



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich Działanie 1.6. SPO RZL: System aktywizacji zawodowej kobiet



KOBIETA PRACUJĄCA

**RAPORT PODSUMOWUJĄCY WYNIKI BADAŃ
PRZEPROWADZONYCH W RAMACH ROJEKTU
SYSTEM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ KOBIET - „KOBIETA PRACUJĄCA..”**

KWIECIEŃ 2006





Opracowanie raportu:

ASM Centrum Badań i Analiz Rynku

przy współpracy z Anną Kulpą-Ogdowską (Katedra Socjologii Szkoła Główna Handlowa
i Szkoła Nauk Społecznych przy Instytucie Filozofii i Socjologii PAN)

Wszelkich informacji na temat badania i projektu udzielają kierownicy projektu:

Dominika Stelmachowicz-Pawyza: d.pawyza@asm-poland.com.pl tel. 024 355 77 17

Katarzyna Świeżawska-Ambroziak k.swiezawska@asm-poland.com.pl tel. 024 355 77 34

Strona internetowa projektu: www.kobietapracujaca.org

Projekt „KOBIEITA PRACUJĄCA” realizowany jest w ramach:

Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich 2004 - 2006

Priorytetu 1 - Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej

Działanie 1.6. – Integracja i reintegracja zawodowa kobiet

Według schematu: Wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Okres wdrażania projektu: 2005.08.01 – 2007.06.30

Instytucja wdrażająca: Departament Wdrażania EFS w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

Koordinator projektu:

ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

ul. Grunwaldzka 5, 99-301 Kutno,

Partnerzy projektu:

Fundacja Centrum Praw Kobiet oddział w Łodzi,

ul. Piotrkowska 115, 90-430 Łódź, Tel. 042 633 34 11

Demokratyczna Unia Kobiet – Gdańsk

ul. Miszewskiego 17, 80-239 Gdańsk, Tel. 058 345 50 16

Małopolski Związek Pracodawców

ul. Kościuszki 43, 30-114 Kraków, Tel. 012 421 59 99,

Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych

ul. Ziemniaczana 10A, 62-030 Luboń, Tel. 061 813 98 93



**MAŁOPOLSKI
ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW**

Drodzy Czytelnicy!

Niniejszym mamy ogromną przyjemność oddać w Państwa ręce raport podsumowujący wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu: System aktywizacji zawodowej kobiet – „Kobieta pracująca...”.

Celem projektu – „Kobieta pracująca” jest rozpoznanie sytuacji kobiet na rynku pracy w ujęciu ogólnopolskim i lokalnym. W ramach projektu zrealizowano badania ogólnopolskie oraz badania pogłębione w wybranych województwach (małopolskim, łódzkim, wielkopolskim, pomorskim). Na bazie wyników tych badań opracowana i przeprowadzana jest akcja informacyjno-edukacyjna skierowana do kobiet, instytucji rynku pracy i pracodawców. Jej celem jest przełamanie stereotypów w sferze podziału zawodów na tradycyjne męskie i kobiece oraz udzielenie wielostronnego wsparcia na rynku pracy poprzez promowanie równego dostępu kobiet i mężczyzn do zatrudniania.

Poza tym projekt ma na celu stworzenie systemu wymiany informacji (regionalne bazy danych) na temat programów i działań na rzecz kobiet oraz możliwości uczestniczenia w nich. Wszystkie te działania informacyjne, czyli cykl seminariów i konferencji oraz elektroniczny system informacji zostały dostosowane do każdego z czterech wybranych województw: łódzkiego, wielkopolskiego, małopolskiego i pomorskiego.

Przewidywanym efektem działań projektu będzie wzrost stopy zatrudnienia kobiet oraz podwyższenie ich statusu zawodowego i społecznego.

Realizowany w ramach **Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich i współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego** projekt, pozwolił na postawienie wielu pytań, które dotychczas pozostawały bez odpowiedzi. Były to pytania niezwykle ważne, gdyż odpowiedzi na nie, nie tylko zaspokoją ciekawość badaczy, ale mogą również stanowić inspirację dla pomysłów, rozwiązań, które mogą wspomóc jakże trudny proces integracji i reintegracji zawodowej kobiet.

Do lektury raportu zachęcamy przede wszystkim kobiety, ale mamy również nadzieję, że spotka się on z zainteresowaniem ze strony służb zatrudnienia i przedsiębiorców.

Zachęcamy wszystkich Państwa do wyrażania uwag i opinii o treści niniejszego raportu oraz do śledzenia postępu prac w projekcie i uczestnictwa w seminariach, konferencjach regionalnych i mających charakter ogólnopolski.

Zapraszamy do odwiedzenia strony internetowej projektu:

www.kobietapracujaca.org

Życzymy ciekawej lektury,

Dominika Stelmachowicz-Pawyza
Katarzyna Świeżawska-Ambroziak

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	6
KOBIETY I MĘŻCZYŹNI NA RYNKU PRACY – PODSTAWOWE TENDENCJE.....	10
PRAWNY KONTEKST ISTNIEJĄCYCH DYSPROPORCJI NA RYNKU PRACY	15
PRACA ZAWODOWA KOBIET.....	19
Zjawisko segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn.....	19
Godzenie obowiązków zawodowych i osobistych.....	21
Przedsiębiorczość kobiet.....	23
BARIERY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ BEZROBOTNYCH KOBIET.....	25
WNIOSKI.....	28
LITERATURA.....	31



Projekt współfinansowany ze środków
Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich



Do analizy relacji między pracownikami i pracodawcami dopiero od lat 80. XX wieku powszechnie stosuje się kategorię rynku. W ujęciu socjologicznym, rynki pracy to „różnorodne powiązania pracowników, pracodawców, pracy, zasad najmu, sieci komunikacyjnych łączących potencjalnych pracowników z ich przyszłymi pracodawcami oraz kontraktów określających wzajemne zobowiązania pracodawców i pracowników” (Tilly 1994: 286). Na tak rozumianym rynku praca jest poszukiwana, oferowana i wyceniana ze względu na popyt oraz podaż określonych umiejętności i kompetencji. Rynek pracy zatem, jak każdy rynek, jest mechanizmem wymiany i alokacji; jest też zarazem szczególną instytucją społeczną. W odniesieniu do takiego towaru jak praca, ludzie stosują bowiem nie tylko kryteria ekonomiczne – w ich decyzjach i wyborach obecne są również kryteria sprawiedliwości społecznej i zasada solidaryzmu społecznego.

Rynek pracy nie jest instytucją niezależną od społeczeństwa, lecz częścią złożonej sieci współzależnych instytucji, obejmującej, oprócz rynku, państwo i społeczeństwo obywatelskie. Rynek pracy może odbijać, wytwarzać i utrzymywać nierówności społeczne funkcjonujące w innych wymiarach życia społecznego. Niezależnie bowiem od efektywnej gwarancji praw i wolności dla wszystkich, asymetria udziału w rynku pracy poszczególnych zbiorowości bywa związana z pozycjami, do których istnieje nierówny dostęp, gdyż nie ma uczciwej i autentycznej równości możliwości.

Dla prezentowanych tu analiz kluczowe jest spostrzeżenie, że wzorce kobiecości i męskości służą do uzasadniania asymetrycznego udziału kobiet i mężczyzn w rynku pracy. Płeć uczestników rynku pracy sankcjonuje różną ocenę pozycji społecznych i funkcji, a tym samym staje się specyficznym czynnikiem zróżnicowania społecznego.

W diagnozie sytuacji kobiet na rynku pracy zwrócono szczególną uwagę na:

- miejsce pracy w sensie wartości,
- postrzeganie dyskryminacji w kontekście praworządności pracodawców i stosunku do interwencji państwa w rynek pracy,
- wyróżnione praktyki związane z rekrutacją, zatrudnianiem i pracą kobiet,

- nierównomierny udział w zarządzaniu,
- stereotypy pracy kobiet,
- zjawisko segregacji zawodowej kobiet (obszary „kobiece” i „męskie” w gospodarce, zawody kobiece i męskie),
- bariery aktywizacji bezrobotnych kobiet.

W analizach uchwycono zróżnicowanie rynku pracy: terytorialne, sektorowe i w odniesieniu do grup zawodowych. Nierówność kobiet ukazana zostanie zarówno w kontekście nierównego traktowania w miejscu pracy, jak i nierównego dostępu do niektórych miejsc pracy.

Pytania o charakterystykę i specyfikę kobiecości w Polsce, o jej jakościowe komponenty pojawiło się w ostatnich latach w kontekście wstąpienia Polski do Unii Europejskiej. Dzieje się tak ze względu na fakt, iż procesy integracji europejskiej stymulują działania ze strony organizacji międzynarodowych oraz „rodzimych”, zmierzające do pogłębiania rozpoznania problemów związanych z równością kobiet i mężczyzn. Na rok 2002 datuje się przełom w debacie politycznej – uznano wtedy prawa kobiet do uczestnictwa w dialogu politycznym za jeden z warunków budowania demokracji. Rząd powołał wtedy, nieistniejący już, urząd Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, którego zadaniem było uwzględnianie perspektywy płci we wszystkich zakresach polityki rządu. Założono, że polityka równych szans może być bowiem prowadzona efektywnie wtedy, gdy zostaną w nią włączone środowiska i organizacje zajmujące się prawami kobiet.

Udział kobiet na rynku pracy we wszystkich państwach członkowskich UE jest niższy od udziału w tymże rynku mężczyzn. Stopa bezrobocia kobiet niemal we wszystkich państwach UE w 2004 roku była wyższa i wynosiła ona 10,2% wśród kobiet i 8,1% wśród mężczyzn. Ponadto odnotowuje się, że stopa długotrwałego bezrobocia w przypadku kobiet jest wyższa niż u mężczyzn, odpowiednio 4,7% i 3,6%. Wyjątek stanowią jedynie takie kraje jak Estonia i Wielka Brytania. Największe zaś i niekorzystne różnice w tym względzie występują we Włoszech i w Polsce¹. W związku z powyższym Komisja Europejska widzi konieczność stałego monitorowania rynku pracy pod kątem wyrównywania szans we wszystkich państwach członkowskich (znalazło to odzwierciedlenie przede wszystkim w Equal Pay Directive). Nie chodzi tu jedynie o analizy

¹ <http://www.genderindex.pl>

ekonomiczne, ale także o badania i analizy o charakterze kulturowo-społecznym, dotyczące obyczajowości i mentalności.

Projekt badawczy „Kobieta Pracująca...” wychodzi z takich założeń oraz wpisuje się w polskie badania prowadzone w zakresie diagnozowania sytuacji kobiet na rynku pracy oraz ich uczestnictwa w przestrzeni publicznej w Polsce². Przyjęto, że o ile aktywność zawodowa kobiet daje się łatwo opisać na wymiarach takich jak ogólne rozmiary, to znacznie trudniej jest określić przyczyny takiego czy innego wzoru aktywności, zwłaszcza przyczyny o charakterze kulturowym i środowiskowym. Badanie „Kobieta pracująca...” zamierzało dotrzeć nie tylko do obiektywnych warunków ekonomicznych, z jakimi przyszło się mierzyć kobietom na rynku pracy, ale także postaw i zachowań wobec pracy i bezrobocia samych kobiet oraz postaw i zachowań pracodawców. Wobec faktu, że poglądy i opinie na temat miejsca i roli kobiety i mężczyzny w rodzinie i społeczeństwie nie są jednakowe, bezrobocie kobiet wydaje się być bardziej złożonym zjawiskiem niż bezrobocie mężczyzn. Autorzy prezentowanego projektu starali się w toku procesu badawczego znaleźć te społeczne wzory i specyfikę postrzegania kobiet i mężczyzn, które determinują ich społeczne i zawodowe pozycje.

Przyjęto ponadto, że diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy musi także brać procesy restrukturyzacji polskiej gospodarki, które w latach dziewięćdziesiątych oraz na początku XXI wieku spowodowały istotne, ilościowe i jakościowe, zmiany na rynku pracy. Zmiany w poziomie i strukturze zatrudnienia wynikają z pojawienia się nowych zawodów, nowych możliwości ale i nowych zagrożeń. Sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudna niemalże od samego początku transformacji, mimo że statystycznie populacja kobiet jest lepiej wykształcona od populacji mężczyzn. Badanie było przeprowadzone dwuetapowo. W pierwszej jego części zostały zrealizowane badania sondażowe w trzech grupach:

1. Badanie opinii publicznej na terenie czterech województw (łódzkim, pomorskim, małopolskim i wielkopolskim). Zostały one przeprowadzone w październiku i listopadzie 2005 roku na próbie 1200 osób.
2. Badanie opinii pracodawców we wszystkich województwach oraz sekcjach PKD: A,D,E,F,G,H,I,J,K,L,M,N,O. Operatem losowania była kompletna baza

² Regularnie monitoring taki prowadzi GUS oraz Instytut Gospodarstwa Społecznego SGH.



REGON, z której GUS wylosował próbę. Badanie przeprowadzono wśród 1619 pracodawców.

3. Badanie opinii kobiet w wieku produkcyjnym (18-59 lat). Badanie zostało przeprowadzone wśród 1850 kobiet.

W trakcie drugiego etapu zrealizowano badania jakościowe metodą pogłębionych wywiadów grupowych (FGI) w wybranych województwach: łódzkim, pomorskim, małopolskim i wielkopolskim. W każdym województwie przeprowadzono 5 sesji fokusowych z pracodawcami, z kobietami pracującymi w wieku 18-35 lat, z kobietami pracującymi w wieku 36-60 lat, z kobietami niepracującymi (bezrobotnymi i nieaktywnymi zawodowo) w wieku 18-35 lat oraz z kobietami niepracującymi w wieku 36-60 lat.

KOBIETY I MĘŻCZYŹNI NA RYNKU PRACY – PODSTAWOWE TENDENCJE³

W ostatnich latach wskaźnik zatrudnienia w Polsce osiągnął bardzo niski poziom (45,2% w 2005 roku), a bezrobocie jest niepokojąco wysokie. Stopa bezrobocia w 2005 roku wynosiła ponad 17,7% wg BAEL. Kobiety są w większym stopniu dotknięte trudną sytuacją na rynku pracy niż mężczyźni. Stopa bezrobocia wśród kobiet wynosiła 19,1% (18,6% w miastach i 17,8% na wsiach), a wśród mężczyzn 16,6% (16,3% w miastach i 14% na wsiach). Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce, podobnie jak w innych krajach, jest niższy niż współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn. W roku 2005 wynosił on odpowiednio 47,7% dla kobiet i 62,8% dla mężczyzn. Różnica 14-15 punktów procentowych utrzymuje się od kilku lat⁴. Warto jednak odnotować, że w czasie transformacji ustrojowej populacja mężczyzn doświadczyła większego spadku aktywności zawodowej w porównaniu z populacją kobiet⁵. W roku 2001 odnotowano krótkookresowy wzrost aktywności kobiet.

Stosunek liczby pracujących kobiet do liczby pracujących mężczyzn jest względnie stały w czasie, uwzględniając nawet podziały na grupy zawodowe. Uwagę zwraca jedynie zmieniająca się na rzecz mężczyzn relacja kobiet do mężczyzn wśród pracowników biurowych. Być może, miejsca pracy w administracji, gdzie dominowały dotąd kobiety, obsadzone są częściej przez mężczyzn. Nie można wykluczyć, że zmiana proporcji związana jest także z redukcją zatrudnienia.

Zawody, gdzie przeważają kobiety to:

- pracownicy biurowi (około 256 kobiet na 100 mężczyzn),
- pracownicy usług osobistych i dostawczych (183 kobiety na 100 mężczyzn),
- specjaliści oraz technicy i średni personel (150 kobiet na 100 mężczyzn)⁶.

W roku 2005 wśród ogółu zatrudnionych 70,49% pracowało w sektorze prywatnym. Udział sektora publicznego w zatrudnieniu kurczy się z roku na rok. Tendencja ta jest wyraźniej zarysowana w populacji mężczyzn. Kobiety z kolei częściej niż mężczyźni zatrudnione były w sektorze publicznym – 37,22% kobiet

³ W niniejszym podrozdziale głównym źródłem danych jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności IV kwartał 2005 (BAEL) Informacje i Opracowania Statystyczne Główny Urząd Statystyczny Warszawa oraz Kowalska, Anna. 1996. *Aktywność ekonomiczna kobiet i ich pozycja na rynku pracy*. Warszawa: GUS.

⁴ Golinowska, Stanisława i inni. 2004. *Praca z perspektywy płci*. W: taż (red.) *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2004*. Warszawa: Wyd. UNDP, s. 169-191.

⁵ W roku 1992 wskaźnik ten wynosił 70% w przypadku mężczyzn, a 54% w przypadku kobiet.

⁶ Golinowska, Stanisława i inni. 2004. *Praca...* op.cit., s. 171.

w porównaniu do 23,27% mężczyzn. Odsetek kobiet zatrudnionych w firmach prywatnych wynosił 62,78%, a mężczyzn 76,73%. Zaznaczyć należy, że jest to tendencja upośledzająca sytuację kobiet na rynku pracy wobec faktu, że sektor prywatny generuje mniejsze różnice w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Co prawda odnotowywana w wielu badaniach różnica między średnim wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet w ostatnich latach zmniejsza się: o ile w 1991 roku kobiety zarabiały średnio 77% tego, co mężczyźni, o tyle w 2001 roku ich średnie wynagrodzenie stanowiło 82% średnich poborów mężczyzn. Jeśli jednak zestawić płace wśród kobiet i mężczyzn z krajową średnią płac, to okazuje się, że 71% kobiet i 56% mężczyzn zarabia poniżej tej średniej. Relatywnie mniejsze różnice w wynagrodzeniach występują w zawodach zdominowanych przez kobiety i w tych, do których kobiety uzyskały dostęp stosunkowo niedawno.

Udział kobiet zajmujących stanowiska kierownicze wśród ogółu zatrudnionych kobiet był w Polsce zawsze, odkąd badany, relatywnie niski. Wyższe szczeble zarządzania są 78% obsadzone przez mężczyzn, średnie szczeble w 58%. Proporcje wyrównują się jedynie na niższych szczeblach zarządzania⁷. W ostatnich latach obserwujemy nawet tendencję zmniejszania się udziału udziału kobiet wśród kierowników. O ile w roku 1993 kobiety stanowiły według szacunków 10,9% krajowej elity biznesu, to w roku 1998 już tylko 7,7%⁸. Same kobiety-kierowniczki jako populacja różnią się w swoich cechach demograficznych od ogółu populacji kobiet. Są to najczęściej kobiety, które przekroczyły 40 rok życia, są zamężne i posiadają dzieci. Częściej deklarują, iż w gospodarstwie domowym są głównym żywicielem. Statystycznie są one bardzo dobrze wykształconą populacją, najczęściej po studiach ekonomicznych, politechnicznych i prawnych⁹.

Zarówno kobiety aktywne zawodowo jak i bezrobotne legitymizują się lepszym wykształceniem niż mężczyźni. Kobiety ze średnim i wyższym wykształceniem stanowiły 61,3% ogółu pracujących kobiet, podczas gdy 43,2% pracujących mężczyzn miało dyplom maturalny lub ukończenia studiów wyższych. Siedmiu na dziesięciu bezrobotnych mężczyzn, w porównaniu z co drugą kobietą,

⁷ Lisowska za Titkow, Anna (red.) *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia pracy kobiet*. Warszawa: ISP, s. 23.

⁸ Jasiołkowski, Krzysztof. 2002. *Elita biznesu w Polsce*. Warszawa: IFIS PAN, s. 135.

⁹ Lisowska, Ewa. 2004. *Polskie menedżerki – cechy demograficzno-społeczne i czynniki sukcesu*. W: *Między transformacją a integracją. Polityka społeczna wobec problemów współczesności*. (red.) Błędowski, Piotr. Warszawa: Oficyna SGH, s. 149-170.

miało wykształcenie zawodowe lub niższe. Mimo to długotrwałe bezrobocie w większym stopniu było udziałem kobiet niż mężczyzn. Większe natężenie bezrobocia dotyczyło także kobiet-absolwentek (40,2%) w porównaniu z mężczyznami-absolwentami (38,8%). Kobiety częściej zasilają szeregi bezrobotnych z powodu zwolnienia z pracy niż mężczyźni.

Źródła bezrobocia mężczyzn szukać należy w procesach restrukturyzacji przemysłu, w tym branż związanych z przemysłem ciężkim, wydobywczym i transportem, pociągających za sobą masowe redukcje zatrudnienia. Do listy branż, z których rekrutują się bezrobotni mężczyźni należy dodać także budownictwo, silnie reagujące na wahnięcia koniunktury. Bezrobocie kobiet, inaczej niż bezrobocie mężczyzn, jest w takim samym stopniu zależne do czynników koniunkturalnych i restrukturyzacyjnych. W roku 2002 odnotowano następujące działy gospodarki, gdzie ubyło relatywnie więcej miejsc pracy zajmowanych wcześniej przez kobiety niż tych zajmowanych przez mężczyzn:

- handel i naprawy (290 tys.),
- przetwórstwo przemysłowe (270 tys.),
- ochrona zdrowia (73 tys.),
- hotele i restauracje (66 tys.)¹⁰.

Transformacja systemowa dokonująca się w Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych spowodowała zmiany w modelu aktywności zawodowej całego społeczeństwa. Części populacji kobiet transformacja dotknęła jednak w szczególny sposób. Liczne badania, zarówno krajowe, jak i zagraniczne potwierdzają opinię, że „kobiety stają się ofiarami transformacji [...] szczególnie w sferze zatrudnienia”¹¹. Wydaje się, że opinia publiczna, zwłaszcza jej kobieca część, podziela tę diagnozę. W 1994 r. połowa badanych kobiet uważała, że są one bardziej zagrożone utratą pracy niż mężczyźni, 1/3 uważała, że prawdopodobieństwo utraty pracy jest takie samo, a tylko co dziesiąta osoba była zdania, że kobiety są mniej zagrożone bezrobociem, przy czym najbardziej pesymistyczne postawy reprezentowały kobiety w wieku 25-44 lata, zamężne i rozwódki. Ponadto, w badaniu tym, kobiety znacznie częściej niż mężczyźni podawały okoliczności związane z sytuacją rodzinną, jako przyczynę

¹⁰ Golinowska, Stanisława i inni. 2004. *Praca...* op.cit., s. 174.

¹¹ Kurzynowski, Adam (red.). 2001. *Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych kobiet*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH., s. 23.

bezrobocia¹². To powtarzane cyklicznie przez CBOS badanie potwierdza w dalszym ciągu przekonanie o gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy. 42% kobiet badanych przez CBOS w lutym 2005, stwierdziło, że kobiety mają mniejsze szanse na rynku pracy ze względu na obowiązki domowe oraz ze względu na przyjmowane przez pracodawców postawy wobec młodych kobiet podejmujących aktywność zawodową po raz pierwszy¹³.

Z badań projektu „Kobieta pracująca...” wynika, że przekonanie, o gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy aczkolwiek powszechne, jest najbardziej rozpowszechnione wśród przedsiębiorców, zwłaszcza kobiet przedsiębiorców, co może być związane z cechami społeczno-demograficznymi (wykształcenie, miejsce zamieszkania). Badania jakościowe odsłaniają złożoność tych postaw. Badani mają świadomość funkcjonowania społecznych norm związanych z pracą kobiet, które ograniczają ich aktywność, ale odcinają się od nich. O tym, że społeczeństwo podziela stereotypy w odniesieniu do kobiet w większym stopniu przekonane są kobiety powyżej 35 roku życia, zwłaszcza te pozostające bez pracy oraz młode kobiety pozbawione pracy. To wśród nich można odnaleźć sądy, że społeczeństwo oczekuje od kobiet siedzenia w domu, rodzenia i wychowywania dzieci, że powszechnie uważa się kobiety za mniej bystre i mniej operatywne. Kobiety pracujące, nawet jeśli dostrzegają stereotypy związane z życiowymi rolami kobiet, deklarują, że nie mogą sobie pozwolić na pozostawianie bez pracy. Czują się odpowiedzialne za sytuację materialną swoich rodzin. Przekonanie, że kobiety przystają na takie krzywdzące oceny, że pogodziły się z takim osądzaniem i z konsekwencjami podziału pracy, charakterystyczne jest dla starszych kobiet. Być może mamy do czynienia z fenomenem pluralistycznej ignorancji – postawy wobec kobiet i pracy kobiet zmieniają się, ale ludzie nie dostrzegają tej zmiany społecznego klimatu, gdyż wiele instytucji społecznych zdaje się wskazywać, że zmiana ta nie następuje. Wśród tych instytucji należy wymienić rodzinę, gdzie ciągle odnotowujemy nierówny podział obowiązków, choć jest on mniej częsty w rodzinach kobiet aktywnych zawodowo i w rodzinach młodych kobiet.

W debacie publicznej dotyczącej przyczyn dysproporcji szans kobiet na rynku pracy jak i mniejszego ich udziału w sferze publicznej, wskazuje się na co

¹² Ibidem, s. 20-25.

¹³ Raport CBOS „Opinie o rynku pracy i zagrożenie bezrobociem w lutym 2005”.

najmniej dwa źródła tego zjawiska. Pierwsze wynika z kulturowego postrzegania naturalnej przestrzeni kobiet (dom, rodzina). Podkreśla się tu znaczenie warunków społeczno-kulturowych, które nie pozwalają kobietom w pełni rozwinąć swoich możliwości i wykorzystać swojego potencjału i zdolności. W drugim podejściu do wyjaśnienia tego zjawiska, wykorzystuje się inny rodzaj argumentacji, w myśl którego kobiety nie mają odpowiednich predyspozycji psychicznych i fizycznych, by konkurować na rynku pracy na równi z mężczyznami. W tym podejściu dominuje przyjęcie wobec kobiet postawy „duże dziecko”¹⁴ – kobiety są słabsze, wymagają opieki, pokierowania w sprawach finansowych, politycznych.

Większość badaczy zjawiska kobiecości w Polsce wskazuje na mieszaną niespójnych opinii i postaw wobec roli, statusu oraz tożsamości kobiety, które są efektem selektywnych ocen, co do podejmowanych przez kobiety działań i ról społecznych. Brakuje spójnej wizji, w jakim kierunku powinna ewoluować modernizacja kobiecych ról¹⁵. Wyłaniający się w sferze kulturowej nowy model kobiecości – oparty z jednej strony na fizycznej atrakcyjności, a z drugiej na indywidualnym sukcesie zawodowym i osobistym – wydaje się być nie przystającym do tego, co jest „rzeczywiste” i może stać się źródłem wielu sporów. Owa niejednoznaczność, co do zmieniającego się modelu kobiecości, może być jedną z przyczyn postrzegania sytuacji kobiet na rynku pracy jako gorszej.

¹⁴ A. Giza-Poleszczuk *Być kobietą, być mężczyzną – czyli o przemianach tożsamości* W: *Między rynkiem a etatem*, Warszawa 2000, s. 44-74.

¹⁵ Ibidem.

PRAWNY KONTEKST ISTNIEJĄCYCH DYSPROPORCJI NA RYNKU PRACY

W PRL kobiety stopniowo uzyskiwały wiele przywilejów w związku z pełnieniem funkcji macierzyńskich i wychowawczych¹⁶. Regulacje te podtrzymywały tradycyjny model rodziny – milcząco zakładano, że prowadzenie domu i wychowywanie dzieci jest odpowiedzialnością kobiety, a nie dwojga partnerów, bowiem tylko kobiety mogły korzystać z tych świadczeń. Relatywnie długi urlop wychowawczy wykorzystywany był szeroko, zwłaszcza wobec złej opinii żłobków, a także generalnie słabej sieci instytucji opieki nad dziećmi. Niedostatek wsparcia instytucjonalnego wytworzył także presję na wczesne emerytury, w czasie których dziadkowie sprawowali opiekę nad wnukami.

W okresie transformacji rozwiązania gwarantujące kobietom-matkom zostały ograniczone. Nie szło to jednak w parze ze wzmocnieniem sieci żłobków i przedszkoli – wręcz odwrotnie: o ile w roku 1990 42 dzieci na 1000 przebywało w żłobkach, to w roku 2001 już tylko 21 dzieci na 1000 objętych było taką opieką¹⁷. Komercjalizacja usług przedszkolnych ustanowiła także bariery dostępu do tych instytucji dla części ubogich rodzin. Niezależnie od tego, że wiele z przywilei zostało rozszerzonych na ojca dziecka, do oceny wpływu uprawnień pracowniczych na pozycję kobiet na rynku pracy należy podchodzić ostrożnie. Przyznać należy bowiem, że z mężczyźni korzystają z tych uprawnień niechętnie. W ocenie pracodawców to kobiety mogą stanowić grupę potencjalnie kłopotliwych, mniej dyspozycyjnych pracowników. Największe ryzyko związane jest z dłuższą przerwą w pracy na urodzenie i opiekę nad niemowlęciem.

Regulacje prawne dotyczące równego statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce wynikają z zapisów konstytucyjnych. W Rozdziale II Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w artykule 33, ustęp 2 znajduje się następujący zapis: *„Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”*. Ogólne zasady, z których wynika obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn przez pracodawców zawiera Kodeks pracy. Wprowadzenie do kodeksu

¹⁶ Stosunkowo najczęściej na przełomie lat 70 i 80.

¹⁷ Golinowska, Stanisława i inni. 2004. *Praca...* op.cit., s. 174.

pracy zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn jest wynikiem dostosowywania polskich przepisów prawa do regulacji unijnych. Zasada ta została wprowadzona pod wpływem groźby UE zerwania negocjacji akcesyjnych z Polską.

Do najważniejszych zmian przepisów prawa, jakie wprowadziła ta nowelizacja kodeksu pracy, zaliczyć możemy przede wszystkim:

- szczegółowe zdefiniowanie terminu „dyskryminacja pośrednia”,
- dokładne określenie działań, które nie są uznawane za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn,
- przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę (w przypadku uprawdopodobnienia przez pracownika faktu dyskryminacji),
- wprowadzenie sankcji za stosowanie praktyk dyskryminacyjnych,
- ustanowienie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, które stanowiłyby szykanę pracodawcy za skorzystanie z przysługujących pracownikowi praw równościowych¹⁸.

Artykuł 18^{3a} paragraf I Kodeksu pracy stanowi, że wszyscy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Klauzulę równych praw kobiet i mężczyzn ustawodawca wprowadził także do nowelizacji ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 22 czerwca 2001 r., (Dz.U. Nr 89, poz. 973). Artykuł 12 ustęp 3a tejże ustawy stanowi, że informacja pracodawcy o wolnym miejscu pracy lub miejscu przygotowania zawodowego nie może zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na: płeć, wiek, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, ani ze względu na przynależność związkową. Tym samym ustawa zakazuje umieszczania w publikowanych ofertach pracy wzmianek ujawniających preferencje pracodawcy co do płci poszukiwanego kandydata oraz przewiduje karę grzywny dla pracodawcy, który odmówi zatrudnienia kandydata ze względu na jego płeć.

¹⁸ Ibidem.

Namysłu wymaga jednak ocena wpływu tych nowych regulacji na sytuację kobiet na rynku pracy. Aby mówić o praworządności w stosunkach pracy musimy przyjąć, że prawa są publicznie znane, są ogólne i stosuje się je jednolicie. Analiza odpowiedzi na blok pytań z badań projektu „Kobieta pracująca...”, w którym wymieniono wiele możliwych praktyk dyskryminacji bezpośredniej oraz pośredniej i kolejne pytanie wskazuje, że znajomość praw gwarantujących równość na rynku pracy jest niska.

Przedsiębiorcy są w nieco większym stopniu przekonani o powszechności wyróżnionych w badaniu praktyk dyskryminacji niż reszta opinii publicznej. Co więcej, aż 57,7% przedsiębiorców uznaje, że są to działania zgodne z polskim prawem. Trzeba jednak przyznać, że odsetek respondentek z badania kobiet przekonanych o zgodności z prawem tych praktyk jest jeszcze większy i wynosi 67,2%. Przekonanie o tym, że inni przedsiębiorcy dyskryminują kobiety może z czasem zadecydować o zinstytucjonalizowanym charakterze omijania reguł równego traktowania i ich generalnej erozji – nieprzestrzeganie pewnej normy dzięki swej powszechności samo stanie się regułą.

Trudno rozstrzygnąć, na ile regulacje te są przestrzegane. Wskaźniki legalizmu w Polsce, (tj. poziomu deklaracji, że prawa powinno się przestrzegać niezależnie od tego, czy osobiście uznaje się je za niesłuszne), nie są wysokie. Interwencjonizm państwa w sferę relacji między pracownikiem a pracodawcą jest źle postrzegany przez przedsiębiorców. Rynek, w postulatach środowiska pracodawców, ma być autonomiczny w tej mierze. Przedsiębiorcy i zarządzający starają się być niezależnymi twórcami i egzekutorami standardów działania przedsiębiorstwa, nawet kosztem omijania przepisów prawa pracy. Same przekroczenia kodeksu pracy są sankcjonowane jako uzasadnione sytuacją rynkową przedsiębiorstwa. Wobec niedostatków instytucjonalizacji stosunków pracy w Polsce, możemy mieć do czynienia z oddolnym uelastycznianiem norm praworządności w relacjach między pracodawcą a pracownikami.

Z badań projektu „Kobieta pracująca...” wynika, że więcej niż połowa respondentów twierdzi, iż w Polsce nie przestrzega się zakazującego dyskryminacji art. 11³ Kodeksu Pracy w odniesieniu do płci. Warto zestawić to z ustaleniami Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), która przeprowadziła na próbie 37 pracodawców zatrudniających powyżej 50 osób badania dotyczące przestrzegania

zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Okazało się wówczas, że co trzeci

pracodawca dyskryminował kobiety przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę¹⁹. Badanie ukazało również wagę pozamerytorycznych kryteriów w ocenie pracy kobiet.

Poza tym trzeba pamiętać o tym, że pracodawcy, dokonując wyborów dotyczących zatrudnienia, będą kierować się przede wszystkim interesem przedsiębiorstwa, często postrzegającym z krótkoterminowej perspektywy, a więc potencjalnymi kosztami generowanymi przez miejsca pracy. Sami przedsiębiorcy mają kłopot z jednoznaczną oceną uprawnień przysługujących kobietom-matkom w odniesieniu do tego, czy sprzyjają one zatrudnieniu kobiet czy nie. W badaniu pogłębionym pracodawcy, którzy generalnie uważają, że kobiety generalnie potrafią pogodzić życie rodzinne i zawodowe, relacjonują swój namysł nad zatrudnieniem kobiety, w związku z uprawnieniami, które przysługują kobietom.

Dla przedsiębiorców sama konieczność zaspokojenia podstawowych praw przysługujących kobietom w ciąży i matek małych dzieci wydaje się być „obciążającym” obowiązkiem, który powinien być zdjęty z przedsiębiorstw (i najprawdopodobniej powinny być one zaspokajane przez budżet państwa). Jednak warto odnotować, że kobiety dokonują samoograniczeń w korzystaniu z uprawnień. W ostatnich latach zmniejszyła się ogólna liczba osób korzystających z urlopów wychowawczych z 629 tys. w 1990 r. do 163,9 tys. w 1999 r. - ponad trzykrotnie²⁰. Na ten spadek wpływ mają trzy czynniki. Po pierwsze, ogólne zmniejszenie dzietności. Po drugie, obawa przed zmniejszeniem dochodów rodziny. Po trzecie, obawą przed utratą pracy lub dezaktualizacją wiedzy i umiejętności w czasie urlopu wychowawczego.

Wysokie wymagania związane z dyspozycyjnością pracodawcy stawiają zarówno przed kobietami, jak i mężczyznami. Przedsiębiorcy są dobrego zdania o elastyczności kobiet jako pracowników – przeważająca ich część przypuszcza, że większość znanych im kobiet gotowych byłoby podjąć pracę w warunkach, które w jakiś sposób mogą być kłopotliwe. De facto, badanie wśród kobiet pokazuje, że duża część kobiet bezrobotnych nie podjęłaby pracy na takich warunkach.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Balcerzak-Paradowska, Bożena (red.). 2001. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa: IPISS. Liczba dotyczy urlopów podejmowanych przez kobiety i mężczyzn.

PRACA ZAWODOWA KOBIET

Zjawisko segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn

Wyniki badań „Kobieta pracująca...” wspierają ustalenia z innych projektów, ukazujące większą wagę nieformalnych ograniczeń w dostępie do niektórych zawodów w odniesieniu do kobiet niż mężczyzn. Trzeba jednak zaznaczyć, że przedsiębiorcy nieco częściej niż reszta opinii publicznej są zdania, że poszczególne obszary aktywności zawodowej nie są domeną jednej płci. Segregacja zawodowa przebiega horyzontalnie (zawody związane z konkretnymi umiejętnościami postrzegane są jako kobiece bądź męskie) i wertykalnie (zawody związane z potencjalnie mniejszą władzą postrzegane są jako kobiece). Jako kobiece postrzegane są zawody związane z handlem, edukacją, ochroną zdrowia, administracją i usługami. W sektorach tych statystycznie płace są niższe, technologie mniej zaawansowane, a prestiż społeczny niższy.

Zawody, które respondenci uważają za męskie, to głównie takie, które wymagają siły fizycznej. Wiele z nich wykonywanych jest w zespole, w brygadach, w fabrykach, gdzie można sobie wyobrazić ścieżki awansu pionowego i poziomego. Skądinąd często są to zawody, które w największym stopniu objęła restrukturyzacja zatrudnienia po 1989 roku. Wśród zawodów kobiecych dominują profesje, które związane są z pracą z ludźmi i ze zdolnościami manualnymi. Trzeba jednak przyznać, że wśród prac z ludźmi znajdujemy raczej te, które są związane z ich obsługą, ze świadczeniem im niezbyt wyrafinowanych usług. Część profesji to przedłużenie prac domowych, co związane jest z wyprowadzeniem na zewnątrz dawnych funkcji rodziny. Większość z tych zawodów nie jest związana z kierowaniem zespołem ludzi i brak w nich jasnych perspektyw awansu.

Istnieje wiele branży, w których, zdaniem respondentów, pracę z powodzeniem może wykonywać zarówno kobieta jak i mężczyzna. Żadna z branży PKD nie jest rozpoznawana przez respondentów zgodnie jako typowo kobieca. Natomiast kilka branży w odpowiedziach większości respondentów jawi się jako typowo męskie. Zatem, o ile dla respondentów istnieją branże typowo męskie, którymi kobiety nie powinny się zajmować, o tyle mężczyźni mają prawo dostępu do każdej branży. 43,1% respondentów z badania opinii publicznej

uznaje, że także są pewne zawody, których kobiety mimo braku formalnych zakazów nie powinny wykonywać, a mniej niż co dziesiąty badany (8,4%) formułuje taką tezę w odniesieniu do mężczyzn.

W oparciu o zgromadzony materiał w ograniczonym stopniu można dowodzić, że kobiety wypierane są z bardziej konkurencyjnej części rynku pracy. Wynikać to może nie tyle jednak ze świadomych praktyk dyskryminacyjnych stosowanych przez pracodawców, co z zachowawczej postawy kobiet na rynku pracy. Badane przez nas kobiety traktują pracę jako wartość samą w sobie, jednak aspiracje zawodowe, które ujawniają opisując idealną pracę dalece odstają od tego, co postrzegają jako pracę wykonywaną przez przeciętną kobietę. Co więcej kobiety aspirują raczej do bycia przeciętną kobietą-pracownikiem, niż tworzą ambitne plany zawodowe. Dzieje się tak, mimo iż mają świadomość, że wyższą pozycję społeczną i prestiż można zdobyć dzięki pracy zawodowej, a nie innej aktywności życiowej.

Z opisów pracy kobiet, jakie uzyskaliśmy w badaniu pogłębionym, wyłania się obraz pracy nienowoczesnej z zadaniami charakterystycznymi dla epoki fordyzmu. Choć wizerunek przeciętnej kobiety pracującej jest nieatrakcyjny, większość badanych identyfikuje się z nim, a kobiety bezrobotne aspirują do niego. Kobiety tworzą autostereotypy, które wskazują na „ciążenie” ku „bezpiecznym” miejscom pracy, takim, które istnieją w sektorze publicznym lub związane są z miejscami pracy, w których nie stawia się przed pracownikami ciągłych wyzwań. Skądinąd kobiety wkraczające w miejsca pracy zarezerwowane dotąd dla mężczyzn widziane są właśnie jako osoby podejmujące wyzwania, podczas, gdy kobiety pracujące w zawodach typowych dla kobiet prezentują mało rozwojowy model kariery. Kobiety są postrzegane i same definiują siebie jako mniej wymagających finansowo pracowników. Wobec przekształceń, jakim podlega gospodarka w Polsce, trzeba uznać, że strategia ograniczania swoich aspiracji zawodowych jest nieefektywna – sektor takich miejsc pracy z roku na rok kurczy się, ponadto oferuje on niższe wynagrodzenia i gorsze warunki pracy.

Stereotypowy podział rynku pracy wspierany jest przez przekaz socjalizacyjny. W badaniach z 1996 Grażyny Firlit-Fesnak relacjonowane są różnice w odpowiedzi na pytanie dotyczące wyboru szkoły, w której

respondentki chciałyby kształcić swoje dzieci. *„Dla córek najczęściej wskazywały*

tw. zawody >>kobiece<<: fryzjerki, kosmetyczki, jeśli zaś pojawiała się informacja o szkole wyższej, najczęściej wybierano kierunki humanistyczne. Dla synów natomiast przewidywano kariery mechaników, policjantów, żołnierzy bądź kontynuowanie nauki na studiach politechnicznych. Matki, choć dostrzegają szansę, jakie może dać córce wykształcenie, jednocześnie jako ich >>przeznaczenie<< wskazują zawody, które są mało płatne i w których zdecydowanie trudniej zdobyć wysoką pozycję zawodową i społeczną²¹.

Godzenie obowiązków zawodowych i osobistych

Wiele kobiet biorących udział w badaniu pogłębionym deklaruje, że w ich rodzinach przyjęło się, że to one zajmują się domem, a reszta członków rodziny im pomaga. Te kobiety uważają, że odpowiedzialność za prowadzenie domu ponoszą głównie one. Jednak wiele badanych z nieskrywaną satysfakcją twierdzi, że udało im się wdrożyć członków rodziny do podziału obowiązków i poczytują to za swój sukces. Pracujące kobiety czasem utrzymują, że w pewnym momencie zdecydowały, że utrzymanie domu w czystości oraz porządku nie jest tak ważną sprawą i nie może odbywać się kosztem innych sfer życia. Kobiety pracujące starają się wygospodarowywać w swoich budżetach czasu chwilę dla siebie, ale zasadniczo w tym porządku nie wiele da się zmienić. Większość kobiet pracujących nie podjęłoby pracy na warunkach pełnej dyspozycyjności.

Warto zwrócić uwagę, że na początku transformacji bezrobocie w Polsce było akceptowane. Przy masowych zwalnianiu z restrukturyzowanych zakładów zaczęto kierować się zasadą domniemywania, „komu bardziej potrzebna jest praca”. Argumentowano przy tej okazji, że raczej ojcu, tradycyjnie w naszym społeczeństwie postrzeganemu jako głowa i żywiciel rodziny niż kobiecie, która ma prowadzić dom, pozostając na utrzymaniu męża. Instytucjonalne wysiłki na utrzymanie miejsc pracy koncentrowały się na utrzymaniu ich dla mężczyzn.

Badane przez nas kobiety są świadome, że w związku ze swoimi innymi rolami życiowymi bywają postrzegane jako mniej konkurencyjne. Mimo to badane kobiety pracujące deklarują, że radzą sobie dobrze z łączeniem życia zawodowego i osobistego – w większości nie miały problemów z powrotem

do pracy po urlopie macierzyńskim. Wyższa aktywność zawodowa w badanych grupach kobiet jest jednak wyraźnie zależna od miejsca ich zamieszkania.

²¹ Firlit-Fesnak. Grażyna. 1996. *Rodzina w warunkach zmiany systemowej na tle krajów europejskich*. Warszawa: Elipsa.

Dla połowy respondentek godzenie obowiązków domowych z zawodowymi nie stanowi problemu. Kobiety pracujące, a posiadające dzieci deklarowały, że ze strachu przed utratą pracy, nie korzystały z urlopu wychowawczego. Wydaje się, że kobiety stojące wobec alternatywy: powrotu do pracy czy urlopu wychowawczego, nie biorą pod uwagę innego rozwiązania niż pełen etat.

W Polsce kobiety rzadko korzystają z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Co prawda już 14,2% kobiet wobec 8,2% mężczyzn miało w 2005 roku umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Warto jednak zaznaczyć, że w starych krajach członkowskich UE, średnio 18% pracujących pracuje w niepełnym wymiarze godzin, a ponad 33% pracujących kobiet jest zatrudnionych na niepełnych etatach, wobec około 7% mężczyzn. W roku 2005 w Polsce na dodatkową pracę dorywczą decydowało się 7,8% ogółu pracujących. Nieco częściej wyboru takiego dokonywali mężczyźni. Decyzje te podyktowane są niskimi wynagrodzeniami w pracy głównej. W Polsce elastyczne formy zatrudnienia nie są wciąż popularne. Wynikać to może ze stereotypowego postrzegania umowy o pracę na czas nieokreślony jako gwarancji zatrudnienia. Alternatywne formy zatrudnienia oraz praca w domu są mało znane i ciągle niedoceniane.

Przedsiębiorcy nie mają świadomości tego, że połowa kobiet gotowa byłaby zrezygnować w najbliższej przyszłości z planów rodzinnych, np. urodzenia dziecka – tylko co czwarty przedsiębiorca uważa, że jest to możliwe. Z kolei trafnie rozpoznają oni, że uciążliwy rozkład czasu pracy może odstręczać kobiety od podjęcia pracy, jednak przeceniają oni mobilność przestrzenną kobiet. Badane kobiety, zwłaszcza te posiadające dzieci, nie są skłonne dojeżdżać długo do pracy, wyjeżdżać zagranicę w ramach obowiązków służbowych ani przeprowadzać się, czego ich potencjalni pracodawcy nie dostrzegają. Skądinąd gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w skali ważności od 1 (zupełnie nieważne) do 5 (bardzo ważne) uzyskuje tylko 3,57 pkt w ocenie pracodawców. Bezrobotne kobiety są, w mniejszym stopniu niż zakładają to przedsiębiorcy, gotowe na własny koszt zdobyć kwalifikacje, aby otrzymać pracę.

Tylko 5% przedsiębiorców z badania „Kobieta pracująca...” (83 osoby) deklaruje, że w ich firmach istnieją specjalne, inne niż ochrona zapisana ustawowo, rozwiązania wspierające kobiety-matki. Brak powszechności takich

rozwiązań sprawia, że w badaniu opinii publicznej tylko 15,7% badanych uważa firmy polskie za przyjazne kobiecie, a 13,8% za przyjazne rodzinie, odpowiednio 52,8% i 59,5% uważa je za nieprzyjazne kobiecie i nieprzyjazne rodzinie. Nieliczne przedsiębiorstwa w Polsce, głównie duże firmy o kapitale zagranicznym, uruchamiają programy wspierające godzenie funkcji rodzicielskich z kontynuacją pracy, tzw. zatrudnianie przyjazne rodzinie (*family-friendly employment – f-fe*). Praktyki te zorientowane są na harmonizację życia rodzinnego i zawodowego. Adresowane są nie tylko do kobiet, choć to one częściej z nich korzystają. „Programy przynoszą korzyści obu stronom: pracownikowi pozwalają łagodzić konflikt pomiędzy domem a pracą, a pracodawcy ułatwiają zatrzymanie wykwalifikowanego pracownika, zachęcają do powrotu do pracy, wzbudzają poczucie lojalności pracownika wobec firmy. Wśród praktyk *f-fe* wymienia się m.in.:

- stosowanie nagród, jeśli pracownik wróci do pracy wcześniej niż wynosi okres, w którym może korzystać z przysługujących mu uprawnień,
- zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- stosowanie elastycznego czasu pracy (niestandardowe rozpoczęcie i kończenie pracy),
- udzielanie płatnych urlopów rodzicielskich,
- umożliwianie pracy w domu lub telepracy (gdy pozwala na to charakter pracy),
- oferowanie przez pracodawców ubezpieczeń zdrowotnych obejmujących wszystkich członków rodziny”²².

Przedsiębiorczość kobiet

20,65% ogółu pracujących w 2005 roku stanowili przedsiębiorcy. O ile jednak w populacji mężczyzn odsetek ten wyniósł 24,22%, to w populacji kobiet 16,24%. Mimo tej dysproporcji, na tle krajów UE, udział kobiet pracujących na własny rachunek jest jednym z wyższych. Należy

jednak podkreślić, iż wynika to w dużej mierze ze znacznego udziału kobiet prowadzących w Polsce liczne i relatywnie małe, gospodarstwa rolne.

²² Golimowska, Stanisława i inni. 2004. *Praca...*, op.cit., s.185.

Samozatrudnienie kobiet i bycie pracodawcą dla innych osób jest silnie skorelowane z wykształceniem, wiekiem i miejscem zamieszkania. Kobiety-właścicielki firm w miastach, w odróżnieniu od mieszkających na wsi, charakteryzują się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia, w tym w szczególności te, które są pracodawcami. 24,5% kobiet, które prowadzą swoją działalność posiada wykształcenie wyższe w porównaniu do 13,3% mężczyznami-przedsiębiorców z dyplomem uczelni wyższej. „Wśród kobiet pracujących na rachunek własny w miastach stosunkowo najwięcej jest ekonomistek (22% wobec 4% wśród mężczyzn) i techników (20% wobec 33% wśród mężczyzn), a następnie humanistek z wyższym wykształceniem (kobiety 15%, mężczyźni 9%) i inżynierów (15% wobec 26% wśród mężczyzn)”²³.

Sektory, które można wyróżnić, jako obszary działalności kobiet-przedsiębiorców w miastach to: branża handlowa, przetwórstwo przemysłowe oraz usługi niematerialne (obsługa nieruchomości i firm, pośrednictwo finansowe, hotele i restauracje), a mężczyzn-przedsiębiorców: handel, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe i transport.

Przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety są na ogół niewielkie, w większości nie zatrudniają one pracowników. W 2005 roku mężczyźni-przedsiębiorcy prawie 2-krotnie częściej niż kobiety-przedsiębiorcy byli pracodawcami (co piąty przedsiębiorca-mężczyzna zatrudniał pracowników w porównaniu do co piątej kobiety-przedsiębiorczynie). Średnia liczba pracowników zatrudnianych przez kobiety w ich firmach wynosiła w 2002 r. około 5 osób (przez mężczyzn blisko 9 osób). Kobiety są częściej identyfikowane jako pomagający członkom swojej rodziny w prowadzeniu przedsiębiorstwa lub gospodarstwa. Bariery przedsiębiorczości dotyczą w takim samym stopniu kobiet jak i mężczyzn. Bariery kulturowe, utrwalone tradycje i zsocjalizowane oczekiwania

wobec kobiet sprawiają jednak, że brakuje dobrej atmosfery dla dużych przedsięwzięć gospodarczych prowadzonych przez kobiety²⁴.

²³ Ibidem, s. 177.

²⁴ Lisowska, Ewa. 2001. *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, Monografie i Opracowania SGH nr 494. Warszawa: Oficyna SGH, s. 86-93.

BARIERY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ BEZROBOTNYCH KOBIET

Pojęcie barier aktywizacji zawodowej bezrobotnych jest w literaturze przedmiotu traktowane szeroko. Obejmuje bowiem zarówno dające się statystycznie ustalić trudności na rynku pracy (zastój gospodarczy, brak miejsc pracy itd.), jak i konkretne cechy osobowe, np. wiek, niskie wykształcenie, stan rodziny oraz inne cechy psychospołeczne i kulturowe.

Najczęściej wskazywane bariery utrudniające znalezienie pracy przez kobiety bezrobotne, to brak ofert pracy w rejonie zamieszkania bądź brak ofert w poszukiwanym zawodzie. Na brak ofert pracy w regionie stosunkowo najczęściej uskarżały się respondentki mieszkające na wsi i w małych miastach. Brak ofert pracy w rejonie zamieszkania najczęściej postrzegany jest przez kobiety bezrobotne o najniższych poziomach wykształcenia, bez kwalifikacji, a stosunkowo najrzadziej przez legitymujące się wykształceniem wyższym oraz średnim zawodowym i policealnym. Dla tych ostatnich większym problemem w znalezieniu pracy jest brak ofert w konkretnym, poszukiwanym zawodzie.

Barierą zatrudnienia jest brak odpowiedniego przygotowania zawodowego i kwalifikacji. Choć kobiety trafnie rozpoznają wagę kwalifikacji, jakich wymagają pracodawcy, zasadniczo struktura ich kwalifikacji nie odpowiada tym wymaganiom rynkowym. Stosunkowo dobrze na tle innych kwalifikacji wypada umiejętność obsługi komputera, oceniona przez pracodawców najwyżej. Już 37,7% kobiet deklaruje, że posiada tę umiejętność, choć nie wszystkie posługują się przy tym Internetem i pocztą elektroniczną, co warto zestawić z deklarowaną umiejętnością obsługi urządzeń biurowych - tylko co czwarta badana potrafi to robić. Przedsiębiorcy stosunkowo częściej niż reszta opinii publicznej deklarują, że kwalifikacje te występują tak samo często u każdej płci. Podobnie rzecz ma się z oceną powszechności tzw. miękkich umiejętności, kompetencji osobowych - przedsiębiorcy częściej niż reszta opinii publicznej deklarują, że cechy osobowe są niezależne od płci.

Jedną z barier, która będzie utrudniała wyjście respondentek na rynek pracy, może okazać się niska aktywność nie tylko w poszukiwaniu pracy, ale w ogóle aktywność życiowa: bezrobotne kobiety nie mają hobby, nie utrzymują szerokich kontaktów towarzyskich, nie uczestniczą w życiu

publicznym. Pojęcie bierności związane jest z nieingerencją, wyczekiwaniem, poddawaniem się, podporządkowaniem się zdarzeniom i ludziom, brakiem aktywności lub obniżoną aktywnością²⁵. Bierność może dotyczyć wszystkich ról społecznych, jakie jednostka pełni w życiu lub tylko wybranej roli społecznej.

Na niekorzyść bezrobotnych kobiet jako potencjalnych pracowników przemawia także ich większe obciążenie obowiązkami domowymi i rodzinnymi. Jedna ze starszych bezrobotnych mówi, że „praca w domu nie ma końca”. Młodsze bezrobotne kobiety mówią o drugim etapie w domu, o tym, że kobieta musi wybierać między pracą zawodową a domem. O trwałym podziale obowiązków między kobietę a mężczyznę przekonane są szczególnie kobiety zamieszkałe na wsi. Kobiety z tych grup poproszone o wymienienie czynności, które składają się na ich dzień pracy, często konstatują, że w takim porządku niewiele lub nic nie da się zmienić, przynajmniej, jeśli nie dostaną pracy. Żadna z nich nie deklaruje, że mogłaby znaleźć czas na dokończanie się, pracę na zasadach wolontariatu czy działalność związaną z zainteresowaniami.

Osoby bezrobotne są bierne, ponieważ tracą poczucie kontroli nad własnym życiem. Wynika to z braku możliwości zaspokojenia w pełni swoich potrzeb konsumpcyjnych oraz konieczności w ogóle ograniczenia swoich osobistych wydatków. Kobiety bezrobotne, często się skarżą, że kupując sobie jakiś drobiazg czy kosmetyk przy okazji zakupów „dla domu” czują się jakby okradały swoje dzieci, bo przecież one nie zarobiły na „to”²⁶. Bezrobotna kobieta dowiaduje się, iż korzystniej będzie, jeśli pracę dostanie mężczyzna.

Najczęściej kobiety wycofują się, popadają w apatię i nie widzą sensu podejmowania jakichkolwiek aktywności poza tymi koniecznymi do przeżycia dla niej i jej najbliższego otoczenia. Opinie o sytuacji osób pozostających bez pracy zawodowej odsłaniają stereotyp bezrobotnych jako osób gnuśnych, leniwych, pozbawionych ambicji życiowych, który może stygmatyzować i działać jako samospełniające się proroctwo. Ten wizerunek stanowi barierę dla działań służących zwiększaniu zatrudnienia. Bierności sprzyjać może konfrontacja z opinią, że kobiety są gorszymi pracownikami czy też z opinią, że z pewnym względów przedsiębiorcy bardziej opłaca się zatrudnić mężczyznę niż kobietę.

Trzeba zaznaczyć, że wyobrażenia o pracy zawodowej, jakie mają bezrobotne

²⁵ Poznaniak, Wojciech. 1999. *O niektórych przyczynach i mechanizmach bierności społecznej*. W: Sęk, Halina i Kowalik, Stanisław (red.). *Psychologiczny kontekst problemów społecznych*. Poznań: Humaniora.

²⁶ Ibidem.

kobiety są gorsze niż te, które mają pozostałe badane – bezrobotne wymieniają częściej złe traktowanie.

Zestawiono ze sobą sposoby poszukiwania pracy przez kobiety bezrobotne, kobiety które mają pracę i poszukiwania pracowników przez pracodawców. Okazuje się, że bezrobotne kobiety stosunkowo niechętnie kontaktują się z pracodawcami bezpośrednio – tylko 2,6% odwiedza ich bezpośrednio, a 2,4% rozsyła CV i listy. Takie sposoby poszukiwania pracy przyniosły sukces części badanych pracujących kobiet – 14,4% z nich obecną pracę znalazło dzięki bezpośredniemu odwiedzaniu pracodawców, a 2,4% dzięki rozsyłaniu CV i listów motywacyjnych. 5,9% pracodawców pytanych o sposoby, jakimi docierają do pracowników twierdzi, że pracownicy sami się zgłaszają. Warto odnotować, iż wszystkie 3 grupy badanych uznają poszukiwanie pracy dzięki sieciom kontaktów towarzyskich a główny sposób poszukiwania pracy, a prawie połowa pracodawców szuka w ten sposób pracowników. Choć połowa kobiet szuka pracy przez rodzinę, nie wydaje się być to bardzo efektywną strategią – tylko co dziesiąta pracująca kobieta znalazła w ten sposób pracę i tylko 15,2% przedsiębiorców deklaruje, że poszukuje w ten sposób pracowników. Wniosek ten potwierdzałby zresztą klasyczną koncepcję Marka Granovetera o „sile słabych więzi”²⁷ towarzyskich, które w odróżnieniu od mocnych więzi rodzinnych dają dostęp do szerszych informacji na rynku pracy.

²⁷ Granovetter, Mark S. 1973. *The Strength of Weak Ties*. W: „American Journal of Sociology” 78(6): 1360-1380.

WNIOSKI

Badania na temat pozycji kobiet na rynku pracy w Polsce zwracają uwagę na kilka współwystępujących i zazębiających się czynników. Część autorów jest zdania, że pierwszorzędne znaczenie ma konserwatyzm postaw wobec rodziny, wspierany przez kulturę i tradycje religijne²⁸. Postawy te sprawiają, że społeczne role kobiet związane z rodziną dominują nad innymi rolami. To matka jest w Polsce wskazywana jako ten z rodziców, którego obowiązkiem jest opieka nad dzieckiem. W samym małżeństwie obserwujemy niedostatek partnerstwa. Praca zawodowa kobiet pozwala wzmocnić domowy budżet i jako taka popierana jest przez mężczyzn, o ile jednak nie przysparza im dodatkowych zajęć²⁹. Jednocześnie praca wykonywana na rzecz rodziny i gospodarstwa domowego nie cieszy się wysokim prestiżem społecznym. Bywa deprecjonowana, gdyż w odbiorze społecznym jest postrzegana jako nie przynosząca wymiernego dochodu.

Następny czynnik to niedorozwój usług i rozwiązań instytucjonalnych pozwalających efektywnie łączyć role zawodowe i rodzinne. „Dwuetaowość” pracy kobiet sprawia, że poszukują one takich nisz na rynku pracy, które pozwalają radzić sobie z podwójnym obciążeniem³⁰. Kobiety „ciążą” ku miejscom pracy posztrzegany jak bezpieczne i stabilne. Taka małoekspansywna postawa na rynku pracy – poszukiwanie pracy koncentrujące się na wąsko ograniczonym segmencie rynku – obniża szansę na zatrudnienie. Wzrost elastyczności zatrudnienia mógłby zwiększyć szansę poprawy pozycji kobiet na rynku pracy, jednocześnie jednak elastyczne formy pracy traktowane są niechętnie, bowiem zmniejszają socjalną ochronę pracy i sytuują kobiety w kiepsko wynagradzającym sektorze rynku pracy.

Liczba kobiet zajmujących wyższe stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwach i w administracji jest znacząco niższa niż mężczyzn, między innymi dlatego, że pracodawcy podzielają przekonania, składające się na syndrom „szklanego sufitu” – tylko mężczyźni mają ambicje: uważa się za oczywiste, że będą oni dążyć do kariery. Wobec braku oczekiwań społecznych,

²⁸ Siemieńska, Renata. 2003. *Polki i Polacy w życiu publicznym*. W: taż (red.) *Aktorzy życia publicznego*. Warszawa: Scholar.

²⁹ Firlit-Fesnak, Grażyna. 1996. *Rodzina ...*, op.cit.

³⁰ Paci, Pirella. 2002. *Gender in transition*. Washington: World Bank Eastern Europe and Central Asia Region.

część kobiet nie formułuje jasnych planów zawodowych, nie liczy na awans. Ponadto, kobiety postrzegane są jako istoty wrażliwe, delikatne i łagodne, podczas gdy wysokie stanowiska kojarzone są ze zdecydowaniem, inicjatywą, przedsiębiorczością, a nawet pewną brutalnością.

„Praca kobiet oceniana jest podwójnie – ocenie podlega zarówno ich kulturowo ukształtowana kobiecość, jak i praca merytoryczna, podczas gdy mężczyźni oceniani są przede wszystkim za merytoryczną wartość swojej pracy”³¹. Podwójne standardy ujawniają się także w opiniach o roli rodziny w życiu zawodowym kobiet i mężczyzn. Uważa się, że dla mężczyzn realizujących kariery, rodzina jest wzmocnieniem i wsparciem, natomiast w odniesieniu do kobiet, choć założenie rodziny traktowane jest jako oczywistość i sens życia, rodzina stanowi niekiedy przeszkodę na drodze kariery³².

Wczesna faza rozwoju gospodarki rynkowej w Polsce i specyfika „rynku pracodawcy” nakładają się na zarysowane wyżej uwarunkowania kulturowe. Przedsiębiorcy starają się konkurować między sobą głównie na poziomie kosztów. Z tej perspektywy zatrudnianie kobiet postrzegane jest jako ryzyko ponoszenia dodatkowych kosztów pracy lub komplikacji organizacyjnych. Kobiety, świadome takich strategii pracodawców, odraczają decyzje o macierzyństwie lub rezygnują w ogóle z aktywności na rynku pracy. Dla przełamania tej tendencji kluczowa jest zmiana postrzegania wychowywania dzieci i prowadzenie domu jako odpowiedzialności przypisanej kobiecie. To z kolei nie jest możliwe bez rozwoju instytucji wspierających godzenie funkcji rodzicielskich z zawodowymi.

Mimo tych negatywnych trendów Polska na tle innych krajów przechodzących transformację ustrojową wyróżnia się niższym spadkiem stopy zatrudnienia kobiet w porównaniu do spadku zatrudnienia mężczyzn i wysokim wskaźnikiem samozatrudnienia kobiet. Część autorów stawia tezę, że w przyszłości będziemy mieli do czynienia z dwoma spolaryzowanymi wzorcami zachowań: tradycyjnym, z kobietą w domu, odpowiedzialną za jego prowadzenie oraz nowoczesnego, w którym kobieta jest nastawiona na równi z mężczyzną na osiąganie sukcesów w życiu zawodowym i dzieli z nim obowiązki domowe³³. Uczestnicy badań pogłębianych relacjonują dynamiczną sytuację. Sama jednak

zmiana postaw wydaje się być niewystarczająca wobec trudnej sytuacji na rynku

³¹ Golimowska i inni. 2003. *Praca ...* op.cit, s. 186.

³² Titkow, Anna (red.). 2003. *Szklany sufit*, op.cit., s. 192.

³³ Golimowska i inni. 2003. *Praca...* op.cit, s. 191.



pracy wśród ogółu aktywnych zawodowo. Paradoksalnie jednak, lepiej wykształcone i mniej wymagające w swoich oczekiwaniach płacowych kobiety mogą w takich warunkach wyprzeć z części rynku pracy mężczyzn. Stanie się tak, jeśli same kobiety przełamywać będą stereotypowe wyobrażenia o potencjalnych miejscach pracy dla siebie.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności IV kwartał 2005 (BAEL) Informacje i Opracowania Statystyczne Główny Urząd Statystyczny Warszawa.

Balcerzak-Paradowska, Bożena (red.). 2001. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa: IPISS.

Firlit-Fesnak, Grażyna. 1996. *Rodzina w warunkach zmiany systemowej na tle krajów europejskich*. Warszawa: Elipsa.

Giza-Poleszczuk, Anna. 200. *Być kobietą, być mężczyzną – czyli o przemianach tożsamości*. W: Marody, Mirosława (red.) *Między rynkiem a etatem*. Warszawa: Scholar.

Golinowska, Stanisława i inni. 2004. *Praca z perspektywy płci*. W: taż (red.) *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2004*. Warszawa: Wyd. UNDP, s. 169-191.

Granovetter, Mark S. 1973. *The Strength of Weak Ties*. W: „American Journal of Sociology” 78(6): 1360- 1380.

Jasiecki, Krzysztof. 2002. *Elita biznesu w Polsce*. Warszawa: IFiS PAN.

Kowalska, Anna. 1996. *Aktywność ekonomiczna kobiet i ich pozycja na rynku pracy*. Warszawa: GUS.

Kurzynowski, Adam (red.). 2001. *Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych kobiet*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

Lisowska, Ewa. 2004. *Polskie menedżerki – cechy demograficzno-społeczne i czynniki sukcesu*. W: *Między transformacją a integracją. Polityka społeczna wobec problemów współczesności*. (red.) Błędowski, Piotr. Warszawa: Oficyna SGH, s. 149-170.

Lisowska, Ewa. 2001. *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*. Monografie i Opracowania SGH nr 494. Warszawa: Oficyna SGH.

Paci, Pirella. 2002. *Gender in transition*. Washington: World Bank Eastern Europe and Central Asia Region.

Poznaniak, Wojciech. 1999. *O niektórych przyczynach i mechanizmach bierności społecznej*. W: Sęk, Halina i Kowalik, Stanisław (red.). *Psychologiczny kontekst problemów społecznych*. Poznań: Humaniora.

Raport CBOS „Opinie o rynku pracy i zagrożenie bezrobociem w lutym 2005”.



Siemieńska, Renata. 2003. *Polki i Polacy w życiu publicznym*. W: taż (red.) *Aktorzy życia publicznego*. Warszawa: Scholar.

Titkow, Anna (red.) *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia pracy kobiet*. Warszawa: ISP.