
Marzena Haponiuk

Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce

Analiza rynku pracy w Polsce pokazuje istotne różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Dowodem na to są utrzymujące się od lat czynniki: niższy współczynnik aktywności zawodowej kobiet, niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet, wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet, brak równości w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, niska obecność kobiet na wyższych stanowiskach i w zarządach firm. Trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy jest spowodowana szeregiem barier i przeszkód, z którymi wciąż muszą się mierzyć kobiety w Polsce. Wynika to głównie z podwójnej roli, jaką pełnią: aktywne zawodowo matki/opiekunki.

Na kształt rynku pracy kobiet w Polsce w dużej mierze wpływ miała transformacja ustrojowa. Przekształcenia gospodarcze, głównie pojawienie się sektora prywatnego, w znaczący sposób wpłynęły na strukturę oraz poziom zatrudnienia. Dynamicznemu rozwojowi sektora prywatnego towarzyszył spadek poziomu zatrudnienia w sektorze publicznym. Co prawda sektor prywatny wchłonął dawnych pracowników sektora publicznego, jednak nie wszystkich. Bezrobociem w większym stopniu zostały dotknięte kobiety¹. To głównie one miały problem ze znalezieniem pracy, w szczególności zgodnej z posiadanym przez nie wykształceniem. Oprócz

¹ M. Gawrycka, *Rozmiary i struktury bezrobocia rejestrowanego w Polsce*, [w:] M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwa Fachowe CeDeWu, Warszawa 2008, s. 81.

czynników systemowych, w ogromnej mierze wpływ na tę sytuację miały czynniki społeczne, a także kulturowe i religijne².

Dezaktywizacja zawodowa kobiet wynikała też z faktu, że państwo wycofało się wówczas z obowiązku opieki nad dziećmi i osobami starszymi. Brak środków na rozwijanie instytucjonalnej sieci ośrodków opiekuńczych zmusił kobiety do pozostania w domu.

Niezwykle istotny wpływ na sytuację zawodową kobiet miały też, obok braku infrastruktury społecznej, „dyskryminujące przywileje” w prawie pracy oraz emeryturach³. Urlopy macierzyńskie, wychowawcze, niższy w porównaniu z mężczyznami wiek przechodzenia kobiet na emeryturę – wszystko to znacznie osłabiło ich pozycję na rynku pracy.

W ostatnich latach sytuacja kobiet ulega stopniowej zmianie. Jest to ściśle związane z przemianami współczesnego rynku pracy. Zmienia się nastawienie do pracy, która staje się centralnym elementem życia współczesnego człowieka, w istotny sposób wpływając na jego status i pozycję w strukturze społecznej. Często jest ona narzędziem samorealizacji. Niestety, kobiety – w odróżnieniu od mężczyzn – wciąż jeszcze na drodze zawodowej napotykają na szereg dodatkowych barier, które zostały szczegółowo omówione w dalszej części tego opracowania.

Współczesna gospodarka, także polska, ewoluje w kierunku gospodarki opartej na wiedzy. Przemianie ulega też charakter pracy, a tradycyjne sektory gospodarki ustępują miejsca usługom oraz nowoczesnym technologiom. Wymaga to ogromnego zaangażowania w uaktualnianie kwalifikacji zawodowych, co w przypadku kobiet posiadających małe dzieci, z uwagi na brak czasu lub problem z zapewnieniem im opieki, bywa utrudnione.

Powyższym zmianom towarzyszy uelastycznienie rynku pracy. Upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, takich jak: praca na niepełny etat, samozatrudnienie oraz uelastycznienie czasu czy miejsca

*W ostatnich latach
sytuacja kobiet ulega
stopniowej zmianie.
Jest to ściśle związane
z przemianami
współczesnego rynku
pracy.*

² *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, 15 marca 2004, s. 1, http://siteresources.worldbank.org/INTPOLAND/Resources/Gender_report_pl.pdf (dostęp dnia 20 maja 2013).

³ *Ibidem*.

pracy poprzez ruchomy czas pracy lub telepracę, jest szczególnie istotne z punktu widzenia kobiet, którym wciąż jeszcze w większym stopniu przypada w udziale wypełnianie obowiązków rodzinnych oraz wychowawczo-opiekuńczych. Elastyczne formy zatrudnienia ułatwiają łączenie opieki nad małymi dziećmi i pracy zawodowej, np. poprzez umożliwienie rodzicom rozpoczynania pracy w takich godzinach, żeby bez przeszkód mogli odwieźć dziecko do przedszkola, czy wydłużenie okresu rozliczeniowego tak, by – gdy zajdzie potrzeba – istniała możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy i odpracowania tych godzin w innym, dogodnym terminie. Wciąż jednak jeszcze dostępność tego typu rozwiązań nie jest wystarczająca.

Przemianom ulega też polskie społeczeństwo. Dominujący do niedawna tradycyjny model rodziny, w której kobiecie przypada pełnienie funkcji opiekuńczych oraz prowadzenie domu, natomiast mężczyźnie funkcja ekonomiczna – stopniowo traci na znaczeniu na rzecz modelu partnerskiego. Zmienia się podejście do alternatywnych modeli rodziny: konkubinatu czy życie w pojedynkę są coraz powszechniejsze oraz, co ważne, coraz bardziej społecznie akceptowane. Akceptację dla konkubinatu wyraża ponad połowa Polaków (51%, jak wynika z badania TNS Polska⁴). Wzrasta liczba kobiet aktywnych zawodowo. Rośnie poziom wykształcenia Polaków, głównie kobiet. Na rynek pracy zaczynają stopniowo wchodzić członkowie następnego pokolenia, reprezentujący odmienny światopogląd.

Zmianie generacyjnej, zmianom w aktywności rodzinnej oraz zawodowej aktywności kobiet towarzyszy niska dzietność. Podnosi się średnia granica wieku rodzenia pierwszego dziecka – z grupy 20–24 lata do grupy 25–29 lat. Decyzja o posiadaniu dziecka jest odkładana na później. W znacznym stopniu podnosi to ryzyko tzw. nieintencjonalnej bezdzietności. Wśród matek rodzących pierwsze dziecko przeważają kobiety pracujące z wyższym wykształceniem. Co jednak bardziej istotne, te same kobiety wstrzymują się z decyzją o urodzeniu następnego dziecka⁵.

⁴ *Dokąd zmierza świat? 2003–2007–2012*, TNS Polska, Warszawa 2012, s. 17.

⁵ J. Józwiak, *Czy w świetle badań naukowych możliwa jest demograficzna odnowa*, [w:] *Polska w Europie – przyszłość demograficzna*, Z. Strzelecki, A. Potrykowska (red.), RRL, Warszawa 2012, s. 79.

Z punktu widzenia przyszłości rynku pracy, w sytuacji starzenia się polskiego społeczeństwa, większa obecność na rynku aktywnych zawodowo kobiet jest niezwykle istotna. Kurczące się zasoby pracy w połączeniu z mniejszą dzietnością mogą mieć negatywne skutki dla rozwoju Polski. Jak pokazują badania, więcej dzieci rodzi się wówczas, gdy kobiety są aktywne zawodowo. Zwiększenie liczby urodzeń oraz efektywne wykorzystanie potencjału ekonomicznego kobiet to zatem kwestie kluczowe.

Jak pokazują badania, więcej dzieci rodzi się wówczas, gdy kobiety są aktywne zawodowo.

Aby odwrócić lub zatrzymać negatywne trendy w zatrudnianiu i postawie wobec pracy zawodowej, należy poprawić klimat na rzecz pracujących kobiet. W tym celu niezbędne jest z jednej strony rozpoznanie barier, a z drugiej – uwarunkowań pozytywnie wpływających na zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy.

Jak w Polsce wykorzystywane są zasoby pracy kobiet?

Na zasoby pracy składają się osoby pracujące oraz te, które nie są zatrudnione, ale chcą i są w stanie pracować. Aby dokładnie określić poziom wykorzystania dostępnych zasobów pracy, statystyka stosuje wskaźnik zatrudnienia, który określa udział pracujących (w tym przypadku kobiet) w grupie osób pracujących. W 2011 roku kobiety stanowiły 43,4% tej grupy. Wskaźnik ten był prawie o jedną czwartą niższy niż w przypadku mężczyzn. W Polsce pracuje 60% kobiet w wieku produkcyjnym. W porównaniu do poziomu sprzed dekady jest to wzrost o prawie 10%. Dla porównania udział mężczyzn w tej grupie oscyluje wokół 70%⁶.

Wciąż jednak ogromna liczba kobiet w Polsce zasila grupę biernych zawodowo, czyli niezatrudnionych, którzy pracy nie poszukują. Jak podaje GUS, w 2011 roku na 1000 aktywnych zawodowo kobiet przypadało 1053 kobiety bierne zawodowo. Kobiety stanowią ponad 60% spośród ogółu biernych zawodowo w Polsce. Prawie połowa z nich to osoby w wieku produkcyjnym. Kobiety bierne zawodowo częściej niż mężczyźni jako przyczynę dezaktywacji zawodowej wskazują pełnienie opieki

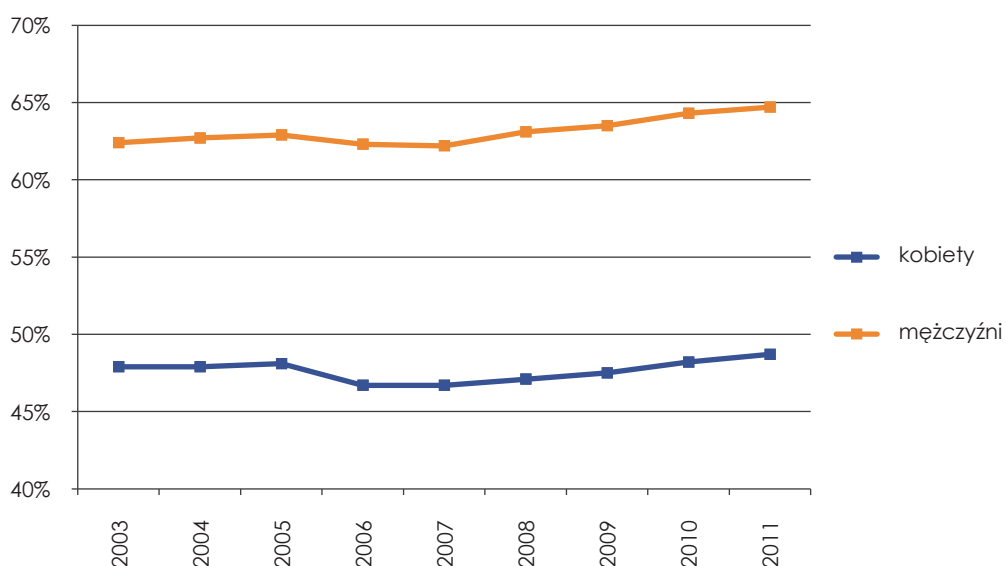
Kobiety bierne zawodowo częściej niż mężczyźni jako przyczynę dezaktywacji zawodowej wskazują pełnienie opieki nad osobami małoletnimi (dziećmi, wnukami) oraz osobami starszymi.

⁶ Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2012, GUS, Warszawa 2012.

nad osobami małoletnimi (dziećmi, wnukami) oraz osobami starszymi. Spora grupa kobiet, zdecydowanie większa niż mężczyzn, nie pracuje z uwagi na kontynuację nauki⁷.

Podobnie na znaczące różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn, zarówno dziś, jak i w ostatnich latach, wskazują wskaźniki aktywności zawodowej (wykres 1). Określają one stopień natężenia aktywności zawodowej, jaką prezentuje dana grupa. Na pojawiające się różnice wpływ mają odmienne wzorce aktywności w różnych grupach wiekowych i różniących się poziomem wykształcenia. Mniej aktywne są głównie kobiety młode (25–34 lata) oraz starsze (50–59 lat).

Wykres 1. Współczynnik aktywności zawodowej ludności według płci w latach 2003–2011 (ogółem w procentach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2012*, GUS, Warszawa 2012.

Istotną przyczyną dezaktywizacji młodych kobiet jest założenie rodziny. Podczas gdy żonaci mężczyźni rozpoczynają pracę i zaczynają zarabiać, młode kobiety – wręcz odwrotnie. Częściej popadają w bezrobocie lub wręcz przestają szukać pracy⁸.

⁷ *Ibidem*.

⁸ *Raport Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 204.

W przypadku kobiet w wieku okołoemerytalnym (50–59 lat) opuszczenie przez nie rynku pracy zbiega się z momentem, gdy zostają babkami. Przejmują wtedy funkcje opiekuńcze głównie od młodych kobiet lub muszą objąć opieką starszych członków rodziny. W związku ze zmianami w systemie emerytalnym z 2012 roku i wynikającym z tego tytułu wyrównaniem oraz podwyższeniem wieku emerytalnego kobiet, sytuacja ta stopniowo będzie ulegała zmianie. Obowiązek pracy do 67 roku życia, a także ograniczenia w przechodzeniu na wcześniejszą emeryturę wymuszą zmiany w aktywności zawodowej także tej grupy wiekowej kobiet.

Najwięcej aktywnych zawodowo Polek obserwujemy w grupie osób posiadających wyższe wykształcenie. Wysokość wskaźnika aktywności zawodowej kobiet z wyższym wykształceniem jest podobna do populacji mężczyzn; różnica wynosi jedynie 4%. W pozostałych grupach wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia różnice w aktywności zawodowej między płciami są znacznie bardziej zauważalne.

Polki są lepiej wykształcone od mężczyzn (tabela 1). Od lat liczba wykształconych kobiet rośnie. Ukończenie studiów wyższych nie chroni dziś jednak kobiet przed bezrobociem, głównie z uwagi na fakt, że młode kobiety wciąż wybierają kierunki lub zawody, na które nie ma odpowiednio wysokiego zapotrzebowania⁹. W porównaniu do mężczyzn stopa bezrobocia kobiet jest nieco wyższa – w 2011 roku było to 11,1%, wobec 9,3% dla mężczyzn¹⁰. Bezrobocie najsilniej dotyka młode kobiety, do 24 roku życia. Co trzecia spośród nich poszukuje pracy (31,2% w 2011 roku)¹¹.

⁹ *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 roku*, GUS, Warszawa 2012, www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/E_szkoły_wyższe_2011.pdf (dostęp dnia 20 maja 2013).

¹⁰ *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności (IV kwartał 2012)*, GUS, Warszawa 2013, s. 8.

¹¹ *Rocznik Statystyczny 2012*, GUS, Warszawa 2012, s. 225.

Tabela 1. Wykształcenie kobiet i mężczyzn. Ludność w wieku 13 lat i więcej według poziomu wykształcenia i płci na podstawie wyników spisów powszechnych w latach 2002 i 2011

| Poziom wykształcenia | Kobiety | | Mężczyźni | |
|---------------------------------------------|---------|------|-----------|------|
| | 2002 | 2011 | 2002 | 2011 |
| Ogółem | 100 | 100 | 100 | 100 |
| w tym: | | | | |
| wyższe | 10,4 | 19 | 9,3 | 14,8 |
| średnie i policealne | 35,1 | 33,8 | 27,6 | 29,1 |
| zasadnicze zawodowe | 16,9 | 15,9 | 30,1 | 27,9 |
| podstawowe ukończone i policealne | 31,5 | 24,4 | 28 | 22 |
| podstawowe nieukończone i bez wykształcenia | 4,3 | 1,7 | 3 | 1 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie Spisu Powszechnego 2011, GUS, Warszawa 2012.

Kobiety dominują wśród zatrudnionych w takich sektorach jak: opieka zdrowotna, pomoc społeczna, edukacja, zakwaterowanie i gastronomia. Pracując w tych sektorach, mniej się zarabia (źródło: GUS). Mimo że w niektórych przypadkach wykonywane prace wymagają wysokich kwalifikacji, np. w zawodzie pielęgniarki, są to w Polsce wciąż sektory o niskim społecznym prestiżu, a zarazem dające mniejsze możliwości awansu. Zatrudnione w nich kobiety zajmują szeregowie stanowiska. Zjawisko to określane jest w literaturze mianem „lepkiej podłogi”.

Różnice płci są też istotne, jeżeli weźmiemy pod uwagę status zatrudnienia, który informuje, w jakim charakterze kobiety występują na rynku pracy. Kobiety w przeważającej większości są pracownikami najemnymi; rzadziej zajmują stanowiska kierownicze. W 2011 roku wśród osób na stanowiskach kierowniczych było 40% kobiet. Około jednej trzeciej pracodawców to kobiety. Kobiety przeważają wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze¹².

Kobiety w przeważającej większości są pracownikami najemnymi; rzadziej zajmują stanowiska kierownicze.

¹² *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2012, op. cit.*

Nierówności płciowe są w większym stopniu zauważalne na najwyższych szczeblach zarządzania. Jak pokazują wyniki badania GPW realizowanego z Instytutem Rynku Kapitałowego „Kobiety w spółkach giełdowych. Potencjał różnorodności dla rozwoju firmy” z 2012 roku, udział kobiet na najwyższych szczeblach zarządzania oraz w zarządach w 2012 roku wynosił odpowiednio: 5,5% wśród zasiadających w fotelu prezesa (6,4% w 2011 roku), 12,2% w zarządach (15,7% w 2011 roku), 15,7% członków rad nadzorczych (spadek z 16,45% w roku 2011)¹³.

Mniejsze szanse na zatrudnienie spowodowały wzrost poziomu przedsiębiorczości wśród kobiet w Polsce. Założenie własnej firmy chroniło kobiety nie tylko przed bezrobociem, ale także w istotny sposób zapobiegało nierównemu traktowaniu ze względu na płeć, jakie ma miejsce wśród pracowników najemnych. Z danych Eurostatu wynika, że kobiety stanowią 35% samozatrudnionych i posiadających własną firmę w Polsce. Jak wynika z raportu *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*¹⁴, zarówno prowadzenie własnej firmy, jak i trudności, z jakimi przychodzi się mierzyć w przypadku kobiet i mężczyzn (m.in. wysokie koszty pracy, nadmiar przepisów, ich zmienność oraz utrudnienia w dostępie do kapitału), generalnie są podobne. Jednak – także i tutaj – mamy do czynienia z pewnymi nierównościami.

Czynnikiem w znacznym stopniu pogarszającym sytuację kobiet w porównaniu do mężczyzn jest wskazywane przez przedsiębiorczynie w trakcie badania dodatkowe obciążenie obowiązkami rodzinnymi i opiekuńczymi. Z jednej strony prowadzenie własnego biznesu jest utożsamiane – obok lepszych warunków finansowych – z łatwiejszym pogodzeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych, ale jak wskazują autorzy raportu, ponad połowa właścicielek firm nie miała dzieci.

Istotne jest też nierówne traktowanie pracowników najemnych i osób pracujących na własny rachunek w obszarze uprawnień rodzicielskich wynikających z tytułu posiadania dziecka (np. brak prawa do urlopu wychowawczego dla kobiet-przedsiębiorczyń)¹⁵.

¹³ www.kartaroznorodnosc.pl/pl?id=62 (dostęp dnia 20 maja 2013).

¹⁴ *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, PARP, Warszawa 2011, s. 10.

¹⁵ *Ibidem*.

Firmy prowadzone przez kobiety to głównie małe przedsiębiorstwa usługowe lub handlowe. Rzadko działają w obszarze nowych technologii. Kobiety jako główne bariery w rozwoju wskazują na utrudniony dostęp do kapitału oraz zasobów wiedzy niezbędnej do prowadzenia biznesu.

Nierówności w traktowaniu kobiet na rynku pracy uwidaczniają się także w wysokości płac. Mimo że Polki są lepiej wykształcone, wciąż zarabiają mniej. Różnice w wysokości zarobków między kobietami a mężczyznami to około 17,7%¹⁶. Istotnych danych o różnicach w wynagrodzeniach dostarcza też Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW). W 2012 roku kobiety zarabiały średnio 3500 złotych. Były to zarobki o 1000 złotych mniejsze aniżeli wynagrodzenia mężczyzn¹⁷.

Mimo że Polki są lepiej wykształcone, wciąż zarabiają mniej.

Tabela 2. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej według płci w IV kwartale 2012 roku

| | Aktywni zawodowo | | | Bierni zawodowo | Współczynnik aktywności zawodowej | Wskaźnik zatrudnienia | Stopa Bezrobocia (BAEL) |
|-----------|------------------|-----------|------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| | razem | pracujący | bezrobotni | | | | |
| | w tysiącach | | | | | | |
| Ogółem | 17 393 | 15 636 | 1 757 | 13 656 | 56 | 50,4 | 10,1 |
| Kobiety | 7 817 | 6 954 | 864 | 8 369 | 48,3 | 43,0 | 11,1 |
| Mężczyźni | 9 576 | 8 682 | 894 | 5 287 | 64,4 | 58,4 | 9,3 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Kwartalnej informacji o aktywności ekonomicznej ludności (IV kwartał 2012)*, GUS, Warszawa 2013.

¹⁶ *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, GUS, Warszawa 2012.

¹⁷ Badanie OBW jest przeprowadzane drogą internetową. Wśród respondentów przeważają ludzie młodzi, 70% z nich to osoby z wykształceniem wyższym. Badanie GUS ma charakter reprezentacyjny i obejmuje podmioty gospodarki narodowej zatrudniające powyżej dziewięciu osób.

Dlaczego na rynku pracy jest mniej kobiet?

Sytuację zawodową kobiet warunkuje wiele barier i stereotypów utrudniających równy dostęp do pracy i awansu zawodowego. Bariery dotyczą różnych sfer życia: mentalnej, instytucjonalnej oraz indywidualnej. Odnoszą się one zarówno do samych kobiet, jak i pozostałych uczestników rynku pracy: państwa, pracodawców, współpracowników.

Sytuację zawodową kobiet warunkuje wiele barier i stereotypów utrudniających równy dostęp do pracy i awansu zawodowego.

Bariera mentalna wynika z tradycyjnego podejścia do pełnienia ról kobiet i mężczyzn w rodzinie. Po urodzeniu dziecka opiekę nad nim przejmuje zazwyczaj matka. Na pewien czas rezygnuje wówczas z pracy zawodowej. Mężczyzna przejmuje odpowiedzialność za utrzymanie rodziny. To tradycyjne podejście do męskości i kobiecości odbija się na decyzjach zawodowych kobiet. Część z nich po upływie urlopu macierzyńskiego decyduje się na pozostanie w domu. Oddanie dziecka do żłobka czy przedszkola wciąż jeszcze w niektórych środowiskach, szczególnie w mniejszych miastach czy na wsi, bywa społecznie źle postrzegane. Czasem na przeszkodzie stają względy ekonomiczne związane z kosztem lub brakiem możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi.

W ostatnich latach obserwujemy jednak przemiany modelu rodziny. Powoli kształtuje się nowy, partnerski model, w którym oboje rodzice dzielą między sobą obowiązki i odpowiedzialność za wychowanie dzieci, ale także odpowiedzialność za sytuację finansową rodziny. Jak wynika z badań, Polacy w większości są zwolennikami partnerstwa w rodzinie (48% ankietowanych Polaków to zwolennicy modelu partnerskiego, a co czwarty popiera model mieszany¹⁸). Wyniki badania przeprowadzonego na zlecenie pełnomocnika rządu ds. równego traktowania w 2011 roku pokazują tymczasem, że wciąż ponad połowa Polaków, także młodych, opowiada się za pozostaniem matki w domu po urodzeniu dziecka. Wśród zwolenników tego rozwiązania są zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Odpowiedzi przeciwnych temu pogładowi było jedynie 23%¹⁹.

¹⁸ *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, CBOS, Warszawa, maj 2012.

¹⁹ R. Grochal, *Żona niech siedzi w domu i wspiera męża*, „Gazeta Wyborcza”, 13 czerwca 2012.

Można zatem przypuszczać, że oba modele rodziny: tradycyjny i liberalny, mają wciąż swoich zwolenników i przeciwników. Preferencje ulegają zmianie, gdy z poziomu ogólnego przechodzimy na preferencje dotyczące własnej rodziny. Gdy w rodzinie są dzieci w wieku przedszkolnym, deklaracje poparcia dla partnerstwa wyprzedzają praktykę.

Z punktu widzenia sytuacji zawodowej kobiet niezwykle istotne jest wspieranie i promowanie aktywnego udziału mężczyzn w procesie wychowania. Oswajanie nowego modelu rodziny w postaci pokazywania pozytywnych przykładów (np. osób publicznych realizujących w praktyce zasady partnerstwa) może w istotny sposób prowadzić do przełamania niechęci, wręcz do całkowitej akceptacji poprzez zastosowanie go w praktyce.

Stereotypowy podział ról to w głównej mierze wynik procesu socjalizacji. Od najmłodszych lat dzieciom wpajane są pewne wzorce męskości i kobiecości. Kontynuacja tego procesu następuje w szkole. Poprzez obowiązujące programy nauczania, podręczniki szkolne oraz promowany system wartości w trakcie całego procesu edukacji utrwala się tradycyjny obraz kobiety i mężczyzny w społeczeństwie²⁰. W dalszej kolejności rzutuje to na wybór kierunków kształcenia. W efekcie mamy do czynienia ze zjawiskiem feminizacji niektórych zawodów, z reguły tych mniej cenionych i gorzej opłacanych.

Dobrym przykładem zmiany myślenia i próby zapobiegania negatywnym skutkom stereotypizacji płciowej na rynku pracy jest akcja „Dziewczyny na politechniki”. To inicjatywa pod patronatem honorowym Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, zachęcająca do wyboru kierunków ścisłych i technicznych przez młode kobiety. Z opublikowanego przez organizatorów akcji raportu za 2012 rok wynika, że od momentu rozpoczęcia akcji, tj. od 2007 roku, liczba młodych kobiet studiujących na kierunkach technicznych uległa znacznemu wzrostowi, przy równoległym spadku studentów płci męskiej²¹.

²⁰ K. Burnetko, A. Mateja, *Wszystko o Ewie*, Fundacja Batorego, Warszawa 2011.

²¹ www.dziewczynynapolitechniki.pl (dostęp dnia 20 maja 2013).

Stereotypizacja ról płciowych w istotnym stopniu wpływa na mniejszą konkurencyjność kobiet na rynku pracy. Tu bariery mentalne splatają się z podejściem instytucjonalnym. Polskie prawodawstwo przyznając w nierównym stopniu prawa do opieki po urodzeniu dziecka, faworyzuje kobiety, przez co wpływa na ich postrzeganie przez pracodawców. Kobiecie po urodzeniu dziecka przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni. Ma ona też prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze do czterech tygodni w 2012 i 2013 roku. Dla porównania, dla mężczyzn Kodeks Pracy przewiduje dwa tygodnie urlopu ojcowskiego²². Pracodawcy mając świadomość, że w przypadku kobiet w wieku rozrodczym istnieje duże prawdopodobieństwo, że zajdą one w ciążę i na jakiś czas będą miały przerwę w zatrudnieniu, preferują zatrudnianie mężczyzn lub pomijają kobiety przy planowaniu awansu. Mężczyźni są postrzegani przez pracodawców jako pracownicy uniwersalni, gdy tymczasem kobiety – jako pracownicy tzw. podwyższonego ryzyka²³.

Wchodzące w życie od czerwca 2013 roku zmiany w przepisach dotyczące uprawnień rodzicielskich zakładają m.in. wydłużenie urlopu macierzyńskiego do roku oraz wprowadzenie urlopu rodzicielskiego. Nowa forma uprawnień rodzicielskich, jaką ma być urlop rodzicielski, z założenia ma ułatwić rodzicom dzielenie się uprawnieniami. Budzi ona jednak pewne obawy. Dopóki mamy do czynienia z luką płacową (kobiety w Polsce statystycznie zarabiają mniej niż mężczyźni) oraz dowolnością w podejmowaniu decyzji, które z rodziców skorzysta z urlopu, jego wprowadzenie może spowodować dalsze pogłębienie dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Kobiety na jeszcze dłużej będą opuszczały rynek pracy. Sytuację mogłoby poprawić jedynie przypisanie części urlopu rodzicielskiego tylko ojcom, z zastrzeżeniem, że urlop niewykorzystany przepada²⁴.

Modelowym przykładem kraju, gdzie obowiązujące przepisy w równy sposób traktują oboje rodziców, jest Szwecja. Wymiar urlopu wynosi tam

Polskie prawodawstwo przyznając w nierównym stopniu prawa do opieki po urodzeniu dziecka, faworyzuje kobiety, przez co wpływa na ich postrzeganie przez pracodawców.

Mężczyźni są postrzegani przez pracodawców jako pracownicy uniwersalni, gdy tymczasem kobiety – jako pracownicy tzw. podwyższonego ryzyka.

²² Stan prawny na 31 marca 2012 roku. Planowane są zmiany w przepisach dotyczące uprawnień rodzicielskich, m.in. wydłużenie długości urlopu macierzyńskiego oraz wprowadzenie urlopu rodzicielskiego.

²³ D. Duch-Krzyszczak, N. Sarata, *Praca*, [w:] *Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju*, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2007.

²⁴ M. Kiełkowska, *Wobec demograficznego kryzysu*, „Instytut Idei”, nr 2, wiosna 2013, s. 75.

480 dni. Można go wykorzystać w ciągu ośmiu lat. W ramach tego okresu dwa miesiące są zarezerwowane tylko dla matki, a dwa miesiące tylko dla ojca, przy czym urlopy niewykorzystane w przypadku każdego z rodziców przepadają. Pozostałe miesiące przysługującego urlopu rodzicielskiego są do podziału pomiędzy oboje rodziców według ich uznania. Prawdopodobieństwo pójścia na długi urlop w przypadku obojga rodziców jest podobne, zatem płęć pracownika nie gra roli.

Rozwiązania szwedzkie znacząco wpłynęły na wyrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Dowodem na to jest utrzymująca się od lat wysoka pozycja Szwecji w rankingu Global Gender Gap Report (4 miejsce w 2012 roku; w latach 2006–2012 miejsca w pierwszej czwórce). Ranking przygotowany od 2006 roku na zlecenie World Economic Forum ma na celu określenie, w jaki sposób w danym kraju dzielone są środki i możliwości między płciami, m.in. w obszarze rynku pracy, wysokości płac czy możliwości dostępu do wyższych stanowisk. W 2012 roku Polska odnotowała spadek w rankingu na 53 miejsce (z 42 rok wcześniej) spośród przebadanych 135 krajów²⁵.

W sferze instytucjonalnej na różny sposób traktowania kobiet i mężczyzn wpływa wspomniana wcześniej słabo rozwinięta sieć żłobków i przedszkoli. Sytuację poprawia uchwalona w 2011 roku Ustawa o opiece nad dziećmi do lat 3, ułatwiająca oraz poszerzająca wachlarz możliwości opieki nad dziećmi o nowe formy, takie jak: opiekun dzienny, opłacanie przez państwo składek na ubezpieczenie społeczne zatrudnionej niani, klubiki dziecięce. Zapewnienie dostatecznej liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach lub innych placówkach w istotny sposób wpływa na położenie kobiet na rynku pracy. Umożliwia im łatwiejszy oraz szybszy powrót do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka.

Nie należy zapominać o niezwykle istotnej kwestii, jaką są bariery wewnętrzne. Wspomniana wcześniej socjalizacja odbija się na postawach części kobiet zarówno w odniesieniu do ich obecności na rynku pracy w ogóle, jak też na poszczególnych etapach kariery zawodowej. Przejawia się to np. w braku wiary we własne siły, umiejętności czy

²⁵ *Global Gender Gap Report 2012*, World Economic Forum, www.weforum.org/issues/global-gender-gap (dostęp dnia 20 maja 2013).

możliwości, w obawach przed oceną innych. Negatywne nastawienie kobiet jest szczególnie widoczne przy negocjowaniu wysokości płac, podwyżek czy awansie. Często wskazywanymi ograniczeniami są: brak asertywności, agresywności czy odwagi²⁶.

Część kobiet jako trudny określa moment powrotu do pracy po okresie związanym z macierzyństwem. Problem ten dotyczy w szczególności kobiet z niższym wykształceniem, wracających do pracy po długim okresie absencji. Wiąże się to po części z utratą kwalifikacji zawodowych lub utrudnieniami w dostępie do edukacji ustawicznej. Długi okres bez pracy często skutkuje wycofaniem się z rynku pracy²⁷.

Istnieje jeszcze grupa tzw. barier zewnętrznych, wynikających z negatywnego nastawienia, postaw czy obowiązujących reguł w odniesieniu do kobiet funkcjonujących w środowiskach zawodowych. Przykładem jest tzw. męska solidarność oraz brak solidarności kobiecej. Dowodem na to jest stosunkowo niewielka liczba kobiet na wysokich stanowiskach, przy uwzględnieniu, że w Polsce to kobiety są lepiej wykształcone oraz statystycznie jest ich więcej. Regułą są inne standardy w ocenie mężczyzn i kobiet. Niedociągnięcia mężczyzn są traktowane z wyrozumiałością, gdy tymczasem kobiety są zmuszane do o wiele cięższej pracy, a także surowiej oceniane²⁸.

Kobiety zatrudnione w biznesie wskazują też na innego typu ograniczenia, takie jak zwyczaj prowadzenia rozmów biznesowych na kolacjach lub w męskich klubach, często w późnych godzinach wieczornych. Kobiety obciążone dodatkowym etatem domowym nie zawsze mogą w takich spotkaniach uczestniczyć. Tym samym ich pozycja zawodowa automatycznie ulega obniżeniu.

²⁶ *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, op. cit., s. 79.

²⁷ I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Między domem a pracą. Rekomendacje*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2007, s. 6.

²⁸ *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, op. cit., s. 85.

Jak zwiększyć obecność kobiet na rynku pracy w Polsce?

Niezwykle istotnym aspektem obecności kobiet na rynku pracy jest bez wątpienia mentalność i ogrom stereotypów płciowych, z którymi mierzą się kobiety i które w ogromnej mierze determinują pozycję kobiet na rynku pracy. Promowanie równego traktowania w polityce, biznesie i życiu społecznym wpłynie pozytywnie nie tylko na równość postrzegania, ale także na równość traktowania. Więcej kobiet w polityce czy biznesie to także lepsze zrozumienie ich potrzeb, a także lepsza jakość prawa i proponowanych rozwiązań, ponieważ w większym stopniu reprezentowane jest spojrzenie obu płci.

Więcej kobiet w polityce czy biznesie to także lepsze zrozumienie ich potrzeb, a także lepsza jakość prawa i proponowanych rozwiązań, ponieważ w większym stopniu reprezentowane jest spojrzenie obu płci.

Skutecznym bodźcem do zmian prowadzących w tym kierunku może być promocja większej aktywności rodzinnej mężczyzn. Dłuższy urlop „zarezerwowany” tylko dla ojców, który niewykorzystany przepada, z pewnością zadziałałby na rzecz większej popularności partnerskiego modelu rodziny²⁹. Przysługujące obecnie ojcom dwa tygodnie urlopu nie wpływają znacząco na zmianę relacji w rodzinie. Często bywa on wykorzystywany w czasie, gdy matka też jest obecna w domu. Ojciec pełni wówczas raczej funkcję pomocniczą. Im większe będzie zaangażowanie mężczyzn w procesy opieki i wychowania dzieci oraz prowadzenie domu, tym łatwiej i szybciej zmieni się społeczna i ekonomiczna rola kobiet, co będzie miało swoje konsekwencje w postaci większej obecności kobiet na rynku pracy.

Aby kobiety po urodzeniu dziecka mogły wracać do pracy, muszą mieć możliwość zapewnienia dzieciom opieki. Zagwarantować to może odpowiednia liczba miejsc w przedszkolach i żłobkach. Równie istotne i pomocne w tej kwestii są nowe formy opieki nad dziećmi: niania samorządowa, klubiki dziecięce czy opłacanie przez państwo składek na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne od pensji minimalnej za legalnie zatrudnioną nianię. Ta ostatnia forma, wciąż jeszcze niedoceniona, z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy jest ogromną szansą dla kobiet w wieku okołoemerytalnym, szczególnie tych spośród nich, które i tak tę opiekę sprawują, np. opiekując się wnukami. Opieka nad dziećmi może

²⁹ I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Między domem a pracą. Rekomendacje*, op. cit., s. 15.

być szansą na wydłużenie aktywności zawodowej oraz wyższą emeryturę w przyszłości.

Na większą skalę powinny powstawać sieci przyzakładowych żłobków czy przedszkoli. Nowe rozwiązania prawne tzw. ustawy żłobkowej umożliwiają wykorzystanie na ten cel środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Środki te można wykorzystać na wsparcie już istniejących placówek, a także dofinansowanie innych form wychowania przedszkolnego³⁰. Wsparcie w opiece nad dziećmi otrzymały też uczące się matki. Od 2011 roku zgodnie z tą ustawą z przyzakładowych żłobków czy klubików dziecięcych organizowanych przy uczelniach wyższych mogą także korzystać dzieci studentów oraz uczestników studiów doktoranckich.

Kolejnym niezwykle istotnym postulatem powinny być zmiany w systemie finansowania opieki nad osobami najstarszymi, w tym opieki długoterminowej. W Polsce obowiązek ten realizują dziś głównie kobiety. Zmiany w finansowaniu opieki nad starszymi (np. poprzez bon opiekuńczy) oraz zinstytucjonalizowanie rynku usług opiekuńczych odciążą kobiety, które będą mogły kontynuować pracę zawodową, a dodatkowo da pracę tym osobom, które się tej opieki w zamian za wynagrodzenie podejmą.

Narzędziem wspomagającym przemianę w sposobie myślenia prowadzące do niwelowania nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn są tzw. kwoty. To rozwiązanie, stosowane w wielu krajach europejskich, niesie ze sobą wymóg minimalnie ustalonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w danej grupie. Przykładem zastosowania jest dyskutowana propozycja kwot w biznesie, tj. 40% udziału kobiet w zarządach firm. W Polsce rozwiązanie to wciąż jeszcze nie znajduje dostatecznego zrozumienia.

Zdaniem zwolenników kwot, bez tego narzędzia tempo zmian jest zbyt powolne, a wyrównanie szans kobiet i mężczyzn na tej płaszczyźnie zajęłoby nawet dziesiątki lat. Jak pokazują badania (np. McKinsey and Company „Women Matter”), firmy, w których zarządach obecne są kobiety, osiągają wyższe zyski w porównaniu do firm zarządzanych wyłącznie przez mężczyzn.

³⁰ Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3.

Obecnie nawet gwałtowny wzrost liczby urodzeń nie spowoduje, że niebezpieczeństwo, przez niektórych nazywane demograficznym tsunami, zostanie zażegnane. Nie znaczy to jednak, że należy zaniechać jakichkolwiek działań na rzecz zwiększenia liczby urodzeń. Oba te procesy – większa aktywność zawodowa kobiet i urodzenia – są ze sobą powiązane. Więcej dzieci rodzą kobiety, które pracują. Dlatego istotne są wszelkie działania zwiększające udział kobiet w rynku pracy. Sukces społeczny i ekonomiczny kraju w ogromnej mierze zależy od stopnia wykorzystania potencjału tkwiącego w zasobach pracy kobiet.

**Sukces społeczny
i ekonomiczny kraju
w ogromnej mierze zależy
od stopnia wykorzystania
potencjału tkwiącego
w zasobach pracy kobiet.**

Bibliografia

1. K. Burnetko, A. Mateja, *Wszystko o Ewie*, Fundacja Batorego, Warszawa 2011.
2. *Dokąd zmierza świat? 2003–2007–2012*, TNS Polska, Warszawa 2012.
3. D. Duch-Krzystoszek, N. Sarata, *Praca*, [w:] *Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju*, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2007.
4. M. Gawrycka, *Rozmiary i struktury bezrobocia rejestrowanego w Polsce*, [w:] M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwa Fachowe CeDeWu, Warszawa 2008.
5. R. Grochal, *Żona niech siedzi w domu i wspiera męża*, „Gazeta Wyborcza”, 13 czerwca 2012.
6. J. Józwiak, *Czy w świetle badań naukowych możliwa jest demograficzna odnowa*, [w:] *Polska w Europie – przyszłość demograficzna*, Z. Strzelecki, A. Potrykowska (red.), RRL, Warszawa 2012.
7. M. Kiełkowska, *Wobec demograficznego kryzysu*, „Instytut Idei”, nr 2, wiosna 2013.
8. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2012*, GUS, Warszawa 2012.
9. I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Między domem a pracą. Rekomendacje*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2007.

10. *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności (IV kwartał 2012)*, GUS, Warszawa 2013.
11. *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego, 15 marca 2004.
12. *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, CBOS, Warszawa, maj 2012.
13. *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, PARP, Warszawa 2011.
14. *Raport Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
15. *Rocznik Statystyczny 2012*, GUS, Warszawa 2012.
16. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, GUS, Warszawa 2012.
17. *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 roku*, GUS, Warszawa 2012.
18. Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3.
19. www.dziewczynynapolitechniki.pl.
20. www.kartaroznorodnosc.pl.