

Małgorzata Genzels

Studia Doktoranckie Wydziału Ekonomii
i Stosunków Międzynarodowych

Wyzwania dla Polski wynikające z sytuacji kobiet na rynku pracy

1. Wprowadzenie

Na przełomie XX i XXI w. stosunek do pracy zawodowej kobiet należał i nadal należy do najistotniejszych kwestii w dyskusjach na temat ich roli i miejsca w społeczeństwie. Oprócz dążenia do równości z mężczyznami w obliczu prawa oraz zrównania dostępu do szkół możliwość wejścia kobiet na rynek pracy miała ogromne znaczenie dla kształtowania się ruchów emancypacyjnych i feministycznych, których działalność służyła i służy poprawie sytuacji kobiet. Kobiety, wchodząc na rynek pracy i stopniowo zdobywając niezależność finansową, zaczęły powoli uniezależniać się od (początkowo całkowitego) wpływu mężczyzn na ich życie. Stanowiło to początek w walce o wyrównanie praw kobiet i mężczyzn.

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej stało się szansą poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy w wyniku konieczności dostosowania polskiego prawa i gospodarki do standardów europejskich. Polska podpisała liczne dokumenty, deklaracje, w których znalazły się zapisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, polityki na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet, wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy w zakresie wynagradzania, awansowania, promowania kobiecej przedsiębiorczości itp. Jednakże wdrożenie nowych rozwiązań wymaga czasu, wielu zmian w przepisach prawa polskiego, a także inicjatywy samych pracodawców.

Przyszłość Polski, jej stabilny rozwój widziany jest przez pryzmat doświadczenia w najbliższym dwudziestoleciu państw rozwiniętych. Cel ten ma być osiągnięty

dzięki sprostaniu 10 kluczowym wyzwaniom zawartym w raporcie [*Polska 2030... 2009*, s. 7], takim jak:

- „wzrost i konkurencyjność,
- sytuacja demograficzna,
- wysoka aktywność zawodowa oraz adaptacyjność zasobów pracy,
- odpowiedni potencjał infrastruktury,
- bezpieczeństwo energetyczno-klimatyczne,
- gospodarka oparta na wiedzy oraz rozwój kapitału intelektualnego,
- solidarność i spójność regionalna,
- poprawa spójności społecznej,
- sprawne państwo,
- wzrost kapitału społecznego”.

W ramach wysokiej aktywności oraz adaptacyjności zasobów pracy wskazano konieczność „osiągnięcia przez wskaźnik zatrudnienia kobiet poziomu zbliżonego do poziomu wskaźnika zatrudnienia mężczyzn we wszystkich grupach wiekowych” [*Polska 2030... 2009*, s. 380]. Świadczy to, że poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy jest jednym z istotnych wyzwań, którego realizacja umożliwi Polsce wykorzystanie szansy wstąpienia na szybką ścieżkę modernizacji.

2. Problemy kobiet na polskim rynku pracy

Od momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej można zauważyć, że pozycja kobiet na rynku pracy ulega stopniowej poprawie. Jednakże w sferze zatrudnienia istnieją jeszcze dysproporcje między kobietami i mężczyznami.

W latach 2004–2008 wzrósł stopy zatrudnienia kobiet towarzyszył wzrost różnicy stopy zatrudnienia kobiet i mężczyzn (tabela 1).

Tabela 1. Stopa zatrudnienia według płci (w %) w latach 2004–2010

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kobiety	46,2	46,8	48,2	50,6	52,4	52,8	53,0
Mężczyźni	57,2	58,9	60,9	63,6	66,3	66,1	65,6
Różnica między kobietami i mężczyznami (w punktach %)	11,0	12,1	12,7	13,0	13,9	13,3	12,6
Ogółem	51,7	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3	59,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [*Employment Rate... 2011*].

W omawianym okresie powiększała się również dysproporcja między aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn. Porównując, badana wielkość w 2004 r.

wyniosła 47,9% dla kobiet i 62,7% dla mężczyzn, w 2008 r. odpowiednio 47,1% i 63,1%, a w III kw. 2010 r. 49% i 65% [Kobiety i mężczyźni... 2010b, s. 2].

Wśród aktywnych zawodowo w analizowanym okresie przeważały kobiety z wykształceniem: średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym i wyższym. Z roku na rok rosła liczba pracujących kobiet z wyższym wykształceniem. Przykładowo w 2005 r. – 1806 tys., w 2008 r. – 2203 tys., a w IV kw. 2009 r. – 2357 tys. Odpowiednio wśród pracujących mężczyzn z wyższym wykształceniem było: 1437 tys., 1666 tys., 1789 tys. [Aktywność ekonomiczna... 2009, s. 76–77; Aktywność ekonomiczna... 2010, s. 127].

Tabela 2. Stopa bezrobocia w latach 2004–2010 (w %)

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kobiety	20,0	19,2	14,9	10,4	8	8,7	10,0
Mężczyźni	18,2	16,6	13,0	9,0	6,4	7,8	9,3
Różnica między kobietami i mężczyznami (w punktach %)	1,9	2,6	1,9	1,4	1,6	0,9	0,7
Ogółem	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Unemployment Rate... dostęp: 2011].

Stopa bezrobocia wśród kobiet w 2004 r. wynosiła 20%, po czym zaczęła spadać i w 2010 r. bezrobocie wśród kobiet wyniosło 10,0%. Spadek ten dotyczył również mężczyzn i był wynikiem korzystnej sytuacji gospodarczej Polski. Jednakże jeśli chodzi o dysproporcję między liczbą bezrobotnych kobiet i mężczyzn, to ona w całym okresie utrzymywała się na poziomie niekorzystnym dla kobiet (tabela 2).

3. Konieczność przeciwdziałania stereotypom

W Polsce istnieje wyraźne zróżnicowanie ról kobiecych i męskich. Mężczyźnie przypisywana jest rywalizacja, dominacja i dążenie do sukcesu materialnego i prestiżowego, natomiast kobiety powinny być opiekuńcze, ukierunkowane na wartości takie, jak: szczęście rodzinne, więzi międzyludzkie, służba społeczeństwu [Co to znaczy być kobietą... 1995, s. 42–45].

Powyższe cząstkowe stereotypy przełożyły się na ogólny stereotyp Polek, a wręcz symbol matki Polki, który na przestrzeni lat ulegał pewnym modyfikacjom. W okresie międzywojennym i podczas II wojny światowej społeczeństwo polskie przypisywało kobietom tradycyjne role: matki i żony. Udziału Polek w życiu publicznym oczekiwano tylko w wyjątkowych sytuacjach, np. zagro-

zenia niepodległości [Walczeńska 1999, s. 53; *Co to znaczy być kobietą...* 1995, s. 24–25].

Po 1945 r. symbol matki Polki uległ przeobrażeniu. Obok pozytywnej strony stereotypu socjalistycznej Polki, która da sobie radę nawet na traktorze, była również strona negatywna. Kobiety, niezależnie od poziomu wykształcenia, stażu pracy, stanowiska itp., przegrały w rywalizacji z mężczyznami na rynku pracy pod względem dochodów uzyskiwanych z pracy. Musiały walczyć o uznanie swych kompetencji zawodowych i umiejętności [Co to znaczy być kobietą... 1995, s. 29–33; *Między rynkiem...* 2000, s. 44–54].

Wraz z upadkiem komunizmu i zmianami ustrojowymi dokonanymi po 1989 r. nastąpiły zmiany w sferze społecznej, propagowanie nowych wartości, postaw i wzorów osobowych. Oprócz tradycyjnego stereotypu matki Polki, w odzewie na apel: „Kobiety kształć się i róbć kariery [...], nie dajcie się nabrać na rzekomy luksus siedzenia w domu, rodzenia kolejnych dzieci i czekanie na pana-męża z gorącym obiadem”, pojawił się nowy wizerunek kobiety robiącej karierę, określanej mianem kobiety interesu, czy businesswoman, która świadomie rezygnuje z rodziny na rzecz rozwoju zawodowego. Cechuje ją przedsiębiorczość, operatywność, profesjonalizm [Co to znaczy być kobietą... 1995, s. 232–242].

Na pograniczu stereotypu matki Polki oraz kobiety business-woman powstał stereotyp kobiety idealnej. Idealna Polka powinna łączyć sukces zawodowy z udanym życiem rodzinnym [*Między rynkiem...* 2000, s. 66].

Przedstawione stereotypy stanowią źródło problemów dotyczących kobiety na polskim rynku pracy. Wśród nich można wymienić: segregację zawodową, problem „szklanego sufitu” i „lepkiej podłogi”, przewagę liczby bezrobotnych kobiet nad mężczyznami, nierówne traktowanie w procesie rekrutacji.

Zjawisko segregacji zawodowej występuje pod dwoma postaciami. Pierwszą z nich jest segregacja horyzontalna, według której aktywność zawodowa kobiet obejmuje tylko kilka dziedzin zatrudnienia, podczas gdy mężczyźni rozkłada się równomiernie na prawie wszystkie dziedziny. Drugą formą jest segregacja zawodowa w płaszczyźnie wertykalnej wyrażonej przez mniejszą liczbę kobiet w stosunku do mężczyzn na stanowiskach kierowniczych lub innych związanych z podejmowaniem decyzji [Korzec 2000, s. 251–264].

W Polsce kobiety opanowały zawody obejmujące rutynowe zajęcia urzędnicze, niewykwalifikowane zajęcia produkcyjne, pracę w administracji, pracę w usługach i w handlu [*Kobieta na rynku...* 2010]. Aktywność zawodowa Polek widoczna jest w sektorze publicznym i w działach związanych z infrastrukturą socjalną, czyli z opieką, aprowizacją, zdrowiem i higieną. Praca w tych sektorach nie wymaga stałego doksztalcania, pełnej dyspozycyjności, sztywnego reżimu czasowego, przez co ułatwia godzenie życia zawodowego z prywatnym. Konieczność sprostanania obowiązkom rodzinnym i domowym przez kobiety nie

tylko wpływa na samą decyzję o podjęciu pracy zawodowej, ale w dużym stopniu kształtuje jej dobór. Feminizacja zawodów związanych z nauczaniem, lecznictwem, opieką społeczną również stanowi odgrywanie roli matki Polki, jaką jest praca dla innych. Do społeczno-ekonomicznych skutków feminizacji niektórych zawodów zalicza się m. in. [*Feminizacja zawodów...* 2011]:

- utrwalanie stereotypowego podziału zajęć na męskie i kobiece,
- stereotypowe postrzeganie zawodów sprawia, że kobiety w zawodach tzw. męskich traktowane są mniej poważnie niż mężczyźni,
- utrwalanie zawodowej segregacji, według której zawody uważane za kobiece pozostają niżej opłacane i uważane są za mniej prestiżowe,
- utrwalanie stereotypów dotyczących płci, zgodnie z którymi kobieta ma dla gospodarki i rozwoju zawodowego mniejsze znaczenia niż mężczyzna.

Segregację zawodową w płaszczyźnie wertykalnej obrazują: zjawisko „szklanego sufitu”, czyli niewidzialnej bariery oddzielającej kobiety od najwyższych szczebli kariery, oraz zjawisko „lepkiej podłogi” odnoszące się do zawodów o niskim statusie, w których nie ma możliwości awansu [Brannon 2002, s. 395]. Zjawisko „lepkiej podłogi” tłumaczone jest również jako sytuacja, w której kobiety niezależnie od pozycji w hierarchii organizacyjnej awansują równie często co mężczyźni, ale za tę samą pracę otrzymują niższe stawki [Booth, Francesconi i Frank 2003, s. 295–322].

Na podstawie badań ankietowych wśród dużych, średnich i małych firm zgłoszonych do konkursu Firma Równych Szans w 2006 r., stwierdzono że takim „szklanym sufitem” oddzielającym kobiety od stanowisk kierowniczych w Polsce są:

- zinternalizowana skłonność do uznania dominacji męskiej, gdyż mężczyźni wychowani są od dziecka na osoby, które będą przewodzić, natomiast wychowanie kobiet ma na celu przygotowanie do roli przyszłej matki, a nie do funkcji kierowniczych, co potwierdza hipotezę, że role matki i żony pełnione przez kobiety wpływają na sytuację zawodową tej grupy;
- sposób, w jaki społeczeństwo jest zorganizowane, nie dopuszcza kobiet na kierownicze stanowiska. Mowa tu o tradycyjnym podziale ról narzuconym przez społeczeństwo;
- ograniczone wzorami kulturowymi możliwości wchodzenia w nieformalne układy, tzn. że kobiety nie mają dostępu do tych układów, które decydują o awansie [*Gender Index...* 2007, s. 67–77].

W III kw. 2010 r. kobiety stanowiły 37% wszystkich kierowników i menadżerów pracujących w Polsce. Według danych pochodzących z VIII Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń przeprowadzonego w 2010 r. wśród 101 014 osób, mediana wynagrodzeń mężczyzn kształtowała się na poziomie 4000 zł i była wyższa o 33% niż – kobiet (3000 zł). Na stanowiskach kierowniczych pensja kobiet wynosiła 4900 zł, z kolei mężczyzn 5600 zł. W przypadku najwyższego szczebla

zarządzania odnotowano największe dysproporcje: mediana wynagrodzeń kobiet dyrektorów lub członków zarządu wynosiła 9000 zł, mężczyźni 12 000 zł (różnica 25%). Wystąpiły również dysproporcje w zarobkach w zależności od poziomu wykształcenia: kobiety z tytułem magistra lub inżyniera otrzymywały płacę w wysokości 3500 zł, natomiast mężczyźni z tym samym tytułem 4180 zł (różnica 16%) [*Wynagrodzenia...* 2011].

Kolejne zjawisko, tj. przewaga liczby bezrobotnych kobiet nad liczbą bezrobotnych mężczyzn na polskim rynku pracy, stało się źródłem wielu badań. Ich celem była próba odpowiedzi na pytanie: czy można mówić o odmiennym postrzeganiu bezrobocia kobiet i mężczyzn, a jeśli tak, czy ma na to wpływ stereotyp kobiety? Przykładowo badania I. Reszke dowiodły, że w Polsce:

- w przypadku masowych zwolnień w pierwszej kolejności zwalniane są kobiety. Spowodowane jest to korzystaniem ze zwolnień na opiekę nad chorymi dziećmi;

- najczęstszymi zajęciami bezrobotnych kobiet są: obowiązki związane z prowadzeniem domu, natomiast bezrobotni mężczyźni wykazują starania o środki materialne poprzez handel, prace dorywcze;

- kobiety w porównaniu z mężczyznami lepiej znoszą brak pracy ze względu: na większą odporność psychiczną, tradycyjną rolę matki, czy gospodyni oraz brak obowiązku utrzymywania rodziny, gdyż rola ta tradycyjnie należy do mężczyzny [*Co to znaczy być kobietą...* 1995, s. 135–154].

Wpływ stereotypu na pozycję kobiety na polskim rynku pracy można również dostrzec w procesie rekrutacji. Kobietom zadawane są dodatkowe pytania, których nie zadaje się wcale bądź rzadko mężczyznom. W polskich przedsiębiorstwach kobiety częściej niż mężczyźni pytane są o stan cywilny, liczbę dzieci, plany prokreacyjne. Pracodawcy uzasadniają takie podejście do procesu rekrutacji trudnością, jaką stwarza dla firm utrata jednego z pracowników na okres np. ciąży. Ponadto twierdzą, że w momencie zamążpójścia pracownica staje się mniej dyspozycyjna i inwestowanie w nią staje się niecelowe [*Gender Index...* 2007, s. 43–54]. Z badania przeprowadzonego przez firmę Regus w 2010 r. wśród małych i dużych przedsiębiorstw tylko 36% badanych planuje w 2011 r. zatrudnić pracownice będące matkami (9% mniej niż w roku ubiegłym). Reszta pracodawców obawia się m.in. braku odpowiednich umiejętności, ograniczonej elastyczności pracujących matek itp. [*Spadają szanse...* 2011].

4. Praktyki umożliwiające poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy

Strategiczny plan poprawy sytuacji kobiet w obszarze polskiego rynku pracy powinien uwzględniać propagowanie wśród przedsiębiorców praktyk, które

istotnie przyczynią się do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć oraz wpłyną na wzrost stopy zatrudnienia kobiet. Praktyki te obejmują m.in. wdrażanie polityki równych szans.

Polityka równych szans, rozumiana jako: „działania przedsiębiorstwa mieszczące się w ramach strategii personalnej i mające na celu zapobieganie dyskryminacji i promowanie równości w miejscu pracy” [*Przewodnik dobrych praktyk...* 2007, s. 27] zyskuje coraz więcej zwolenników w środowisku polskich przedsiębiorców. Wśród dodatkowych przyczyn zainteresowania kwestią równości płci wymienia się: emigrację specjalistów do krajów Unii Europejskiej, starzenie się polskiego społeczeństwa, przepisy w kodeksie pracy zakazujące dyskryminacji w miejscu pracy, wyższy poziom wykształcenia wśród kobiet w stosunku do mężczyzn itp. Wdrażanie omawianej polityki w firmach, nie tylko przyczyni się do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, ale również stanowi źródło korzyści ekonomicznych dla pracodawcy.

Po pierwsze, na podstawie wielu badań wykazano istnienie korelacji między obecnością kobiet na stanowiskach kierowniczych firmy, a jej rentownością. Przykład stanowi badanie przeprowadzone w 2009 r. i 2010 r.: „Kobiety w spółkach rynku kapitałowego 2009 i Kobiety w spółkach giełdowych 2010”, wśród spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Stwierdzono, że spółki z ponad 30% udziałem kobiet w zarządzie i radzie nadzorczej częściej odnotowały nominalne wzrosty zarówno w wartości przychodów netto ze sprzedaży, jak i wartości aktywów za 2009 r. w porównaniu z 2008 r. niż przedsiębiorstwa nieposiadające w ogóle bądź poniżej 30% kobiet w zarządzie. Dowodzi to, że wyższy udział kobiet na najwyższych stanowiskach sprzyja lepszym wynikom finansowym firm [Lisowska 2010].

Po drugie, przedsiębiorca rezygnujący z kadry zróżnicowanej ze względu na płeć pozbawia się wartości dodanej wnoszonej przez kobiety, takich jak odmienne doświadczenia, wyznawane wartości, postawy itp. „Na rynku konsumenckim, im bardziej struktura personalna firmy odzwierciedla strukturę demograficzną rynku, tym lepiej może wyczuć nowe potrzeby na rynku i dostosować się do nich”. Ponadto wśród korzyści wyróżnia się: minimalizację ryzyka i kosztów związanych z kosztami pozwów sądowych o dyskryminację, pozytywny wpływ na źródło konkurencyjności firmy – pracowników, ograniczenie rotacji personelu i związanych z nią kosztów [*Przewodnik dobrych praktyk...* 2007, s. 33–34].

Coraz więcej przedsiębiorców dostrzega korzyści płynące z wdrażania polityki równych szans (tabela 3). Jest to niewątpliwie szansa dla Polski, aby zrealizować cel, jakim jest osiągnięcie przez wskaźnik zatrudnienia kobiet poziomu zbliżonego do poziomu wskaźnika zatrudnienia mężczyzn.

Tabela 3. Wybrane praktyki przeciwdziałające dyskryminacji i promujące równość w miejscu pracy implementowane w przedsiębiorstwach znajdujących się na „Liście najlepszych miejsc pracy Polska 2011”

Nazwa firmy	Inicjatywy
Microsoft Sp. z o.o. Branża IT/Software	<p>Program „Working Parent” ma na celu umożliwienie pracownikom posiadającym dzieci pogodzenie życia zawodowego z prywatnym i obejmuje m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – dodatkowe dni urlopu, – elastyczne godziny pracy, możliwość pracy w domu, – przestrzeganie prawa pracy związanego z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn, – bezpłatna opieka medyczna dla całej rodziny, – podnoszenie efektywności i jakości pracy przez prawidłowe zarządzanie ludźmi, – szkolenia i rozwój osób zarządzających zespołami.
EMC Computer Systems Poland Branża IT	<p>Program „Wszyscy ulepszamy organizację” jest inicjatywą polegającą na corocznym badaniu ankietowym Employee Satisfaction Measurement Survey wśród pracowników. W ankiecie pracownik ma szansę wyrazić własną opinię co do: możliwości rozwoju, polityki wynagradzania, równego traktowania, oceny kierownictwa, satysfakcji z wykonywanych obowiązków.</p>
Novartis Poland Pharma Branża biotechnologiczna i farmaceutyczna	<p>Równe szanse – Diversity & Inclusion: podjęcie kroków w celu wykluczenia dyskryminacji odnoszącej się do płci, religii, niesprawności, orientacji seksualnej lub pochodzenia etnicznego, podczas rekrutacji, promocji itp.</p> <p>Program „Mama, tata i ja” adresowany do pracowników będących rodzicami. Obejmuje: prywatną opiekę medyczną, elastyczny czas pracy, dodatkowy urlop macierzyński, dodatkowe ubezpieczenie na życie, warsztaty dla rodziców dotyczące wychowania dzieci, pracownica podczas urlopu macierzyńskiego może pozostać w kontakcie z firmą, korzystając z telefonu komórkowego i konta e-mailowego.</p>
Eli Lilly Polska Branża biotechnologiczna i farmaceutyczna	<p>Respektowanie zasady równych szans: o awansie decyduje wiedza, doświadczenie, umiejętności oraz zaangażowanie pracownika; duża liczba kobiet zajmujących stanowiska menedżerskie oraz zasiadających w zarządzie; prowadzenie polityki przyjaznej kobietom w ciąży i młodym matkom.</p> <p>Program „Badania opinii pracowników i grupy fokusowe”, w obrębie którego pracownicy biorą udział w globalnych badaniach korporacyjnych i lokalnych. Na podstawie badań lokalizowane są silne strony, obszary do rozwoju i zagadnienia najsilniej wpływające na zaangażowanie pracowników. Wyniki dyskutowane są w ramach grup fokusowych.</p> <p>Program „Planowanie kariery”, w ramach którego plan rozwoju stanowi integralną część corocznego procesu oceny pracowniczej.</p>
Amgen Sp. z o.o. Branża biotechnologiczna i farmaceutyczna	<p>Przyciąganie różnorodnych, kompetentnych i zaangażowanych ludzi oraz stwarzanie środowiska opartego na promowaniu integracji, szacunku, indywidualnej odpowiedzialności i różnorodności wartości.</p>

cd. tabeli 3

Nazwa firmy	Inicjatywy
Ochnik Sp. z o.o. Branża odzieżowa	Zachowywanie równowagi na linii życie prywatne – życie zawodowe.
Sabre Polska Sp. z o.o. Branża IT/Online Internet Services	Program obejmujący szeroki zakres korzyści dla pracowników i stałe udoskonalenia oferty świadczeń: pakiet medyczny dla każdego pracownika i ich rodzin, pokój dla mam, fundusz socjalny, możliwość pracy w domu i elastyczne godziny pracy itp.
Hochland Polska Sp. z o.o. Branża spożywcza	Elastyczne modele pracy. Pakiety świadczeń socjalnych. Program „Głód wiedzy – smak kompetencji”, którego celem jest rozwinięcie poprzez warsztatowe szkolenia rozumienia sensu procesów biznesowych w firmie, umiejętności komunikacyjnych, współpracy oraz elastycznego organizowania zadań zarówno pojedynczych osób, jak i całych grup.
Fiat Auto Poland S.A. Branża motoryzacyjna	Program „Inicjatywy integracyjne dla pracowników i ich rodzin”.
Alior Bank S.A. Branża bankowość/usługi finansowe	Program „Mama/tata w Aliorze” utworzony w celu troski o rozwój i dobre samopoczucie pracowników i ich dzieci.

Objaśnienie: Lista najlepszych pracodawców powstaje co roku na podstawie badania przedsiębiorstw pod kątem oceny środowiska pracy. Badanie przeprowadzane jest przez firmę The Great Place to Work Institute Polska przy współpracy z Giełdą Papierów Wartościowych w Warszawie, Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Rzeczpospolitą, Radiem Pin, CR Navigator, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Instytutem Odpowiedzialnego Biznesu, Polish Professional Women Network, qpracy.pl i StepStone.pl

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Microsoft Sp. z o.o., http://www.najlepszemiejscapracacy.pl/2011/2011/pdf/Microsoft%20Sp.%20z%20o.o.%20Profil%20i%20Dobre%20Praktyki_2011.pdf [dostęp: 17.10.2011]; EMC Computer Systems Poland, http://www.najlepszemiejscapracacy.pl/2011/2011/pdf/EMC%20Computer%20Systems%20Poland%20Profil%20i%20Dobre%20Praktyki_2011.pdf [dostęp: 17.10.2011]; Novartis Poland Pharma, http://www.najlepszemiejscapracacy.pl/2011/2011/pdf/Novartis%20Poland%20Pharma%20Profil%20i%20Dobre%20Praktyki_2011.pdf [dostęp: 17.10.2011]; Eli Lilly – Dobry Pracodawca dla Ambitnych, http://www.najlepszemiejscapracacy.pl/2011/2011/pdf/Eli%20Lilly%20Polska%20Profil%20i%20Dobre%20Praktyki_2011.pdf [dostęp: 17.10.2011]; AMGEN, http://www.amgen.pl/oamgen/nasza_misja_i_wartosci.html [dostęp: 17.10.2011]; OCHNIK Sp. z o.o., http://www.najlepszemiejscapracacy.pl/2011/2011/pdf/OCHNIK%20Sp.%20z%20o.o.%20o.o.%20Profil%20i%20Dobre%20Praktyki_2011.pdf [dostęp: 17.10.2011]; Sabre Polska, http://www.najlepszemiejscapracacy.pl/2011/2011/pdf/Sabre%20Polska%20Sp.%20z%20o.o.%20Profil%20i%20Dobre%20Praktyki_2011.pdf [dostęp: 18.10.2011]; Hochland Polska Sp. z o.o., http://www.najlepszemiejscapracacy.pl/2011/2011/pdf/Hochland%20Polska%20Sp.%20z%20o.o.%20Profil%20i%20Dobre%20Praktyki_2011.pdf [dostęp: 18.10.2011]; FIAT AUTO POLAND, http://www.najlepszemiejscapracacy.pl/2011/2011/pdf/Fiat%20Auto%20Poland%20S.A.%20Profil%20i%20Dobre%20Praktyki_2011.pdf [dostęp: 18.10.2011], Alior Bank, <http://www.najlepszemiejscapracacy.pl/2011/2011/pdf/Alior%20Bank%20S.A.%20Profil%20i%20Dobre%20Praktyki%202011.pdf> [dostęp: 18.10.2011]].

Jednym z narzędzi służących monitorowaniu równości płci w miejscu pracy jest wskaźnik Gender Index. Został opracowany w ramach projektu Gender Index, realizowanego przez partnerstwo zarządzane przez UNDP w ramach drugiej rundy Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jest pierwszym w Polsce narzędziem, które bada w skali mikro, tzn. z perspektywy miejsca pracy, obszary nierównego traktowania ze względu na płeć i służy monitorowaniu miejsca pracy w zakresie równości szans. Do obszarów badawczych, analizowanych przez ten wskaźnik należą: rekrutacja, dostęp do awansów, ochrona przed zwolnieniem, dostęp do szkoleń, wynagrodzenia za pracę, ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem oraz możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi [*Monitorowanie równości kobiet...* 2007, s. 8–20].

5. Zakończenie

Postrzeżenie kobiet przez pryzmat stereotypów, a tym samym dyskryminacja ze względu na płeć na rynku pracy, może oznaczać dla pracodawcy częściową bądź całkowitą utratę korzyści płynących z ich pracy. Kobiety coraz częściej świadome są swojej gorszej pozycji na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami. Może to prowadzić do spadku zadowolenia z pracy, a tym samym do spadku efektywności ich pracy, co nie jest w interesie pracodawcy. Podstawą funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa w sferze doboru pracowników, ich wynagradzania, rozwoju powinno być unikanie stereotypowego grupowania kobiet i mężczyzn jako dwóch kategorii o odmiennych predyspozycjach. Podejście zindywidualizowane do każdego z pracowników stanowi możliwość maksymalnego wykorzystania potencjału reprezentowanego przez nich z korzyścią dla firmy i poszczególnych jednostek, a tym samym dla polskiej gospodarki. Pracodawcy powinni rozwijać, wspierać, awansować swoich wartościowych pracowników, jeśli chcą być konkurencyjni na rynku. Wdrażanie polityki równych szans powinno w dużym stopniu przyczynić się do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć oraz wpłynąć na wzrost stopy zatrudnienia kobiet.

Trzeba pamiętać, że oprócz działań podejmowanych w samych przedsiębiorstwach dla poprawy sytuacji kobiet konieczna jest polityka prorodzinna. Poprawa warunków ekonomicznych poprzez liczne ulgi podatkowe, płacowe dodatki dla rodzin posiadających dzieci, ale także zwiększenie liczby przedszkoli, żłobków ułatwiłyby kobietom funkcjonowanie na rynku pracy.

Literatura

- Aktywność ekonomiczna ludności* [2009], GUS, III kwartał 2008, Departament Pracy GUS, Warszawa.
- Aktywność ekonomiczna ludności* [2010], GUS, IV kwartał 2009, Departament Pracy GUS, Warszawa.
- Booth A., Francesconi M., Frank J. [2003], *A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender*, „European Economic Review”, vol. 47.
- Brannon L. [2002], *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Co to znaczy być kobietą w Polsce* [1995], red. A. Titkow, H. Domański, PAN, Warszawa.
- Employment Rate by Gender* [2011], Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en> (dostęp: 15.10.2011).
- Feminizacja zawodów – proces nie zawsze korzystny dla kobiet?* [2011], www.rowniwpracy.gov.pl/plik/id.307.pdf (dostęp: 16.10.2011).
- Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy* [2007], red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa.
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* [2010], GUS, Departament Pracy GUS, Warszawa.
- Kobieta na rynku pracy* [2010], Sedlak & Sedlak, <http://www.rynekpracy.pl/kobieta-na-ryнку-pracy.pdf> (dostęp: 16.10.2011).
- Korzec R. [2000], *The Glass Ceiling in Law Firms: A Form of Sex-Based Discrimination*, „Journal of Employment Discrimination Law”, vol. 2, nr 3.
- Lisowska E. [2010], *Kobiety w spółkach giełdowych i rentowność firmy*, „Kobieta i Biznes”, nr 1–4.
- Między rynkiem a etatem* [2000], red. M. Marody, Scholar, Warszawa.
- Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy* [2007], red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa.
- Polska 2030 – Wyzwania Rozwojowe* [2009], red. M. Boni, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
- Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans* [2007], Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa.
- Spadają szanse pracujących matek* [2011], <http://www.egospodarka.pl/61266,Spadajaszanse-pracujacych-matek,1,39,1.html> (dostęp: 16.10.2011).
- Unemployment Rate by Gender* [2011], Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables (dostęp: 15.10.2011).
- Walczevska S. [1999], *Damy, rycerze, feministki*, Wydawnictwo „eFKA”, Kraków.
- Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2010 roku* [2011], Sedlak & Sedlak, <http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2211> (dostęp: 16.10.2011).

Streszczenie

Poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy stanowi jeden z kluczowych problemów, których rozwiązanie umożliwi Polsce wykorzystanie szansy wstąpienia na szybką ścieżkę modernizacji. Wiele negatywnych zjawisk, jakie występują na rynku pracy, spowodowanych jest tradycyjnym postrzeganiem kobiety w Polsce, głównie jako matki i żony. W arty-

kule omówione zostały dysproporcje między kobietami i mężczyznami w sferze zatrudnienia w okresie od wstąpienia Polski do Unii Europejskiej. Przedstawiono także następujące stereotypy Polek: matka Polka, kobieta interesu oraz kobieta idealna jako przyczyny takich zjawisk jak: segregacja zawodowa, problem „szklanego sufitu” i „lepkiej podłogi”, przewaga liczby bezrobotnych kobiet w stosunku do mężczyzn, nierówne traktowanie w procesie rekrutacji. Najważniejszym wnioskiem płynącym z rozważań jest konieczność zwalczania w przedsiębiorstwach stereotypowego postrzegania kobiet i mężczyzn jako dwóch kategorii pracowników o odmiennych predyspozycjach. Aby ten cel osiągnąć ważne jest propagowanie wdrażania polityki równych szans w polskich firmach.

Słowa kluczowe: segregacja zawodowa, feminizacja zawodów, zjawisko „szklanego sufitu”, zjawisko „lepkiej podłogi”, polityka równych szans, wskaźnik Gender Index.

Women in the Labour Market and the Challenge for Poland

The report “Poland 2030 – Development Challenges” shows that improving the situation of women in the labour market is a key challenge, as doing so will allow Poland to ride the fast track of modernisation. A number of problems women have on the labour market are caused by the traditional perception of woman as mother and wife. The article first presents the disparities between men and women in employment during the period of Polish accession to the European Union. Furthermore, the main stereotypes of Polish women: Polish Mother, businesswoman and the ideal woman, are presented as the cause of the phenomenon called occupational segregation, “the glass ceiling”, “the sticky floor”, the predominance of unemployed women over men, and unequal treatment in the recruitment process. The key finding of this article is that companies must combat the stereotypical grouping of men and women as two categories of workers with different predispositions. To achieve this goal it is important to promote the implementation of equal employment opportunity policies in Polish companies.

Keywords: occupational segregation, feminisation of professions, “the glass ceiling”, “the sticky floor”, the equal opportunities policy, Gender Index.