

Magdalena KACPERSKA

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Gospodarka to kobieta – kobiety w życiu gospodarczym Polski – rola, miejsce, wpływ

Rola, miejsce i wpływ kobiet na życie gospodarcze w Polsce jest, ujmując kolokwialnie, bardzo znaczący. Oczywiście nie można na tym stwierdzeniu poprzestać, a artykuł ten ma na celu rozwinięcie tej tezy i wskazanie konkretnych przykładów ją potwierdzających.

Wpisując się w batalię językowych określeń i tworzenia, często co najmniej dziwnych, bądź śmiesznych, form żeńskich, autorka zaproponowała sformułowanie „gospodarka to kobieta”, które stanowi tytuł niniejszego opracowania. Przyjmując dwie podstawowe role, jakie kobiety pełnią w gospodarce, należy pod pojęciem gospodyni, użytym w artykule, rozumieć kobietę pracującą w domu, zaś pod pojęciem gospodarki, kobietę pracującą zawodowo. Wskazano jednak w opracowaniu, że obie te kategorie pozostają ze sobą w ścisłym związku, często bowiem „gospodarka” po powrocie do domu pracuje na etacie „gospodyni”. Niestety jednak gorzej jest wejść w taką relację w drugą stronę, gdyż kobietom pracującym w domu niezwykle trudno jest znaleźć pracę i stać się „gospodarką”. Choć znajdują na to coraz więcej sposobów i wykorzystują coraz więcej możliwości.

Gospodynie

Ogromna rzesza kobiet wybrała, bądź została zmuszona sytuacją na rynku pracy i możliwościami w zakresie opieki nad dzieckiem, do wyboru pracy w domu. Według szacunków GUS w IV kwartale kobiet tych było 1,4 mln. Fakt ten jest jednocześnie przyczynkiem do powstawania znaczących rozbieżności w danych statystycznych dotyczących aktywności zawodowej kobiet oraz wskaźnika zatrudnienia (o tym w dalszej części artykułu). Niezwykle istotnym jest jednak, iż mimo powszechnego określenia tej grupy jako kobiet niepracujących – są to kobiety, których pracą jest wychowywanie dzieci i praca w domu, których nie sposób przecenić. Są

to zatem kobiety „bezcenne” dosłownie i w przenośni. Mimo, iż obowiązki domowo-rodzinne wykonywane są przez siedem dni w tygodniu, w powszechnym pojęciu nie są uznawane za pracę, a etatu w domu nie wlicza się do wartości dochodu narodowego. Dzieje się tak, pomimo iż efekty tej pracy są widoczne (czysty dom, smaczny obiad, ładny ogród), a ONZ szacuje, że roczna wartość nieopłaconej pracy kobiet to około 11 bilionów USD (Strojek, rynekpracy.pl, 2012). Według szacunku GUS, 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 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, co stanowi znaczący wkład w rozwój gospodarki. Niestety, osoby które wypracowują tak znaczny dochód pozostają poza nawiasem społecznym, gdyż nie mają dostępu do rynku pracy lub dostęp ten jest ograniczony 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. usługi bankowe i finansowe, 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).

Próba określenia wartości pracy domowej kobiet była i jest przedmiotem wielu badań, a koncepcje, które w ich efekcie powstały dają niezwykle ciekawy obraz. Istnieje kilka sposobów na obliczenie wartości pracy domowej. W jednym z nich pod uwagę brane są średnie zarobki osób pracujących jako pomoce domowe, w innym, zwanym metodą stawek rynkowych, uwzględnia się z kolei koszty wynajęcia osób świadczących dany rodzaj usług zawodowo (gotowanie, sprząatanie, pranie itd.). Kolejnym jest metoda kosztów alternatywnych, która bazuje na założeniu, że osoba zajmująca się domem traci potencjalny dochód, jaki mogłaby w tym czasie

uzyskać na rynku pracy. W tym przypadku wartość pracy domowej równa się wysokości utraconych zarobków. Odmienne podejście proponują natomiast zwolennicy metody wyników, w której oblicza się wartość rynkową wytworzonych w domu produktów i usług, oraz tzw. metody subiektywnej, gdzie pod uwagę bierze się, ile pieniędzy mogą zaoszczędzić rodziny dzięki temu, że określone usługi są świadczone nieodpłatnie przez domowników i nie trzeba ich kupować na rynku (Strojek, rynekpracy.pl, 2012).

Ciekawą formułę tej wyceny przedstawiła w swoich badaniach (pod koniec lat 90. XX w.), Beata Mikuta z SGGW. Każdej czynności wykonywanej w gospodarstwie domowym przypisała wartość odpowiadającą przeciętnej stawce godzinowej w 25 zawodach, dla których obowiązki te były charakterystyczne. Wśród profesji znalazły się: pracownik przetwórczo-owocowo-warzywnej, kucharz, pomocnik kucharza, kierownik stołówki, kelner, cukiernik, rzeźnik, pracownik działu zaopatrzenia – referent, masarz, magazynier, sprzątaczką, stolarz, hydraulik, malarz pokojowy, elektryk, ślusarz, pracznica, pracownik magła, krawcowa, dziewiarka, pielęgniarka, pielęgniarka środowiskowa, opiekunka w żłobku, przedszkolanka, nauczycielka. Okazało się, że wartość pracy domowej jest porównywalna do wysokości przeciętnej, miesięcznej pensji w Polsce i powiększa PKB o ok. 23%. Podobną wycenę zawodu mamy przeprowadził amerykański serwis Insure.com, którego eksperci przyporządkowali czynności wykonywane przez matki do konkretnych zawodów i oszacowali, jaką ilość godzin w tygodniu kobiety spędzają, wykonując te obowiązki. Amerykański wykaz profesji jest bardziej aktualny i dopasowany do stylu życia współczesnych kobiet, i tak na liście zabrakło dziewiarki, ślusarza czy hydraulika, ale w zamian pojawiły się takie profesje jak kierowca, organizator przyjęć, księgowy czy dekorator wnętrz. Wynik – praca kobiet-matek kosztuje w ujęciu rocznym: 61 182 USD¹.

Wobec faktu, iż obecnie za kobietę sukcesu uważana jest wyłącznie kobieta aktywna zawodowo, prestiż społeczny kobiet pracujących w domu jest niewspółmiernie niski, choć ich praca jest, jak wspomniano, nieoceniona. Mamy jednak w Polsce do czynienia ze swoistym błędnym kołem, które polega na tym, że z jednej strony mamy ujemny przyrost naturalny, średnia dzietność kobiet spadła, politycy opowiadają się za prorodzinną polityką państwa, a system społeczny i prawny powoduje, że posiadanie

¹ Obliczono na podstawie tego, ile rodzina musiałaby zapłacić zatrudniając innych do wykonywania obowiązków mamy w domu.

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. W dalszej części artykułu przedstawiono główne bariery, na jakie napotyka kobiety na rynku pracy i wskazano instrumenty, dzięki którym sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce mogłaby ulec poprawie.

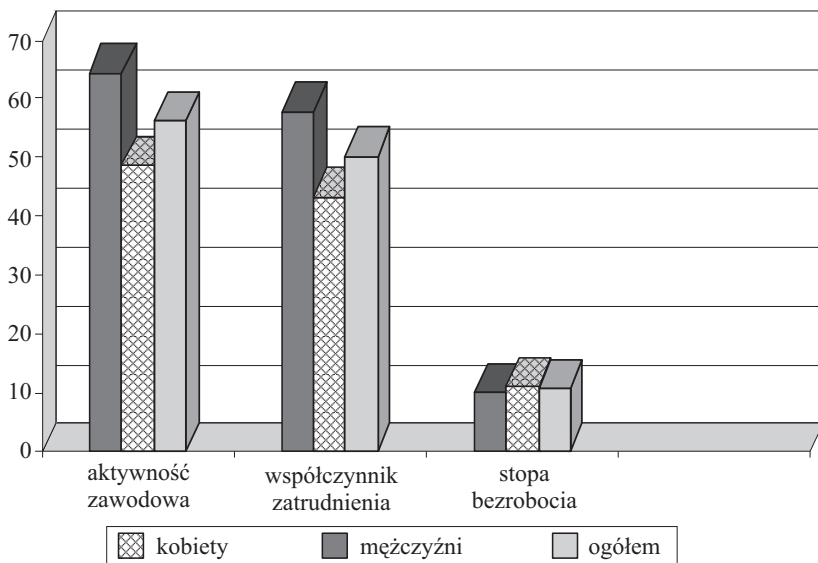
Gospodarki

Drugą grupę kobiet stanowią panie pracujące, zarówno te zatrudnione, jak i te prowadzące własną działalność gospodarczą. Jak wspomniano wcześniej, wyżej ceni się w aspekcie kariery kobiety, które pracują w gospodarce, aniżeli te pozostające w domu. Jednak zauważyć należy, iż kobiety „gospodarki” są na rynku pracy mniej cenione, aniżeli mężczyźni, co przejawia się nierównościami w zakresie chęci zatrudniania kobiet oraz poziomu wynagradzania za taką samą pracę. W tej części artykułu zostaną przedstawione wybrane aspekty z zakresu funkcjonowania kobiet na rynku pracy, dotyczące przede wszystkim: wskaźników ekonomicznych, zawodów preferowanych przez kobiety i przyczyn tychże preferencji, statystyki zatrudnienia według sekcji, zawodów, sektorów oraz poziomu wykształcenia. Należy podkreślić, że w tej grupie mamy również pewne podzbiory, a mianowicie: podzbiór kobiet pracujących na etatach, podzbiór kobiet pracujących na stanowiskach kierowniczych oraz podzbiór kobiet pracujących na własny rachunek. Każdy z tych podzbiorów jest niezwykle ciekawym podmiotem analizy (choć mocno ograniczonej ze względu na ramy artykułu).

Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest, jak już wspomniano, trudniejsza, aniżeli sytuacja mężczyzn, co znajduje odzwierciedlenie w zaprezentowanych poniżej wskaźnikach dotyczących aktywności zawodowej, współczynnika zatrudnienia oraz stopy bezrobocia. Należy jednak wziąć pod uwagę, iż obecne wskaźniki mogłyby być znacznie lepsze, gdyby nie niekorzystna sytuacja gospodarcza w Europie i na świecie. Różnice w podstawowych wielkościach między kobietami i mężczyznami istnieją we wszystkich krajach, jednak nie wszędzie różnice te są aż tak znaczące. Wydaje się, iż tendencja w Polsce jest pozytywna, gdyż różnice te ulegają zmniejszeniu, jednak niestety często wynika to z pogorszenia sytuacji męż-

czyn, a nie z poprawy sytuacji kobiet, choć wszystkie wskaźniki w porównaniu z latami 2006–2007 są zdecydowanie bardziej korzystne (*Rynek pracy w Polsce 2009 r.*, 2010). Zaprezentowany poniżej wykres obrazuje sytuację kobiet w porównaniu z mężczyznami w I kwartale 2012 r. w zakresie aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia oraz stopy bezrobocia.

Wykres 1. Współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia oraz stopa bezrobocia ze względu na płeć w I kwartale 2012 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS, Warszawa, 31 maja 2012 r.

Dane zaprezentowane w powyższym wykresie są niestety potwierdzeniem tego, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza, ale też wskazują na nienajlepszą sytuację mężczyzn w tym zakresie. Próba wyjaśnienia przyczyn mniejszej aktywności zawodowej kobiet oraz niższych wskaźników zatrudnienia znajdzie się w dalszej części artykułu.

Różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy wywodzą się i dotyczą w dużej mierze również wykonywanych zawodów, czy sektorów gospodarki, w których znajdują (lub w których szukają!) zatrudnienia. Istnieje spora grupa zawodów uważanych za klasycznie męskie oraz kolejna grupa zawodów tradycyjnie przypisana kobietom. Nie bez znaczenia pozostaje tu określenie „klasycznie” oraz „tradycyjnie”, gdyż większość

z tych podziałów jest kwestią opartą na stereotypach i pewnych kulturowych uwarunkowaniach. Wprowadzony przez amerykańskich socjologów podział zawodów według kolorów stroju służbowego miał na celu zgrupować zawody charakteryzujące się zbliżonymi wymaganiami i szansami rozwoju. Wprowadzono takie kategorie, jak „białe kołnierzyki”, oznaczające wysoko wykwalifikowanych i dobrze opłacanych pracowników umysłowych, „niebieskie kołnierzyki”, czyli pracownicy fizyczni, związani z produkcją czy budownictwem oraz tzw. „różowe kołnierzyki”. Początkowo określano w ten sposób zawody wykonywane w bezpiecznych warunkach, niewymagające dużej siły fizycznej ani wysokiego wykształcenia. Tego typu zawody wykonywane były niemal wyłącznie przez kobiety, a należały do nich: kelnerki, pokojówki, nianie, nauczycielki, bibliotekarki, kosmetyczki, fryzjerki czy sekretarki.

Cechą wspólną powyższych zawodów są niskie płace oraz małe możliwości rozwoju i awansu, a poza tym w zdecydowanej większości są jakby przedłużeniem funkcji pełnionych przez kobiety tradycyjnie w rodzinie (Cieślik, rynekpracy.pl, 2012). Na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci zaszły w tym zakresie znaczące zmiany, gdyż na stanowiskach określanych jako „różowe” w bardzo wielu przypadkach konieczne jest legitymowanie się wyższym wykształceniem, co niestety jednak nie przekłada się na podniesienie zarobków, czy zwiększenie możliwości awansu zawodowego. Poza tym kobiety na rynku pracy są w dużej mierze postrzegane przez pryzmat stereotypów, według których kobieta jest głównie matką i opiekunką domowego ogniska, a dopiero później pracownikiem i to zazwyczaj mniej wydajnym i niezdolnym do wyrzeczeń i poświęcenia dla pracy. Znaczenie i jakość kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodów w sektorach „żeńskich” jest również często poddawana krytyce i nie są one uznawane za wartościowe. Mimo znaczących zmian, jakie miały miejsce w ostatnich dziesięcioleciach w odniesieniu do roli i znaczenia kobiet na rynku pracy, nadal zauważalne są dysproporcje w wysokości płac i podejściu do potencjalnego pracownika ze względu na płeć. Należy jednak zaznaczyć, iż podział na zawody „żeńskie” i „męskie” nie jest czymś bezapelacyjnie i odgórnie narzuconym i przyjętym wbrew woli którejkolwiek ze stron. Wybory zawodów, czy miejsca zatrudnienia nie zawsze muszą wynikać z naszych predyspozycji fizycznych, a dużą rolę w tym procesie odgrywają takie czynniki, jak: relacje ze współpracownikami, atmosfera w pracy oraz bezpieczeństwo zatrudnienia.

Większość z zawodów „kobięcych” związana jest z tzw. „budżetówką”, co z jednej strony tłumaczy niewysoki poziom wynagrodzeń,

z drugiej zaś daje dużo większe poczucie bezpieczeństwa i pewności zatrudnienia nawet w niepewnych czasach kryzysów gospodarczych w porównaniu z zatrudnieniem w prywatnych przedsiębiorstwach. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż praca w tych zawodach w większej mierze pozwala kobietom na godzenie życia zawodowego z rodzinnym (określone godziny pracy – „od–do”, elastyczność czasu pracy, niepełny wymiar godzin). Elastyczność czasu pracy może również zapewnić własny biznes, choć w praktyce trudno to osiągnąć. Na temat kobiety – przedsiębiorcy można przeczytać w dalszej części artykułu, jednak w tym miejscu należy zaznaczyć, iż wiele firm zakładanych i prowadzonych przez kobiety, to firmy łączące się z typowo żeńskimi zawodami. Własne przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety to głównie te związane z modą i urodą, co niestety często naraża je na krytykę ze strony innych przedstawicielek tej płci za to, że nie potrafią prowadzić interesów w „poważnych” branżach. Zupełnie bezpodstawna jest ta krytyka, gdyż podstawowe zasady ekonomii mówią o tym, żeby działać w sposób najbardziej efektywny, a jeśli ktoś zna się na konkretnej dziedzinie, branży, to najlepiej potrafi to wykorzystać!

Doświadczenie pokazuje, że zawody kobiece istniały zawsze i choć zmienia się w coraz większym stopniu ich model, to jednak należy zaznaczyć, iż zapotrzebowanie na nie z pewnością nie będzie malało. Problemem okazuje się jednak poziom wynagrodzeń, który znacząco niższy od tego w męskich zawodach, nie pozwala często samym kobietom na docenienie swojego fachu i miejsca zatrudnienia.

Powyższe rozważania znajdują potwierdzenie w badaniach polskiego rynku pracy prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny. W IV kwartale 2011 roku najbardziej sfeminizowaną, „zawładniętą” wręcz przez kobiety branżą była opieka zdrowotna i pomoc społeczna (aż 81,5% ogółu zatrudnionych w tej branży). Kolejnymi branżami, w których udział kobiet był znacząco wyższy, aniżeli mężczyźni były: edukacja (76,7%), zakwaterowanie i gastronomia (67,4%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (65,5%) oraz pozostała działalność usługowa (64,6%). W budownictwie, górnictwie i wydobywaniu oraz transporcie i gospodarce magazynowej w zdecydowanej mierze przeważają zaś mężczyźni, a kobiety stanowią jedynie niewielki odsetek ogółu zatrudnionych. Tabela 1 obrazuje wyniki badań GUS.

Porównując powyższe dane z danymi z roku 2010, należy zauważyć, iż relacje udziału % płci zatrudnionej według PKD zmniejszyły się w takich sektorach, jak górnictwo i wydobywanie (udział kobiet wzrósł z 8,3% do 12%) oraz informacja i komunikacja (z 32,7% do 38,2%). Być

może jest to już jakaś tendencja, którą należy obserwować i sprawdzać, czy idą za tym również zmiany w zakresie wynagrodzenia.

Tabela 1
Pracujący według płci i wybranych sekcji PKD w Polsce w IV kwartale 2011 r.

Sekcja PKD	Kobiety (tys.)	Mężczyźni (tys.)	Udział kobiet (%)
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	848	1140	42,6
Górnictwo i wydobywanie	33	242	12,0
Przetwórstwo przemysłowe	998	2026	33,0
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	37	142	20,7
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja	35	121	22,4
Budownictwo	90	1265	6,6
Handel, naprawa pojazdów samochodowych	1292	1075	54,6
Transport i gospodarka magazynowa	176	744	19,1
Zakwaterowanie i gastronomia	242	117	67,4
Informacja i komunikacja	122	197	38,2
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	264	139	65,5
Obsługa rynku nieruchomości	91	69	56,9
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	268	250	51,6
Administrowanie i działalność wspierająca	198	256	43,7
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	541	521	50,9
Edukacja	944	286	76,7
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	769	173	81,5
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	110	87	55,8
Pozostała działalność usługowa	166	91	64,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: *Aktywność ekonomiczna ludności Polscy w IV kwartale 2011 r.*, Warszawa 2012.

Kolejną istotną analizę przeprowadził GUS pod kątem zatrudnienia według płci według wybranych grup zawodów. Na uwagę zasługuje zanotowana przewaga kobiet zatrudnionych na stanowisku specjalistów, co w dużej mierze jest wynikiem dominacji tej płci w sektorze publicznym, czyli tzw. „budżetówce”, o czym była mowa wyżej. Państwowe zakłady pracy urzędy dodatkowo cechuje silna hierarchizacja stanowisk i wysoki udział pracowników na stanowiskach specjalistycznych w ogóle zatrud-

nionych. Należy jednak zaznaczyć, iż w porównaniu z analogicznym badaniem z roku 2010 udział ten zmniejszył się z 63,7% do 61,5%. Pozostałe dane znajdują się w poniższej tabeli.

Tabela 2

Pracujący w Polsce według płci i wybranych sekcji PKD w IV kwartale 2011 roku

Grupa zawodów	Kobiety (tys.)	Mężczyźni (tys.)	Udział kobiet (%)
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	396	594	40,0
Specjaliści	1778	1112	61,5
Technicy i inny średni personel	955	834	53,4
Pracownicy biurowi	704	394	64,1
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1452	824	63,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	794	1024	43,7
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	301	2169	12,2
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	231	1443	13,8
Pracownicy przy pracach prostych	638	459	58,2

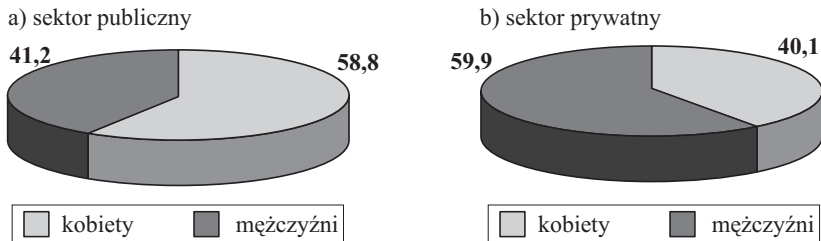
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2011 r.*, Warszawa 2012.

W zakresie grup zawodów również nastąpiły niewielkie przesunięcia w porównaniu z analogicznym kwartałem roku 2010. Dotyczy to wzrostu udziału kobiet wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników z 37,3% do 40% i pracowników przy pracach prostych z 54,8% do 58,2% oraz zmniejszenia ich udziału wśród pracowników usług i sprzedawców z 66,4% do 63,8%. Analizując powyższe relacje i porównując do roku 2010, należy jednak stwierdzić, iż w dużej mierze przesunięcia te są wynikiem pogorszenia się koniunktury gospodarczej, gdyż liczba osób zatrudnionych w poszczególnych grupach zawodów ogólnie uległa zmniejszeniu.

Potwierdzeniem o przewadze kobiet zatrudnionych w urzędach państwowych i innych miejscach pracy zaliczanych do sektora publicznego, czyli tzw. „budżetówki”, są wyniki badań GUS za IV kwartał 2010 r., które wskazują na wyraźną przewagę płci pięknej w tym sektorze. Należy również wspomnieć o ogólnej relacji zatrudnienia według sektorów własności. Otóż w znaczącej mierze przeważa zatrudnienie w sektorze prywatnym, stanowiąc ponad 3/4 ogółu zatrudnionych, zaś w sektorze pu-

blicznym zatrudnienie znajduje niespełna 1/4 pracujących. Sytuację udziału w zatrudnionych według płci obrazuje wykres 2.

Wykres 2. Udział kobiet i mężczyzn w ogóle pracujących w sektorze publicznym i prywatnym w IV kwartale 2010 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2010 r.*, Warszawa 2011.

Z przedstawionego powyżej wykresu wynika, że relacje w poszczególnych sektorach są w zasadzie odwrotne. W sektorze publicznym zatrudnionych jest bowiem blisko 60% kobiet, wobec 40% mężczyzn, a w sektorze prywatnym przy 40% kobiet mamy 60% mężczyzn.

Jedną z szans, jakie widzą polskie kobiety na rozwój zawodowy i możliwość zarobkowania, a co za tym idzie również uniknięcie bezrobocia jest założenie własnej działalności gospodarczej. Wspomniano już wyżej, że branże, jakimi zajmują się kobiety są w dużej mierze tymi „różowymi”, ale jest to kwestia drugorzędna. Według danych GUS (*Aktywność ekonomiczna ludności...*, 2011) w Polsce, spośród ogółu prowadzących własną działalność gospodarczą, aż 34% stanowią kobiety! Wśród głównych motywacji podjęcia decyzji o pracy na własny rachunek kobiety wymieniają elementy, które w niewielkim stopniu różnią się od tych wymienianych przez mężczyzn, a mianowicie: chęć wykorzystania sprzyjających okoliczności (22% kobiet i tyle samo mężczyzn), brak alternatywy w postaci pracy najemnej (18% kobiet i 20% mężczyzn) oraz dążenie do samodzielności (16% kobiet i 14% mężczyzn). Jednakże elementem różniącym motywacji kobiet i mężczyzn jest chęć wsparcia działalności swojego partnera oraz potrzeba elastyczności organizacji opieki nad dzieckiem, sygnalizowana głównie przez kobiety (*Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, 2011, s. 11). Lektura badań przeprowadzonych przez PARP i konkluzje w niej zawarte informują o tym, iż nie ma wyraźnego podziału na biznes „męski” i „żeński”, a w zasadzie wszyscy właściciele małych firm mają podobne

nadzieje, obawy, takie same warunki prawne i koniunkturalne. Kobiety są bardzo otwarte na zmiany i skłonne do ryzyka, a ich wiedza z zakresu przedsiębiorczości w niczym nie ustępuje tej posiadanej przez mężczyzn. W efekcie zmianie ulega również model rodziny na partnerski, gdyż nierzadko to kobiety przynoszą do domu więcej pieniędzy i oznacza to, że obciążenie obowiązkami opiekuńczymi wobec dzieci, szczególnie małych, musi być podzielone w inny niż „tradycyjny” sposób. Najczęściej wskazywanym problemem pozostaje jednak pogodzenie działalności przedsiębiorczej i macierzyństwa, czemu służyć powinny odpowiednie rozwiązania i instytucje, które umożliwią zwiększenie aktywności zawodowej kobiet (*Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, 2011, s. 13).

Na podstawie badań PARP autorzy projektu stworzyli profil, sylwetkę „przedsiębiorczyń”:

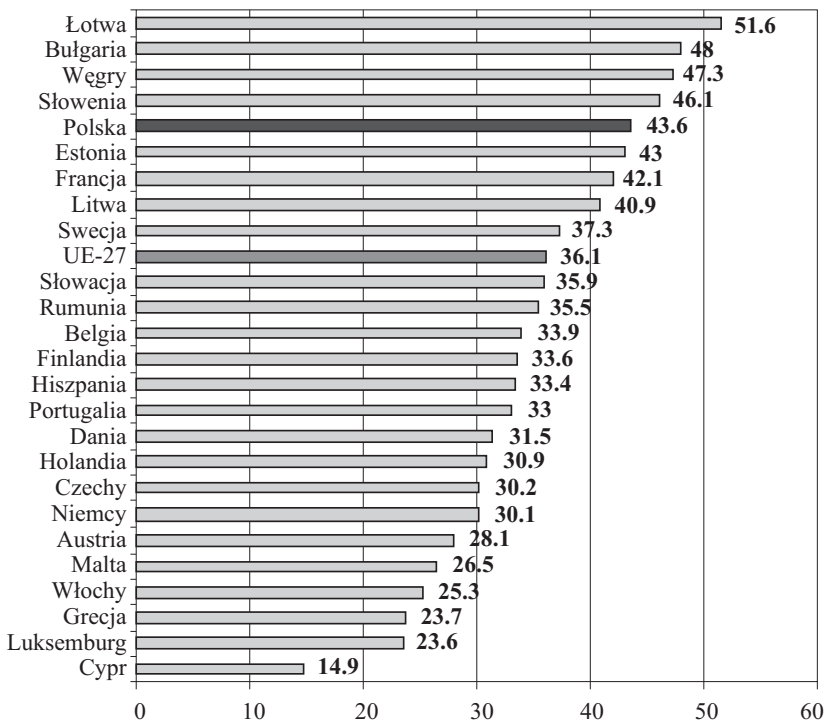
*Kobieta prowadząca własną działalność gospodarczą jest młoda, na ogół dobrze wykształcona. Swoją działalność gospodarczą poprzedziła pracą w charakterze pracownicy najemnej. Do zmiany statusu skłoniły ją względy finansowe, ale również dążenie do samodzielności i wykorzystanie sprzyjających okoliczności. Najczęściej pozostaje w stałym związku, ale nie ma dzieci. Nie rezygnuje z ich posiadania, a realizując plany dzietności może mieć ich więcej niż wynosi przeciętny wskaźnik dzietności. Realizuje model rodziny oparty na zasadzie „podwójnego obciążenia” kobiety, ale też włącza do realizacji obowiązków rodzinnych męża/partnera (model partnerski). Rzadko sprawuje sama opiekę nad małymi dziećmi, powierzając ją innym osobom (spoza rodziny, ale też swojemu partnerowi) lub placówkom opiekuńczym. Wśród zalet pracy na własny rachunek nie dostrzega bowiem łatwiejszego godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi (*Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, 2011, s. 13).*

Powyższe dane potwierdzają pewną obawę i wątpliwość autorki w wyrażoną we wcześniejszym fragmencie tezę, w której stwierdzono, że praca na własny rachunek pozwoli na większą elastyczność czasu pracy, a co za tym idzie ułatwi godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Statystyki i badania tej konstatacji nie potwierdzają.

Istotnym elementem badań związanych z pozycją kobiet na rynku pracy jest udział kobiet na stanowiskach kierowniczych. Z badań przeprowadzonych przez Eurostat w 2011 r. (w trzech pierwszych kwartałach) wynika, iż sytuacja w Polsce jest w tym zakresie zaskakująco dobra. Znajdujemy się bowiem pod tym względem na 5 miejscu wśród 27 krajów Unii

Europejskiej, notując wynik 43,6%. Poniższy wykres stanowi zobrazowanie sytuacji w UE 27 w zakresie odsetka stanowisk kierowniczych zajmowanych przez kobiety w 2011 roku.

Wykres 3. Odsetek stanowisk kierowniczych zajmowanych przez kobiety w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2011 roku* (%)



* średnia za pierwsze trzy kwartały.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat 2011.

Na przestrzeni ostatnich lat zauważalny jest ciągły wzrost tego odsetka, gdyż jeszcze w 2009 r. wynosił on 39,7%, zaś w 2010 r. 41,6%, by w 2011 osiągnąć poziom 43,6%. Biorąc pod uwagę powyższe dane, a także informacje o kobietach przedsiębiorcach oraz konfrontując je z wiedzą dotyczącą sytuacji, w jakiej znajdują się kobiety – gospodynie, należy stwierdzić, że dysproporcje są w tym zakresie ogromne. Z jednej strony mamy jeden z najwyższych odsetków kobiet na stanowiskach kierowniczych, z drugiej – niski odsetek kobiet w przedsiębiorstwach.

czych i wysoki udział kobiet pracujących na własny rachunek, a z drugiej blisko 1,4 mln pozbawionych szansy na szybkie podjęcie pracy gospodyń domowych. Błędne koło w przypadku gospodyń (czyli kobiet pracujących nieodpłatnie w domu) polega na tym, że bardzo często nie mogą podjąć pracy, gdyż nie mają z kim zostawić dzieci (głównie małych), a z drugiej strony nie mogą zostawić dzieci z opiekunką, czy w niepublicznym przedszkolu, bo ich na to nie stać, gdyż nie mają pracy.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości w cytowanym wyżej badaniu „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce” z 2011 r. oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu w badaniu zrealizowanym przez takie firmy, jak: PWnet, Deininger Consulting, PwC, PUBLINK, White&Case, pod tytułem „Menedżerka 2011. Szanse i ograniczenia kariery zawodowej kobiet w Polsce”², zgodnie podkreślają, że największą barierą do pokonania na drodze ku przedsiębiorczości jest pogodzenie życia rodzinnego z zawodowym. Wiele kobiet, którym to się udało uważa się dzisiaj zdecydowanie za kobiety sukcesu (68% badanych). Symptomatycznym jest fakt, iż w odpowiedzi na to czym jest dla pań sukces 55% wskazało na „zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym” i bez znaczenia pozostawał tutaj fakt posiadania dzieci bądź nie. Za drugi najważniejszy przejaw sukcesu kobiety uznały poczucie samorealizacji w pracy. Głównymi czynnikami sukcesu były dla pań wewnętrzna siła własnego charakteru, wytrwałość i konsekwencja w działaniu (71%), umiejętności zdobywane poprzez doświadczenie w miejscu pracy (68%) oraz kapitał społeczny, czyli budowanie sieci kontaktów przez aktywne poszukiwanie tych, którzy mogą sprzyjać w karierze, w sieciach niezwiązanych bezpośrednio z miejscem pracy.

W analizowanym badaniu kobiety wskazały elementy, które wspierają ich działania i pozycję w biznesie, a należały do nich przede wszystkim rozwijanie kwalifikacji (71%) budowanie sieci kontaktów (54%) oraz analiza własnych kompetencji (41%) i udział w ambitnych projektach (40%). Uzyskane wyniki precyzują w zasadzie trzy główne flary, na których opiera się droga do sukcesu kobiet. Jako pierwszy filar, niezwykle ważna jest wewnętrzna siła własnego charakteru, drugim są wysokie kompetencje, rozwijane na podstawie diagnozy swoich mocnych i słabych

² Szerzej o badaniu i jego wynikach na stronie: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/pl/baza-wiedzy/publikacje/pliki-do-pobrania/menedzgerka-sukcesu-2011--szanse-i-ograniczenia-kariery-zawodowej-kobiet-w-polsce,4890.html>.

stron oraz budowane przez kształcenie i stałe podejmowanie zawodowych wyzwań. Trzecim, choć nie mniej ważnym jest kapitał społeczny, który w tym przypadku oznacza budowanie sieci kontaktów w sieciach niezwiązanych bezpośrednio z miejscem pracy (*Menedżerka 2011*, 2011, s. 6). Sytuacja rodzinna w zaprezentowanych powyżej wynikach badań nie miała charakteru jednoznacznie determinującego odpowiedzi wskazujące czynniki sukcesu i możliwości jego rozwoju. Jednak w dalszej analizie nabiera już ona większego znaczenia.

Nie należy jednak zapominać, o czym już w artykule wspomniano, że panie – przedsiębiorczynie napotykać szereg barier. Najczęściej w badaniach bariery te określa się mianem „szklanego sufitu”, co bierze się stąd, że są to zazwyczaj ograniczenia „niewidzialne”, nie wynikające przecież z zapisów ustawowych, czy innych regulacji prawnych. Poza tym, jest jeszcze drugi wymiar tego określenia, który polega na zdefiniowaniu faktu, iż kobiety są mniejszością na najwyższych szczeblach zarządzania (niespełna 12% kobiet w zarządach spółek notowanych na GPW w 2010 r. – dane GUS), a oddziela je od nich właśnie „szklany sufit”. Respondentki na podstawie własnych doświadczeń, jako najważniejsze bariery awansu wskazały: trudność w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych (50%), stereotypy płci w miejscu pracy (32%) oraz trudne relacje z bezpośrednimi przełożonymi (30%). Jak wspomniano, w przypadku pierwszej najczęściej wskazywanej bariery, istnieje pozytywna korelacja między wybraną odpowiedzią a posiadaniem dzieci. Dla menedżerek będących matkami wyzwania związane z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym były najczęściej wskazywaną barierą. Z kolei dla kobiet bezdzietnych to jedna z najmniej ważnych trudności (*Menedżerka 2011*, 2011, s. 7–10).

Zgodność panuje w odniesieniu do postrzegania stereotypów i traktowania kobiet w miejscu pracy. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że kobiety dostrzegają związek między tym, w jaki sposób wychowywane są dziewczynki, a w jaki chłopcy. Przygotowywanie na etapie dzieciństwa, wychowywania do pełnienia zgoła odmiennych ról społecznych determinuje dalszą postawę w życiu zawodowym. Jeśli zachęcamy dziewczynki do pomocy przy pracach domowych i pielęgnacji rodziny, to nie oczekujemy, że tak ukształtowana postawa pozwoli w życiu zawodowym poświęcić się dla kariery i zrezygnować z życia rodzinnego. W ten sposób budujemy osobę, która wyżej ceni wartości rodzinne i tym samym nie brnie na oślep ku karierze. Nie jest to w żadnym razie zamiarem autorki, aby wartościować jakąkolwiek postawę, jednakże należy mieć świadomość źródła pew-

nych zachowań i postrzegania płci przez pryzmat konkretnych zachowań, uwarunkowanych już znacznie wcześniej i widocznych dla obu płci. Nie należy poza tym zapominać o podstawowej rzeczy, że kobieta i mężczyzna różnią się od siebie w sposób znaczący, nie tylko fizycznie, ale również w sferze psychicznej i to w wielu przypadkach determinuje pewną postawę na rynku pracy.

Na podstawie powyższych rozważań należy się zastanowić i wskazać skuteczne instrumenty umożliwiające kobietom rozwój zawodowy. W omawianym badaniu w kontekście miejsca pracy menedżerki wskazały cztery podstawowe narzędzia: elastyczne formy zatrudnienia (60%), większa dbałość o równość płci na wszystkich stanowiskach (53%), możliwości rozwoju zawodowego matek (41%) oraz *mentoring* i *coaching* (40%) (*Menedżerka 2011*, 2011, s. 13). Niewiele badanych uznała za wystarczające przestrzeganie istniejącego prawa (15%).

W przypadku „równościowych” instrumentów oczekiwanych ze strony rządu, pojawiają się trzy główne kwestie: elastyczne formy pracy (68%), promowanie długofalowej zmiany w kierunku dzielenia obowiązków wychowawczych kobiet i mężczyzn (61%) oraz poprawa dostępności do przedszkoli i żłobków (57%). Odpowiedzi były zbieżne i nie wynikały z pozycji, stanu rodzinnego, wieku etc. Oczekiwania formułowane przez kobiety są całkowicie zgodne z ich definicją problemu i z przedstawioną przez nie diagnozą. Wobec najbardziej rozbudowanej bariery awansu, jaką jest obciążenie obowiązkami rodzinnymi i dyskryminacja w miejscu pracy, najważniejszymi rozwiązaniami w firmach są więc dla kobiet elastyczne formy zatrudnienia oraz instrumenty gwarantujące równe traktowanie. W tego rodzaju działaniach przedsiębiorstwa wspierać powinna polityka państwa, która promować będzie elastyczną pracę, kompleksowo zapobiegać nierównemu traktowaniu kobiet (edukacja i świadomość) oraz wzmacniać opiekę instytucjonalną nad dziećmi. Według danych GUS, w roku 2009/2010 wychowaniem przedszkolnym objętych było 67,3% dzieci w wieku 3–6 lat. W przypadku dzieci w wieku 3–4 lata wskaźniki edukacji przedszkolnej są o blisko połowę niższe niż przeciętne wskaźniki dla krajów UE (*Menedżerka 2011*, 2011, s. 14). Zapotrzebowanie na instytucjonalną opiekę nad dziećmi, zwłaszcza najmniejszymi zapewne wzrośnie w najbliższych latach, co będzie efektem ograniczonej możliwości korzystania z „instytucji babci”. Aktualne babcie będą bowiem jeszcze pracowały (do 67 roku życia), a co za tym idzie nie zaopiekują się wnukami, gdy ich rodzice – głównie matka – będą chcieli wrócić na rynek pracy w takiej czy innej formie.

Podsumowując zawarte w artykule rozważania należy stwierdzić, iż niestety zasadne są powszechnie panujące przekonania o gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy. Posługując się sformułowaniem „na rynku pracy” autorka określa również sytuację kobiet – gospodyń, które częściowo z wyboru, ale głównie z braku innej możliwości wykonują pracę niezarobkową we własnym domu. Pozbawione możliwości podjęcia swobodnej decyzji o tym, czy „iść do pracy”, czy „zostają w domu”, kobiety czują się sfrustrowane i mniej wartościowe – bo nie przynoszą do budżetu domowego dochodów. Nie biorą jednak na co dzień pod uwagę faktu, że gdyby musiały do wykonywanych przez siebie prac zatrudnić kogoś innego, podczas gdy one poszłyby do pracy, to oznaczałoby to konieczność poniesienia dodatkowych kosztów. Wskazywano w artykule jak bardzo wartościową jest praca gospodyń i ile znaczy dla gospodarki (mimo, iż nie jest wliczana do dochodu narodowego), jednak dla samych pań jej wartość byłaby zupełnie inna, gdyby pozostanie w pracy w domu było zależne wyłącznie od ich autonomicznej decyzji, a nie wymuszone sytuacją na rynku pracy i w zakresie opieki nad dziećmi (zwłaszcza najmłodszymi).

W odniesieniu do kobiet – gospodarek, czyli znajdujących zatrudnienie na komercyjnym rynku pracy oraz podejmujących działalność na własny rachunek, należy wskazać na występowanie takich zjawisk, jak „szklany sufit”, praca w sektorze tzw. różowych kołnierzyków, przewaga zatrudnienia kobiet w sektorze publicznym oraz ponownie i na każdej pozycji problem z pogodzeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Wśród instrumentów, które mogłyby przyczynić się do poprawy sytuacji kobiet w życiu gospodarczym Polski znajdują się przede wszystkim: elastyczne formy zatrudnienia, poprawa dostępności (cena i liczba miejsc) i jakości form opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, kluby malucha) oraz podejmowanie szerszych działań na rzecz promowania równości płci (walka ze stereotypami) i możliwości dzielenia obowiązków wychowawczych kobiet i mężczyzn (obok istniejących rozwiązań prawnych).

Należy również wspomnieć o tym, że często same kobiety „wpychają się” w istniejące stereotypy, mają mniejsze wymagania płacowe, nie pozwalają sobie na asertywność i przyjmują nadmiar obowiązków w pracy, wdrażają swoim dzieciom powielony stereotyp o roli kobiety i mężczyzny w życiu społecznym i gospodarczym.

Z powyższych rozważań wynika, iż należy robić wszystko, aby praca w domu była należycie doceniona i, aby pozostanie w niej mogło być

świadomym wyborem, a nie przymusem. Jeśli natomiast kobieta podejmuje decyzję o zatrudnieniu lub prowadzeniu własnej działalności, należy dążyć do zapewnienia odpowiedniej, zgodnej z kwalifikacjami, doświadczeniem i zasługami płacy i możliwości awansu zawodowego, nie uzależniając ich od płci.

Bibliografia

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w II kwartale 2011 r.*, Warszawa 2011.
- Cieślak A., *Różowe kołnierzyki – przekleństwo czy szansa?*, www.rynekpracy.pl, z dnia 6 marca 2012 r.
- Employment in Europe 2009. Recent Trends and Prospects*, European Commission 2009.
- Employment in Europe 2010. Recent Trends and Prospects*, European Commission 2010.
- Key figures on Europe, 2011 edition, eurostat Pocketbooks, European Commission.
- Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, kwiecień 2009,
- Menedżerka 2011. Szanse i ograniczenia kariery zawodowej kobiet w Polsce*, badanie zorganizowane przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu zrealizowane przez firmy takie, jak: PwC, Deining Consulting, PwC, PUBLINK, White&Case.
- Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011.
- Rynek pracy w Polsce 2009 r.*, informacja Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej z 30.03.2010 r., Warszawa.
- Sobocka-Szczapa H. (2003), *Unia Europejska – Polska. Sytuacja na rynku pracy w latach dziewięćdziesiątych*, Warszawa.
- Strojek A., *Zawód: matka*, Sedlak & Sedlak, portal rynek pracy.pl, 24.5.2011.
- The Mother's Day Index 2012: Mom's value down. So what's for dinner?*, Emmet Pierce, www.insure.com/articles/lifeinsurance/the-mothers-day-index-2012.html.
- Transformacja społeczno-gospodarcza w Polsce (2002)*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa.
- <http://odpowiedzialnybiznes.pl/pl/baza-wiedzy/publikacje/pliki-do-pobrania/menedzka-sukcesu-2011--szanse-i-ograniczenia-kariery-zawodowej-kobiet-w-polsce,4890.html>.

**The economy is a woman. Women in the economic life of Poland
– their role, position and influence**

Summary

The situation of women in the labor market has long been the subject of numerous academic studies and discussions at various levels. This paper touches on the issue of the roles women play in the economy. These roles are related both to the unpaid housework performed by women at home and professional work at different levels (performed either as self-employed workers or as employees in the labor market). The considerations presented in the paper unfortunately corroborate the common conviction that the situation of women in the labor market is worse than men's. The first group under analysis are housewives, who are frequently unable to make a free decision about whether they should work or stay at home. The second group are professional women who find employment or are self-employed. Women in the former group are frustrated by the fact that they do not generate any income in their household, although their work is in fact extremely valuable. The second group faces the 'glass ceiling' phenomenon, finds employment in the so-called pink collar sector, sees a prevalence of women working in the public sector, and faces problems with balancing work and family obligations.

The paper also indicates the instruments that could improve the situation of women in economic life in Poland, primarily including flexible forms of employment, improved availability (in terms of price and amount) and quality of child care facilities (nurseries, kindergartens, and others), more extensive activities to promote the equality of the sexes (fighting stereotypes) and more opportunities to share childcare responsibilities (on top of extant legal solutions).

It has also been observed that women themselves frequently adapt to fit the stereotypes, that they have lower expectations in terms of remuneration, do not allow themselves to be assertive and become overloaded with responsibilities, and they imprint the stereotypes of social and economic roles of men and women on their children.

It is concluded that steps need to be taken to ensure greater appreciation of housework, and to make becoming a housewife a conscious decision rather than a compulsion. As regards women who opt for employment or self-employment, they need to be ensured appropriate remuneration that corresponds to their qualifications, experience and achievements, as well as professional advancement regardless of sex.