który był w Polsce w 2003 r. zdecydowanie niższy (46,0%), niż w krajach unijnej piętnastki (56,0%). Po rozszerzeniu z 2004 r. dane statystyczne dla całej Unii nieco się zmieniły, lecz nadal wskaźnik zatrudnienia kobiet w krajach, teraz już unijnej dwudziestkisiódemki jest znacznie wyższy i w 2010 r. wyniósł 58,2% wobec 53,0% w Polsce. Należy jednak podkreślić, iż w latach 2009 i 2010 wskaźniki zatrudnienia w większości krajów europejskich uległy obniżeniu (w 2008 r. było to 59,1%, natomiast w 2010 r. 58,2%), zaś wskaźnik zatrudnienia w Polsce wzrósł. Jak wspomniano powyżej, w 2010 r. wskaźnik był na poziomie 53%, co w porównaniu z rokiem 2006, kiedy wyniósł 48,2%, oznacza wzrost o blisko 5 pkt proc. Jeszcze w 1997 r. wskaźnik ten był w Polsce nieco wyższy niż w Unii, lecz niestety niezwykle szybko tendencja się odwróciła. Sytuacja taka wynikała przede wszystkim ze wzrostu aktywności i zatrudnienia kobiet w Unii, co należy wiązać z licznymi programami mającymi na celu aktywizację zawodową grup szczególnie narażonych na bezrobocie, do której zdecydowanie kobiety należą.

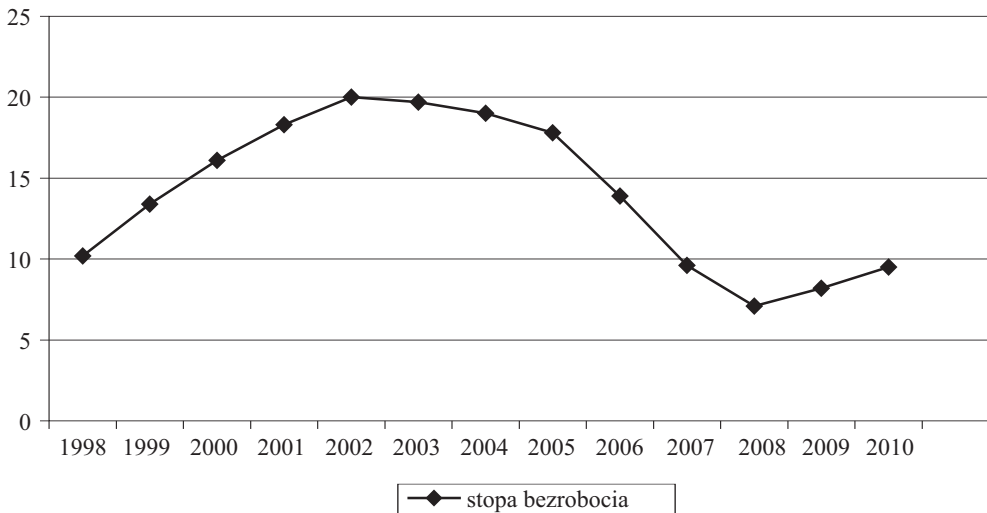
Zjawisko jawnego bezrobocia pojawiło się w Polsce dopiero po przemianach z roku 1989 i przybrało ono niemal natychmiast masowy charakter. Reformy miały istotny wpływ na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy, w tym na rozmiary bezrobocia.

Bezrobocie w Polsce ma głównie strukturalny charakter, co wynika przede wszystkim z dysproporcji rozwojowych w przekroju sektorowo-gałęziowym oraz regionalnym, jak też z niedostosowania podaży i popytu na pracę według kwalifikacji. Zmiany globalnego popytu na pracę stały się w okresie transformacji podstawowym czynnikiem określającym tendencje

zmian bezrobocia. Równie ważne okazały się także tendencje w zakresie podaży siły roboczej, której liczebność zwiększyła się w omawianym okresie o ok. 2 mln osób. Niedostosowanie struktury podaży i popytu na pracę, w szczególności ze względu na kwalifikacje (zawód i wykształcenie) oraz miejsce zamieszkania, stanowi kolejną istotną przyczynę rosnącego bezrobocia⁴. Znaczne zróżnicowania terytorialne stopy bezrobocia oraz między określonymi grupami siły roboczej są niezwykle trudne do przezwyciężenia przede wszystkim ze względu na relatywnie niską mobilność polskiej siły roboczej.

Największy wzrost stopy bezrobocia, o 5,7 pkt proc., zanotowano w 1991 r. Niewątpliwie był to efekt szeregu zjawisk, wśród których wymienić należy: dokonującą się w wielu przedsiębiorstwach, zatrudniających dużą liczbę pracowników, restrukturyzację (upadłość); nieudolnie prowadzoną politykę rynku pracy (np. zwolnienia grupowe bez dalszych działań na rzecz zwolnionych osób, poza wysokimi odprawami pieniężnymi) oraz ujawnienie się tzw. bezrobocia ukrytego⁵. Stopa bezrobocia wzrastała do 1993 r., kiedy osiągnęła poziom 16,4%. Następnie, w wyniku zwiększenia tempa wzrostu gospodarczego, stopniowej poprawy funkcjonowania instytucji rynku pracy, stopniowego przystosowywaniu się społeczeństwa do wymagań nowej, wolnorynkowej rzeczywistości oraz wprowadzenia ograniczeń w dostępie do uprawnień przysługujących bezrobotnym, uległa obniżeniu do roku 1997 (o 6,1 pkt proc.).

Wykres 3. Stopa bezrobocia w Polsce w latach 1998–2010 (w %)



Źródło: Dane BAEL, *Employment in Europe 2009*, op. cit., s. 178, eurostat – dane statystyczne BAEL.

Począwszy od 2004 r. bezrobocie w Polsce zaczęło spadać, a spadek przybrał na sile w 2006 r., co należy głównie wiązać z otwarciem rynków pracy niektórych państw dla polskich pracowników (przede wszystkim Wyspy Brytyjskie). Nie bez znaczenia pozostawała oczywiście sytuacja gospodarcza w kraju, która ulegała systematycznej poprawie od 2003 r. osiągając w 2006 r. wzrost PKB na poziomie ponad 6%.

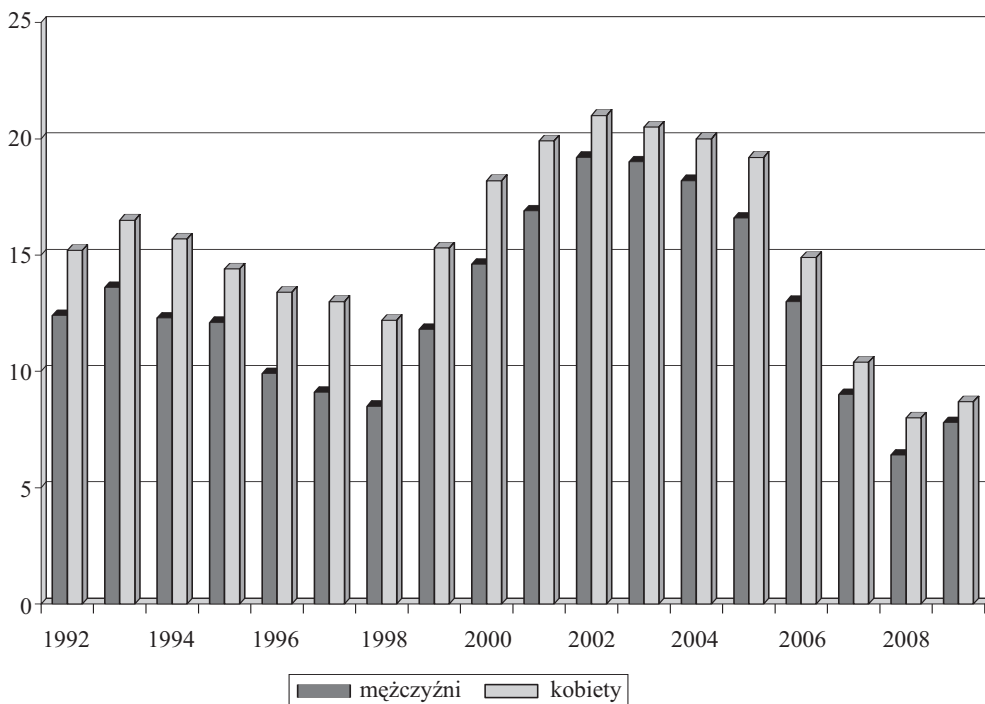
⁴ *Transformacja społeczno-gospodarcza w Polsce*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 2002, s. 235–237.

⁵ H. Sobocka-Szczapa, *Unia Europejska – Polska...*, op. cit., s. 50–51.

Cechą charakterystyczną polskiego bezrobocia jest jego silne zróżnicowanie w poszczególnych grupach siły roboczej. Dotyczy ono zarówno zróżnicowania przestrzennego, jak i ze względu na określone cechy demograficzne (płeć, wiek). Do najtrudniejszych problemów rynku pracy należy zaliczyć także: znaczne bezrobocie długookresowe, wysokie bezrobocie młodzieży, znaczne natężenie bezrobocia wśród grup niskokwalifikowanych oraz dużą skalę bezrobocia wynikającego z niedostosowania popytu na pracę i podaży pracy w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym. Potwierdza to dominację strukturalnego charakteru polskiego bezrobocia⁶.

Zjawisko bezrobocia w Polsce w większym stopniu zagraża kobietom, aniżeli mężczyznom, co potwierdzają dane dotyczące kształtowania się stopy bezrobocia na przestrzeni ostatnich lat.

Wykres 4. Stopa bezrobocia mężczyzn i kobiet w Polsce w latach 1991–2009 (w %)



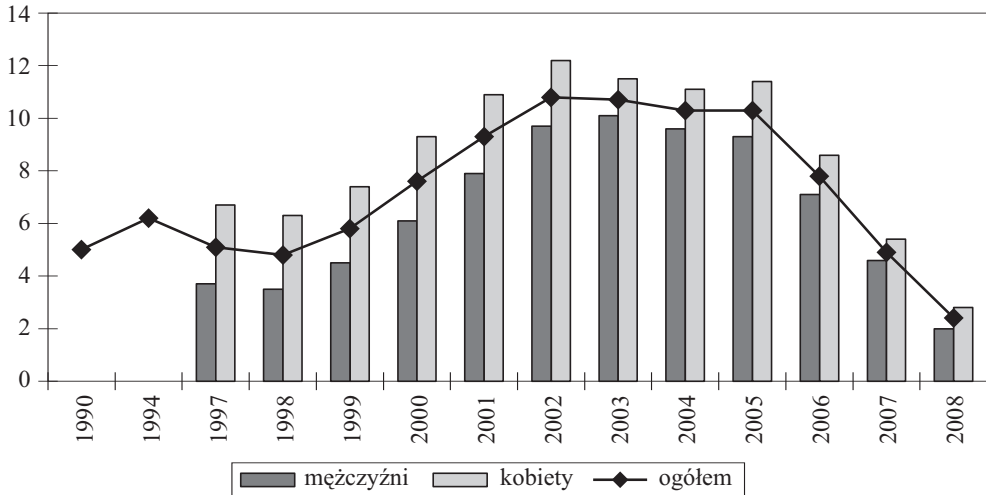
Źródło: EUROSTAT yearbook 2002, the statistical guide to Europe. Data 1990–2001 oraz Employment in Europe 2009, s. 178, Key figures on Europe – 2011 edition, s. 73.

Niezwykle istotnym jest fakt, iż zmniejszyły się dysproporcje między stopą bezrobocia kobiet i mężczyzn. Pod koniec lat 90. sięgały one nawet 4 pkt proc., zaś dziś wynoszą zaledwie 1 pkt proc.

W odniesieniu do długości pozostawania bez pracy tendencja również jest niekorzystna dla kobiet, choć dysproporcje nieco się zmniejszyły.

⁶ Transformacja społeczno-gospodarcza..., op. cit., s. 238.

Wykres 5. Długotrwale bezrobotni w Polsce w latach 1990, 1994 i 1997–2008 według płci (jako odsetek ogółu siły roboczej)



Źródło: *Employment in Europe 2004...*, op. cit., s. 257 oraz *Employment in Europe 2009*, s. 178.

Powyższy wykres wskazuje na wyraźne różnice w odsetku bezrobotnych długookresowo kobiet i mężczyzn, choć w 2003 r. różnica ta wyraźnie zmalała, jeszcze bardziej zmniejszając się w 2008 r. Wynika to m.in. z przyczyn związanych z postawami pracodawców i macierzyństwem. Czynniki te sprawiają, że kobiety z jednej strony znacznie dłużej pozostają bezrobotnymi, z drugiej zaś znacznie dłużej poszukują pracy, zwłaszcza po okresie przerwy związanej z macierzyństwem. Bezrobocie długookresowe stanowi zatem istotne wyzwanie dla realizacji polityki aktywizacji zawodowej tej grupy osób.

Przyczyny występowania różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy mają wiele aspektów, wśród których istotną rolę odgrywają postawy pracodawców, chętniej zatrudniających mężczyzn (zatrudnienie kobiet wiązać się może z koniecznością poniesienia kosztów urlopów macierzyńskich itp.).

Jedną z istotnych przyczyn rozbieżności w danych statystycznych dotyczących aktywności zawodowej kobiet oraz wskaźnika zatrudnienia jest fakt, iż ok. 1,3 mln kobiet w Polsce wybrało pracę w domu (na podstawie danych GUS). Mimo powszechnego określenia tej grupy jako kobiet niepracujących – są to kobiety, których pracą jest wychowywanie dzieci i praca w domu. Sam GUS oszacował, że średnia tygodniowa wartość pracy domowej kobiet to 292 zł. Jest to przede wszystkim opieka nad dziećmi, przygotowanie posiłków, utrzymanie mieszkania i utrzymanie odzieży. Analogiczną wartość pracy domowej mężczyzn wyceniono na 168 zł. Ich zajęciem było głównie utrzymanie mieszkania (drobne prace naprawcze i remontowe). Wynika z tego, że miesięczna wartość pracy kobiet w gospodarstwie domowym to mniej więcej 1250 zł, a mężczyzn – 720 zł. Te same badania pokazały, że kobiety poświęcają na pracę w domu średnio 4,5 godziny, mężczyźni – dokładnie połowę tego czasu. Według szacunków ekonomistów, wartość nieodpłatnej pracy w domu stanowi ok. 30% dochodu narodowego brutto. To znaczący wkład w rozwój gospodarki. Niestety, osoby które wypracowują tak znaczny dochód pozostają poza nawiasem społecznym. Nie mają dostępu do rynku pracy lub dostęp ten jest ograniczany i dyskryminujący (m.in. przez niższe płace), nie mają ubezpieczenia emerytalnego, a często i zdrowotnego. Mają także utrudniony lub uniemożliwiony dostęp

do wielu usług, takich jak np.: brak możliwości korzystania z wielu usług bankowych i finansowych, m.in. brak dostępu do kredytów (brak zdolności kredytowej ze względu na brak zarobków), brak ubezpieczenia zdrowotnego, chyba że kobieta korzysta z ubezpieczenia męża, brak zasiłku chorobowego, urlopu i innych przywilejów osób pracujących, brak stażu pracy potrzebnego do otrzymania renty i emerytury oraz brak składek emerytalnych, brak możliwości pozostawienia dziecka w przedszkolu (w wielu miejscach do przedszkola w pierwszej kolejności przyjmowane są dzieci matek pracujących).

Efekty pracy w domu są nieocenione, jednak niestety prestiż społeczny kobiet pracujących w domu jest niewspółmiernie niski, głównie dlatego, że obecnie za kobietę sukcesu uważana jest tylko kobieta aktywna zawodowo. Określanie tej grupy kobiet jako „kury domowe” dobitnie świadczy o braku szacunku. W Polsce mamy jednak do czynienia ze swoistym błędnym kołem, które polega na tym, że z jednej strony mamy ujemny przyrost naturalny, średnia dzietność kobiet spadała, politycy opowiadają się za prorodzinną polityką państwa, a system społeczny i prawny powoduje, że posiadanie dzieci zagraża materialnemu bytowi rodzin. Ubóstwem zagrożone są właśnie rodziny z dziećmi (zwłaszcza wieloma), zaś kobieta wychowująca dzieci może liczyć jedynie na niewielką pomoc socjalną (zasiłki rodzinne, zasiłki okresowe lub celowe). Ze względu na wysoką stopę bezrobocia i swoją sytuację rodzinną ma minimalne szanse na pracę poza domem.

Podsumowując należy stwierdzić, że znaczącą część osób biernych zawodowo stanowią właśnie kobiety, czego przyczynami są wcześniejsze emerytury, a przede wszystkim obowiązki rodzinne i domowe, które nie pozwalają na podjęcie zatrudnienia. Niezbędnym jest więc wprowadzanie i doskonalenie rozwiązań pozwalających na godzenie tych obowiązków z pracą. Rozwiązania takie z jednej strony miałyby ułatwiać podjęcie zatrudnienia poprzez zwiększenie dostępu do usług opiekuńczych, a z drugiej strony polegałyby na upowszechnieniu takich form organizacji pracy, które pozwolą na godzenie tych aktywności. Szczególną uwagę należy tu zwrócić na wspieranie zatrudnienia dla kobiet, które powracają na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Ułatwienia w tym zakresie powinny obejmować zarówno zachęty dla pracodawców do zatrudnienia takich osób, rozwiązania ułatwiające godzenie roli rodzicielskiej z aktywnością zawodową, jak i działania zwiększające zdolność do podjęcia pracy poprzez podnoszenie kwalifikacji⁷. W sporządzonym w kwietniu 2009 roku przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011 (dokument programowy dla polityki rynku pracy), biorąc pod uwagę fakt, że zdecydowana większość działań z tego obszaru jest przeznaczona dla kobiet, proponuje się ich adresowanie do **osób napotyających trudności w godzeniu obowiązków rodzinnych z pracą**, co pozwoli na skorzystanie z tych instrumentów także mężczyznom napotyającym podobne trudności. Jest to zgodne z zakazem dyskryminowania którejkolwiek płci.

W Planie zawarto wiele szeroko określonych działań, z których część adresowana jest właśnie dla kobiet. Jednym z nich jest wspieranie zatrudnienia kobiet oraz osób pragnących godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi, gdzie na pierwszym miejscu postawiono aktywizację społeczno-ekonomiczną kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym, następnie opracowanie modelowych rozwiązań godzenia ról zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn oraz ich wdrażanie. Realizacja zaplanowanych działań w ramach tego oraz innych priorytetów winna przyczynić się do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce.

⁷ *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, kwiecień 2009 r., s. 24.

Działania podejmowane w Unii Europejskiej w zakresie aktywizacji zawodowej osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, do których zalicza się także, obok kobiet, młodzież, czy osoby niepełnosprawne, doprowadziły na przestrzeni lat do poprawy wskaźników aktywności zawodowej i zatrudnienia oraz do ograniczenia bezrobocia. Szczególnie korzystne okazały się rozwiązania z zakresu uelastyczniania form zatrudnienia oraz wspierania możliwości korzystania z oferty opieki nad dzieckiem. Unijne prawo, a w konsekwencji również polskie, nakazuje przestrzeganie zasady niedyskryminacji ze względu na płeć i zapewnienie równego dostępu do wszelkich świadczeń dla wszystkich grup społecznych. Kobiety jednak są niekiedy zakładniczkami własnych negatywnych doświadczeń i dedykowane im działania traktują z rezerwą, jako takie, które nie odwrócą negatywnych tendencji w ich postrzeganiu. Należy jednak podkreślić, że zmiany w mentalności społeczeństw nie dokonują się z dnia na dzień w efekcie uchwalenia jednego czy drugiego dokumentu. Są to procesy, na które potrzeba czasu, a także samozaparcia i samoświadomości kobiet, które powodowane koniecznością zarobkowania same tracą do siebie szacunek, kiedy zostają w domu i wykonują tam ciężką, ale jakże ważną pracę. Jeśli dochodzi do tego jeszcze problem biedy, wówczas kobieta często obwinia siebie za to, że w domu nie ma wystarczającej ilości pieniędzy. Jak wcześniej wspomniano, praca w domu ma również swoją wartość pieniężną, ale oprócz niej także aspekt wychowawczy, którego nie jesteśmy w stanie przecenić.

Powyższa sytuacja dotyczy głównie młodszych kobiet, które nie mają możliwości posłania dzieci do przedszkola, albo zorganizowania opieki. W starszej grupie wskaźniki aktywności i zatrudnienia są zdecydowanie korzystniejsze, jednak im później tym ponownie się pogarszają.

Głównie z myślą o kobietach pragnących wrócić do pracy po urodzeniu dziecka Sejm RP uchwalił (a prezydent Komorowski podpisał) ustawę o opiece nad dziećmi w wieku do lat trzech⁸, czyli tzw. ustawę żłobkową. Jej głównymi założeniami jest ułatwienie procedur zakładania i wzbogacenie form prowadzenia opieki nad dziećmi do lat trzech. Do tej pory żłobek traktowany był jak zakład opieki zdrowotnej, a co za tym idzie musiał spełniać wysrubowane standardy. Teraz opiekunem w żłobku będzie mogła zostać m.in. osoba posiadająca dyplom pielęgniarki, położnej, opiekunki dziecięcej, ale też nauczyciela wychowania przedszkolnego lub pedagoga opiekuńczo-wychowawczego. Ponadto oprócz żłobka rodzice będą mogli skorzystać także z klubu dziecięcego, ogródka dziecięcego, dziennego opiekuna i niani. Nie brakuje oczywiście głosów krytyki pod adresem nowej ustawy, które głównie odnoszą się do wymogów dotyczących liczby dzieci „przypadających” na jednego opiekuna⁹. Niezwykle korzystną formą mogą okazać się żłobki przyzakładowe, których powstanie i utrzymanie można będzie zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu. Należy podkreślić, iż, mimo głosów przeciwnych, wprowadzenie tego typu form opieki nad małymi dziećmi są krokiem w dobrym kierunku, gdyż stwarzają perspektywę i przywracają pozytywne myślenie odnośnie swojej przyszłości zawodowej zarówno młodym mamom, jak i tym, które przed taką decyzją dopiero staną.

Innym aspektem zróżnicowania rynku pracy ze względu na płeć, jest kwestia udziału kobiet w kadrach zarządzających w przedsiębiorstwach i jego wpływu na wyniki finansowe firm. Na pytanie *czy istnieje zależność między płcią kadry menedżerskiej a wynikami finanso-*

⁸ Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz. U. 2011, Nr 45, poz. 235.

⁹ Jeden opiekun może nawet przez 10 godz. zajmować się samodzielnie aż 8 dziećmi.

wymi firmy? odpowiedzieć postanowiła amerykańska organizacja Catalyst, która przeprowadziła badanie obejmujące 353 firmy z „Listy 500” magazynu „Fortune”¹⁰. Okazało się, że taka zależność istnieje. Grupa firm mających najwyższy odsetek kobiet wśród kadry zarządzającej najwyższego szczebla wykazuje lepsze wyniki finansowe niż grupa firm z najniższym odsetkiem kobiet. Podsumowując badania Catalyst stwierdza, że firmy osiągające najwyższe wyniki finansowe to firmy o wysokim zróżnicowaniu kadry menedżerskiej najwyższego szczebla pod względem płci.

W Polsce do 2006 r. nie było żadnego narzędzia, za pomocą którego można byłoby przeprowadzić analizę miejsca pracy z perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn, mimo, iż polski kodeks pracy wdrożył zalecenia unijne i zapewnia równość szans i aktywne przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Lukę tą wypełniono konstruując wskaźnik Gender Index, który analizuje miejsce pracy w siedmiu obszarach przedmiotowych: rekrutacja, dostęp do awansów, ochrona przed zwolnieniem, dostęp do szkoleń, wynagrodzenia za pracę, ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem, możliwość łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Firma analizowana tym wskaźnikiem charakteryzowana jest przez 38 cech, a ankiety, jako wykorzystywana metoda badań, kierowane są do: działu kadr, pracodawców, pracowników i pracownic. Wśród cech, które znajdują się w końcowym zbiorze charakterystyk firmy, są cechy ilościowe, jakościowe oraz posiadające charakter porządkujący.

Wskaźnik Gender Index wykorzystano po raz pierwszy w 2006 r. w konkursie Firma Równych Szans. Laureatami pierwszej edycji konkursu Firma Równych Szans w kategorii dużych przedsiębiorstw zostali: Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris, Motorola Polska Electronics i IBM Polska. W kategorii małych i średnich przedsiębiorstw nagrodzone zostały firmy: Bahpol, Euromot oraz Wakacje.pl.

Powyższe rozważania sygnalizują jedynie pewne problemy, których rozwiązanie zależeć będzie w dużej mierze od nas samych, czyli od społeczeństwa. Stereotypy i uprzedzenia to nadal spora przeszkoda przed zapewnieniem równego udziału obu płci na rynku pracy. Opisane wyżej działania, takie jak uchwalenie ustawy żłobkowej, czy promowanie różnorodności w firmach (w odniesieniu do płci) wskazują, że można działać jeśli się tylko chce i, że trzeba zrobić pierwszy krok, aby móc później pójść zdecydowanie szybciej.

Bibliografia

Sobočka-Szczapa H., *Unia Europejska – Polska. Sytuacja na rynku pracy w latach dziewięćdziesiątych*, Warszawa 2003.

Employment in Europe 2009. Recent Trends and Prospects, European Commission 2009.

Employment in Europe 2010. Recent Trends and Prospects, European Commission 2010.

Transformacja społeczno-gospodarcza w Polsce, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 2002.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, kwiecień 2009.

EUROSTAT yearbook 2002, the statistical guide to Europe. Data 1990–2001.

Key figures on Europe, 2011 edition, eurostat Pocketbooks, European Commission.

¹⁰ W badaniu posłużono się dwoma wskaźnikami: ROE (stopa zwrotu z kapitału własnego) i TRS (stopa zwrotu z akcji).

Summary

The Situation of Women in the Polish Labor Market

The situation of women in the labor market in Poland depends on numerous complex micro- and macroeconomic factors. It results from the economic condition of the country and the global economic situation. It is a product of decisions made on a micro level as a result of macro circumstances. When discussing the employment market it should be borne in mind that it is not an ordinary market, such as the market for wellington boots or that of strawberries. The 'product' here is a human being and an 'excess' in the labor market creates a certain unfavorable outcome, namely unemployment. Just as an excess in the supply of wellingtons or strawberries leads to a drop in price, in the labor market it means cuts in salaries or stopping paychecks. That is why one of the tasks of the government is to provide people with the basic opportunity to get a job and earn money. Why then should the state react to the turbulence in the labor market when it does not necessarily have to do so in other markets? The answer is simply that wellingtons and strawberries do not have to provide for themselves and the family.