

BEZROBOCIE

→ co robić

Urszula Sztanderska

Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet

POLSKO-AMERYKAŃSKA
FUNDACJA WOLNOŚCI



POLISH-AMERICAN
FREEDOM FOUNDATION



Program:

Polsko-Amerykańskiej
Fundacji Wolności

www.pafw.pl

Realizator programu:

Fundacja Inicjatyw
Społeczno-Ekonomicznych

www.fise.org.pl



Urszula Sztanderska

**Działalność organizacji pozarządowych
świadczących usługi na rynku pracy
skierowane do kobiet**

Warszawa 2006



Diagnoza problemów rynku pracy specyficznych dla kobiet	4
Podstawowe różnice w położeniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy	4
Przyczyny relatywnie gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy (od strony podaży pracy)	5
Przyczyny relatywnie gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy (od strony popytu na pracę)	6
Instytucje istotne w poszukiwaniu pracy przez kobiety	11
Potencjalne zadania organizacji pozarządowych w kształtowaniu rynku pracy kobiet	13
Godzenie ról zawodowych i rodzinno-domowych	13
Programy edukacyjne	13
Programy informacyjno-popularyzatorskie	14
Aktywizacja bezrobotnych kobiet	14
Rekomendacje dotyczące zmian regulacyjnych, systemowych, które mogłyby sprzyjać lepszemu wykorzystaniu kompetencji organizacji pozarządowych	16



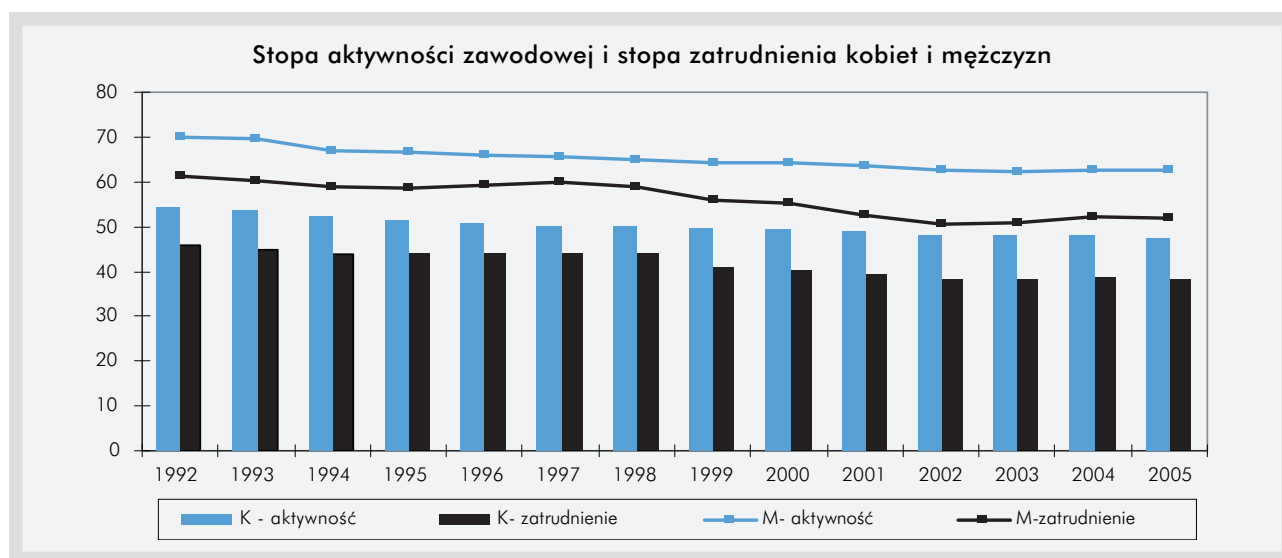
Diagnoza problemów rynku pracy specyficznych dla kobiet

Podstawowe różnice w położeniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Podstawową różnicą w sytuacji kobiet na rynku pracy – w porównaniu z mężczyznami – jest ich mniejsze uczestnictwo w pracy zawodowej. Nieprzerwanie od 1992 r.

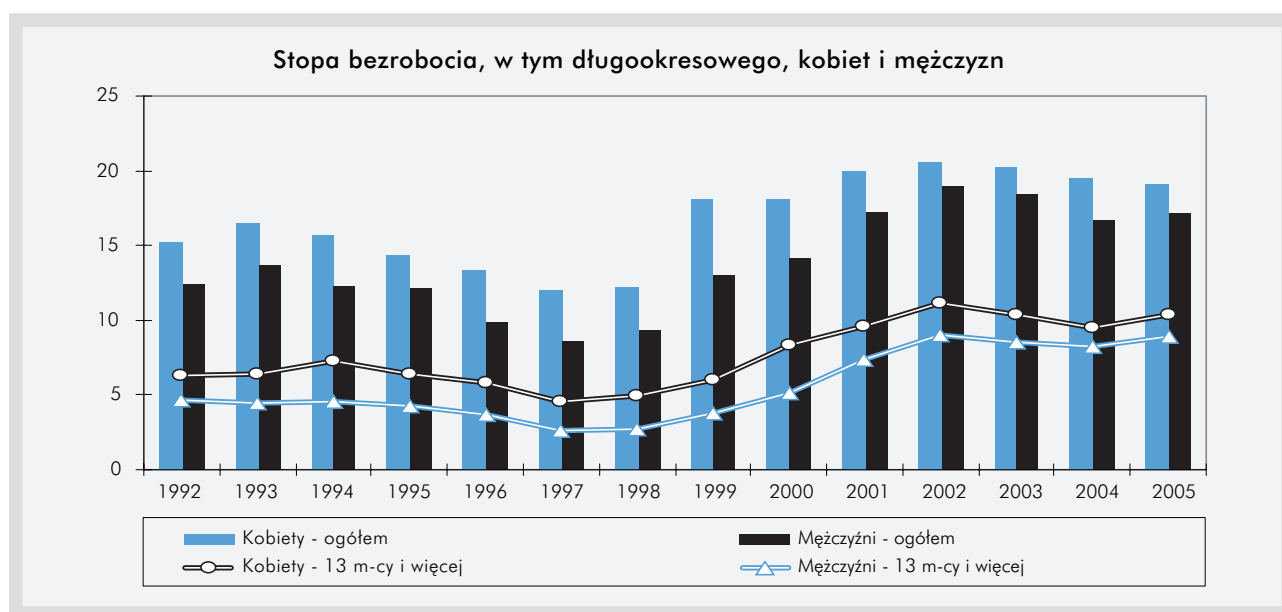
kobiety w wieku 15 lub więcej lat cechowały niższe stopy aktywności zawodowej niż mężczyźni (różnica wynosiła 14,5% - 16,0%) oraz niższe stopy zatrudnienia (różnica 12,6% - 15,9%). W tym okresie spadała zarówno aktywność zawodowa, jak i zatrudnienia osób obu płci, o ile jednak spadek aktywności dokonywał się systema-

Rysunek 1.



Źródła: BAEL, GUS (w latach 1992-1998 listopad, w latach 1999-2004 IV kwartał, w 2005 r. II kwartał), obliczenia własne.

Rysunek 2.



Źródła: BAEL, GUS (w latach 1992-1998 listopad, w latach 1999-2004 IV kwartał, w 2005 r. II kwartał), obliczenia własne.

tycznie od początku lat 90., o tyle zmiany w zatrudnieniu wahały się w „rytm” przebiegu cyklu koniunkturalnego: najpierw w okresie 1992-1995 stopy zatrudnienia spadały, by następnie przez 2 lata (do 1997 r.) rosnąć, po czym znów maleć przez kolejnych 5 lat (do 2002 r.) i ponownie rosnąć (do dziś). W następstwie zmian lat 90. odsetek aktywnych zawodowo kobiet zmalał o 7 p.p. a mężczyzn o 7,6 p.p., jeszcze bardziej spadł odsetek osób pracujących – kobiet o 7,8 p.p., natomiast mężczyzn o 9,8 p.p.

Taki przebieg zjawisk na rynku pracy skutkowało wzrostem stóp bezrobocia – silniejszym wśród mężczyzn (o 4,8 p.p.) niż pośród kobiet (o 4 p.p.). Niemniej, stopa bezrobocia kobiet stale pozostawała wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn; różnice wynosiły od 2,2 p.p. (2002 r.) do 5,1 p.p. (1999 r.). Szczególnie wysokie pozostawało bezrobocie długookresowe obejmujące 54,3% bezrobotnych kobiet (w II kwartale 2005 r.) w porównaniu z 52,1% bezrobotnych mężczyzn. Różnica udziałów bezrobotnych długookresowo kobiet i mężczyzn spadła w ostatnich latach (najwyższa sięgała 11,2 p.p. w 1998 r., natomiast obecnie wynosi 2,2 p.p.), ale głównie przez wycofywanie się z rynku pracy długookresowo bezrobotnych kobiet, a nie wskutek znajdowania przez nie zatrudnienia.

Kolejną, ważną różnicą w sytuacji kobiet w stosunku do mężczyzn są ich niższe zarobki. W latach 1996-2002 kobieta przeciętnie zarabiała o 20,8% -16,9% mniej niż mężczyzna¹. Różnica ta malała. Z kolei mediana wynagrodzeń była w tym czasie niższa dla kobiet o 17,3% - 11,0%. Mniejsza rozpiętość między medianą niż średnią płac wskazuje, że płace kobiet były mniej zróżnicowane niż płace mężczyzn². To wynika zaś z tego, że wśród najwyżej zarabiających jest bardzo mało kobiet.

Uwzględnienie cech osób obu płci, takich jak: wykształcenie, zawód, sektor i sekcja (dział) zatrudnienia, prowadzi do konkluzji, że kobiety zarabiają nawet o około 20% - 25% mniej niż mężczyźni. Różnica ta utrzymuje się na dosyć stabilnym poziomie przez cały okres transformacji i jest mniejsza niż w latach osiemdziesiątych, kiedy wynosiła nawet 35% (Grotkowska, Socha, Sztanderska, 2004).

Przyczyny relatywnie gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy (od strony podaży pracy)

Można zastanawiać się, czy trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy, wyrażająca się mniejszym dostępem do miejsc pracy, daje się wytłumaczyć jakimś zbiorem wyraźnie określonych czynników. Patrząc od strony podaży pracy (gotowości do podejmowania pracy zawodowej przy określonym poziomie płac), decyzje kobiet o pracy zawodowej są silnie warunkowane przez skalę obowiązków domowych, w tym związanych z urodzeniem i wychowywaniem dzieci. Gdy praca zawodowa kobiet przynosi stosunkowo dużo korzyści (a to zależy od ich zdolności do osiągnięcia wysokich dochodów) i powoduje mniejsze straty w postaci ubytku efektów ich pracy domowej, wówczas ich aktywność zawodowa rośnie. Z tego punktu widzenia można byłoby oczekiwać, że kobiety tym mniej będą aktywne zawodowo, im gorzej są przygotowane do podejmowania pracy zawodowej i im mniejsze płace są im oferowane. Przygotowanie do podejmowania pracy w dużym stopniu zależy od posiadanego wykształcenia – generalnie im wyższe, im lepiej dopasowane strukturalnie (zawodowo) do popytu na pracę, tym gratyfikacje za pracę wyższe, więc i silniejsze bodźce do podejmowania pracy zawodowej. Badanie dorosłych kobiet w wieku produkcyjnym (do 64 roku życia) wskazuje, że ich aktywność zawodowa jest niemal równa aktywności zawodowej mężczyzn, jeśli posiadają wykształcenie wyższe (94,8%), a różni się tym bardziej, im ich wykształcenie jest niższe (przy wykształceniu niższym od zasadniczego zawodowego sięga zaledwie 69,0% aktywności męskiej)³. Zatem dobrze wykształcone kobiety bardzo aktywnie włączają się w rynek pracy, niskie kwalifikacje powodują zaś, że się z niego wycofują poszukując innych źródeł utrzymania: rodzinnych (głównie mąż jest żywicielem) lub publicznych (wcześniejsze emerytury, renty, świadczenia przedemerytalne, zasiłki pomocy społecznej, itp.).

Obowiązki domowe kobiet silnie wiążą się z posiadaniem dzieci, dlatego im większa liczba dzieci i im młodszy ich wiek, tym rzadziej kobiety decydują się na pracę zawodową. O ile w przypadku posiadania jednego dziecka aktywność zawodowa kobiet wynosi 64,1% i sięga 78,8% aktywności mężczyzn, to w sytuacji, gdy tych dzieci jest troje lub więcej, kobiet aktywnych zawodowo jest tylko 56,4%, a to stanowi 63,8% analogicznego odsetka mężczyzn. Zatem wzrost liczby dzieci wpływa zdecydowanie bardziej na spadek aktyw-

1 Warto zauważyć, że nie odbiegało to od obrazu różnic zarobkowych między kobietami i mężczyznami w większości krajów OECD, czy Unii Europejskiej. W 2002 roku płace kobiet pozostawały nadal niższe od płac mężczyzn średnio o 16% na przerepracowaną godzinę we wszystkich krajach OECD (OECD 2002).

2 Potwierdza to współczynnik Giniego, którego wartość dla mężczyzn wzrosła w latach 1996-2003 z 0,284 do 0,333, podczas kiedy dla kobiet ów wzrost wyniósł z 0,245 do 0,285 (Wynagrodzenia... 2005).

3 Te i wszystkie dalsze liczby, które będą podawane bez cytowania źródła pochodzą z obliczeń własnych na danych indywidualnych BAEL, II kwartał 2004 i z towarzyszących mu badań modułowych.

ności zawodowej kobiet niż mężczyzn. Jeśli najmłodsze dziecko ma nie więcej niż 3 lata, wówczas aktywnymi jest 46,7% kobiet, gdy zaś ma ono 4 - 6 lat, to grupa ta rośnie do 70,6%. W pierwszym przypadku wynosi 52,8% w stosunku do aktywności mężczyzn, w drugim 80,1%.

W Polsce uważa się spadek dzietności z lat 90.⁴ za przyczynę zwiększonej aktywności zawodowej kobiet, z drugiej jednak strony ocenia się, że to presja rynku pracy (wyższe wymagania pracodawców) powoduje spadek dzietności (Józwiak i in., 2000). Badania pracodawców potwierdzają, że teraz kobiety rzadziej korzystają ze zwolnień opiekuńczych i zasiłków wychowawczych (*Kobiety w Polsce w latach 90-tych*)⁵. Zatem ich okresowa dezaktywizacja zawodowa powodowana macierzyństwem występuje rzadziej i została skrócona.

Gdy patrzymy na te proporcje z punktu widzenia *gender economics*, możemy uznać, że nie tylko biologiczne, ale przede wszystkim społeczne normy „klasyfikujące” kobiety jako wyspecjalizowane w opiece nad dziećmi, osobami starszymi i ogólnie w pracach domowych decydują, że okresowo, a czasem na stałe, rezygnują one z pracy zawodowej. Wśród kobiet w wieku 18 - 64 lat, biernych zawodowo, które nie poszukują pracy i jednocześnie nie kształcą się (co kolidowałoby z ich ewentualną pracą), znaczna liczba zajmuje się głównie rodziną i domem. Stanowią one ok. 1/3 tej populacji (32,4%). Poza tym duża część aktualnie biernych kobiet uprzednio pracowała, ale przerwała pracę zawodową z powodów rodzinnych, osobistych – 19,3% biernych zawodowo kobiet (mężczyzn w takiej sytuacji było tylko 2,7%).

Obowiązki względem młodszego pokolenia stanowią również zachętę do wczesnej dezaktywizacji zawodowej kobiet, które biorą na siebie także opiekę nad wnucami. Kobiety nieaktywne zawodowo w 40,6% przypadków pełniły funkcje opiekuńcze w stosunku do dzieci oraz osób starszych lub niepełnosprawnych z własnego gospodarstwa domowego (mężczyźni w 26,8%) oraz 5,6% spoza tego gospodarstwa (mężczyźni 5,9%).

Ponieważ wiek emerytalny jest niższy dla kobiet niż dla mężczyzn, korzystają z niego, podejmując się dodatkowych funkcji opiekuńczych. Konsekwencją są jednak niższe świadczenia emerytalne. Dodatkowo, częściej

od mężczyzn decydują się na wcześniejszą, z założenia jeszcze bardziej niską emeryturę. Wśród nieaktywnych zawodowo kobiet aż 18,6% zaprzestało pracy dzięki uzyskaniu wcześniejszej emerytury (mężczyzn 13,0%).

Trzeba zauważyć obiektywną trudność w powierzaniu opieki nad dziećmi wyspecjalizowanym instytucjom. Ograniczone dotacje budżetowe dla żłobków i przedszkoli, spowodowały likwidację wielu placówek, w latach 1989 - 2001 liczba żłobków drastycznie spadła z 1553 do 396, a przedszkoli z 12767 do 8175 (World Bank, 2004), w efekcie w 555 gminach, w tym 95% wiejskich (według danych z 2003 r.), nie ma żadnej placówki opiekuńczej dla dzieci w wieku do 6 lat (Herbst, 2004).

Przyczyny relatywnie gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy (od strony popytu na pracę)

Patrząc z innego punktu – od strony popytu, należy dostrzec, że praca kobiet cieszy się „mniejszym wzięciem” niż praca męska. To skutkuje przede wszystkim wyższym bezrobociem. Można znów wyodrębnić kilka czynników decydujących o tym, że kobiety bardziej są narażone na bezrobocie niż mężczyźni.

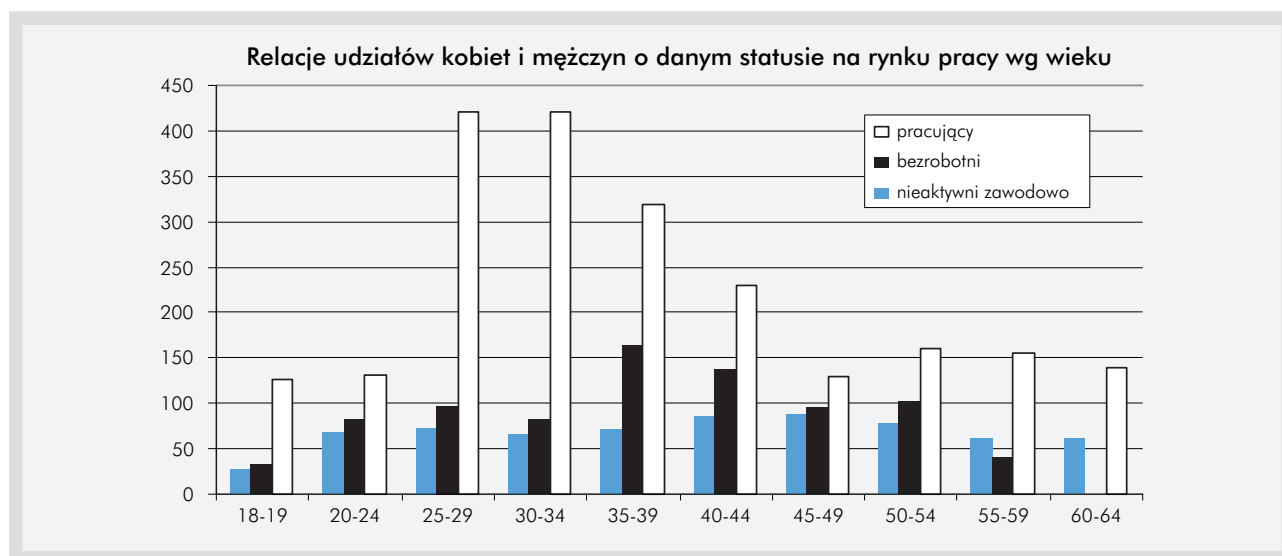
Po pierwsze, kobiety cechują się niższym kapitałem ludzkim, czyli umiejętnościami zawodowymi. Nie wynika to z ich poziomu wykształcenia (ten mają w Polsce wyższy od mężczyzn), ale z mniejszego doświadczenia zawodowego, to zaś jest skutkiem przerywania pracy zawodowej lub ograniczania czasu pracy w okresie natężonych obowiązków rodzicielskich i domowych. Zjawisko okresowej dezaktywizacji dość dobrze pokazuje relacja udziałów nieaktywnych zawodowo kobiet w stosunku do udziału nieaktywnych zawodowo mężczyzn w wieku typowym dla rodzenia i wychowywania małych dzieci (rys.3.). W grupach 25 - 29 lat i 30 - 34 lat znajduje się ponad czterokrotnie więcej nieaktywnych zawodowo kobiet (z ogółu kobiet w wieku 18 - 64 lata) aniżeli mężczyzn. W kolejnej grupie (35 - 39 lat) jest ich ponad trzykrotnie więcej, a w jeszcze następnej (40 - 44 lat) „tylko” ponad dwukrotnie.

Te dane wskazują, że kobiety nie tylko zaprzestają pracy w okresie macierzyństwa i tuż po nim, ale też, że starają się potem wrócić na rynek pracy. Ten powrót jednak jest utrudniony – w grupach wieku 35 - 39 lat udział bezrobotnych kobiet wśród ogółu kobiet jest o ponad 60% wyższy od analogicznego udziału mężczyzn, a w grupie 40 - 44 lat o blisko 40%; podczas kiedy średnio biorąc wśród kobiet jest mniej bezrobotnych niż wśród mężczyzn (stanowią 11,9%, gdy mężczyźni bez-

4 Współczynnik dzietności zmalał z poziomu 2,1 w 1990 r. do 1,6 w 1995 r. i 1,22 w 2003 r. (GUS 2005).

5 Nie ma danych, które pozwoliłyby ocenić liczbę kobiet korzystających z urlopów wychowawczych.

Rysunek 3.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL 2005 – II kwartał i specjalnej ankiety modułowej „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna” (EFS).

Tabela 1.

Utrudnienia dla firm	Uprawnienia Pracownicy				
	Urlopy macierzyńskie	Urlopy wychowawcze	Zwolnienia opiekuńcze	Zmiana stanowiska pracy przez kobietę w ciąży	Nie widzi takich trudności
Trudności z rytmem pracy	10	10	6	4	22
Konieczność zmiany organizacji pracy	16	14	0	2	22
Konieczność przyjęcia nowego pracownika	24	34	2	2	24
Mniejsze wykorzystanie umiejętności pracownika	14	20	2	0	44
Utrata inwestycji w pracownika	10	16	2	2	44
Dodatkowe koszty	8	8	6	4	34

Źródło: B. Balcerzak-Paradowska, „Ochrona pracy kobiet w ciąży i wychowujących małe dzieci z perspektywy przedsiębiorców w Polsce”, prezentacja na konferencji „Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?”, Warszawa, 16.12.2005.

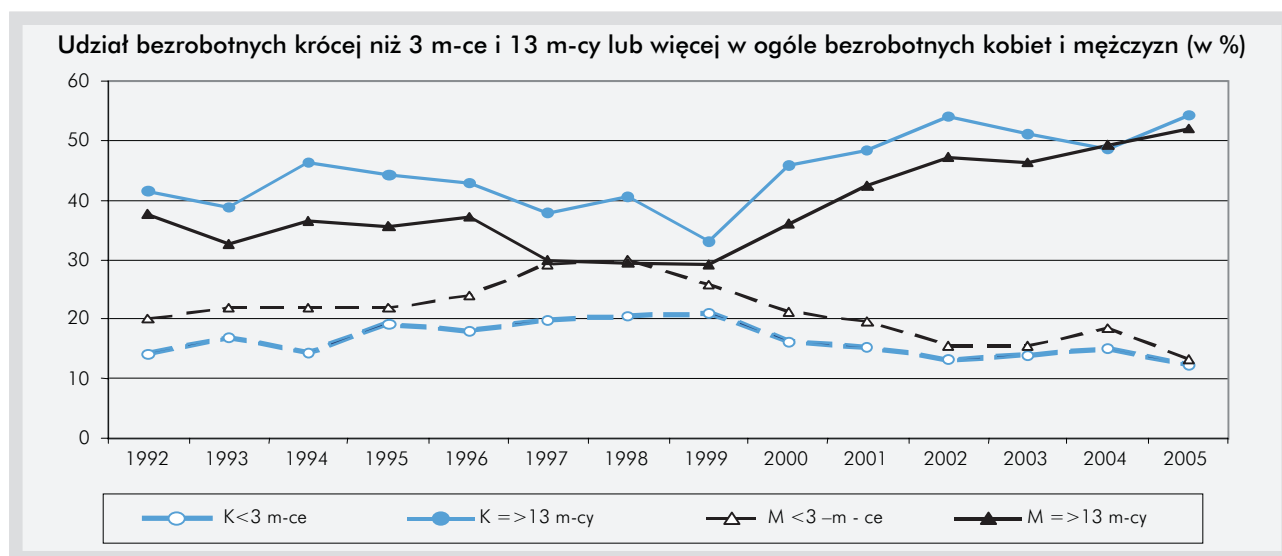
robotni 12,6%). Zatem bezrobocie kobiet pojawia się w części jako następstwo przerwania pracy zawodowej. Dalsze bezskuteczne poszukiwanie pracy powoduje ponowną ich dezaktywację.

Kobiety zwykle pracują w mniejszym wymiarze czasu pracy – przeciętnie 38,4 godz. tygodniowo, podczas kiedy mężczyźni 43,5 godz. Aby dorównać mężczyznom musiałyby pracować o ponad 13% dłużej, można też przyjąć, że w podobnej proporcji dysponują mniejszym doświadczeniem, nawet wtedy, kiedy nie przerywają pracy zawodowej. W pewnym stopniu praca kobiet jest ograniczona pod względem czasu, ponieważ częś-

niej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy – 12,3% wobec 7,5% mężczyzn⁶. Jednak trzeba sobie zdawać sprawę, że częściej niż w przypadku mężczyzn praca kobiet w części wymiaru czasu pracy wynika z niemożności znalezienia pracy pełnowymiarowej, a nie ze względu na własne preferencje. Dotyczy to ponad 1/3 w ten sposób pracujących kobiet.

⁶ Np. w 2003 roku około 586 tys. mężczyzn pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy wobec 6833 tys. pracujących w wymiarze pełnoetatowym, a kobiet: 820 tysięcy w niepełnym wymiarze, zaś 5418 tysięcy pracowało na cały etat. W latach 1992 - 2000 zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy mężczyzn spadło o 5%, a kobiet wzrosło o 4.7% (Grotkowska, Socha, Sztanderska, 2004).

Rysunek 3.



Źródła: BAEL, GUS (w latach 1992-1998 listopad, w latach 1999-2004 IV kwartał, w 2005 r. II kwartał), obliczenia własne.

Po drugie, kobietom trudniej konkurować na rynku pracy nie tylko ze względu na ograniczenie czasu, który mogą poświęcić pracy zawodowej i przez to na mniejsze doświadczenie, ale również dlatego, że pracodawcy oceniają ich pracę jako mniej wartościową, powodującą komplikacje, zaś te przekładają się na dodatkowe koszty firm. Nie zatrudniają więc kobiet, gdy mają do dyspozycji równorzędnych kandydatów – mężczyzn. Szczególnie w okresie, kiedy spodziewają się, iż kobiety mogą być pochłonięte opieką nad potomstwem. Dobrze to zagadnienie ilustruje poniższe zestawienie dotyczące oceny kosztów realizacji uprawnień kobiet, które rodzą dzieci. Zestawienie to nie wyczerpuje negatywnych ocen pracodawców, np. związanych z zajmowaniem się starszymi dziećmi, ale nawet jego ograniczony zakres pokazuje, że większość pracodawców dostrzega trudności powodowane specjalnymi uprawnieniami kobiet (wcale nie rozległymi) związanymi z macierzyństwem, a szczególnie z urlopami wychowawczymi.

Po trzecie, ponieważ kobiety przerywały pracę w okresie macierzyństwa i bezrobocie kobiet trwało przeciętnie dłużej, to przez ten okres traciły kontakt ze zmianami, które dynamicznie zachodzą w gospodarce (technice oraz organizacji pracy). Co ważne, w okresie 1993 - 2005 przeciętny czas poszukiwania pracy przez kobiety wyraźnie się wydłużył (z 14,0 do 19,1 miesiący) i to niezależnie od zmian koniunkturalnych. Z kolei okres pozostawania bez pracy wpływa negatywnie na ocenę kobiecych umiejętności zawodowych.

Po czwarte, kobiety zbyt rzadko podejmowały pracę w sektorze prywatnym. O ile najmniej pracujących kobiet w sektorze publicznym było o 28,3% więcej niż pracujących tam mężczyzn, o tyle w sektorze prywatnym było ich o 34,1% mniej (II kwartał 2005 r.). Ta różnica nie tylko istnieje od początku transformacji, ale wręcz się pogłębia – w 1992 r. wśród pracowników najemnych sektora prywatnego, kobiety stanowiły 44,3%, a w sektorze publicznym 46,8%. Występowała więc różnica, ale jeszcze nie duża, natomiast w 2005 r. odpowiednio udziały pracujących najemnie kobiet w ogólnej liczbie zatrudnienia najemnego wyniosły w sektorze prywatnym 39,7% i 56,2% w sektorze publicznym. Można wysnuć wnioski, że kobiety są bardziej konkurencyjne w sektorze publicznym a mniej w prywatnym, co musi skutkować ich mniejszą zdolnością do poprawiania swojej sytuacji na rynku pracy ogółem.

Po piąte, sytuacja na rynku pracy danej grupy zależy również od jej zdolności do samodzielnego kreowania miejsc pracy. Chodzi tu głównie o pracę na rachunek własny, w tym jako pracodawców, poza rolnictwem. Kobiety zdecydowanie rzadziej od mężczyzn podejmują samodzielną działalność gospodarczą – poza rolnictwem na własny rachunek (nie licząc pracodawców) pracowało tylko 4,2% pracujących kobiet i aż 6,8% pracujących mężczyzn, a pracodawcami było odpowiednio 2,9% kobiet oraz 5,0% mężczyzn. Gdyby kobiety równie często co mężczyźni podejmowały samodzielną działalność gospodarczą, to ich bezrobo-

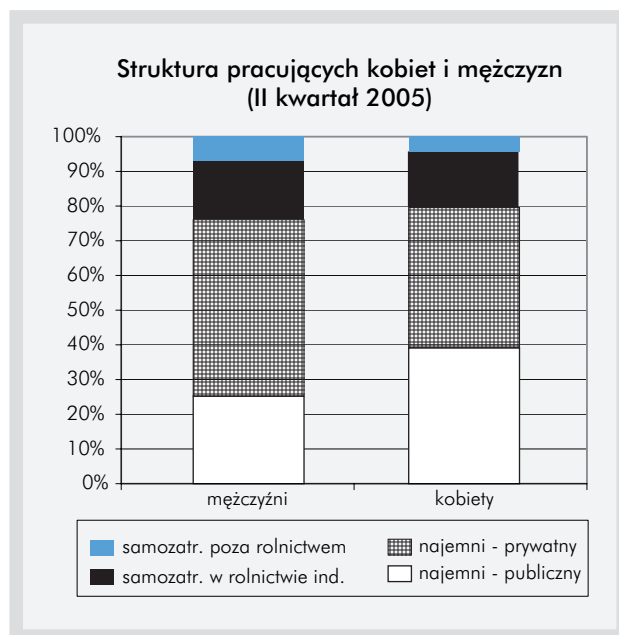
cie mogłoby zmaleć o blisko 4 p.p. (stopa bezrobocia z 19% do 15%)⁷.

Po szóste, stłoczenie kobiet w niektórych tylko działach gospodarki może być jedną z przyczyn uzyskiwania przez nie niższych zarobków. Dynamika zatrudnienia w latach 1994 -2003 charakteryzowała się istotnym zróżnicowaniem według płci. Zatrudnienie kobiet zmalało przede wszystkim w sektorach tradycyjnych, takich jak: górnictwo (o 54,4%), budownictwo, przemysł przetwórczy oraz rolnictwo – o około 26% - 27%. Rosło natomiast zatrudnienie w niektórych sektorach usługowych, np. obsługa nieruchomości i firm (o 135%), hotele i restauracje (o 57,7%) oraz administracji publicznej (o 35,2%). W kilku dziedzinach zmiany w zatrudnieniu były korzystniejsze dla kobiet, tzn. zatrudnienie rośnie szybciej, lub mała wolniej niż zatrudnienie mężczyzn: hotele i restauracje, pośrednictwo finansowe, administracja publiczna, edukacja, zdrowie oraz tzw. pozostałe usługi. Wymienione wyżej sektory (poza pozostałymi usługami) nie tylko zwiększyły swój udział w zatrudnieniu kobiet, ale skupiają prawie 54% zatrudnionych kobiet. Jednak z korzyścią dla kobiet byłaby większa dywersyfikacja zatrudnienia, co pozwoliłoby im również uzyskiwać wyższe zarobki. Bowiern w działach sfeminizowanych przeciętne płace pozostają stosunkowo niskie, poza pośrednictwem finansowym, a tam z kolei dystans między zarobkami mężczyzn i kobiet jest największy.

Po siódme, duży wpływ na zatrudnienie ma tzw. płynność rynku pracy, kształtowana między innymi przez rozwiązania instytucjonalne, w tym stanowiące w celu ochrony stosunku pracy. Badania porównawcze wskazują, że im większy poziom instytucjonalnej ochrony zatrudnienia danej grupy, tym mniejsza skłonność pracodawców do jej zatrudniania. Polskie rozwiązania instytucjonalne przeciętnie są zbliżone do istniejących w krajach UE i mniej liberalne od amerykańskich i pozostałych krajów OECD. Na tym tle warto odnotować, że w przypadku liberalizacji przepisów, można było dostrzec zwiększanie zatrudnienia – tak się stało m.in. w zakresie zatrudnienia na czas określony (w miejsce zatrudnienia na czas nieokreślony). Udział tej formy zatrudnienia zwiększył się w grupie kobiet z 2,2% w 1992 r. do 5,3% w 2000 r., oraz z 13% w 2001 r. do 21% w 2003 r., głównie w młodszych grupach wieku (Grot-

7 Występuje jednak systematyczny wzrost zainteresowania kobiet samodzielną działalnością gospodarczą. Liczba kobiet pracujących na własny rachunek poza rolnictwem była w 1998 r. blisko pięciokrotnie wyższa niż w 1985 r., podczas gdy mężczyzn – tylko dwukrotnie, a 37% udział kobiet wśród prowadzących taką działalność stawia nasz kraj w czołówce krajów UE (World Bank, 2004).

Rysunek 3.



Źródła: BAEL, 2005 r. II kwartał, obliczenia własne.

kowska, Socha, Sztanderska, 2004)⁸. Problemem jest to, że nie wszystkie formy zatrudnienia czasowego tworzą szansę zatrudnienia trwałego w przyszłości. Jednak to zagadnienie jest jeszcze dość słabo rozpoznane w Polsce.

Po ósme wreszcie, możemy przypuszczać, że na polskim rynku pracy, jak i na innych, występuje dyskryminacja kobiet na rynku pracy. Niektóre badania opisują socjologiczne symptomy tego zjawiska (*Kobiety w Polsce w latach 90.*), z kolei statystyki dotyczące płac oraz badania dotyczące zróżnicowania płac wskazują na istnienie zjawiska dyskryminacji płacowej ze względu na płeć⁹ (m. in. Adamchik, Bedi, 2000, Grajek, 2001, Pailhe, 2000). Sama dyskryminacja może mieć różne konkretne przyczyny i uwarunkowania – skupienie kobiet w sektorach o niskiej sile rynkowej, niska mobilność przestrzenna, między firmami, czy kwalifikacyjna mogą współpowodować gorsze traktowanie kobiet niż mężczyzn na rynku pracy. Niska mobilność nie jest jed-

8 Przyczyny tak gwałtownego wzrostu zatrudnienia w formie umów na czas określony po roku 2000 nie są do końca jasne. Można wskazać tu dwa najważniejsze powody: recesja gospodarcza oraz zmiany prawne.

9 Znaczna część różnicy płac kobiet i mężczyzn (30% - 50%) pozostaje niewyjaśniona i może być powiązana z dyskryminacją kobiet. Pewna część zróżnicowania wynika z koncentracji kobiet w zatrudnieniu w sekcjach i zawodach, gdzie płace są bardzo niskie. Proces ten zachodzi nie tylko w okresie poszukiwania pracy, ale także wcześniej, w momencie wyboru zawodu oraz ścieżki edukacyjnej.

nak trwała. Choć nie zbadano jeszcze dokładniej tych problemów w Polsce, obserwujemy wzrost mobilności edukacyjnej i zawodowej kobiet. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni partycypują w doksztalcaniu, ostatnio również częściej niż mężczyźni migrują. Jednak rzadziej zmieniają pracę z własnej inicjatywy, szczególnie z powodu niesatysfakcjonujących warunków zatrudnienia, co pozwala pracodawcom utrzymywać ich niższe płace. Zmiana pracy w okresie wzmożonych obowiązków rodzinnych poważnie utrudnia harmonijne godzenie ról zawodowych i rodzinnych, dlatego kobiety często przedkładają stabilność zatrudnienia oraz pewny, choć niewysoki zarobek nad niestabilność dającą jednak szansę wzrostu zarobków.

Po dziewiąte, warto może zauważyć, że do różnic płac na swoją niekorzyść mogą przyczyniać się same kobiety, jeśli – pod wpływem przesłanek kulturowych – wyceniają swoje aspiracje (zarobkowe, awansowe) niżej niż czynią to mężczyźni. W następstwie, nawet zbliżona skuteczność poszukiwań pracy będzie owocowała niższymi wynagrodzeniami kobiet. Pracodawcy wykorzystują niskopłatną ofertę pracy kobiet. Tak samo działa – w obecnych, dominujących regułach awansu – przedkładanie przez kobiety współpracy i kooperacji nad konkurencję.



Instytucje istotne w poszukiwaniu pracy przez kobiety

Podjęcie pracy przez kobiety wymaga dobrej znajomości rynku. Tymczasem poszukiwania są prowadzone głównie w dość tradycyjny sposób, natomiast rola pozapublicznych podmiotów jest w nich znikoma. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni najczęściej poszukują pracy poprzez krewnych i znajomych, przeglądając ogłoszenia dostępne w mediach, przez PUP i osobiście zgłaszają się do zakładów pracy. Przeciętnie ok. 60% - 70% poszukujących pracy stosuje każdą z tych metod. Pozostałe sposoby są mniej popularne – około 25% - 30% samodzielnie zamieszcza w mediach własne, osobiste ogłoszenia o poszukiwaniu pracy i odpowiada na ogłoszenia, zgłaszając się do pracodawców lub instytucji pośredniczących na rynku pracy oraz niemal tyle samo, już po zgłoszeniu się do pracodawców oczekuje na wynik tego zgłoszenia się do pracy lub rezultat przystąpienia do kwalifikacji, jeśli takie były przeprowadzone (innymi słowy, czekają na decyzję pracodawców). Zaledwie 3% - 5% stara się zorganizować sobie własne miejsce pracy, a 7% korzysta z prywatnego biura pośrednictwa lub stosuje inne metody poszukiwań.

Poszukiwanie pracy przez kobiety mało różni się od poszukiwań czynionych przez mężczyzn – kobiety trochę rzadziej podejmują starania o pracę. Kobiety pracujące (chcące zmienić zatrudnienie) poszukują pracy w 6,1%, podczas gdy pracujący mężczyźni w 7,5%, bierni zawodowo (kobiety i mężczyźni) szukają pracy bardzo rzadko – czyni tak zaledwie 2,6% spośród osób należących do tej grupy, bez względu na płeć. Bezrobotni są definiowani w badaniach jako osoby, które poszukują pracy, zatem w 100% jej szukają. Z tym, że więcej bezrobotnych kobiet nie znalazłszy pracy wycofuje się z poszukiwań w ogóle, bezrobotnym mężczyznom zdarza się to rzadziej.

Kobiety szukają pracy dość pasywnie, szczególnie jeśli są bezrobotne lub w danym momencie bierne zawodowo. Przede wszystkim rzadziej same udają się bezpośrednio do zakładów pracy, rzadziej korzystają z kontaktów prywatnych znajomych i krewnych (nieliczne badania skuteczności poszukiwań pracy wskazują, że jest to najbardziej efektywny sposób dotarcia do pra-

Tabela 2. Odsetek osób poszukujących pracy podaną metodą w II kwartale 2005 r. (w %).

Metody poszukiwania pracy	Mężczyźni				Kobiety			
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawod.	Razem	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawod.	Razem
Przez PUP	31,4	73,0	38,9	61,0	24,7	75,8	66,7	66,1
Przez prywatne biuro pośrednictwa	5,8	8,2	0,0	7,2	3,9	7,6	0,0	6,5
Zamieszczanie i odpowiadanie na ogłoszenia	24,0	31,8	27,8	29,6	24,7	27,5	10,0	25,8
Oczekiwanie na wyniki zgłoszenia/naboru do pracy	22,3	26,4	11,1	24,7	20,8	25,7	13,3	24,0
Poszukiwanie bezpośrednio w zakładach	57,0	73,0	50,0	68,0	59,7	65,7	46,7	63,4
Poszukiwanie przez krewnych i znajomych	84,3	83,0	66,7	82,7	83,1	79,8	53,3	78,6
Starania o zorganizowanie własnego miejsca pracy	6,6	3,9	27,8	5,5	5,2	3,7	0,0	3,7
Przeglądanie ogłoszeń	76,9	73,3	77,8	74,4	79,2	77,7	60,0	76,7
Uczestnictwo w testach, rozmowach kwalifikacyjnych	7,4	11,2	11,1	10,2	14,3	10,1	6,7	10,6
Inne metody	6,6	6,7	11,1	6,8	5,2	8,0	6,7	7,4
Razem – przeciętna liczba stosowanych metod przez jedną osobę poszukującą pracy (w %)	322,3	390,6	322,2	370,4	320,8	381,7	263,3	362,7

Źródła: BAEL, 2005 r. II kwartał, obliczenia własne.

cy), a także rzadziej same zamieszczają ogłoszenia lub odpowiadają na ogłoszenia zamieszczone przez pracodawców. Również stosunkowo rzadko podejmują starania w celu samodzielnego stworzenia sobie miejsca pracy. Częściej natomiast rejestrują się w PUP lub przeglądają dostępne ogłoszenia, a także sięgają po inne metody poszukiwań pracy zawodowej.

Odmienne przedstawia się sytuacja pracujących kobiet. One, w porównaniu z pracującymi mężczyznami, szukając pracy wyraźnie częściej pojawiają się na testach i rozmowach kwalifikacyjnych, jak również bezpośrednio w zakładach pracy, a nawet częściej zamieszczają ogłoszenia i odpowiadają na nie. Rzadziej zaś rejestrują się w PUP.

Patrząc na metody, po które sięgają w poszukiwaniach pracy mężczyźni i kobiety, trudno oprzeć się refleksji, że im kobiety w danym czasie są bardziej aktywne (pracują), tym ich poszukiwania pracy są bardziej wielostronne i aktywne. Jeśli aktywność zawodowa kobiet została obniżona wskutek bezrobocia, to one same bardziej pasywnie zaczynają podchodzić do starań o pracę. A kiedy są bierne zawodowo, ich pasywność zwielokrotnia się.

Z tego płyną wnioski – urzędy pracy nie są jedynymi, a nawet nie są głównymi „kanałami” poszukiwań pracy przez kobiety, choć jest to miejsce znaczące. Na pierwszy plan wysuwają się bezpośrednio poszukiwania pracy w różnych postaciach (ogłoszeń, zgłaszania się do pracodawców, itp.), a zaraz za nimi korzystanie z nieformalnej pomocy znanych osób z kręgu znajomych i rodziny¹⁰. W małym stopniu w pośrednictwie na rynku pracy biorą udział instytucje pozapubliczne, przy czym główne z nich to rozmaite agencje pośrednictwa pracy, możliwe również, że powoływane przez organizacje pozarządowe, chociaż część na pewno działa komercyjnie (nie ma danych, by stwierdzić, jaka to część). Powyższe badanie nie wyodrębnia poszukiwania pracy przez Internet – taką ofertę przygotowują dziś liczne portale, w tym także portale publicznych służb zatrudnienia. Do poszukiwań pracy w ten sposób trzeba być odpowiednio przygotowanym, dla starszych i nisko wykształconych kobiet ta droga może być niedostępna, organizacje pozarządowe mogłyby w tym zakresie oferować swoje usługi.

¹⁰ W starszym badaniu wykazano, że poszukiwania tą drogą są bardzo skuteczne, a ponadto, że częściowo tylko polegają na odwoływaniu się do znajomych z kręgu osobistych przyjaciół (i rodziny), a w dużym stopniu do kręgu kontaktów zawodowych. Ta droga była bardzo efektywna i wykorzystywana głównie przez mężczyzn (Góra, Socha Sztanderska, 1995).

Wydaje się, że szczególną rolę do odegrania w pośrednictwie pracy dla kobiet potencjalnie mają organizacje pozarządowe ukierunkowane na wybrane, trudne subryniki pracy. Chodzi tu o takie subryniki, w których bycie kobietą nie jest pierwszoplanową, ale dodatkową cechą wzmacniającą nierówność, wynikającą z innego czynnika upośledzającego, np. z niepełnosprawności dzieci, z wielodzietności, z ubóstwa, z niewłaściwego, niskiego wykształcenia, z zamieszkiwania w regionie, w którym liczba miejsc pracy poza rolnictwem systematycznie i znacząco kurczy się, z bezdomności, czy przynależności do rodzin zagrożonych patologią społeczną¹¹. Tym kobietom potrzebne jest nie tylko dobre pośrednictwo powszechnie dostępne, ale pośrednictwo specjalne sprzęgnięte z pomocą je aktywizującą. Takiego nie uzyskają w PUP.

Typ pośrednictwa, sprzęgniętego z pomocą aktywizującą, mógłby być adresowany i do innych „zwykłych” kobiet, które nie potrafią przełamywać barier w poszukiwaniu pracy. Dla nich także można uruchamiać specjalne programy, szczególnie, jeśli jest to próba wyjścia z nieaktywności zawodowej lub długotrwałego bezrobocia, kiedy kobietom brakuje czynnego stosunku do poszukiwań zatrudnienia, i często niewłaściwie oceniają własne szanse oraz potencjał zawodowy.

¹¹ Bardzo specyficzną grupą są kobiety wychodzące z patologii, proces ten ma szansę, jeśli kobiety uzyskają możliwość podjęcia pracy. Na tej zasadzie współpracują ze sobą La Strada i Fundacja Promocji Kobiet.



Potencjalne zadania organizacji pozarządowych w kształtowaniu rynku pracy kobiet

Można wyznaczyć cały ciąg etapów, w których ujawniają się gorsze warunki podejmowania i utrzymywania pracy przez kobiety. Gdyby w tych etapach można było uzyskać „pozytywne wzmocnienie” dla kobiet, to ich sytuacja na rynku pracy mogłaby być lepsza, a wykorzystanie ich zasobów wyższe, ku korzyści nie tylko samych kobiet, ale społeczeństwa jako całości.

Godzenie ról zawodowych i rodzinnych

Żeby podjąć aktywność zawodową, należy nabrać przekonania, że jest ona korzystna. Jeśli kobieta przeznacz swój czas na zajęcia zawodowe (pracę zawodową, kształcenie, dojazdy, itp.), to uszczupla go na wypełnienie obowiązków, które są jej przypisane ze względów biologicznych, ale przede wszystkim społecznych. Im silniejsza presja, by kobieta zajmowała się dziećmi i domem, tym większy jej subiektywny koszt alternatywny pracy zawodowej. Zmniejszenie tego kosztu może podążać dwoma drogami – przez wprowadzenie rozwiązań, które czynią opiekę nad dziećmi i prowadzenie domu mniej czasochłonnymi, albo przez skuteczne propagowanie równiejszego podziału ról między kobietami i mężczyznami. W obu drogach jest miejsce na działanie organizacji pozarządowych.

W pierwszym przypadku chodzi przede wszystkim o organizację usług opiekuńczych dla dzieci, ale również dla osób dorosłych wymagających opieki. Jeśli wziąć pod uwagę opiekę nad dziećmi, warto zaznaczyć, że chodzi głównie o zapewnienie dostępu do tej opieki – wciąż w wielu gminach, szczególnie wiejskich nie ma przedszkoli, w jeszcze większej liczbie nie ma instytucji opieki dla dzieci młodszych niż 3-letnie (żłobków). Problemem jest – w tym przypadku – nawet ograniczona w czasie (pozwalająca na niepełnowymiarowe zatrudnienie lub doksztalcenie się) opieka dla najmłodszych. Brakuje miejsc krótkookresowej opieki dla dzieci w bezpośrednim sąsiedztwie miejsc zamieszkania, istotnych w przypadku pojawiania się nietypowych godzin zajęć zawodowych rodziców. Ważne jest również, by miejsca opieki nad dziećmi cieszyły się zaufaniem rodziców, toteż inicjatywy doksztalcenia personelu instytucji opiekuńczych (w tym samorządowych), zapewnianie dodatkowych, rozwijających zajęć dla dzieci, itp. składają się na pakiet działań poprawiających sytuację kobiet na rynku

pracy¹². Zmniejszanie kosztu pracy zawodowej następuje także, gdy pojawiają się niedrogie usługi, zastępujące zindywidualizowaną pracę domową, np. w postaci lokalnych tanich barów, dostarczających obiady rodzinne, czy firm świadczących tanie sprzątnięcie, prasowanie, itp. Każda z organizacji inicjujących powstawanie firm zajmujących się obsługą gospodarstw domowych wpływa dodatnio na zatrudnienie kobiet.

Druga droga pobudzania aktywności zawodowej kobiet to krzewienie informacji o partnerskim sposobie funkcjonowania kobiet i mężczyzn w sferze rodzinnej i domowej. Można sobie wyobrazić szkoły świadomego ojcostwa działające jak szkoły rodzenia, w którym problemy wychowawcze dzieci są przedmiotem wspólnego działania kobiet i mężczyzn. Odrębnie należałoby oddziaływać na świadomość kobiet, przede wszystkim nisko wykształconych, jakie korzyści mogą odnieść dzieci, z korzystania z instytucji opiekuńczych, które dostarczają zajęć profesjonalnie prowadzonych, pobudzają kontakty społeczne dzieci, kształtują ich umiejętności na poziomie trudnym do osiągnięcia w skali indywidualnej. W przypadku kobiet nisko wykształconych, czy wielodzietnych, w których istotną barierą w korzystaniu z instytucji opiekuńczych może być niedostatek środków finansowych, celem działania organizacji pozarządowych mogłoby być pozyskiwanie środków na dofinansowanie opieki nad dziećmi.

Programy edukacyjne

Ponieważ aktywność zawodowa silnie zależy od poziomu wykształcenia, toteż każde działanie zmierzające do jego podniesienia sprzyja zarówno wzrostowi podaży pracy kobiet (kobiety zachęczone posiadanymi, wyższymi kwalifikacjami starają się zdyskontować wysiłek i koszty,

¹² Warto zauważyć, że w tym zakresie liczne inicjatywy mogą wykazywać organizacje zainteresowane opieką nad dziećmi i młodzieżą, wychowaniem, edukacją, np. program partnerski Fundacji PZU i Polskiej Fundacji Dzieci i Młodzieży „Świetlice – moje miejsce”, czy inne: „Biblioteka – Centrum Informacji Lokalnej”, której celem jest przekształcenie samorządowych bibliotek publicznych (lub części ich przestrzeni) w lokalny młodzieżowy ośrodek animacji życia społecznego, lub program „Przyjazne przedszkole – znaczenie wczesnej edukacji”, który ma na celu podniesienie jakości i usprawnienie edukacji przedszkolnej w Polsce oraz stworzenie alternatywnych form wczesnej edukacji. Polska Fundacja Dzieci i Młodzieży w ciągu 13 lat współpracowała z 700 organizacjami, w tym z wieloma pozarządowymi i znaczna część jej programów sprzyja aktywności zawodowej kobiet. Programy podobnego charakteru, np. „Ośrodki Przedszkolne – szansa na dobry start”, czy „Gdy nie ma przedszkola” znajdziemy w innych organizacjach – te zaczerpnięto z Fundacji Rozwoju Dzieci im. Komeńskiego.

które poniosły w celu ich zdobycia), jak i ich większej atrakcyjności dla pracodawców. Programy edukacyjne dla kobiet powinny obejmować:

1. W pierwszej kolejności zdobywanie i uzupełnianie kwalifikacji zawodowych, wzięwszy pod uwagę, że więcej kobiet niż mężczyzn nie kształciło się zawodowo, jak i to, że głównie poprzez wyższe kwalifikacje kompensują one niższą dyspozycyjność, ograniczenie czasu pracy, niższą mobilność;
2. Kształcenie konkretnych umiejętności specyficznych dla danego zawodu, czy stanowiska, szczególnie takich, których rozwój następuje w ostatnim okresie, co pozwoliłoby kobietom z przerwami w pracy zawodowej lub okresowo z mniejszą jej intensywnością, dysponować w pełni aktualnymi kwalifikacjami;
3. Godne polecenia są działania na rzecz powszechnego zdobywania umiejętności z zakresu posługiwania się technikami informatycznymi i językami obcymi (szczególnie angielskim), bez względu na poziom wykształcenia, aktualny status na rynku pracy i zawód. Ponadto techniki informacyjne można byłoby wiązać z kształceniem na odległość, łatwiejszym do akceptacji ze względu na bardziej swobodne gospodarowanie czasem;
4. Szczególnie pożądane jest łączenie kształcenia ze stażami pracy, najlepiej u renomowanych pracodawców, w sektorze prywatnym, a wzięwszy pod uwagę problemy kobiet podejmujących powrót do aktywności zawodowej, warto poszukiwać środków finansowego wsparcia w trakcie odbywania staży;
5. Korzystne byłoby uruchamianie specjalnych programów edukacyjnych dla kobiet w trakcie przerwy w pracy zawodowej, powodowanej macierzyństwem, szczególnie, gdy trwa ona dłużej – kształcenie mogłoby nie tylko zapobiegać utracie kapitału ludzkiego, ale uzupełniać jego wcześniejsze braki; promowanie doksztalcenia w tym okresie, pomoc w godzeniu kształcenia z opieką nad małymi dziećmi są właściwym polem działań NGOs¹³;
6. Na sytuację kobiet na rynku pracy pozytywnie wpłynęłoby podejmowanie pracy na własny rachunek i zakładanie przedsiębiorstw – szkolenia teoretyczne i przede wszystkim praktyczne dotyczące rozpoczynania oraz prowadzenia własnej działalności gospodarczej z zakresu podstaw ekonomii, zarządzania, rachunkowości, prawa i ich stosowania po-

13 Dokładnie takie działania podejmowała z kobietami samotnie wychowującymi dzieci Fundacja Promocji Kobiet w Warszawie w programie „Samotne matki”, który funkcjonował 11 lat, ale nie jest kontynuowany z braku środków.

winny być jednym z kierunków działań edukacyjnych skierowanych do tej grupy¹⁴;

7. Programy kształceniowe dla kobiet powinny przełamywać bariery zawodowe, toteż warto, by przynajmniej w części były poświęcone nabywaniu takich umiejętności pracowniczych, które pozwalają kobietom trafnie odczytywać własne umiejętności, negocjować warunki zatrudnienia, kształtować ścieżkę kariery zawodowej zgodnie z własnymi preferencjami oraz ogólnie kształceniu postaw mobilnych na rynku pracy¹⁵.

Programy informacyjno-popularyzatorskie

Wiele z działań, które podejmują kobiety na rynku pracy wynika z niedokładnej, lub wręcz zafałszowanej informacji, jaką dysponują. Dobrym przykładem jest niepełna świadomość konsekwencji dochodowych (wysokość emerytur) przerywania pracy na dłuższy okres i wczesnej dezaktywizacji zawodowej. Rzetelna, popularyzacja informacji na ten i na każdy inny temat dotyczący sytuacji kobiet na rynku pracy i jej uwarunkowań, powinna pomagać kobietom w świadomym wybieraniu działań. Innym przykładem jest nieświadomość konsekwencji wyboru zawodu i sektora zatrudnienia, które mogą wypychać kobiety w niekorzystny dla nich przebieg kariery zawodowej (niskie płace, bariery awansu). Szczególne znaczenie miałyby te informacje adresowane do dziewcząt – w fazie przed poważniejszymi decyzjami edukacyjnymi.

Warto zauważyć, że częściowo takie działania – polegające na diagnozowaniu sytuacji i popularyzacji wyników tych diagnoz – podejmował ostatni pełnomocnik rządu ds. równego statusu kobiet i mężczyzn; teraz nie ma rządowego ośrodka zainteresowanego takimi działaniami, tym większe pole do popisu przed organizacjami pozarządowymi.

Aktywizacja bezrobotnych kobiet

Wszystkie formy aktywizacji osób bezrobotnych w zasadzie są możliwe do osiągnięcia we współpracy z urzę-

14 Dobrym przykładem może być projekt „Moja Firma” Fundacji Promocji Kobiet z Warszawy, czy działalność Międzynarodowej Fundacja Kobiet w Łodzi promująca przedsiębiorczość, organizowanie kursów dla kobiet przygotowujących do założenia i prowadzenia własnej małej firmy lub aktywność Agencji Promocji Zawodowej Kobiet w Gdańsku działającej przy Międzynarodowym Stowarzyszeniu Pracowników Urzędów Zatrudnienia w Polsce, gdzie też są prowadzone kursy, udzielane pożyczki, przeprowadzane imprezy targowe.

15 Znajdujemy takie działania w projektach Fundacji Promocji Kobiet, przede wszystkim w projekcie Trampolina. Jest to specjalistyczny, licencjonowany brytyjski program szkoleniowy. Przystosowanie go do polskich warunków w całości sfinansował British Council. Jednak z powodu kosztów licencji nie może on być nieodpłatny, jeśli nie ma sponsorów.

dami pracy, dysponującymi odpowiednimi środkami na ten cel. Wybór konkretnych środków dla danej grupy powinien być ukierunkowany na przeciwdziałanie powstawaniu bezrobocia długotrwałego. Organizacje pozarządowe powinny indywidualizować pomoc adresowaną do bezrobotnych kobiet (co wzmaga jej skuteczność), a zatem ich działania należy poprzedzić dobrą diagnozą zróżnicowanej sytuacji kobiet i doбором do niej właściwych środków. Ponieważ potrzebna jest trafnie dobrana pomoc indywidualna, mogłoby być wskazane łączenie wysiłków wielu organizacji, które „przekazywałyby” sobie pieczę nad bezrobotnymi wymagającymi pomocy o określonym, wyspecjalizowanym profilu.¹⁶ Odrębnie, np. należy zajmować się osobami, których bezrobocie trwa krótko, a odrębnie pozostającymi w nim od wielu miesięcy. Tym ostatnim zwykle potrzebna jest również pomoc psychologiczna i wsparcie zamiarów dalszego poszukiwania pracy.¹⁷ Odrębnie trzeba traktować osoby obciążone obowiązkami rodzicielsko-domowymi i bez takich zobowiązań, innych środków wymagają kobiety reaktywizujące się zawodowo, innych absolwentki szkół po raz pierwszy wchodzące na rynek pracy i odrębnych kobiety, które właśnie utraciły pracę. Publiczne służby zatrudnienia nie radzą sobie z tym problemem w trakcie masowej obsługi bezrobotnych.

16 Dobrym przykładem może być partnerstwo 15 instytucji i organizacji pozarządowych w rzeszowskim, w projekcie EQAL ukierunkowanym na wykreowanie animatorów działań na rzecz bezrobotnych (koordynatorem partnerstwa jest Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego). Animatorzy mają pod indywidualną opieką 20 osób bezrobotnych z określonymi problemami. Ich zadaniem jest wielostronna współpraca z bezrobotnymi i ich rodzinami, w celu identyfikacji źródeł bezrobocia i tworzenia programu wychodzenia z niego, wraz z pomocą w trakcie jego realizacji.

17 W taki sposób działa Victoria z Rzeszowa tworząc ośrodek Edukacji w Kolbuszowej, pracujący z kobietami z terenów wiejskich, których umiejętności rękodzielnicze zostały potraktowane jako wstęp do pracy zarobkowej. Projekt zaadresowany bardzo konkretnie i dlatego skuteczny.



Rekomendacje dotyczące zmian regulacyjnych, systemowych, które mogłyby sprzyjać lepszemu wykorzystaniu kompetencji organizacji pozarządowych

Kobiety korzystają z uprawnień pracowniczych mających ułatwiać godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Część tych uprawnień wynika z wyjątkowej roli kobiety związanej z macierzyństwem (ochrona zdrowia, świadczenia dotyczące okresu ciąży, połogu i karmienia). Pozostałe uprawnienia (urlop wychowawczy, opieka nad dzieckiem, część urlopu macierzyńskiego) są dostępne także dla mężczyzn, ale w praktyce korzystają z nich niemal wyłącznie kobiety. Regulacje prawne mające w założeniu ułatwiać godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych stały się faktycznie barierą w zatrudnianiu kobiet. Wiele kobiet zdając sobie z tego sprawę stara się ograniczyć korzystanie z przysługujących uprawnień. Zarówno pracodawcy, jak i same kobiety zgadzają się co do tego, że sytuację można poprawić poprzez tworzenie większej liczby placówek wychowawczych i opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola), a także form opieki nad dziećmi w wieku szkolnym (zajęcia pozalekcyjne) i zapewnienie łatwiejszego dostępu do wyżej wymienionych placówek (niższe opłaty), (World Bank, 2004). Innym działaniem może być wprowadzenie bardziej elastycznych ram i warunków zatrudnienia oraz godzin pracy, ale ten postulat nie tyle wymaga regulacji prawnych, co akceptacji pracodawców i wdrożenia w życie w ramach istniejącego prawa.

Jednak powyżej postulowane zmiany prawne i organizacyjne nie dotyczą warunków funkcjonowania organizacji pozarządowych zajmujących się sytuacją kobiet na rynku pracy a samych kobiet. Natomiast ułatwienia dla działań organizacji pozarządowych mogą iść w kilku kierunkach:

- stworzenia ram prawno-finansowych dla różnych form opieki nad dziećmi organizowanych i prowadzonych przez te organizacje (nie chodzi przy tym głównie o formy tradycyjne: żłobki i przedszkola, ale o różne inne: opiekę czasową, w tym o opiekę nad dziećmi chorymi, niepełnosprawnymi, opiekę w godzinach nietypowych, opiekę pozaszkolną dla dzieci starszych, jak również prowadzenie różnorodnych zajęć połączonych z taką opieką, itp.), ale na takich warunkach, które pozwalałyby z nich korzystać również niezamożnym kobietom;
- objęcia kobiet programami aktywizacyjnymi i ukierunkowanymi na zwalczanie bezrobocia, które uwzględniałyby konieczność łączenia ról zawodowych i rodzinnych (doksztalcanie połączone z opie-

ką nad dziećmi, programy aktywne bez konieczności dojazdów, co zmniejsza czas do dyspozycji na prace domowe oraz rodzinne i zniechęca kobiety do udziału w nich, itp. – aktywnymi organizatorami (współorganizatorami) takich programów mogłyby być organizacje pozarządowe;

- dofinansowania w programach zmierzających do likwidacji różnic na rynku pracy między kobietami i mężczyznami, programów informacyjnych o skutkach wczesnej dezaktywizacji zawodowej, długotrwałych przerw w aktywności zawodowej, wyboru zawodu, miejsca pracy w sektorze publicznym i prywatnym, itp., z możliwością powierzenia tej akcji edukacyjnej NGO;
- dofinansowania w programach zmierzających do likwidacji różnic na rynku pracy między kobietami i mężczyznami, programów treningowych, przełamujących stereotypy dotyczące płci, szczególnie wśród samych kobiet i głównie dotyczących ich zachowań na rynku pracy (przy ubieganiu się o nią, jak i w trakcie jej wykonywania), jak również programów rozpoznawania sytuacji dyskryminujących kobiety i właściwego postępowania w przypadku ich zaistnienia; z możliwością powierzenia realizacji tych działań NGO;
- uruchomienia dotowanych form szkoleń zawodowych dla kobiet w okresie przerwy w pracy zawodowej powodowanej funkcjami opiekuńczymi nad małymi dziećmi, dostosowanych do ich możliwości czasowych (co do wymiaru czasu, jak i pory zajęć), w tym wykorzystujących Internet; w tym zakresie zadania również mogłyby być powierzane NGO.

Bibliografia

1. Adamchik V.A., Bedi A. S., *Gender pay differentials during the transition in Poland*, The Economics of Transition 2003, vol. 11, issue 4, p. 697.
2. Balcerzak-Paradowska B., *Ochrona pracy kobiet w ciąży i wychowujących małe dzieci z perspektywy przedsiębiorców w Polsce*, prezentacja na konferencji „Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?”, Warszawa, 16.12.2005.
3. Balcerzak-Paradowska B. (red.), *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce. Równość szans?*, Studia i Monografie IPISS, Warszawa 2001.
4. Budzowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet . Raport z badań jakościowych*, ISP, Warszawa 2003.
5. Domański H., *Zadowolony niewolnik*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1992.
6. Góra M., Socha M. W., Sztanderska U., *Analiza polskiego rynku pracy w latach 1990-1994. Kierunki zmian i rola polityk rynku pracy*, GUS, Warszawa 1995.
7. Grajek M., *Gender Pay Gap w Poland*, Discussion Paper FS IV 01-13, Wissenschaftszentrum Berlin 2001.
8. Grotkowska G., Socha M. W., Sztanderska U., *Gender differences in Polish Labour Markets, 1992-2002*, ILO, Geneva 2004.
9. Herbst J., *Uwarunkowania dostępu do wychowania przedszkolnego w Polsce, 2004*, <http://www.frd.org.pl/uwarunkowania.pdf>
10. Józwiak J., Kotowska I.E., Kowalska A., *Procesy demograficzne, rynek pracy, edukacja*, w: *Ekonomiczne i społeczne efekty edukacji*, Instytut Współczesnych Problemów Cywilizacji, Warszawa 2000, s.87 - 120.
11. Jurajda S., *Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition*, IZA Discussion Paper , July 2001.
12. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, 2005, http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/kob_mez_praca/index.htm
13. *Kobiety i mężczyźni w reformach systemu zabezpieczenia społecznego w Polsce*, IBNGR, Warszawa 2003.
14. *Kobiety w Polsce w latach 90.*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 1998.
15. Kotowska I., Strzelecki Z., *Spółeczno demograficzna charakterystyka bezrobotnych*, w: *Diagnoza społeczna 2003. Warunki i jakość życia Polaków*, praca zbiorowa, pod red. Czapińskiego J. i Panka T., Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2004.
16. Lisowska E., *Przedsiębiorczość wobec bezrobocia kobiet i ich dyskryminacji na rynku pracy*, „Kobieta i Biznes”, nr 3 - 4, 1998.
17. Liwiński J., Sztanderska U., *Determinanty kształcenia wyższego w Polsce*, w: *Spółeczno-ekonomiczne mechanizmy kształtujące decyzje o inwestycjach edukacyjnych*, 2002, red. Szapiro T., Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji, Warszawa 2004.
18. Liwiński J., Socha M.W., Sztanderska U., *Wykształcenie a rynek pracy*, w: *Ekonomiczne i społeczne efekty edukacji*, Instytut Współczesnych Problemów Cywilizacji, Warszawa 2000, s.27-85.
19. Mandal E., *Bezrobocie kobiet. Uwarunkowania bezpośrednie i pośrednie*, w: Ratajczak Z. (red.) *Bezrobocie. Strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1998.
20. Mandal E., *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2000.
21. Pailhe A., *Gender Discrimination in Central Europe during the Systemic Transition*, “Economics of Transition”, nr 8, July 2000, s. 505 - 535.
22. *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, World Bank, Raport 29205, Warszawa 2004.
23. *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2004 roku*, GUS, 2005. http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/ludnosc/demografia/2004/demografia_04.doc
24. *Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 roku*, GUS, 2005. http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/praca_nierejestrowana/praca_nierej.rtf
25. Tryfan B., Zdybel-Stańczyk A., Zielińska Z., *Model kształtowania się relacji między pracą domową i zawodową kobiet w procesie przemian ekonomicznych i społecznych w polskiej gospodarce rynkowej*, raport z badań, Warszawa 2000.
26. *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w latach 1996-2002*, http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/rskim/reports/chapter_0005/report_0001.html (2005)