

Przyszłość pracy a kobiety

Spis treści

1. Sytuacja kobiet na rynkach pracy w Polsce, Czechach i Słowacji
 - 1.1. Kontekst makroekonomiczny
 - 1.2. Przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu
 - 1.3. Własna firma jako ucieczka przed dyskryminacją i szklanym sufitem
 - 1.4. Praca w niepełnym wymiarze, telepraca i inne formy zatrudnienia kobiet – obecna skala zjawiska

2. Przyszłość pracy a kobiety – zagrożenia
 - 2.1. Ubywanie pracy fizycznej
 - 2.2. Kurczenie się sektora rolniczego
 - 2.3. Stereotypy ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie
 - 2.4. Polityka rządu wspierająca tradycyjne role kobiet i niedostateczny rozwój instytucjonalnych form opieki nad dziećmi
 - 2.5. Bariery rozwoju przedsiębiorczości
 - 2.6. Niski poziom wykształcenia i kwalifikacji kobiet w starszym wieku

3. Przyszłość pracy kobiet – szanse
 - 3.1. Szeroki rozwój usług, w tym nowych technologii
 - 3.2. Samozatrudnienie jako alternatywna forma pracy dla kobiet
 - 3.3. Niwelowanie uprzedzeń i dyskryminacji
 - 3.4. Rozwój elastycznych form zatrudnienia
 - 3.5. Kształcenie się kobiet i ich wysoki udział wśród studentów
 - 3.6. Rozwój społeczeństwa obywatelskiego (trzeciego sektora)
 - 3.7. Dualny sposób realizowania się kobiet
 - 3.8. Ważne umiejętności przyszłości

4. Wnioski i tezy do dyskusji

O autorce: Ewa Lisowska jest doktorem ekonomii i pracuje w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się wokół zagadnień sytuacji kobiet na rynku pracy, w tym w szczególności motywacji do zakładania własnych firm, kobiecych stylów zarządzania oraz barier przedsiębiorczości kobiet. Prowadzi zajęcia z women's studies dla studentów Szkoły Głównej Handlowej. Wchodziła w skład Rady Konsultacyjnej przy Pełnomocniku rządu ds. równego statusu kobiet i mężczyzn. Jest założycielką i prezeską Międzynarodowego Forum Kobiet – stowarzyszenia właścielek i menedżerek firm. Redaguje czasopismo „Kobieta i Biznes”, które ukazuje się od 1993 r. w polskiej i angielskiej wersji językowej.

1. Sytuacja kobiet na rynkach pracy w Polsce, Czechach i Słowacji

1.1 Kontekst makroekonomiczny

Dane dotyczące wzrostu produktu krajowego brutto, wskazują, że Czechy są krajem o najbardziej dynamicznym rozwoju gospodarczym – ich PKB na głowę mieszkańca osiągnął w 2005 r. 73% przeciętnej unijnej, czyli więcej niż w Portugalii (71,4%)¹. Mimo że w pierwszych latach transformacji Czechy rozwijały się wolniej niż dwa pozostałe kraje, to w ostatnich latach ich gospodarka przyspieszyła, m.in. dzięki obniżeniu kosztów pracy (w przypadku Słowacji i Polski koszty te wzrosły)².

Polska i Słowacja charakteryzują się obecnie niższymi wskaźnikami gospodarczymi, chociaż były lata ich intensywnego wzrostu (1994-1999), kiedy produkt krajowy brutto rósł w tempie 4-6% rocznie. Tak wysoki wzrost był powodowany głównie przyrostem liczby małych i średnich prywatnych firm oraz napływem inwestycji zagranicznych. W rezultacie rosło zatrudnienie i malała stopa bezrobocia, ale nie tak szybko, jak można by się spodziewać. Oba kraje wykazują wyższą niż w Czechach tendencję do bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego.³

Dostępne dane statystyczne dla Polski wskazują, że udział kobiet w tworzeniu produktu krajowego brutto jest niższy niż mężczyzn (odpowiednio 40 i 60%), podobnie rzecz się ma z realnym PKB na głowę mieszkańca wytworzonym przez kobiety i mężczyzn (odpowiednio: 8192 i 12530 USD).⁴

Wśród ogółu zatrudnionych kobiety stanowią blisko połowę (46% w Polsce i w Czechach, 43% w Słowacji; średnia dla starych krajów UE to 43%)⁵. Większość kobiet jest zatrudniona w edukacji i służbie zdrowia, czyli działach, które należą do nieprodukcyjnych,

¹ Informacja „Gazety Wyborczej” z 14.01.2006 r. zaczerpnięta ze strony internetowej <http://wiadomości.gazeta.pl>

² Na podstawie raportu Banku Światowego. Por.: Wzrost, zatrudnienie i standardy życia w Polsce doby akcesji, Raport nr 28233-POL, Bank Światowy, Warszawa 2004, s. 32.

³ Por.: W trosce o pracę, Raport o rozwoju społecznym. Polska 2004, UNDP, Warszawa 2004, s. 94-95.

⁴ Dane dla 2001 r., cyt. za: W trosce o pracę, Raport o rozwoju społecznym..., op. cit., część: Wskaźniki rozwoju społecznego, s. V.

⁵ Obliczenia własne na podstawie: Rocznika Statystycznego GUS 2005, s. 230; Statistical Yearbook of the Czech Republic 2005, s. 89 oraz Statistical Yearbook of Slovakia, s. 319.

utrzymywanych z budżetu państwa lub samorządu lokalnego, o najniższych płacach. Ale są to jednocześnie działy kluczowe ze względu na bezpieczeństwo społeczne i rozwój społeczeństwa wiedzy.

Nierozwiązanym problemem pozostaje brak w statystykach danych o nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym, gospodarstwie rolniczym czy w rodzinnym warsztacie usługowym, na ogół wykonywanej przez kobiety. Jak dotychczas z ekonomicznego punktu widzenia praca ta nie istnieje, bo nie ma ceny rynkowej. Tymczasem z oszacowań dokonanych na podstawie badań prowadzonych w Polsce pod koniec lat 90. wynika, że średni czas przeznaczony na czynności domowe wynosi 5,5 godziny w miastach i 6,5 godz. na wsi, a w przeliczeniu na pieniądze wartość pracy domowej jest równa przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu w gospodarce narodowej. Dobra i usługi wytwarzane w gospodarstwie domowym powiększają wartość spożycia o ok. 27%, a wartość produktu krajowego brutto o ok. 23%.⁶

W sytuacji, gdy mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy, czyli podaż pracy przewyższa popyt na nią, kobiety mają utrudniony dostęp do zatrudnienia z powodu postrzegania ich przez pracodawców w kontekście obowiązków rodzinnych. Wyraźne są symptomy nierównego traktowania kobiet w sferze zatrudnienia w Polsce, Czechach i Słowacji, mimo implementacji do prawa tych krajów przepisów unijnych zakazujących dyskryminacji.

1.2. Przejawy dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu

Niskie wskaźniki zatrudnienia, wysoka stopa bezrobocia. Wskaźniki zatrudnienia dla obu płci są w Polsce i Słowacji niższe od przeciętnej dla 25 państw członkowskich Unii Europejskiej, podczas gdy w Czechach – bliskie przeciętnej, a w wypadku mężczyzn nawet wyższe od przeciętnej unijnej (por. tab. 1). Do krajów, które mają najwyższe wskaźniki zatrudnienia kobiet należą Dania (72%), Holandia (66%), Szwecja (71%), Finlandia (66%) i Wlk. Brytania (66%). Polska ma jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia kobiet w UE. Niższe od Polski wskaźniki mają jedynie Włochy, Malta i Grecja.

⁶ B. Mikuta, Studia nad wartością pracy domowej w mieście i na wsi ze szczególnym uwzględnieniem realizacji funkcji żywieniowej, praca doktorska wykonana w Katedrze Organizacji i Ekonomiki Konsumpcji, pod kier. nauk. dr hab. K. Żelaznej, SGGW, Warszawa 2000. Najnowsze wyniki badań empirycznych prezentuje: A. Titkow, D. Duch-Krzysztosek, B. Budrowska, Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2004.

Tabela 1
Stopy zatrudnienia według płci w Czechach, Polsce i Słowacji oraz UE, 2004 (w %)

Kraj	Kobiety	Mężczyźni
<i>UE (25 krajów) przeciętna</i>	55,7	70,9
Czechy	56,0	72,3
Polska	46,2	57,2
Słowacja	50,9	63,2

Źródło: Eurostat, Labour Force Survey. Na podstawie: Sytuacja kobiet. Porównania międzynarodowe, Raport 13, s. 14; <http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl>

Ważnym problemem społecznym w Polsce i Słowacji jest wysokie bezrobocie, najwyższe wśród krajów UE (por. tab. 2). Najniższe wskaźniki bezrobotnych kobiet występują w Irlandii (3,9%), Wielkiej Brytanii (4,2%) i Holandii (4,8%).

Tabela 2
Stopy bezrobocia według płci w Czechach, Polsce i Słowacji oraz UE, 2004 (w %)

Kraj	Kobiety	Mężczyźni
<i>UE (25 krajów)</i>	10,2	8,1
Czechy	9,9	7,1
Polska	19,7	18,0
Słowacja	19,3	17,0

Źródło: Eurostat, Labour Force Survey. Na podstawie: Sytuacja kobiet. Porównania międzynarodowe, Raport 13, s. 15; <http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl>

W przypadku Polski niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet w dużym stopniu wynikają z niedostatku instytucjonalnych form opieki nad dziećmi. W Strategii lizbońskiej zaleca się, aby do 2010 r. stworzyć warunki do objęcia opieką przedszkolną 90% dzieci w wieku od 3 lat do rozpoczęcia szkoły, a opieką żłobkową 33% dzieci w wieku do 3 lat⁷. W Polsce liczba przedszkoli uległa znacznemu zmniejszeniu w okresie transformacji: z blisko 27 tys. pod koniec lat 80. do 8175 w roku 2001/2002 (na 1 mln 223 tys. dzieci w wieku 3-5 lat). W miastach ok. połowa dzieci jest objęta opieką przedszkolną, a na wsi – tylko 14%, podczas gdy przeciętna dla Europy wynosi 80%.⁸ Spośród analizowanych krajów Czechy mają

⁷ U. Sztanderska, Rynek pracy dla konkurencyjnej gospodarki, w: Biała Księga 2004, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk-Warszawa, maj 2004, s. 197.

⁸ E. Nowakowska, Powiedz Jasiu, powiedz Olu, „Polityka” nr 6, z 8 lutego 2003. Por. też: W trosce o pracę, op. cit., s. 38.

najwyższy wskaźnik dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym i najwyższy wskaźnik zatrudnienia kobiet.⁹

Sytuacja demograficzna Polski, Czech i Słowacji charakteryzuje się spadkiem liczby zawieranych małżeństw, ograniczaniem dzietności oraz postępującym starzeniem się społeczeństwa. Młodzi ludzie, absolwenci szkół myślą najpierw o znalezieniu dobrej pracy, a decyzje o małżeństwie i rodzicielstwie odkładają na później. Na przestrzeni lat 1992-2003 liczba zawieranych małżeństw na 1000 ludności spadła w sposób wyraźny w Czechach – z 7,18 do 4,79 i w Słowacji – z 6,39 do 4,83; najmniejszy spadek odnotowała Polska: z 5,66 do 5,12.¹⁰ Kobiety wyraźnie później rodzą pierwsze dziecko: przeciętnie w wieku 27 lat w Słowacji i 28 lat w Polsce i Czechach, podczas gdy w 1991 r. przeciętny wiek kobiety w chwili urodzenia pierwszego dziecka wynosił 25 lat w Czechach i Słowacji oraz 26 lat w Polsce.¹¹

Utrudniony dostęp do instytucjonalnych form opieki nad dziećmi ogranicza aktywizację zawodową kobiet, ale także wpływa niekorzystnie na decyzje prokreacyjne. W krajach, w których realizowana jest polityka równouprawnienia, w tym godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym kobiet i mężczyzn (np. w Szwecji, gdzie przedszkola są bezpłatne, a urlop rodzicielski jest dzielony pomiędzy matkę i ojca), współczynnik dzietności (przeciętna liczba dzieci przypadająca na kobietę w wieku 15-49 lat) jest wyższy niż w krajach Europy Środkowo-Wschodniej: w Szwecji wynosi 1,65, w Finlandii 1,72, w Norwegii 1,75, a w Polsce tylko 1,24, w Czechach – 1,17, w Słowacji – 1,10.¹²

Kobiety zarabiają mniej. Dyskryminacja kobiet znajduje odzwierciedlenie w przeciętnie niższych płacach przez nie uzyskiwanych za pracę jednakowej lub podobnej wartości. Niższe płace kobiet niż mężczyzn obserwuje się w każdym kraju i w każdej grupie zawodowej.

⁹ W trosce o pracę ..., op. cit., s. 36. Według amerykańskich szacunków inwestowanie w opiekę przedszkolną jest opłacalne ekonomicznie. Każde 1000 dolarów wydanych na przedszkola zwraca się siedmiokrotnie, bowiem dzieci, które przeszły przez wychowanie przedszkolne mają lepsze wyniki w szkole, odnoszą większe sukcesy w pracy zawodowej i więcej zarabiają, co znaczy, że płacą większe podatki, a ponadto rzadziej korzystają z pomocy społecznej (Por.: I. Lazar, R. Darlington, The lasting effects of early education: a report from the Consortium for Longitudinal Studies, „Journal of the Society for Research in Child Development” 1982, No 47).

¹⁰ Na podstawie: Europe in Figures, Eurostat Yearbook 2005, s. 68.

¹¹ Ibidem, s. 72. W krajach UE-15 jest bliski 30 lat.

¹² Dane dla 2002 r. zaczerpnięte z: I. E. Kotowska, Proces starzenia się ludności Polski do 2030 r. – opis i jego percepcja społeczna, w: Później na emeryturę?, Niebieskie księgi 2004, Rekomendacje nr 16, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2004, s. 17. Z danych Rocznika Statystycznego Szwecji z 2006 r. wynika, że wskaźnik dzietności w 2004 r. wzrósł do 1,75 (Statistical Yearbook of Sweden 2006, s. 101).

Jednocześnie niski poziom potencjalnych zarobków, które może uzyskać kobieta pracując zawodowo, wpływa ograniczająco na ich aktywność zawodową, na inwestowanie w siebie przez podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie nowych umiejętności.

Tabela 3
Różnice w przeciętnych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Czechach, Polsce i Słowacji oraz UE, 2004 (w %)

Kraj	Przeciętna różnica w %
<i>UE (25 krajów)</i>	15
Czechy	19
Polska	16
Słowacja	23

Źródło: Eurostat, Labour Force Survey. Na podstawie: Sytuacja kobiet. Porównania międzynarodowe, Raport 13, s., <http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl>

Największa rozpiętość płac dotyczy Słowacji, nieco mniejsza Czech, a najmniejsze różnice są w Polsce (por. tab. 3). Na podstawie szczegółowych danych statystycznych dla Polski można wnioskować, że stosunkowo największa rozpiętość płac dotyczy stanowisk kierowniczych oraz wyższego wykształcenia – kobiety w tych grupach zarabiają nawet 30% mniej niż mężczyźni.

Dlaczego kobiety zarabiają mniej, mimo że ich formalne wykształcenie jest przeciętnie biorąc wyższe niż w wypadku mężczyzn? Historycznie rzecz ujmując kobiety wchodziły na rynek pracy jako gorzej wykształcona, a więc tańsza siła robocza. Traktowanie kobiet jako tańszej siły roboczej, a prac przez nich wykonywanych jako łatwiejszych, mniej prestiżowych i lżejszych, utrwaliło się w społecznej świadomości.

Jeśli spojrzeć z makroekonomicznego punktu widzenia, to na różnice w płacach kobiet i mężczyzn składają się:

- segregacja zawodowa i feminizacja zawodów (w tzw. „kobięcych zawodach” płace są z założenia niższe od płac w tzw. „zawodach męskich”)
- niewielka liczba kobiet na wysokich, najlepiej płatnych stanowiskach kierowniczych z powodu szklanego sufitu, czyli barier utrudniających awans kobietom na takie stanowiska
- uprzedzenia (stereotypy) dotyczące postrzegania i wartościowania kwalifikacji kobiet jako mniej istotnych dla gospodarki niż kwalifikacje mężczyzn
- brak krajowych mechanizmów, które równoważyłyby negatywny wpływ uprzedzeń i czynników kulturowych, promowały i kontrolowały przestrzeganie prawa w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

Na poziomie mikroekonomicznym (przedsiębiorstwa) do przyczyn niższych płac kobiet zaliczyć należy następujące: kobiety są umieszczane na niższych pozycjach siatki płac, zarabiają mniej niż mężczyźni na danym stanowisku, znacznie wolniej awansują (finansowo i w hierarchii stanowisk), praca kobiet jest na ogół wyceniana niżej, a opisy stanowisk pracy są niepełne i bardzo ogólne, nie uwzględniają takich umiejętności jak: odpowiedzialność za innych, zręczność manualna, troska o innych, dobre zarządzanie sobą, komunikacja interpersonalna, intuicja.

I choć różnica w płacach kobiet i mężczyzn ma tendencję do zmniejszania się we wszystkich krajach (np. w Polsce w 1998 r. wynosiła 30%, w 2003 r. - 18%, a w 2004 - 16%), to wciąż jest widoczna, również za pracę tej samej wartości.

Trudny dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych. Pracujące kobiety są lepiej wykształcone niż pracujący mężczyźni, wśród osób studiujących kobiet jest więcej niż mężczyzn (por. tab. 4), ponadto kobiety mają umiejętności, które dobrze wpisują się w nowoczesny biznes: umiejętności interpersonalne – pracy zespołowej, komunikowania się z innymi, negocjowania w kategoriach wygrana-wygrana, jak i intrapersonalne – inteligencję emocjonalną, a mimo to ich udział wśród top menedżerów – dyrektorów i prezesów firm jest bardzo niski.¹³

Tabela 4
Kobiety wśród studentów w Czechach, Polsce i Słowacji
oraz przeciętnie w UE, 2003

Kraj	Procent kobiet wśród		
	Ogółu studentów	studentów matematyki i informatyki	studentów kierunków inżynierskich
<i>EU-25</i>	55	36	24
Polska	57	42	20
Czechy	51	34	19
Słowacja	53	34	28

Źródło: Europe in Figures, Eurostat Yearbook 2005, s. 101.

¹³ Brakuje danych statystycznych o udziale kobiet wśród menedżerów najwyższego szczebla dla omawianych tutaj krajów. Dla przykładu w Holandii udział ten wynosi 7%, ale w innych krajach jest niższy: od 1% do 5% (na podstawie materiałów uzyskanych podczas wizyty studyjnej w Holandii w dniach 19-20 kwietnia 2006 r.).

Kobietom brakuje zbiorowego doświadczenia w pełnieniu stanowisk kierowniczych, czyli nie mają sieci kontaktów, nie mają mentorów, a za to są otoczone społecznymi uprzedzeniami, że one gorzej nadają się do zarządzania niż oni.

Stosunkowo najwięcej kobiet można spotkać na niższych szczeblach kierowniczych. W Polsce wśród ogółu kierowników kobiety stanowią 1/3, podobnie jak w Słowacji, podczas gdy w Czechach mniej – 28%. Największe odsetki kobiet na stanowiskach kierowniczych mają Litwa (41%), Łotwa (38%) i Irlandia (39%).

Tabela 5
Kobiety i mężczyźni na stanowiskach kierowniczych w Czechach, Polsce i Słowacji oraz przeciętnie w UE, 2003

Kraj	Procent kobiet	Procent mężczyzn
<i>UE (25 krajów)</i>	30	70
Polska	33	67
Czechy	28	72
Słowacja	34	66

Źródło: Komisja Europejska DG EMPL. Cyt. za: Sytuacja kobiet. Porównania międzynarodowe, Raport 13, s. 14, <http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl>

1.3. Własna firma jako ucieczka przed dyskryminacją i szklanym sufitem

Zagrożenie bezrobociem i mniejsze szanse na zatrudnienie w sektorze formalnym są jedną z istotnych przyczyn zainteresowania kobiet samozatrudnieniem. Z badania aktywności ekonomicznej ludności (Labour Force Survey) za 2004 r. wynika, że wśród ogółu osób pracujących na rachunek własny kobiety stanowią 35% w Polsce oraz po 26% w Czechach i Słowacji.¹⁴ We wszystkich trzech krajach kobiety skorzystały z szans, jakie pojawiły się na początku lat 90. i zakładały własne firmy częściej niż mężczyźni.

W wypadku Polski wysoki jest udział właściolek indywidualnych gospodarstw rolniczych wśród przedsiębiorczyń (dotyczy to także mężczyzn), bowiem w porównaniu z pozostałymi krajami udział rolnictwa w gospodarce Polski jest znacząco większy niż w Słowacji czy Czechach (por. tab. 6).

¹⁴ Obliczenia własne na podstawie Rocznika Statystycznego Polski 2005, s. 233, Statistical Yearbook of the Czech Republic 2005, s. 92 oraz Statistical Yearbook of Slovakia 2005, s. 320.

Tabela 6
Struktura zatrudnienia według sektorów w Czechach, Polsce i Słowacji oraz UE, 2003

Kraj	Rolnictwo i pokrewne	Produkcja	Usługi
<i>UE – 25</i>	5,3	28,3	66,4
Polska	18,2	28,5	53,2
Czechy	4,5	39,9	55,6
Słowacja	6,0	38,1	55,8

Źródło: „Rzeczpospolita” z 6.12.2004 r.

Z badań prowadzonych m.in. w Polsce¹⁵ i w Bułgarii¹⁶ wynika, że właścicielki firm to na ogół kobiety w wieku 40 lub więcej lat, zamężne, mające przeważnie jedno lub dwoje odchowanych dzieci oraz wieloletnie doświadczenie w pracy zawodowej w sektorze państwowym. Mężczyźni przedsiębiorcy to także osoby przeważnie po czterdziestce, ale w porównaniu z kobietami niższy jest wśród nich udział osób stanu wolnego. Jeśli pominąć zatrudnionych w rolnictwie indywidualnym, wśród których dominują osoby z niskim wykształceniem, to wysoki jest odsetek przedsiębiorczyń posiadających wykształcenie średnie zawodowe, policealne lub wyższe.¹⁷ Porównanie kobiet i mężczyzn przedsiębiorców pod względem poziomu wykształcenia nie wskazuje na występowanie większych różnic.

O ile mężczyźni przedsiębiorcy to przeważnie technicy i inżynierowie, a następnie robotnicy wykwalifikowani, to kobiety właścicielki firm - częściej ekonomistki, humanistki lub bez konkretnego zawodu, czyli z ukończonym liceum ogólnokształcącym. Dostrzegalne są także różnice w profilu prowadzonej działalności. Profile działalności mężczyzn przedsiębiorców koncentrują się w czterech branżach: handel, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe i transport, podczas gdy profile działalności kobiet są bardziej rozproszone: najczęściej lokują się w handlu, a następnie różnego rodzaju usługach, w tym na rzecz biznesu (obsługa księgową, public relations, konsulting, aranżacja wnętrz biurowych).

¹⁵ Por.: E. Lisowska, *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, „Monografie i Opracowania” nr 494, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2001, s. 55-58.

¹⁶ A. Stoyanovska, *Jobs, gender and small enterprises in Bulgaria*, Series on Women's Entrepreneurship Development and Gender in Enterprise, “Working Paper” No 20, International Labour Office, Geneva 2001.

¹⁷ Stosunkowo wysoki poziom wykształcenia przedsiębiorczyń jest normą w całej Europie, na co wskazują wyniki wielu badań, np. badania z 2004 r. przeprowadzonego wśród członkiń Eurochambres we wszystkich 25 krajach UE; <http://www.eurochambres.be/women/index.htm>.

Kobietom jest trudniej podjąć decyzję o założeniu własnej firmy, bo muszą one częściej niż mężczyźni przełamywać w sobie lęk przed porażką, niewiarę w powodzenie i obawy o to, czy się do tej pracy nadają. Dlatego potrzebne jest im wsparcie psychiczne i konkretna pomoc. Taką pomoc oferują jedynie organizacje pozarządowe, natomiast brakuje w Polsce, Czechach i Słowacji rządowych programów promujących przedsiębiorczość wśród kobiet. W Polsce działa Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, podobnie jak w Słowacji, ale nie ma ona specjalnej oferty dla kobiet.

Na tle krajów Unii Europejskiej Polska wyróżnia się stosunkowo wysokim udziałem kobiet wśród osób pracujących na rachunek własny (por. tab. 7), jak i udziałem przedsiębiorczyń wśród ogółu pracujących kobiet – 25% w stosunku do 7% w Słowacji, 11% w Czechach oraz 11% dla starych krajów UE (15).¹⁸

Tabela 7
Udział kobiet wśród ogółu samozatrudnionych
w wybranych krajach członkowskich Unii Europejskiej

Kraj	Udział w procentach
Austria	34,2
Belgia	27,7
Czechy	27,2
Dania	20,8
Finlandia	32,8
Hiszpania	26,8
Irlandia	24,9
Niemcy	27,8
Szwecja	25,6
Wlk. Brytania	26,5
POLSKA	36,3

Źródło: Financing Women Entrepreneurs, OECD Small and Medium Enterprise Outlook, Geneva 2000, s. 53-63.

Z jednej strony wynika to z determinacji kobiet wobec ograniczonych możliwości podjęcia pracy w sektorze formalnym ze względu na to, że w sytuacji wysokiej podaży siły roboczej pracodawcy preferują męskich kandydatów, którzy są bardziej dyspozycyjni i tradycyjnie nie obciążeni obowiązkami rodzinnymi, a z drugiej świadczy o cechach przedsiębiorczych tkwiących w polskich kobietach i potrzebie pracy zarobkowej.

¹⁸ Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2004 oraz roczniki statystyczne Słowacji i Czech 2005.

Wiele kobiet decyduje się na założenie własnej firmy z wyboru, a nie z konieczności. Własna firma daje bowiem samodzielność w podejmowaniu decyzji i stanowieniu o sobie. To ucieczka przed „szklanym sufitem” (łatwiej jest kobiecie założyć własną firmę niż awansować na stanowisko kierownicze)¹⁹ i dyskryminacją ze względu na płeć²⁰, to szansa na uzyskiwanie wysokich dochodów a jednocześnie łatwiejsze łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi i wypoczynkiem.

1.4. Praca w niepełnym wymiarze, telepraca i inne formy zatrudnienia kobiet – obecna skala zjawiska

Zarówno Polska, jak i Czechy oraz Słowacja charakteryzują się sztynnością rynków pracy, co znajduje odzwierciedlenie m.in. w stosunkowo niskim udziale zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród ogółu zatrudnionych. Najniższe wskaźniki zatrudnienia w niepełnym czasie pracy ma Słowacja, gdzie zaledwie 2,6% ogółu pracujących ma takie zatrudnienie (4,2% wśród kobiet i 1,3% wśród mężczyzn). W Czechach udziały te są blisko dwa razy większe – 4,8% ogółem (8,3% wśród kobiet i 2,2% mężczyzn), a w Polsce najwyższe: 11% całości zatrudnienia to praca w niepełnym wymiarze godzin – 14,5% w wypadku kobiet i 8,4% w wypadku mężczyzn (por. tab. 8).

We wszystkich krajach Unii Europejskiej udział niepełnego zatrudnienia jest wyższy w populacji kobiet. Mężczyźni rzadko są w ten sposób zatrudnieni z wyjątkiem Danii, gdzie wskaźnik niepełnego zatrudnienia jest dla mężczyzn wyższy niż dla kobiet. Na tle przeciętnej dla 25 krajów Unii Europejskiej Polska, Czechy i Słowacja charakteryzują się niskim niepełnym zatrudnieniem, w tym w szczególności wśród kobiet (np. w Holandii zdecydowana większość kobiet – aż 75% – pracuje w niepełnym wymiarze, a w Niemczech, Wielkiej Brytanii, Belgii i Luksemburgu – po ok. 40%).

¹⁹ Szklany sufit jest definiowany jako niewidzialne bariery awansu zawodowego kobiet i mniejszości narodowych. Na obecność tego zjawiska w polskich warunkach wskazują wyniki badań przeprowadzonych przez IFiS PAN w 2002 r. Por.: A. Titkow (red.), Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

²⁰ Wskazuje na to: B. Krug, Dyskryminacja kobiet: perspektywa neoinstytucjonalna, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, pod red. A.G. Dijkstra i J. Plantega, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 62.

Tabela 8
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin w Polsce, Czechach i Słowacji
oraz przeciętna dla UE (25), 2004

Kraj	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
<i>UE (25 krajów)</i>	<i>17,7</i>	<i>31,3</i>	<i>7,0</i>
Czechy	4,8	8,3	2,2
Polska	11,1	14,5	8,4
Słowacja	2,6	4,2	1,3

Źródło: Eurostat, Labour Force Survey. Na podstawie: Sytuacja kobiet. Porównania międzynarodowe, Raport 13, s. 16; <http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl>

Inne elastyczne formy zatrudnienia jak telepraca, dzielenie stanowiska pracy (job sharing) czy niestandardowa pora rozpoczęcia i kończenia pracy należą do rzadkości i są stosowane najczęściej przez duże firmy z kapitałem zagranicznym (np. Hewlett Packard, Xerox Polska) jako rozwiązania wspomagające łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Z badań wynika, że telepraca stosowana jest w ok. 2% polskich przedsiębiorstw.²¹

2. Przyszłość pracy a kobiety – zagrożenia

2.1. Ubywanie pracy fizycznej

Należy zgodzić się z J. Rifkinem²², że „kończą się czasy masowej pracy” i ubywa w szczególności pracy fizycznej w związku z końcem ery industrialnej w gospodarce. Nowe technologie zastępują proste prace wykonywane dotychczas przez ludzi. Kurczy się też sektor rolniczy, w którym znaczna liczba kobiet znajduje jak dotąd zatrudnienie, szczególnie w wypadku Polski. Era społeczeństwa wiedzy, w tym rozwój sektora usług, promuje ludzi wykształconych i doksztalających się. Dlatego też wśród osób bezrobotnych dominują kobiety z niskim poziomem wykształcenia, w średnim wieku i takim kobietom stosunkowo

²¹ Na podstawie: W trosce o pracę ..., op. cit, s. 91. Badania były prowadzone w 2001 r. w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych.

²² J. Rifkin, Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery post industrialnej, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2001.

najtrudniej jest wyjść z bezrobocia. W dobie szybkiej industrializacji, kiedy zapotrzebowanie na siłę roboczą było ogromne, chętnie zatrudniano kobiety o niskich kwalifikacjach, jako robotnice przy taśmach produkcyjnych, liniach montażowych, pakowaniu produktów. Obecnie zapotrzebowanie na tego rodzaju prace zmalało, bo procesy produkcyjne są zautomatyzowane, więc kobiety są z tych stanowisk wypychane przez mężczyzn obsługujących maszyny. Mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym wciąż jeszcze łatwiej znajdują pracę niż kobiety o takim wykształceniu. W szczególności jest zapotrzebowanie na niektóre zawody, jak robotnicy budowlani, spawacze, elektrycy, hydraulicy, dozorczy, ochroniarze, czyli na zawody, które stereotypowo są kojarzone z mężczyznami i przez nich od lat wykonywane.

2.2. Kurczenie się sektora rolniczego

W Polsce – w odróżnieniu od Słowacji i Czech – wciąż znaczna część społeczeństwa utrzymuje się z działalności rolniczej. Sektor ten jest rozproszony, dominują w nim małe gospodarstwa rolne, które są mało wydajne i wytwarzają głównie na potrzeby danego gospodarstwa domowego. Tendencja w Europie jest taka, że sektor rolniczy potrzebuje coraz mniej rąk do pracy, by wytworzyć tę samą wartość produkcji. Wzrasta bowiem produktywność i wydajność w tym sektorze.

Wśród ogółu osób pracujących na rachunek własny, w przypadku Polski, większość stanowią właściciele gospodarstw rolnych (54%; wśród mężczyzn 51%; wśród kobiet blisko 59%). Kobiety będące właścicielkami gospodarstw rolnych stanowią ponad 40% ogółu populacji właścicieli rolnych, w tym dominują wśród gospodarstw najmniejszych obszarowo. Dlatego też kurczenie się sektora rolniczego uderza przede wszystkim w kobiety. Zdobyte doświadczenia w prowadzeniu gospodarstwa rolnego mogą one wykorzystać w innej formie działalności gospodarczej: rzemiośle, agroturystyce czy sprzedaży produktów rolniczych.²³

W Czechach i Słowacji udział rolnictwa jest mniej znaczący niż w Polsce, tak więc to zagrożenie tych krajów nie dotyczy.

²³ Por.: M. Parlińska, J. Sawicka, Społeczno-ekonomiczna sytuacja kobiet wiejskich w Polsce, w: Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?, Raport Banku Światowego nr 29205, Warszawa 2004, s. 110-125.

2.3. Stereotypy ról kobiet i mężczyzn

Z międzynarodowych badań prowadzonych przez R. Siemieńską wynika, że zarówno w Polsce, jak i krajach Europy Środkowej i Wschodniej mamy do czynienia z powszechnym stereotypem wyrażającym się w następującym przekonaniu: *gdy brakuje miejsc pracy, większe do niej prawo mają mężczyźni niż kobiety*. Z takim poglądem zgadza się aż 55% społeczeństwa polskiego i tyle samo czeskiego, 42% - węgierskiego, 40% - rosyjskiego, 29% - mieszkańców Słowenii. Dla porównania: w Szwecji tylko 8%, w Danii 11%, w Finlandii - 15%, w Norwegii - 16%, USA - 24%.²⁴

Choć wydaje się, że dzisiaj anachroniczne i rzadkie jest myślenie o kobietach jako gorszych pracownikach, jako mniej zaangażowanych w pracę, jako dorabiających do pensji męża, to jednak badania pokazują, że pracodawcy i menedżerowie, a także politycy i elity gospodarcze, postrzegają kobiety jako osoby nie wystarczająco zdecydowane w działaniu, mniej skoncentrowane na pracy, niechętne do wyjazdów i przemieszczania się czy pracy po godzinach, a więc ogólnie mniej dyspozycyjne. Praca kobieca jest w związku z tym niżej wartościowana, niż praca męska, i niżej wyceniana.

Stereotypowo uważa się, że kobiety lubią pracę lekką, łatwą i czystą, więc jeśli pracodawcy spotkają się z kandydatką na stanowisko, które nie przystaje do stereotypu, to jej nie biorą pod uwagę w procesie rekrutacji. Tymczasem z badań amerykańskich wynika, że osoby zatrudnione w zawodach zdominowanych przez mężczyzn częściej niż w zawodach zdominowanych przez kobiety określają swoją pracę jako łatwą.²⁵

Ogólnie uważa się, że kobiety nadają się do prac związanych z opieką, wychowywaniem, edukacją. Są to jednocześnie prace, które wymagają wyższych kwalifikacji i umiejętności, a także nieustannego doksztalcania, czyli inwestowania w kapitał ludzki, wysokiej odporności psychicznej i odpowiedzialności. Można je określić jako trudne. Ale zawody te są najniżej opłacane i cieszą się coraz mniejszym prestiżem zarówno z powodu niskich płac, jak i sfeminizowania (co zresztą jest dodatkowo skorelowane).

²⁴ R. Siemieńska, Nie mogą, nie chcą czy nie potrafią? O postawach i uczestnictwie politycznym kobiet w Polsce, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2000, s. 130. Słowacja nie uczestniczyła w tym badaniu.

²⁵ Cyt. za: C.M. Renzetti, D. J. Curran, Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 342.

2.4. Polityka rządu wspierająca tradycyjne role kobiet i niedostateczny rozwój instytucjonalnych form opieki nad dziećmi

Polityka rządu polegająca na popieraniu tradycyjnych ról kobiet (np. w Polsce przejawiająca się wprowadzeniem od 2006 r. „becikowego”, czyli jednorazowego zasiłku z tytułu urodzenia dziecka dla wszystkich matek, bez względu na ich sytuację dochodową, czy też dążeniem do wydłużenia obowiązkowego urlopu macierzyńskiego tylko dla kobiet) utrwała stereotypy i nie sprzyja aktywizacji zawodowej kobiet, jak również nie rozwiązuje problemów demograficznych. Na podstawie analizy danych statystycznych z różnych krajów widać, że długość urlopu macierzyńskiego nie ma wpływu na poziom dzietności (w USA urlop macierzyński istnieje od 1993 r., nie ma charakteru obligatoryjnego i jest stosunkowo krótki – do 12 tygodni²⁶, a wskaźniki dzietności są wyższe niż w Europie; w Szwecji są szerokie udogodnienia związane z rodzicielstwem, które obejmują zarówno matki, jak i ojców, dzietność jest wyższa niż w Polsce, w Czechach czy Słowacji), a wypłacanie jednorazowych zasiłków w związku z urodzeniem dziecka ma działanie krótkookresowe i jest zachętą dla rodziców gorzej wykształconych, pozostających w trudnych warunkach materialnych, a więc takich, którzy są potencjalnymi świadczeniobiorcami pomocy społecznej.

Niedostateczny rozwój dobrych jakościowo i stosunkowo tanich lub wręcz bezpłatnych dla rodziców instytucjonalnych form opieki nad dziećmi oraz brak ogólnie przychylnego klimatu do posiadania dzieci zarówno w społeczeństwie (w postaci np. podjazdów dla wózków czy autobusów nisko pokładowych, wind w miejscach publicznych, stolików dla małych dzieci w restauracjach), jak i w miejscu pracy (np. przedszkoli w firmach, kąpek dla matek karmiących, świetlic, dopłat do rekreacji i edukacji) to główne przyczyny niskiej dzietności. W gospodarce gwałtownych zmian kobiety „boją się” mieć dzieci, żeby nie stracić pracy lub nie chcą sobie ograniczać szans na zatrudnienie. Jednocześnie istnieje poczucie, że wychowywanie dziecka stanowi duży problem, bo trzeba pokonywać wiele przeszkód, poświęcić na to dużo środków i czasu. Posiadanie dzieci jest konkurencyjne wobec innych spraw życiowych (zdobywania wykształcenia, zarabiania, podróżowania, korzystania z szerokich możliwości, jakie oferuje dzisiaj świat).

²⁶ Ibidem, s. 336.

2.5. Bariery rozwoju przedsiębiorczości

Brak społecznej akceptacji dla prywatnej działalności; brak poważania dla przedsiębiorczości; brak tradycji w zakresie edukacji społeczeństwa do przedsiębiorczości; obawy przed dokonywaniem zmian w swoim życiu to bariery o charakterze kulturowym utrudniające w szczególności kobietom zaistnienie w biznesie. Niemniej jednak na pierwszym miejscu w hierarchii barier, na które najczęściej napotykać startujący ze swoją firmą, znajdują się bariery organizacyjne (np. duża liczba procedur związanych z rejestracją własnej działalności), a zaraz za nimi bariery związane z niejasnymi regułami rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw oraz niejasnymi przepisami prawnymi. Tak więc przeszkodą w zakładaniu własnych przedsiębiorstw są skomplikowane i zmieniające się procedury oraz nadmiar biurokracji. Trudności związane z brakiem kapitału początkowego oraz brakiem środków finansowych pojawiają się na kolejnym miejscu.

Szkolenia dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą koncentrują się na ogół na dostarczeniu wiedzy i umiejętności związanych z procedurami zakładania własnej firmy. Tymczasem z doświadczeń osób, które pomagają początkującym przedsiębiorcom wynika, że największe trudności sprawiają kobietom formalności związane ze zdobyciem kredytu, uzyskaniem wymaganych dokumentów i poręczeń. Ważne jest też, by oferować stałą pomoc tym kobietom, które już rozpoczęły działalność gospodarczą. Powinny one mieć możliwość uzyskania potrzebnej porady od opiekuna (mentora) nadzorującego ich działalność w początkowym okresie istnienia firmy. Dzięki specjalnym kursom oraz indywidualnej pomocy dla początkujących przedsiębiorczyń, możliwe staje się przejście przez skomplikowane procedury związane z rozwojem działalności gospodarczej.

W trakcie prowadzenia przedsiębiorstwa największą trudność sprawiają przedsiębiorcom wysokie obciążenia podatkowe. Zarówno podczas zakładania własnej firmy, jak i w trakcie jej prowadzenia, przedsiębiorcy muszą zmagać się z nadmiarem spraw administracyjnych, trudnymi procedurami, niejasnymi przepisami prawnymi.

Porównanie częstości wskazywania na bariery, na które napotykać przedsiębiorcy kobiety i mężczyźni ujawnia pewną prawidłowość. Kobiety rzadziej niż mężczyźni wspominają o barierach związanych z rozpoczynaniem działalności gospodarczej (z wyjątkiem dostępu do kredytów), natomiast częściej niż mężczyźni napotykać trudności z prowadzeniem i rozwijaniem własnego przedsiębiorstwa. Różnica jest szczególnie widoczna w odniesieniu do takich barier, jak niejasne przepisy prawne oraz duża konkurencja – kobiety wskazują na nie

wyraźnie częściej niż mężczyźni.²⁷ Znaczący jest udział przedsiębiorców deklarujących problemy związane z niezajomością prawa podatkowego. Wielu przyznaje się do niewystarczającej wiedzy na temat rachunkowości i księgowości, prawa pracy, ekonomii oraz prawa cywilnego. Najmniej osób zgłasza problemy związane z brakiem wiedzy na temat branży, w której działają.²⁸

Zarówno mężczyźni, jak i kobiety przedsiębiorcy na ogół uważają, że mężczyźni posiadają większe predyspozycje do kierowania przedsiębiorstwem. Składają się na to następujące opinie: „mężczyźni są bardziej przedsiębiorczy, operatywni, przebojowi, energiczni, odporni na stres, komunikatywni, obrotni, skuteczni, mają twardszy charakter i smykałkę do interesów”. Wypowiedzi takie potwierdzają obecność stereotypów związanych z płcią, zgodnie z którymi tylko mężczyźni są obdarzeni cechami składającymi się na przedsiębiorczość.

Postrzeganie jednej płci jako tej, której przedstawiciele są mniej predestynowani do działalności przedsiębiorczej stanowi barierę w podejmowaniu decyzji o samozatrudnieniu przez kobiety. Jest ona tym trudniejsza do pokonania, że godzi w obraz własny kobiety, ukształtowany w procesie socjalizacji i pod wpływem relacji i zaszczytów społecznych.

2.6. Niski poziom wykształcenia i kwalifikacji kobiet w starszym wieku

W szczególności niski poziom wykształcenia kobiet w starszym wieku stanowi najistotniejszą barierę ich aktywizacji zawodowej i stanowi o konieczności korzystania z przywileju wcześniejszego przejścia na emeryturę lub korzystania z zasiłków pomocy społecznej.

We wszystkich trzech analizowanych krajach edukacja ustawiczna nie należy do standardu i nie jest jeszcze upowszechniona w społeczeństwie. Około 5% kobiet w wieku 25-64 lata (w Czechach nieco ponad 5%, w Polsce i Słowacji – niecałe 5%) uczestniczyło w jakiejś formie edukacji w 2004 r., podczas gdy w Danii 23%, Finlandii 21%, a w Szwecji 32%.²⁹ Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym jest tym niższe, im wyższy jest wiek osoby, czyli wśród kobiet w starszym wieku do wyjątków należą te, które kształcą się. Kobiety takie

²⁷ Por.: Bariery przedsiębiorczości kobiet. Raport z badań przeprowadzonych przez Ipsos Demoskop w 2001 r. na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2001.

²⁸ Ibidem.

²⁹ Europe in Figures, Eurostat Yearbook 2005, s. 104.

raczej koncentrują się na możliwości skorzystania z wcześniejszej emerytury lub renty, jeśli są takie możliwości, niż na zdobyciu nowych umiejętności czy kwalifikacji, które by im umożliwiły kontynuowanie pracy zawodowej.

3. Przyszłość pracy a kobiety – szanse

3.1. Szeroki rozwój usług, w tym nowych technologii

Coraz większego znaczenia nabierają w gospodarce usługi. Rozwój sektora usług jest determinowany poziomem wykształcenia społeczeństwa. Im wyższy jest ten poziom, tym częstsza aktywność zawodowa ludności, w tym także kobiet, tym wyższe dochody gospodarstw domowych i tym częstsze korzystanie przez nie z różnego rodzaju usług. Z drugiej strony w usługach pracują na ogół lepiej wykształcone osoby, szczególnie w usługach na rzecz biznesu.

Wszystkie trzy omawiane tutaj kraje mają wciąż niski udział usług w strukturze gospodarki w porównaniu z przeciętną dla starych krajów Unii Europejskiej. Tak więc w najbliższych latach to usługi będą się najbardziej dynamicznie w tych krajach rozwijały. A tym samym są szanse na zatrudnienie kobiet, bo jak wskazują przykłady krajów rozwiniętych w usługach pracuje więcej kobiet niż mężczyzn. Ponadto upowszechnianie się pracy umysłowej daje szanse kobietom, bo – jak twierdzi F. Fukuyama - „gospodarka wieku informacji zamienia pracę fizyczną na umysłową i w takim świecie kobiety z konieczności rzeczy mają większą rolę do odegrania”.³⁰ Wysiłek fizyczny jest z natury kojarzony z mężczyznami i ich tężyzną fizyczną. Kobiety od początku ich historii wkraczania na rynek pracy były zatrudniane przy pracach biurowych i nie wymagających większego wysiłku fizycznego. Nawet jeśli pracowały przy taśmach produkcyjnych, to była to praca monotonna i wyczerpująca, ale nie wymagająca nadmiernego wysiłku fizycznego. Automatyzacja i informatyzacja czynią pracę lżejszą, czystą, opartą na zdolnościach manualnych, uważności i skrupulatności, a te cechy są częściej spotykane wśród kobiet. Kreatywność i umiejętność układania stosunków z innymi ludźmi stanowi nieodłączny element pracy umysłowej, a te umiejętności są bliskie kobietom.

³⁰ F. Fukuyama, *Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego*, Bertelsmann Media, Warszawa 2000, s. 102.

Nowe technologie są stworzone dla kobiet a ponadto nie naznaczone stereotypem płciowym. Tak więc kobiety powinny chętnie wchodzić we wszystkie dziedziny, które łączą się z nowymi technologiami, w tym także zakładać swoje własne firmy oparte na nowych technologiach. Niektóre oddziały zachodnich firm chcą zatrudniać kobiety i mają dla nich specjalne programy wdrożeniowe, np. IBM, Hewlett Packard czy General Electric.

3.2. Samozatrudnienie jako alternatywna forma pracy dla kobiet

Wysokie bezrobocie wśród kobiet można zwalczać poprzez pobudzanie w nich przedsiębiorczości, zachęcanie do pracy na własny rachunek i do tworzenia miejsc pracy nie tylko dla siebie, ale także dla innych kobiet. Potrzebne są konkretne programy wspierające te wszystkie bezrobotne lepiej wykształcone kobiety, które wykazują zainteresowanie założeniem własnej małej firmy. Potrzebne są ośrodki, w których kobiety mogłyby uzyskać informację, poradę i wsparcie merytoryczne w postaci krótkiego szkolenia oraz niewielką pożyczkę bądź gwarancję kredytową, by móc skorzystać z większego kredytu bankowego.

Tworzenie ośrodków promocji przedsiębiorczości wśród kobiet leży w interesie gmin, bo służy w dalszej perspektywie rozwojowi środowiska lokalnego, zmniejsza lokalne bezrobocie, jest szansą na tworzenie społeczeństwa obywatelskiego. Ośrodki wspierania przedsiębiorczości mogą być tworzone przez kobiety dla kobiet w ramach działalności non-profit. Środki finansowe na projekty promujące przedsiębiorczość wśród kobiet i przygotowujące je do uruchomienia własnej firmy można pozyskać z Europejskiego Funduszu Społecznego.

3.3. Niwelowanie uprzedzeń i dyskryminacji

Polityka Unii Europejskiej ma w swoich priorytetowych celach doprowadzenie do wyrównywania szans kobiet zarówno w dostępie do zatrudnienia, jak i w procesie awansów i szkoleń, a także równych płac za pracę jednakowej wartości. Troską Unii Europejskiej jest doprowadzenie do zwiększenia zatrudnienia we wszystkich grupach społecznych, w tym dyskryminowanych na rynku pracy (kobiet, osób niepełnosprawnych, osób starszych). Dlatego została opracowana Strategia lizbońska, która zakłada wzrost zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz osób w wieku 55 lat lub więcej. Rządy poszczególnych krajów unijnych

zostały zobowiązane do podjęcia wysiłków w kierunku poszukiwania rozwiązań sprzyjających wzrostowi liczby pracujących.

W 2001 r. ogłoszono Inicjatywę Wspólnotową EQUAL i kontynuowano ją w ramach drugiej rundy w 2004 r., by dać szansę nowym krajom członkowskim skorzystania z możliwości finansowych w zakresie zwalczania dyskryminacji na rynku pracy różnych grup lub kategorii społecznych. EQUAL charakteryzuje się tym, że projekty mają wymiar międzynarodowy i służą wypracowaniu nowych narzędzi lub nowatorskich podejść do rozwiązania problemu, którym jest nierówność w dostępie do rynku pracy. Tworzone w ramach EQUAL „Partnerstwa dla rozwoju” stanowią laboratorium poszukiwania i testowania innowacyjnych metod służących osiągnięciu celów zapisanych w Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz wpisujących się w Proces Integracji Społecznej. Przez aktywną współpracę międzynarodową państw członkowskich, wymianę doświadczeń i dobrych praktyk następuje upowszechnianie najlepszych i nowatorskich rozwiązań, tych które się sprawdziły jako skuteczne w zwalczaniu różnego rodzaju dyskryminacji i nierówności zarówno wobec osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy.

Jednym z pięciu priorytetów EQUAL jest równość szans kobiet i mężczyzn³¹, a w nim godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja tych, którzy opuścili rynek pracy, poprzez rozwój i promocję elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwach. Inne priorytety to rozwój lokalny, rozwój społeczeństwa informacyjnego, zrównoważony rozwój, promowanie dobrych stosunków wielokulturowych, pomoc dla ofiar handlu ludźmi. Decyzją państw członkowskich tematy określone w pierwszej rundzie EQUAL zostały utrzymane w drugiej rundzie. Są one następujące:

Temat A. Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy dla tych, którzy mają problemy z integracją i reintegracją na tym rynku, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich.

Temat B. Zwalczanie rasizmu i ksenofobii w miejscu pracy.

Temat C. Zapewnienie powszechnego dostępu do własnej działalności gospodarczej poprzez dostarczenie niezbędnych narzędzi dla utworzenia firmy i dla identyfikacji i wykorzystania nowych możliwości tworzenia miejsc pracy na obszarach miejskich i wiejskich.

³¹ Zgodnie z art. 1 Rozporządzenia WE nr 1260/1999 z 21 czerwca 1999 r., określającego ogólne postanowienia dotyczące funduszy strukturalnych (DzU nr L 161/1 z 26.06.1999 r.), promocja równości pomiędzy kobietami i mężczyznami jest integralnym elementem wszystkich obszarów tematycznych, a ponadto przedmiotem działań specjalnych.

Temat D. Wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych oraz poprawa jakości miejsc pracy.

Temat E. Wspieranie kształcenia przez całe życie i integracyjnych form organizacji pracy sprzyjających zatrudnianiu i utrzymywaniu zatrudnienia osób doświadczających dyskryminacji i nierówności na rynku pracy.

Temat F. Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania nowych technologii informatycznych i innych nowych technologii.

Temat G. Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja mężczyzn i kobiet, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących.

Temat H. Ograniczenie nierówności w traktowaniu płci i przeciwdziałanie segregacji zawodowej.

Temat I. Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy.³²

Polska przystępując do drugiej rundy IW EQUAL wybrała tematy A, D, F, G, I (w sumie 107 projektów zostało przyjętych do realizacji). Czechy – wszystkie tematy (59 projektów jest tam realizowanych), a Słowacja – tematy A, B, D, F, H, I (99 projektów jest realizowanych).³³ Wszystkie projekty w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL charakteryzują się podejściem partnerskim (wielu partnerów) i tematycznym (wpisanie się w jeden z tematów), są innowacyjne, opierają się na współpracy międzynarodowej, zaangażowaniu grup dyskryminowanych (zasada empowerment) i włączaniu rezultatów do głównego nurtu polityki (zasada mainstreaming).

Niwelowanie uprzedzeń i dyskryminacji zaczyna się od prawa, a za nim idą mechanizmy kontrolne i instytucjonalne. Wprowadzenie w USA przepisów prawnych wyrównujących szanse kobiet, takich jak np. *Civil Rights Act* z 1964 r., *Equal Credit Opportunity Act* z 1975 r. czy *Affirmative Action* z 1978 r., a także stworzenie centrów dla kobiet w ramach rządowej agencji Small Business Administration miało bezpośredni wpływ na wzrost płac kobiet, wzrost ich udziału wśród menedżerów oraz na wzrost zainteresowania kobiet własnym

³² Na podstawie: Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, kwiecień 2004, s. 5.

³³ Informacje Zaczepnięto z bazy projektów realizowanych w II rundzie IW EQUAL, zamieszczonej na stronie <https://equal.cec.eu.int/equal/jsp/index>.

biznesem.³⁴ Również kraje skandynawskie stanowią dobry przykład jak konsekwentna polityka rządu może przyczynić się do faktycznego równouprawnienia kobiet i mężczyzn w społeczeństwie i miejscu pracy. Jednocześnie wszystkie przywołane wyżej kraje mają jedne z najwyższych wskaźników aktywizacji zawodowej kobiet i wysokie wskaźniki dzietności.

3.4. Rozwój elastycznych form zatrudnienia

Różne formy elastycznego zatrudnienia będą się w najbliższej przyszłości upowszechniać. W Stanach Zjednoczonych już dzisiaj wyraźne są symptomy nowych tendencji polegających na tym, że etat na całe życie odchodzi w przeszłość, podobnie stabilne miejsca pracy w dużych przedsiębiorstwach należą do przeszłości, przeciętna kariera zawodowa składa się z kilku zawodów wykonywanych u wielu pracodawców; upowszechnia się samozatrudnienie i inne nietypowe formy pracy; ubywa miejsc pracy biurowej i administracyjnej z powodu komputeryzacji; coraz częstsze jest zatrudnienie na zlecenie i w ramach projektu.³⁵

Zarówno w Polsce, jak i Słowacji oraz Czechach wciąż obserwujemy przywiązanie do zatrudnienia etatowego i to zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Tak więc wciąż przed tymi krajami stoi zadanie uelastycznienia rynku pracy, co w perspektywie daje szanse kobietom, bo to one jak dotychczas chętniej niż mężczyźni wybierają te formy zatrudnienia ze względu na łatwiejsze godzenie z obowiązkami rodzinnymi. Potrzebne są uregulowania prawne, które po pierwsze dopuszczają szeroką gamę elastycznych form pracy zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, a po drugie zapobiegają gorszym warunkom pracy niż w wypadku etatu: np. stawka godzinowa za pracę w niepełnym wymiarze jest taka sama jak w wypadku pełnego czasu pracy, pracownicy niepełnoetatowi mają te same przywileje co pełnoetatowi. Coraz wyższa produktywność społeczeństw pozwoli na wyższe płace, w tym także w przypadku niepełnego zatrudnienia, a tym samym wyeliminuje obawy kobiet i związków zawodowych związane z gorszym traktowaniem tak zatrudnionych pracowników.

W wypadku nowych elastycznych form zatrudnienia ważne jest także ich promowanie w społeczeństwie i przekonywanie, że są stanowiska, które mogą już dzisiaj być wykonywane na zasadzie telepracy, czyli na odległość, z własnego domu i komputera oraz łącza internetowego.

³⁴ C.G. Brush, Women-Owned Businesses: Obstacles and Opportunities, "Journal of Development Entrepreneurship" 1997, Vol. 2, No 1, p. 5.

³⁵ T. Peters, Biznes od nowa, Wyd. Studio EMKA, Warszawa 2005, s. 235-247.

3.5. Kształcenie się kobiet i ich wysoki udział wśród studentów

Kluczową zdobyczą kobiet w XX w. było uzyskanie dostępu do kształcenia na wszystkich szczeblach i wszystkich kierunkach. Dzięki temu kobiety mogły wkroczyć na rynek pracy i na dobre się na nim zadomowić. To dzięki wykształceniu kobiety weszły do zawodów typowo męskich, np. prawniczych, budowlanych, ochroniarskich. Dostęp kobiet do wyższych studiów zaowocował rosnącym ich udziałem wśród studentów i absolwentów. Formalne wysokie kwalifikacje kobiet stwarzają im szanse w staraniach o stanowiska kierownicze, w tym najwyższego szczebla.

Tom Peters – powołując się na wyniki badań i analiz prowadzonych przez amerykańską antropolog Helen Fisher – twierdzi, że kobiety lepiej nadają się na liderów niż mężczyźni, są bardziej zdecydowane i łatwiej zdobywają zaufanie niż mężczyźni. Kobiety są lepszymi sprzedawcami i inwestorami, prą do przodu, czyli kształcą się i są otwarte na zmiany, mają talenty bardzo potrzebne w nowej gospodarce. Nowa gospodarka preferuje kobiety, ponieważ przywiązują one do hierarchii mniejszą wagę niż mężczyźni, łatwiej nawiązują kontakty i podtrzymują więzi, częściej współpracują niż rywalizują. *„Talent kobiet jest po prostu naszą wspianą szansą. Okazją pukającą do drzwi... Zatrudniam kobiety.”*³⁶

3.6. Rozwój społeczeństwa obywatelskiego, czyli trzeciego sektora

System demokratyczny charakteryzuje się m.in. tym, że pozwala na rozwój społeczeństwa obywatelskiego. Z inicjatywy obywateli powstają różnego rodzaju stowarzyszenia, fundacje, instytucje non-profit, które są powoływane w celu rozwiązywania specyficznych problemów lokalnych, małych lub dyskryminowanych grup społecznych.

Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że kobiety częściej znajdują w tym sektorze pracę niż mężczyźni. Kobiety generalnie poszukują alternatywnych form zatrudnienia, bowiem ich sytuacja na formalnym rynku pracy jest trudniejsza niż mężczyzn, a ponadto umiejętności i doświadczenia kobiet są bardzo przydatne w służbie na rzecz innych. Gdy więc nie ma przeszkód dla rozwoju tego sektora, to wzrastają szanse na miejsca pracy dla kobiet. Potencjalnie rzecz ujmując sektor ten jest ogromny – kultura, sztuka, sport, rekreacja, religia,

³⁶ T. Peters, Biznes od nowa, op. cit, s. 271 Por. także: H. Fisher, Pierwsza płeć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat, Wyd. Jacek Santorski i Spółka, Warszawa 2003, s. 33-86.

opieka nad osobami starszymi, ochrona środowiska, sprawy obywatelskie (np. polubowne załatwianie sporów) i w przyszłości będzie miał znaczący udział w tworzeniu miejsc pracy.

3.7. Dualny sposób realizowania się kobiet

W ramach tradycyjnego społeczeństwa patriarchalnego ukształtował się podział ról na kobiece i męskie, który jeszcze do niedawna (do połowy lat 50. XX wieku) wpływał konstruktywnie na odtwarzanie się społeczeństw. Liberalizm najbogatszych krajów i wyjście kobiet z domu do pracy zawodowej wymusiły liczne przystosowania w systemach usług społecznych, żeby rodzice mogli łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzicielskimi. Jak na razie to kobiety są potencjalnie bardziej skłonne do dokonywania zmian, bo odejście od patriarchy głównie je obciąża dodatkowymi obowiązkami (praca zawodowa, prowadzenie gospodarstwa domowego, opieka nad dziećmi). Kobieta z istoty wyspecjalizowanej do opieki nad dzieckiem i ogniskiem domowym musiała się stać istotą wyspecjalizowaną w wielu ważnych obszarach. Jednocześnie okazało się, że trudno jest pogodzić te wszystkie funkcje i być dobrym we wszystkich dziedzinach bez uszczerbku dla własnego zdrowia i wydajności, a w wymiarze społecznym – bez uszczuplenia potencjału prokreacyjnego.

Wydaje się więc, że w przyszłości będziemy świadkami wykrystalizowania się dualnego sposobu realizowania się kobiet. Część z nich będzie chciała zajmować się przede wszystkim domem i rodziną, a dla części najważniejsza będzie praca i kariera zawodowa. Ta pierwsza grupa będzie stawiała na posiadanie dzieci i traktowała aktywność zawodową w sposób drugorzędny – jako sposób na uzyskiwanie doraźnych dochodów, gdy dzieci podrosną, i zapewnienie sobie chociaż minimalnego świadczenia emerytalnego. Dla drugiej grupy praca zawodowa i uzyskiwanie wysokich dochodów będą celem pierwszorzędnym w stosunku do posiadania dzieci.

Dualizm, o którym tu mowa, stanie się bardziej oczywisty, gdy prace domowe i opiekuńcze zostaną dowartościowane bądź przez włączenie ich wyceny do dochodu narodowego bądź do systemu emerytalnego.

3.8. Ważne umiejętności przyszłości

Badania wskazują, że edukacja w krajach transformacji nie jest dostosowana do zmian, które dokonują się w gospodarce globalnej, zmierzającej dużymi krokami do gospodarki opartej na wiedzy. Uczniowie dostają zbyt dużo informacji (faktów), które trzeba zapamiętać, a za mało są ćwiczeni w rozumieniu tekstów, zadawaniu pytań, samodzielnym myśleniu i rozwiązywaniu problemów, a także nabywaniu umiejętności niezbędnych w codziennym życiu (np. posługiwanie się kartami kredytowymi i parkingowymi, telefonem komórkowym, komputerem, pinem i kontem elektronicznym).³⁷ Nie uczą się także jak należy korzystać z dorobku wiedzy, czyli jak należy się uczyć, a w epoce szybkich zmian jest to najważniejsza z umiejętności. Sztuka i muzyka są niesłusznie wypierane ze szkół.

Do kanonu edukacji przyszłości można już dzisiaj zaliczyć – nawiązując do książki *Ziarna wielkości. Dziesięć najlepiej strzeżonych tajemnic sukcesu* D. Waitleya – następujące umiejętności:

1. Umiejętność porozumiewania się zarówno pisemnie, jak i ustnie
2. Umiejętność zwięzłego i dokładnego analizowania problemu; dążenie do jego rozwiązania
3. Efektywne wykorzystanie komputera i Internetu
4. Wysoka wewnętrzna motywacja i uczenie się przez całe życie
5. Oswojenie ryzyka i otwartość na ciągłe wyzwania
6. Brak lęku przed popełnieniem błędu i traktowanie porażek jako cennego doświadczenia
7. Uczciwość
8. Pasja i zaangażowanie
9. Przyjmowanie osobistej odpowiedzialności za swoje życie
10. Kreatywność i przedsiębiorczość.³⁸

Niektóre z tych umiejętności można nabyć w trakcie edukacji szkolnej, ale trzeba pamiętać o doksztalcaniu i kształceniu się przez całe życie, by nadążać za zmianami generowanymi rozwojem technologicznym. Jednocześnie są to umiejętności bliskie kobietom

³⁷ Badania, o których mowa, są wykonywane cyklicznie w ramach Programu Międzynarodowej Oceny Uczniów OECD/PISA na reprezentatywnych próbach w ponad 40 krajach. Wnioski pochodzą z badania przeprowadzonego w 2000 r. Por.: I. Białecki, *Edukacja dla rozwoju*, w: *Biała Księga 2004*. Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk-Warszawa 2004, s. 226-227.

³⁸ Opracowano na podstawie wykładu D. Waitley'a oraz jego książki *Ziarna wielkości. Dziesięć najlepiej strzeżonych tajemnic sukcesu*, Wyd. Studio EMKA, Warszawa 2005.

– ich sposobowi myślenia i nawykom ukształtowanym w procesie ewolucyjnym. Umiejętność komunikowania się, wysoka motywacja i dążenie do uczenia się, niechęć do hierarchii i umiejętność współpracy oraz tworzenia zespołów, wreszcie uczciwość, pasja i zaangażowanie to cechy bardzo często spotykane u kobiet. W sprzyjających warunkach zostaną łatwo wyzwolone.

4. Wnioski i tezy do dyskusji

Czy mamy do czynienia z tendencją „uciekania” pracy i jej końca? Czy kobiety są bardziej czy mniej narażone na brak pracy w przyszłości niż mężczyźni? Czy wiek XXI będzie sprzyjał rozwojowi szans dla kobiet?

Generalnie można zaakceptować tezę, że ogromnym wyzwaniem dla społeczeństw są gwałtowne przeobrażenia społeczno-ekonomiczne, charakteryzujące się m.in. dynamicznym przyrostem wiedzy i informacji, łatwością komunikowania się ponad granicami krajów i kontynentów, zastępowaniem pracy fizycznej robotami a biurowej komputerami, prymatem rynku nad polityką społeczną, wydłużaniem życia ludzkiego i niską dzietnością w krajach rozwiniętych.

Dążenie do wolności zderza się z koniecznością normowania coraz większej liczby zachowań ludzkich w celu nadania im cech bezpiecznych dla rozwoju społeczeństw i jednostek. Wciąż mamy poczucie braku ładu światowego, a także braku ładu służącego dobrobytowi wszystkich obywateli wewnątrz niektórych krajów. Wciąż nie wiemy jak odpowiedzialnie korzystać z wolności i demokracji.

Nie wykorzystywanie potencjału kobiet – połowy populacji każdego kraju – przez zamykanie ich w stereotypowych rolach społecznych jest dużym marnotrawstwem. Kobiety mają talenty, które należy wykorzystać zarówno w biznesie, jak i w polityce. *Wyobrażam sobie kobietę w Białym Domu* – twierdzi Tom Peters. Kobiety charakteryzują się odpowiedzialnością, widzą sprawy w ich szerokim społecznym kontekście, doceniają zarówno intuicję, jak i racjonalizm, są gotowe zaakceptować niejasne sytuacje, dostrzegają wiele opcji i możliwych rezultatów, są elastyczne i tolerują różnice kulturowe. W interesie każdego społeczeństwa jako całości (a nie tylko samych zainteresowanych) jest wzrost

udziału kobiet w życiu gospodarczym i politycznym, a przede wszystkim tam, gdzie zapadają decyzje.

Mamy wiele do zrobienia, pracy jest jeszcze na kilka pokoleń, zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet, ale jest to głównie praca o charakterze umysłowym. Należy zgodzić się z tymi autorami, którzy twierdzą, że mamy koniec ery industrialnej i przechodzimy do ery informacji i wiedzy. Coraz mniejsze jest (i ten trend się utrzyma) zapotrzebowanie na pracę fizyczną, za to rośnie popyt na pracę umysłową. Rozwój nowych technologii generuje bardzo szybkie zmiany, burzy dotychczasowe reguły postępowania, łączy się z częstymi porażkami, które należy oswoić, wymaga od ludzi elastyczności zachowania.

Dzięki postępowi technologicznemu powstają nowe formy i miejsca pracy: rozkwit małych przedsiębiorstw, często wirtualnych, praca na odległość, czyli świadczenie usług za pośrednictwem domowego komputera, rozwój usług turystycznych, rekreacyjnych i żywieniowych, psychoterapeutycznych, doradczych wielu innych. Duże firmy nie mają szans się utrzymać na rynku. Poszczególne działy będą z nich wychodziły i tworzyły małe usługowe, profesjonalne przedsiębiorstwa. Będą się rozwijały mikroprzedsiębiorstwa, będzie się upowszechniała praca dorywcza (już dzisiaj w USA największym prywatnym pracodawcą jest Manpower Inc. – wielka agencja pracy dorywczej³⁹), praca na zlecenie i przy projektach.

Przemiany te w takim samym stopniu dotyczą kobiet, jak i mężczyzn. Ale kobiety są już dzisiaj lepiej przygotowane do tych zmian, bo są lepiej wykształcone, bo mają motywację do podejmowania wyzwań i mają umiejętności, które są potrzebne we współczesnym biznesie (umiejętność komunikacji, współpracy, wyrażania emocji, docenianie estetyki i wartości przeżyć). Tak więc wiek XXI będzie sprzyjał kobietom. Już dzisiaj kobiety podejmują większość decyzji konsumenckich, rośnie ich liczba w zarządzaniu i we władzy. Można powtórzyć za Helen Fisher, że w przyszłości kobiety zmienią świat w bardziej przyjazny obu płciom.

Wykorzystana literatura

Fisher H., Pierwsza płeć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat, Wyd. Jacek Santorski i Spółka, Warszawa 2003

Fukuyama F., Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego, Bertelsmann Media, Warszawa 2000

³⁹ T. Peters, Biznes od nowa, Wyd. Studio EMKA, Warszawa 2005, s. 237.

Kotowska I.E., Proces starzenia się ludności Polski do 2030 r. – opis i jego percepcja społeczna, w: *Później na emeryturę?*, Niebieskie księgi 2004, Rekomendacje nr 16, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2004

Krug B., Dyskryminacja kobiet: perspektywa neoinstytucjonalna, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, pod red. A.G. Dijkstra i J. Plantega, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003

Lazar I., R. Darlington, The lasting effects of early education: a report from the Consortium for Longitudinal Studies, „Journal of the Society for Research in Child Development” 1982, No 47

Lisowska E., Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej, „Monografie i Opracowania” nr 494, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2001

Parlińska M., J. Sawicka, Społeczno-ekonomiczna sytuacja kobiet wiejskich w Polsce, w: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego nr 29205, Warszawa 2004

Peters T., *Biznes od nowa*, Wyd. Studio EMKA, Warszawa 2005

Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?, Raport Banku Światowego nr 29205, Warszawa 2004

Renzetti C.M., D. J. Curran, *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2005

Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery post industrialnej*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2001

Siemieńska R., *Nie mogą, nie chcą czy nie potrafią? O postawach i uczestnictwie politycznym kobiet w Polsce*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2000

Stoyanovska A., *Jobs, gender and small enterprises in Bulgaria*, Series on Women's Entrepreneurship Development and Gender in Enterprise, “Working Paper” No 20, International Labour Office, Geneva 2001

Sztanderska U., *Rynek pracy dla konkurencyjnej gospodarki*, w: *Biała Księga 2004*, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk-Warszawa, maj 2004

Titkow A. (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003

Titkow A., D. Duch-Krzysztozek, B. Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2004

W trosce o pracę, Raport o rozwoju społecznym. Polska 2004, UNDP, Warszawa 2004

Waitley D., *Ziarna wielkości. Dziesięć najlepiej strzeżonych tajemnic sukcesu*, Wyd. Studio EMKA, Warszawa 2005

Wzrost, zatrudnienie i standardy życia w Polsce doby akcesji, Raport nr 28233-POL, Bank Światowy, Warszawa 2004