

THE WORLD BANK
BANK ŚWIATOWY

29205

**Gender and Economic
Opportunities in Poland:
Has Transition left Women Behind?**

**Płeć a możliwości
ekonomiczne w Polsce:
czy kobiety straciły na transformacji?**



Raport Nr 29205

POLSKA

Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?

15 marca 2004

**Departament Walki z Ubóstwem i Zarządzania Gospodarką
Region Europy i Azji Środkowej**



Dokument Banku Światowego

WALUTA I JEDNOSTKI PRZELICZENIOWE

(Kurs wymiany walut z dnia 15 marca 2004 roku)

Jednostka przeliczeniowa = Złoty (PLN)

1,00 USD = 3,904 PLN

AKRONIMY I SKRÓTY

BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
CBOS	Centrum Badania Opinii Społecznej
EBRD	Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju (European Bank of Reconstruction and Development)
EEC	Kraje Europy Wschodniej (Eastern European Countries)
UE	Unia Europejska
GUS	Główny Urząd Statystyczny
KUP	Krajowy Urząd Pracy
BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
MGPIPS	Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej
NDC	Notional Defined Constitution
NFBWO	National Foundation for Women Business Owners
NGO	Organizacje pozarządowe (Non-governmental Organization)
OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organization for Economic Cooperation and Development)
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PiS	Prawo i Sprawiedliwość
PO	Platforma Obywatelska
PSL	Polskie Stronnictwo Ludowe
PSWF	Polskie Stowarzyszenie Właścicieli Firm
REGON	Numer identyfikacyjny krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej
SLD-UP	Sojusz Lewicy Demokratycznej-Unia Pracy
MSP	Małe i średnie przedsiębiorstwa
SOCO	Społeczne koszty transformacji w Europie Środkowej (Social Costs of Transformation in Central Europe)
USAID	Agencja Stanów Zjednoczonych Ameryki do spraw Międzynarodowego Rozwoju (United States Agency for International Development)
UW	Unia Wolności
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Rok podatkowy

1 stycznia – 1 grudnia

Wiceprezes:	Shigeo Katsu
Dyrektor Krajowy:	Roger Grawe
Dyrektor Sektora:	Cheryl Gray
Kierownik Sektora:	Asad Alam
Lider Zespołu:	Pierella Paci

SPIS TREŚCI

PODZIĘKOWANIA.....	VI
STRESZCZENIE.....	VII
A. Informacje wstępne.....	vii
B. Najważniejsze ustalenia.....	ix
1. WPROWADZENIE.....	1
Literatura.....	5
2. STEREOTYPOWE POSTRZEGANIE RÓL KOBIEI I MĘŻCZYŹN JAKO WYZNACZNIK KARIER ZAWODOWYCH I FUNKCJONOWANIA NA RYNKU PRACY.....	6
A. Pojęcie i struktura stereotypów związanych z płcią.....	6
B. Negatywne stereotypy o pracy zawodowej kobiet.....	8
C. Negatywne zjawiska i bariery w pracy zawodowej kobiet z perspektywy stereotypów płci.....	13
Literatura.....	17
3. ROZWIĄZANIA PRAWNO-INSTYTUCJONALNE W ZAKRESIE POLITYKI SPOŁECZNEJ – STYMULATOR CZY BARIERA ZATRUDNIENIA KOBIEI?	19
A. Aktywność zawodowa kobiet w okresie transformacji. Tendencje ogólne....	19
B. Rozwiązania prawno-instytucjonalne w zakresie polityki rodzinnej mające na celu ułatwienie godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi.....	28
C. Inne świadczenia społeczne.....	39
D. Placówki opieki nad dziećmi.....	41
E. Streszczenie.....	43
Literatura.....	45
4. PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ KOBIEI W POLSCE.....	47
A. Analiza stanu przedsiębiorczości kobiet.....	47
B. Dostęp do źródeł finansowania.....	60
C. Dostęp do programów rozwoju przedsiębiorczości.....	62
D. Dostęp kobiet do szkoleń i kształcenia ustawicznego.....	65
E. Wnioski końcowe.....	66
Literatura.....	68
5. BARIERY I OGRANICZENIA KARIER KOBIEI - WYNIKI BADAŃ NAD ZJAWISKIEM „SZKLANEGO SUFITU”	70
A. Kariery kobiet – krótki raport współczesny.....	70
B. Informacja o badaniu.....	74
C. Bariery kobiecych karier.....	78

D. Bariery pierwszego stopnia: bariery wewnętrzne.....	79
E. Bariery drugiego stopnia: uwikłanie w role tradycyjne.....	80
F. Bariery trzeciego stopnia: przeszkody zewnętrzne.....	82
G. Podsumowanie.....	89
Literatura.....	93
6. KOBIETY W POLSKIM SYSTEMIE EMERYTALNYM.....	94
A. Wprowadzenie.....	94
B. Krótka charakterystyka sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce.....	95
C. Kobiety w polskim systemie emerytalnym przed reformą – w świetle prawa.....	96
D. Emerytury ze „starego” systemu emerytalnego w świetle statystyki.....	98
E. Sytuacja kobiet w “nowym” systemie emerytalnym.....	101
F. Podsumowanie i rekomendacje.....	107
Literatura.....	109
7. SPOŁECZNO-EKONOMICZNA SYTUACJA KOBIET WIEJSKICH W POLSCE.....	110
A. Aktywność zawodowa kobiet.....	110
B. Kobieta w wiejskim gospodarstwie domowym.....	114
C. Warunki mieszkaniowe.....	116
D. Rola rodzinna kobiet.....	116
E. Zabezpieczenia socjalne na wsi.....	117
F. Rola obywatelska kobiet i ich organizacje.....	118
G. Nowe technologie informacyjne na obszarach wiejskich.....	121
H. Podsumowanie.....	123
Literatura:.....	126
8. KOLEJNY ETAP: REKOMENDACJE I ZALECENIA	128
A. Wnioski wynikające z raportu.....	128
B. Dotychczasowe dokonania i ich konsekwencje.....	131
C. Zaplanowane działania.....	133
D. Program jako odpowiedź na zalecenia i rekomendacje.....	134
Literatura.....	136
ZAŁĄCZNIK	137
A. Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet: Najważniejsze cele.....	137
Spis tabel:	
Tabela 1: Różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym i prywatnym według poziomu wykształcenia.....	viii
Tabela 2: Udział kobiet w ogólnej populacji osób samozatrudnionych w Polsce i wybranych krajach UE (uśrednione dane za lata 1990-97).....	viii
Tabela 3.1: Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 1995–2002.....	20
Tabela 3.2: Kobiety i mężczyźni pracujący w sektorach gospodarki narodowej w latach 1992-2002.....	21

Tabela 3.3: Kobiety i mężczyźni pracujący według wybranych sekcji EKD w latach 1994-2001 (w odsetkach).....	22
Tabela 3.4: Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników pełnozatrudnionych według sektorów własności, płci i wielkości zakładów w październiku 2001 r.	23
Tabela 3.5: Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników pełnozatrudnionych według sektorów własności, płci oraz poziomu wykształcenia w październiku 2001 r.	24
Tabela 3.6: Czas pracy w sektorze publicznym i prywatnym (w 2000 r.).....	33
Tabela 3.7: Potencjalne obciążenie kosztowe pracodawcy kosztami zatrudnienia kobiet	36
Tabela 3.8: Liczba świadczeń społecznych z tytułu urodzenia i opieki nad dzieckiem	37
Tabela 4.1: Pracujący ogółem i na rachunek własny poza rolnictwem, w tym kobiety	48
Tabela 4.2: Zmiany w liczbie pracujących na rachunek własny i pomagających członków rodzin w latach 1998 i 2002.....	49
Tabela 4.3: Pracodawcy i pracujący na rachunek własny poza rolnictwem indywidualnym według płci w 1985 r. i 1998 r. (w tys.).....	50
Tabela 4.4: Udział kobiet wśród ogółu samozatrudnionych w Polsce i wybranych krajach UE (przeciętny dla lat 1990-1997).....	51
Tabela 4.5: Struktura kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek według wieku, poziomu wykształcenia i branży (w procentach).....	54
Tabela 6.1: Przeciętne wynagrodzenie brutto według płci i zawodu 2001 r.	95
Tabela 6.2: Struktura stażu naliczana dla emerytur przyznanych w 2002 roku w ZUS według płaci świadczeniobiorców.	99
Tabela 6.3: Wysokość przyszłych emerytur kobiet i mężczyzn w zależności od wieku emerytalnego w relacji do emerytury przeciętnej, przy założeniu uniwersalnych tablic życia w II i II filarze emerytalnym.	104
Tabela 6.4: Wysokość przyszłych emerytur kobiet i mężczyzn w zależności od wieku emerytalnego w relacji do emerytury przeciętnej, przy założeniu różnych tabel życia w II filarze emerytalnym.	105
Tabela 7.1: Sytuacja kobiet wiejskich na rynku pracy (stan w III kwartale 2001r. w I i III kwartale 2002)	111
Tabela 7.2: Udział pracujących kobiet według wybranych sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności w III kwartale 2002 r.....	112
Tabela 7.3: Radni organów jednostek samorządu terytorialnego.	119
Tabela 8.1: Zalecenia i rekomendacje Banku Światowego: aktualny stan realizacji	135

Spis wykresów:

Wykres 3.1: Stopa bezrobocia wg płci w latach 1992-2002.....	25
Wykres 3.2: Liczba osób korzystających z urlopu wychowawczego (w tys.).....	37
Wykres 6.1: Struktura według wysokości podstaw wymiaru emerytur przyznanych w 2002 roku (%%).....	100
Wykres 6.2: Struktura według wysokości emerytur przyznanych w 2002 roku (%%).....	100
Wykres 6.3: Dalsze trwanie życia dla mężczyzn i kobiet w wieku 65 lat w latach 2003-2050.....	103

Spis ramek:

Ramka 1: Niektóre obszary gospodarki, na których dochodzi do występowania różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn.....	vii
---	-----

Ramka 4.1: Główne motywacje do założenia własnej firmy.....	55
Ramka 4.2: Przedsiębiorcy według zewnętrznych czynników wpływających na decyzje o założeniu własnej firmy	56
Ramka 6.1: Główne elementy reformy emerytalnej:.....	101
Ramka 8.1: Niektóre obszary gospodarki, na których dochodzi do występowania różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn.....	129
Ramka 8.2: Przyczyny bezrobocia wśród kobiet.....	132
Ramka 8.3: Podsumowanie pierwszego etapu Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet.....	133

PODZIĘKOWANIA

Prezentowany raport jest efektem pracy wielu osób, między innymi Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, licznych ekspertów z Polski, a także zespołu specjalistów Banku Światowego. Zespół Banku Światowego pragnie złożyć podziękowania wszystkim przedstawicielom Rządu i pracownikom pozarządowym, którzy przyczynili się do powstania raportu. Funkcję Koordynatora ze strony Pełnomocnika do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn pełniła Katarzyna Tyman-Koc. Wśród polskich ekspertów pragniemy wymienić następujące osoby: Eugenia Mandal, Bożena Balcerzak-Paradowska, Ewa Lisowska, Bogusława Budrowska, Irena Wóycicka, Maria Parlińska i Janina Sawicka. W zespole Banku Światowego pracowali: Pierella Paci (lider zespołu zadaniowego), Marzena Kulis (koordynator programów na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn w Polsce), oraz Beata Płonka.

Raport, który przedstawiamy czytelnikom został opracowany w ramach opracowania „Wzrost, Zatrudnienie i Standardy Życia w Polsce Doby Akcesji”, a wstępne ustalenia raportu były prezentowane podczas warsztatów organizowanych w ramach konsultacji dla tego opracowania. W serii warsztatów brało udział wielu specjalistów rządowych, decydentów politycznych, przedstawicieli organizacji społeczeństwa obywatelskiego i uczelni wyższych. Tą drogą składamy im serdeczne podziękowania.

Przebieg prac nad raportem nadzorowali: Roger Grawe, Dyrektor Krajowy, Cheryl Gray, Dyrektor Sektora, oraz Asad Alam, Kierownik Sektora. Zespół Banku pragnie wyrazić swoją wdzięczność wobec wszystkich pracowników warszawskiego biura Banku za okazane wsparcie i pomoc podczas prac nad realizacją tego projektu.

STRESZCZENIE

1. Niniejsze opracowanie przedstawia najbardziej istotne różnice pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do możliwości rozwoju ekonomicznego, a także omawia przyczyny tych nierówności na tle kontekstu politycznego i społeczno-gospodarczego. W opracowaniu opisano główne obszary legislacji, na których występują rozbieżności w statusie kobiet i mężczyzn. Autorzy opracowali również zalecenia i sugestie mające na celu poprawę sytuacji w poszczególnych obszarach.

A. INFORMACJE WSTĘPNE

2. W Polsce położenie kobiet aktywnych zawodowo jest nadal w znacznym stopniu uzależnione od podwójnej roli, jaką kobiety mają spełniać zgodnie z powszechnie dominującym, stereotypowym wzorcem życia rodzinnego. Wspomniany model zakłada, że kobieta musi łączyć karierę zawodową z obowiązkami rodzinnymi, zwłaszcza w zakresie oczekiwań społecznych dotyczących roli kobiety jako matki i opiekunki osób starszych. Poza tym, status kobiet w życiu zawodowym jest upośledzony z uwagi na deficyt środków publicznych, który na przestrzeni ostatniej dekady miał negatywny wpływ na rozwój instytucjonalnej opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, a także ze względu na poglądy na temat kobiet, które mogą potencjalnie ograniczać dostęp kobiet do zatrudnienia oraz awansu zawodowego. W rzeczy samej, stereotypy kulturowe znalazły swoje odzwierciedlenie w dyskryminujących przywilejach na obszarze prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. W Ramce 1 znajduje się zestawienie najważniejszych obszarów gospodarki, na których dochodzi do występowania różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn.

Ramka 1: Niektóre obszary gospodarki, na których dochodzi do występowania różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn

- Poziom zatrudnienia wśród mężczyzn (50,8 procenta w roku 2002) wciąż jest wyższy, niż w przypadku kobiet (38,9 procenta).
- Kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin (13% kobiet, w porównaniu do 9% mężczyzn).
- Liczba bezrobotnych mężczyzn nieznacznie przewyższa liczbę bezrobotnych kobiet, ale w przypadku długoterminowego bezrobocia liczba dotkniętych nim kobiet jest wyższa od liczby mężczyzn (45,5 procenta dla mężczyzn w porównaniu do 50,7 procenta dla kobiet).
- Nieobecność w pracy spowodowana chorobą pracownika w przypadku mężczyzn pociąga za sobą wyższe koszty dla pracodawcy, gdyż koszty zasiłku opiekuńczego na dzieci pokrywane są przez fundusze ubezpieczeniowe.
- Średnie wynagrodzenie w przypadku kobiet jest o około 20 procent niższe niż w przypadku mężczyzn. Wielkość świadczeń emerytalnych jest w przypadku kobiet o 30 procent niższa, co wynika z innego wieku emerytalnego dla kobiet (60 lat) i dla mężczyzn (65 lat), jak również z niższej podstawy wynagrodzenia oraz dłuższych okresów bezrobocia, jakie obserwuje się w przypadku kobiet.

3. Chociaż cechą charakterystyczną wszystkich państw przechodzących transformację ustrojową jest brak odpowiednio silnego nacisku na promowanie równego statusu kobiet i mężczyzn, w przypadku Polski rozpowszechnianie tej idei spotyka się ze szczególnymi utrudnieniami z powodu uwarunkowań kulturowych i religijnych, według których wizerunek kobiety opiera się przede wszystkim na roli wychowawczynie dzieci i strażniczki ogniska domowego. Wiele kobiet zatrudnionych w sektorze publicznym i w gałęziach gospodarki tradycyjnie uznawanych za typowo kobiece (edukacja, służba zdrowia) nie odniosło korzyści z procesu transformacji. Tabela 1 przedstawia różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, w pierwszych latach XXI wieku.

Tabela 1: Różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym i prywatnym według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Wskaźnik zarobków kobiet/mężczyzn	
	Sektor publiczny	Sektor prywatny
Wyższe	74,3	74,9
Policealne	77,1	85,5
Średnie zawodowe	76,0	81,3
Średnie ogólne	87,0	82,0
Zawodowe	61,9	73,9
Podstawowe i niższe	63,9	79,5

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, październik 2001.

4. Pomimo opisanych wyżej trudności, na przestrzeni ostatniej dekady ekonomiczna aktywność kobiet znacznie się rozwinęła: pomiędzy rokiem 1985 i 1998 liczba kobiet prowadzących własną firmę poza rolnictwem wzrosła pięciokrotnie, podczas gdy w podobnym okresie ten sam wskaźnik w przypadku mężczyzn uległ zaledwie podwojeniu. Na obszarach wiejskich młode kobiety rozwinęły wiele inicjatyw gospodarczych, zwłaszcza w działalności rzemieślniczej, agroturystyce, przetwórstwie oraz sprzedaży produktów rolnych. Obecnie udział kobiet w ogólnej populacji osób samozatrudnionych w Polsce należy do najwyższych na tle innych państw europejskich. (Tabela 2).

Tabela 2: Udział kobiet w ogólnej populacji osób samozatrudnionych w Polsce i wybranych krajach UE (uśrednione dane za lata 1990-97)

Kraj	Udział w procentach
Belgia	28,9
Finlandia	31,1
Francja	26,0
Grecja	19,4
Hiszpania	26,8
Holandia	32,8
Irlandia	20,1
Niemcy	28,3
Szwecja	25,7
Wielka Brytania	24,8
Włochy	23,4
POLSKA	34,0

Źródło: OECD Small and Medium Enterprise Outlook, 2000, obliczenia oparte na danych z Roczników Statystycznych GUS.

B. NAJWAŻNIEJSZE USTALENIA

5. Najważniejsze ustalenia prezentowanego opracowania, zgodnie z tym, co powiedziano w niniejszym raporcie, przedstawiono poniżej w punktach.

- W ogólnym ujęciu, polski system prawny zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do pracy, szkolenia zawodowego oraz awansu, jak również warunków pracy. Pomimo tego, istnieje szereg różnic w tym zakresie pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn – wynikają one z tradycyjnego pojmowania roli kobiet, które ponoszą odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi oraz osobami starszymi i niepełnosprawnymi, a także za położenie materialne rodziny.
- Kobiety, zarówno pracujące jak i bezrobotne, legitymują się generalnie wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni, a kobiety pozostające bez zatrudnienia częściej kończą kursy i szkolenia zawodowe w porównaniu do mężczyzn.
- W porównaniu do mężczyzn, kobiety znajdują się w znacznie gorszym położeniu jeżeli chodzi o dochody z pracy, świadczenia emerytalne i perspektywy awansu zawodowego.
- Wśród osób pracujących w zawodach sektora publicznego o niskim statusie społecznym (edukacja, służba zdrowia, opieka społeczna) przeważają kobiety.
- Chociaż ostatnio wskaźnik bezrobocia wśród mężczyzn przekroczył poziom analogicznego wskaźnika dla kobiet, w przypadku długoterminowego bezrobocia nadal dominują kobiety.
- Pomimo tego, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni są uprawnieni do pobierania większości świadczeń związanych z łączeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych, najczęściej korzystają z nich kobiety, ponieważ dominujący model rodziny zakłada, że to właśnie kobieta jest odpowiedzialna za opiekę nad członkami rodziny.
- Kobiety przejawiają więcej inicjatywy jeżeli chodzi o działalność gospodarczą, zarówno na terenach miejskich, jak i wiejskich. Pomimo tego, na obszarach miejskich dwa razy więcej mężczyzn niż kobiet zakłada własną firmę, a na terenach wiejskich liczba mężczyzn prowadzących własną działalność gospodarczą jest o 35 procent wyższa od liczby kobiet. Chociaż liczba kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą na obszarach miejskich wzrosła w latach 1995-1998 pięciokrotnie, nadal jest dwa razy niższa od liczby mężczyzn. Patrząc na uśrednione dane, firmy prowadzone przez kobiety są z reguły nieco mniejsze od tych prowadzonych przez mężczyzn. Poza tym, kobiety najczęściej wybierają działalność w handlu i usługach.
- Aktywność kobiet mieszkających na obszarach wiejskich na rynku pracy wzrosła, ale ich obowiązki wciąż uzależnione są od tradycyjnego podziału ról panującego w gospodarstwie rolnym, co oznacza, że na barkach

kobiety spoczywa odpowiedzialność za opiekę nad członkami rodziny, zarządzanie domowym budżetem oraz prace rolne.

- Działalność kobiet na scenie politycznej i ich udział w podejmowaniu kluczowych decyzji pozostają bardzo ograniczone; tylko nieliczne kobiety piastują wysokie i prestiżowe stanowiska w gospodarce i polityce.

6. Niniejszy raport zawiera szereg zaleceń i sugestii, które mogą pomóc w likwidowaniu istniejących różnic i w tworzeniu strategii zwalczania ubóstwa. Wspomniane zalecenia i sugestie dotyczą między innymi zmian pewnych aktów prawnych i walki ze stereotypami, poniżej przedstawiono niektóre z nich:

- Ustawy i przepisy w zakresie kilku obszarów dotyczących kobiet aktywnych zawodowo: kwestia tego samego progu emerytalnego dla kobiet i mężczyzn; elastyczne ramy zatrudnienia, pozwalające kobietom na łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych; system pożyczek i kredytów dla kobiet rozpoczynających działalność gospodarczą, będący rodzajem rekompensaty za ograniczony dostęp kobiet do rynku pracy; ustawiczne kształcenie zawodowe dla kobiet-przedsiębiorców; a także lepiej rozwinięta sieć instytucjonalnej opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny wymagającymi opieki ze strony kobiet.
- Stereotypy społeczne mogą potencjalnie ograniczać wpływ wprowadzanych w życie przepisów działających na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn, stąd potrzeba zmian w programach nauczania, kontrola metod rekrutacji i selekcji pracowników, a także popularyzacja idei obiektywnej, neutralnej oceny pracownika w miejscu pracy.

7. Opinia publiczna w Polsce jest gotowa zaakceptować tego rodzaju zmiany: wyniki niedawno przeprowadzonych sondaży pokazują, że przytłaczająca większość respondentów popiera ideę równych praw dla kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i zawodowym, włączając w to działalność polityczną kobiet (95,8 procenta), sprawowanie przez kobiety funkcji kierowniczych (94,9 procenta), oraz kwestię równości płac (93,4 procenta). Występowanie dyskryminacji skierowanej przeciwko kobietom zauważa 32 procent mężczyzn i 50 procent kobiet, ponad 92 procent respondentów opowiada się za skuteczniejszą polityką rządu w zakresie promowania równych szans i równego statusu dla kobiet i mężczyzn, a także za walką z praktyką dyskryminacji kobiet. W świetle tych ustaleń, polski rząd podjął decyzję o wprowadzeniu w życie postanowień Szczytu Pekińskiego, dotyczących równych szans dla kobiet i mężczyzn, oraz ustanowił urząd 'Pełnomocnika do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn'. W grudniu 2003 roku Pełnomocnik ogłosił rozpoczęcie drugiego etapu 'Narodowego Planu Działań na rzecz Kobiet' na lata 2003-2005, etap pierwszy obejmował lata 1997-2001.

1. WPROWADZENIE

1.1 Żadna analiza sytuacji ekonomicznej dowolnego kraju nie może być uznana za kompletną, jeżeli zabraknie w niej aspektu porównania położenia kobiet i mężczyzn z punktu widzenia rozwoju społecznego. Istnieją liczne dowody na potwierdzenie tezy mówiącej o tym iż, wzrost gospodarczy może nawet zostać zahamowany przez czynniki związane z występowaniem nierówności między kobietami i mężczyznami w dostępie do rynku pracy i świadczeń pracowniczych. Polityka państwa w tym zakresie nakłada się na ogólne decyzje polityczne i uwarunkowania kulturowe panujące w danym kraju.

1.2 W okresie powojennym w krajach Europy Środkowej i Wschodniej udział kobiet w działalności politycznej i gospodarczej był z reguły wyższy niż w krajach Europy Zachodniej. W okresie transformacji nierówności między kobietami i mężczyznami stały się bardziej widoczne, a w wyniku dyskryminacji położenie kobiet w społeczeństwach post-komunistycznych uległo znacznemu pogorszeniu. Pod wieloma względami rola kobiet w gospodarce upodobniła się do standardów panujących w Europie Południowej, a nie do krajów skandynawskich, w których intensywnie promuje się politykę egalitaryzmu. Sytuacja kobiet na rynku pracy w społeczeństwach post-komunistycznych jest też konsekwencją faktu, że państwo wycofało się z prowadzenie opiekuńczej polityki w dziedzinie ochrony zdrowia oraz opieki nad osobami niepełnosprawnymi i ubogimi (Central and Eastern Europe in Transition - Europa Środkowa i Wschodnia w dobie transformacji, 2002), a dodatkowy wpływ wywierają na nią utrwalone stereotypy kulturowe oraz brak odpowiedniej polityki penalizującej praktyki dyskryminacyjne. W związku z ostatnim ze wspomnianych elementów pojawiły się, między innymi, dyskryminujące ogłoszenia o pracę, a także przypadki upowszechniania upokarzającego wizerunku kobiet.

1.3 Chociaż cechą charakterystyczną wszystkich państw przechodzących transformację ustrojową był brak odpowiednio silnego nacisku na promowanie równego statusu kobiet i mężczyzn, w przypadku Polski upowszechnianie tej idei spotkało się ze szczególnymi utrudnieniami z powodu uwarunkowań kulturowych i religijnych, według których wizerunek kobiety opiera się przed wszystkim na roli wychowawczynie dzieci i strażniczki ogniska domowego. Nawet kobiety mające skądinąd udane życie zawodowe podkreślają swój wizerunek osoby zajmującej się przede wszystkim sprawami domowymi (Millard, 1999). W rodzącej się gospodarce wolnorynkowej kulturowe stereotypy niosą ze sobą potencjalne ryzyko ograniczenia dostępu kobiet do zatrudnienia i awansu zawodowego; wpływ stereotypów zaznaczył się też poprzez obecność 'dyskryminujących przywilejów' w prawie pracy i polityce zabezpieczenia społecznego. Wiele kobiet zatrudnionych w sektorze publicznym i w gałęziach gospodarki tradycyjnie uznawanych za typowo kobiece (edukacja, służba zdrowia) nie odniosło korzyści z procesu transformacji. Kobiety zdały sobie sprawę, że jako pracownicy napotykać na

swojej drodze zawodowej ‘szklany sufit’, który nie pozwoli im obejmować wysokich stanowisk i ważnych funkcji, i w konsekwencji znacząco przyczyniły się do rozwoju sektora prywatnego w Polsce, otwierając wiele małych firm. Do dnia dzisiejszego, w grupie 250 największych polskich przedsiębiorstw tylko dwie firmy - Agora i Kredyt Bank – są zarządzane przez kobiety, chociaż według szacunków praca kobiety-menedżera kosztuje o 20-30 procent mniej niż praca mężczyzny na tym samym stanowisku (Newsweek Polska, 2003).

1.4 Z analizy wskaźników ubóstwa w Europie Środkowej i Wschodniej wynika, iż feminizacja ubóstwa nie jest w Polsce zjawiskiem tak szeroko rozpowszechnionym, jak w pozostałych państwach post-komunistycznych. Ubóstwo dotyczy bardziej rodzin wielodzietnych niż matek samotnie wychowujących dzieci. W Polsce kobiety samotnie wychowujące dzieci są z reguły lepiej wykształcone, a dochód na osobę w ich gospodarstwach domowych jest tylko nieznacznie niższy niż w przypadku pełnych rodzin (Polityka, 2003). Przeprowadzone w Polsce badania socjologiczne dowodzą jednak, iż odpowiedzialność za zapewnienie opieki w licznych rodzinach spoczywa przede wszystkim na barkach kobiet. (Tarkowska, 2000)¹.

1.5 Niniejsze opracowanie przedstawia najbardziej istotne różnice pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn, jeżeli chodzi o dostęp do możliwości rozwoju ekonomicznego, a także omawia korzenie tych nierówności na tle kontekstu politycznego i społeczno-gospodarczego. W świetle niedawnych zmian w polskim Kodeksie Pracy, wprowadzonych z myślą o upowszechnianiu równych praw kobiet i mężczyzn na rynku pracy, autorzy raportu starają się odpowiedzieć na pytanie dotyczące dyskryminacji w obszarze legislacji regulującej sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy, w systemie ubezpieczeń społecznych i zasiłków rodzinnych, oraz w systemie świadczeń pracowniczych i emerytalnych. Zaprezentowano również kulturowe i historyczne uwarunkowania takiej a nie innej percepcji roli kobiet w społeczeństwie, co dopełnia obrazu nierówności, z jakimi borykają się kobiety w Polsce.

1.6 W Rozdziale 2 znajduje się opis źródeł stereotypów związanych z płcią i ich wpływu na położenie kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Autorzy prezentują postrzegany status kobiet w społeczeństwie, w miejscu pracy, na scenie politycznej oraz w rodzinie, odnosząc się do najbardziej rozpowszechnionych, stereotypowych mitów dotyczących pracy kobiet. Studium negatywnych zachowań i barier stojących na drodze kobiet do kariery wzbogacono przykładami odwołującymi się do konkretnej polityki – bądź jej braku – w zakresie rozwiązywania problemów takich jak molestowanie seksualne w miejscu pracy.

¹ Frustracja wywołana naciskiem na podjęcie tradycyjnej roli rodziny i tego, który utrzymuje rodzinę jest często obwiniana o wywoływanie wzrostu przestępczości wśród polskich kobiet. Podczas gdy przestępczość kobiet jest nadal zjawiskiem marginalnym w porównaniu ze wskaźnikiem przestępczości mężczyzn, daje się zauważyć jej gwałtowny wzrost, szczególnie wśród młodych kobiet. W ciągu ostatnich 12 lat liczba kobiet uczestniczących w aktach przemocy ulicznej wzrosła dziesięciokrotnie; w roku 2001, wśród zatrzymanych były trzy młode kobiety będące przywódcami zorganizowanych grup przestępczych (*Rzeczpospolita*, 2001).

1.7 Rozdział 3 poświęcony jest polskiej strukturze zatrudnienia, z uwzględnieniem różnic w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn w poszczególnych działach gospodarki. W opracowaniu omówiono istniejące różnice w wysokości zarobków, a także rozbieżności w aspekcie bezrobocia. Na podstawie badania ankietowego przeprowadzonego w sektorze prywatnym, zaprezentowano stosunek pracodawców do kobiet-pracowników. Jednym z najważniejszych ustaleń niniejszego opracowania jest niewątpliwie analiza porównawcza kosztów pracy ponoszonych przez pracodawców w związku z realizacją polityki społecznej.

1.8 W Rozdziale 4 autorzy koncentrują się na dynamice wzrostu samozatrudnienia wśród kobiet oraz mężczyzn w okresie transformacji i na charakterystyce polskich kobiet-przedsiębiorców. Rozdział zawiera opis barier społecznych, edukacyjnych, ekonomicznych i instytucjonalnych, które utrudniają kobietom prowadzenie działalności gospodarczej. Przedstawiono także kilka dobrych praktyk w zakresie wspierania inicjatyw ze strony kobiet, oraz omówiono obszary, na których można rozwijać przedsiębiorczość kobiet, takie jak dostęp do informacji, szkoleń i zasobów finansowych.

1.9 Rozdział 5 podnosi kwestię ograniczeń, jakie stają na drodze kobiet do kariery. Zjawisko 'szklanego sufitu' opisuje przeszkody, jakie napotyka na swej drodze kobiety pełniące funkcje menedżerskie – przeszkody te uniemożliwiają kobietom obejmowanie najwyższych stanowisk. Obok analizy udziału polskich kobiet w życiu politycznym i gospodarczym, przedstawiono także wyniki ankiety przeprowadzonej wśród osób sprawujących ważne funkcje polityczne i gospodarcze; ankieta została przeprowadzona przez autorkę w trzech dużych polskich miastach. Opracowanie opisuje różne formy dyskryminacji kobiet przy zatrudnianiu i awansie zawodowym, a także najczęściej spotykane postawy wobec kobiet na wysokich stanowiskach.

1.10 W Rozdziale 6 autorzy pokazują, do jakiego stopnia polski system emerytalny odzwierciedla różnice w statusie kobiet i mężczyzn na rynku pracy i opisują przyczyny niższego statusu kobiet aktywnych zawodowo. Opracowanie zawiera omówienie powiązań pomiędzy prawodawstwem socjalnym a różnym traktowaniem kobiet i mężczyzn w systemie emerytalnym, oraz opis rozbieżności w systemie świadczeń wynikających z różnego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn.

1.11 Na zakończenie, w Rozdziale 7 autorzy dowodzą, iż położenie kobiet na obszarach wiejskich jest uzależnione od przypisywanej im roli w rodzinie i w społeczeństwie, a także od tradycyjnego podziału obowiązków. Przedstawiona jest analiza warunków pracy i życia kobiet na tle ogólnej sytuacji w sektorze rolnym i roli sektora w gospodarce krajowej, a także dyskusja na temat bodźców motywujących kobiety mieszkające na terenach wiejskich do rozwoju inicjatyw gospodarczych.

1.12 W niniejszym tomie znajduje się omówienie rozmaitych aspektów różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do możliwości ekonomicznych we współczesnej Polsce. Opinie ekspertów i dogłębne analizy przeprowadzone przez decydentów politycznych oraz naukowców mają w zamierzeniu spełniać rolę źródła informacji na temat uwarunkowań politycznych i społeczno-ekonomicznych, a także ich tła kulturowego. Mamy nadzieję, że na kanwie różnorodnych poglądów i argumentów

przedstawionych w prezentowanym opracowaniu rozwinie się debata zmierzająca do poprawy społecznego i zawodowego statusu kobiet w Polsce. Niniejszy raport zawiera także szereg zaleceń i sugestii dotyczących działań politycznych, które mogą się znacząco przyczynić do wyeliminowania istniejących nierówności i tworzenia strategii walki z ubóstwem.

LITERATURA

Central and Eastern Europe in Transition (Vol. 5, 2002), Dziewiecka-Bokun, L., Social Policy in East Europe.

Millard, F. (1999), Polish Politics and Society, London and New York: Routledge, pp. 121-122.

Newsweek Polska (November 7, 2003), Rabij, M., Pani prezes wychodzi z cienia. Polityka (22 February, 2003), Pietkiewicz, B., Pożegnanie z bękartem.

Rzeczpospolita (December 27, 2001).

Tarkowska, E., Zróżnicowanie biedy: wiek i płeć ("Diversification of Poverty: Age and Gender") in Domanski, H., et al. (2000), Jak żyją Polacy (How Do the Poles Live)., Warsaw, IfiS PAN, pp. 260-280.

2. STEREOTYPOWE POSTRZEGANIE RÓL Kobiet i MĘŻCZYŹN JAKO WYZNACZNIK KARIER ZAWODOWYCH I FUNKCJONOWANIA NA RYNKU PRACY

Eugenia Mandal

A. POJĘCIE I STRUKTURA STEREOTYPOW ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ

2.1 W życiu codziennym spotykamy się z wieloma stereotypami dotyczącymi nie tylko płci, a terminem stereotyp posługują się przedstawiciele różnych dyscyplin naukowych, jest on używany w publicystyce i w języku potocznym. Samo słowo pochodzące z greckiego „stereos” (steżały, twardy) i „typos” (odcisk, wzorzec) w wieku XVIII oznaczało nazwę matryc drukarskich i odciskanych z nich odlewów. Do psychologii zasymilowane zostało z socjologii jako termin zaproponowany przez Waltera Lippmana w pracy „Public opinion” w 1922 roku. Posłużył się on w niej metaforą porównującą stereotyp do zielonej okiennej szyby wystawowej, która pozwala obserwatorowi widzieć jedynie wystawione tam przedmioty i to w określonym, zielonym oświetleniu. W swojej klasycznej pracy Lippman stereotypami nazywał uproszczone i niedokładne, będące rezultatem raczej przekazu społecznego niż własnego doświadczenia, odporne na zmiany wyobrażenia rzeczywistości, „obrazy w naszej głowie”.

2.2 Współcześnie w psychologii stereotypy to nazbyt uproszczone i sztywne pojęcia o grupie ludzi, w obrębie których wszystkim jednostkom przypisuje się tzw. charakterystykę grupową i miast postrzegać je jako niepowtarzalne, ich różnorodność i złożoność redukuje się do kilku zaledwie kategorii (Macrae, Stangor, Hewstone, 1999).

2.3 Stereotypy związane z płcią – to uproszczone sądy i koncepcje zachowania osobników żeńskich lub męskich, podzielane przez ogół danego społeczeństwa i uczone w procesie wzrastania i socjalizacji w tym społeczeństwie (Deaux, Lewis 1984).

2.4 Badania psychologiczne pokazują, że w życiu społecznym stereotypy męskości i kobiecości funkcjonują na dwu poziomach: jawnym i ukrytym.

2.5 **Poziom jawny (bezpośredni)** - obserwujemy wtedy, gdy płeć jednostki staje się podstawą uprzedzeń i dyskryminacji np. w zatrudnieniu czy awansie. Jest łatwiej dostrzegalny przez otoczenie i osobę poddawaną stereotypizacji.

2.6 **Poziom utajony (ukryty)** - jest często niezauważalny dla osoby traktowanej w stereotypowy sposób, podobnie jak i osoba posługująca się stereotypami często nie jest tego faktu świadoma. Pojawia się w sytuacjach, gdy podstawą spostrzegania, oceny i akceptacji jednostki stają się wyłącznie jej dokonania w dziedzinach uznawanych za "typowe" dla danej płci.

2.7 I tak przykładowo kobieta jest ceniona nie za udane życie rodzinne, posiadane dzieci, urodę czy umiejętności kulinarne, zaś jej sukcesy zawodowe są ignorowane. W pracy chwali się ją za to, iż pięknie wygląda, a za posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Oczekuje się od niej, iż zajmować będzie podporządkowane (mężczyznom) stanowiska lub zakres jej obowiązków nawiązywał będzie do ról tradycyjnie kobiecych np. parzenie kawy dla współpracowników. Mężczyzna natomiast zyskuje aprobatę jedynie wtedy, gdy dobrze zarabia, zaś to, że jest dobrym ojcem i mężem nie jest doceniane.

2.8 Stereotypy męskości-kobiecości posiadają złożoną strukturę (Deaux, Lewis, 1984). Obejmują stereotypy cech psychicznych, stereotypy ról, stereotypy cech fizycznych i stereotypy zawodów.

2.9 **Stereotypy cech związanych z płcią** to konstelacje właściwości psychicznych i behawioralnych, które są w danej kulturze, jako charakterystyczne, z większą częstotliwością przypisywane jednej płci w porównaniu z drugą.

2.10 Międzykulturowe badania przeprowadzone w 28 krajach świata przez Williamsa i Besta w 1982 roku dowodzą istnienia stereotypów płci podobnych we wszystkich badanych kulturach. Dotyczą one różnych cech określanych jako „kobiece” - związanych głównie z uczuciowością, ciepłem, wrażliwością, opiekuńczością, zdolnością do poświęceń, uległością lub nazywanych jako „męskie” - związanych z pewnością siebie, skłonnością do ryzyka, niezależnością, agresywnością, kompetencją, racjonalnością. Już kilkuletnie dzieci z różnych kultur okazują się biegłymi znawcami w rozróżnianiu cech kobiecych i męskich.

2.11 **Stereotypy ról związanych z płcią** to zbiór przekonań o tym, jakie rodzaje aktywności są odpowiednie dla kobiet i mężczyzn.

2.12 Stereotypy cech związanych z płcią to konstelacje właściwości psychicznych i behawioralnych, które są w danej kulturze, jako charakterystyczne, z większą częstotliwością przypisywane jednej płci w porównaniu z drugą.

2.13 Stereotypy ról społecznych związanych z płcią obejmują głównie role związane z podziałem obowiązków zawodowych. Utrzymanie rodziny, przejmowanie zobowiązań finansowych to role męskie. Opiekowanie się dziećmi i prowadzenie domu to role kobiece. Stereotypy ról związanych z płcią zawierają też przekonania o zajmowaniu zróżnicowanych stanowisk organizacyjnych (mężczyźni zajmują wyższe), na temat służby wojskowej, działalności politycznej i militarnej jako dziedzin typowo męskich.

2.14 **Stereotypy cech fizycznych** związane z płcią zawierają obraz delikatnej, pełnej wdzięku kobiety nazywanej płcią „słabą” i „piękną” oraz wizerunek dobrze zbudowanego, muskularnego, wysportowanego mężczyzny określanego mianem płci "silnej” i "brzydkiej". Z fizycznymi charakterystykami wiążą się przekonania o tym, jacy reprezentanci obojga płci powinni wyglądać, jacy być w swoich zachowaniach, jak się poruszać, jak gestykulować, jakim tembrem głosu mówić.

2.15 Stereotypy są tutaj bardziej tolerancyjne dla kobiet, mogących wybierać spośród różnych od "słodkiego kobieciątka" do "chłopczycy" - stylów zachowań. Natomiast ograniczenia dla mężczyzn zawierają się w kilku nakazach, które stają się wskazówkami zarówno dla małych chłopców jak i dorosłych mężczyzn. Są nimi społeczne przekonania, iż mężczyzna powinien:

- *być silnym jak dąb* - oznaczające nakaz absolutnego zdrowia fizycznego, siły, krzepy, wysokiej kondycji fizycznej,
- *być zdobywcą* - tj. mieć sukcesy i zwyciężać w każdej dziedzinie,
- *dać innym popalić* – tj. nakaz rywalizacji, bycia najlepszym w każdej dziedzinie (w walce, w pracy, w sporcie),
- *nie być „babą”* - oznaczający nakaz eliminowania wszelkich elementów kobiecych czyli unikanie kobiecych zachowań, kolorów, elementów stroju (Brannon, 2002).

2.16 Stereotypy te zawierają też zakazy dotyczące zachowań związanych z okazywaniem uczuć w rodzaju „chłopaki nie płaczą”. Wpływają poprzez to na emocjonalne funkcjonowanie mężczyzn zwykle utrudniając im otwartą komunikację interpersonalną.

2.17 **Stereotypy związane z zawodem.** Stereotypy związane z płcią zawierają w swojej dosyć złożonej strukturze także komponentę zawodów. Zawody takie jak nauczycielka czy pielęgniarka są stereotypowo najbardziej odpowiednie dla kobiet, zaś zawód kierowcy ciężarówki, mechanika, burmistrza czy radnego miasta najlepiej nadają się dla mężczyzn.

2.18 Ogólne stereotypy płci stają się punktem wyjścia dla dalszych stereotypowych przekonań na temat pracy zawodowej kobiet i mężczyzn.

B. NEGATYWNE STEREOTYPY O PRACY ZAWODOWEJ KOBIECI

2.19 W literaturze psychologicznej opisywane są badania nad zjawiskami, których podłożem są stereotypy związane z płcią i uprzedzenia wobec pracy zawodowej kobiet - tzw. seksizm.

2.20 Seksizm to termin oznaczający dyskryminację ze względu na płeć, jak i zbiór poglądów składających się na swoistą „ideologię” traktującą jedną z płci - kobiety lub mężczyzn - jako gorszą. W sferze funkcjonowania na rynku pracy seksizm częściej dotyka kobiety, zaś w sferze życia rodzinnego – mężczyzn (np. niechętnie przyznawanie przez sady ojcom prawa opieki nad dzieckiem w sytuacji rozwodu). Seksizm jako

swoista ideologia i zbiór skrajnie stereotypowych przekonań dostarcza pozornych „uzasadnień” niższego statusu kobiet w życiu społecznym, w pracy zawodowej, w polityce, jak i w życiu rodzinnym - tu głównie w sferze podziału obowiązków domowych.

2.21 W psychologii w badaniach nad uprzedzeniami wobec dokonań i pracy zawodowej kobiet najbardziej znanym jest klasyczny eksperyment P. Goldberga (1968). Oparty był on na bardzo prostej procedurze badawczej polegającej na ocenianiu przez studentów artykułów z różnych dziedzin: prawa, lingwistyki, historii sztuki, architektury, dietetyki i nauczania. Każdy z esejów dla połowy badanych był podpisany męskim, a dla drugiej połowy - kobiecym imieniem autora - John Mc Kay lub Jane Mc Kay. Okazało się, że te same artykuły, lecz podpisane męskim imieniem oceniono znacznie wyżej, zaś ocena prac podpisanych kobiecym imieniem była znacznie niższa i miała charakter oceny „uprzedzeniowej”.

2.22 Badania psychologiczne pokazują nie tylko, iż te same dokonania kobiet i mężczyzn są różnie oceniane, ale i na istniejące powszechne przekonania o tym, iż sukces zawodowy kobiet i mężczyzn ma odmienną genezę. Stereotypowo ludzie są skłonni sądzić, że kobieta osiąga sukces zawodowy dlatego, że: albo jest ładna, albo ma szczęście lub sypia z szefem. Mężczyzna zaś - według popularnych sądów - osiąga sukcesy bo: jest zdolny i ciężko na nie zapracował.

2.23 Amerykańskie badania sposobów postrzegania sukcesu zawodowego kobiety-fizyka i mężczyzny-fizyka pokazały, że ludzie widzą sukces kobiety jako rezultat wyższej motywacji i większego wysiłku wkładanego w pracę. Oznacza to przekonanie, że kobieta-fizyk wcale nie jest utalentowana, a jedynie całymi dniami „siedzi” w laboratorium. Mężczyzna natomiast nie musi tak mozolnie pracować, ponieważ jest „genialny” i to dzięki temu osiąga swoje sukcesy. Ludzie są skłonni sądzić także, iż kobieta-fizyk ma „łatwiejsze” zadanie zawodowe od mężczyzny-fizyka. Wyraża się to w przekonaniu, że łagodniej się ją w pracy zawodowej traktuje (Deaux, Emswiller, 1974).

2.24 Podobnie i w warunkach polskich wymiar „szczęście-zdolności” w percepcji kobiecych i męskich sukcesów zawodowych jest zatem przez ludzi używany zamiennie i asymetrycznie - w zależności od płci osoby odnoszącej sukces zawodowy. Wysoka motywacja i szczęście są najczęściej używanymi kategoriami w wyjaśnianiu genezy kobiecych sukcesów zadaniowych. Tendencja ta wyraża się atrybucji ich „niespodziewanych” sukcesów czynnikami losowymi np. przypadkiem, albo ciężką pracą na ten sukces (Mandal, 1991, 2000).

2.25 W świadomości społecznej funkcjonuje wiele potocznych przekonań o pracy zawodowej kobiet. Mają one charakter uproszczonych, negatywnych stereotypów. W literaturze amerykańskiej nazywane są one „mitami”, ponieważ ich zasadność albo nigdy nie została udokumentowana empirycznie, albo - co częstsze - fakty im przeczą.

2.26 Oto najbardziej rozpowszechnione stereotypowe „mity” o pracy zawodowej kobiet opisywane w literaturze (Basow, 1986) i zakres ich społecznego akceptowania w Polsce:

2.27 **Mit 1.** *Kobiety wcale nie muszą pracować zawodowo, ponieważ posiadają alternatywne źródła utrzymania (czyli mężów). Jeżeli zaś już pracują nie muszą dobrze zarabiać i mogą pracować nawet za byle jakie pieniądze.*

2.28 Przekonanie takie jest w Polsce nieprawdziwe, ponieważ istnieje duża grupa kobiet samotnych, a więc bez alternatywnego źródła utrzymania. Zarobki kobiet i ich wysokość są szczególnie ważne w grupie kobiet będących jedynymi żywicielkami rodzin oraz kobiet posiadających mężów zarabiających mało. Wiele także kobiet zarabia więcej od swoich mężów i to właśnie one przede wszystkim utrzymują swoje rodziny.

2.29 **Mit 2.** *Kobiety same wcale nie chcą pracować zawodowo, nie pragną robić kariery ani awansować.*

2.30 Badania dowodzą, że większość pracujących zawodowo kobiet nie chciałaby zrezygnować ze swojej pracy. W Polsce ponad 70% kobiet za główny motyw pracy zarobkowej podaje przymus ekonomiczny, ale wskazują one równocześnie na motywy niematerialne. Motywy niematerialne częściej jako najważniejsze w podejmowaniu pracy podają kobiety o wyższych kwalifikacjach i wykształceniu. Pragną one wykorzystywać i rozwijać swoje predyspozycje zawodowe. Kobiety o niskich kwalifikacjach spośród motywów niematerialnych wskazują na znaczenie pracy jako środka zapewniającego niezależność ekonomiczną, dającego możliwość kontaktów z ludźmi i oderwania się od kieratu obowiązków domowych. Kobiety i mężczyźni wykonujący taką samą pracę podobnie ją wartościują, a gdy mają szansę awansu są nim jednakowo zainteresowani (Kurzynowski, 1979).

2.31 **Mit 3.** *Kobiety są mniej rzetelnymi pracownikami i częściej są nieobecne w pracy.*

2.32 W Polsce nie przeprowadzano zestawień absencji w pracy porównując grupy kobiet i grupy mężczyzn, ale ogólnie zauważa się, iż kobiety mające dzieci częściej były nieobecne w pracy z powodu opieki nad chorymi dziećmi, mężczyźni zaś częściej byli nieobecni z powodu własnych dolegliwości zdrowotnych.

2.33 **Mit 4.** *Kobiety mniej angażują się w pracę zawodową, są do pracy mniej przywiązane dlatego częściej zmieniają pracę.*

2.34 I tutaj brak jest polskich danych. Natomiast w statystykach amerykańskich (Basow, 1986) nie stwierdzano różnic pomiędzy płciami, jeżeli chodzi o częstotliwość zmian pracy, gdy porównywano pracowników o podobnym wykształceniu, kwalifikacjach, wieku i stażu pracy. W różnych zawodach kobiety okazywały się tak samo zaangażowane w pracę jak ich koledzy, chociaż kobietom ich własne przywiązanie do firmy wydaje się mniejsze. Natomiast kobiety częściej niż mężczyźni czuły się nieuczciwie i nie fair traktowane w swoich miejscach pracy.

2.35 **Mit 5.** *Kobiety mają inne predyspozycje niż mężczyźni i dlatego powinny wykonywać "kobiece" prace.*

2.36 Istnieją psychiczne różnice między kobietami i mężczyznami, ale mają one charakter ogólny i ujawniają się przy porównywaniu grup kobiet i mężczyzn jako zbiorowości. Konkretni zaś kobieta i mężczyzna mogą być natomiast bardziej do siebie podobni niż np. inne dwie kobiety lub dwóch mężczyzn. Sukcesy w poszczególnych zawodach uzależnione są od określonych zdolności i predyspozycji, które jednakże często asymetrycznie przypisuje się przedstawicielom różnych płci. W Polsce stereotypowo sądzi się, że kobiety mają większe zdolności manualne i lepiej wykonują prace wymagające precyzji. Przekonanie to „uzasadnia” zatrudnienie kobiet w niskopłatnych, żmudnych i nie dających satysfakcji pracach manualnych np. przy taśmie Tymczasem wysokie zdolności manualne wymagane są także w prestiżowym i znakomicie płatnym zawodzie chirurga lub w mechanice precyzyjnej, ale wtedy zwykło się sądzić, że są to profesje typowo męskie (Reszke, 1990, Mandal, 2000, 2003).

2.37 **Mit 6.** *Kobiety nie potrafią być szefami, a mężczyźni nie chcą pracować pod ich kierownictwem.*

2.38 Polskie badania menedżerów różnej płci pokazują, że kobiety są równie dobre jak mężczyźni, a nawet niekiedy ich strategie zachowania są bardziej pożądane w zespole pracowniczym. Polskie kobiety w rozwiązywaniu konfliktów zawodowych preferują raczej strategie kompromisu i dostosowywania, podczas gdy to mężczyźni chętniej wybierają mniej pożądaną z perspektywy interesów grupowych - rywalizację (Mandal, 1993, 1999, 2003).

2.39 Płeć natomiast wpływa na odmienne oczekiwania i wizerunek szefa w oczach swoich podwładnych. Stereotypy płciowe, że mężczyźni mogą mieć większy wpływ u podwładnych, zwłaszcza jeżeli cechują się oni tradycyjnymi poglądami na role kobiece. Badania polskich socjologów (Reszke, 1993) pokazują, że mężczyźni - robotnicy fizyczni nie akceptują kobiet w roli majstrów i nie lubią pracować pod ich kierownictwem. Istnieje też potoczne przekonanie, iż kobiety pełniące kierownicze funkcje są „gorsze” w stosunku do swoich podwładnych od mężczyzn i wyjątkowo złośliwe. Psychologowie tłumaczą takie zjawisko sytuacją pozornej władzy. Ma ona miejsce wtedy, gdy kogoś zostaje szefem, ale nie ma faktycznej władzy i możliwości działania. Kobiety częściej takich sytuacji doświadczają, zajmują bowiem zwykle kierownicze stanowiska niższych bądź średnich szczebli.

2.40 **Mit 7.** *Obecność kobiet w środowisku pracy zmniejsza koncentrację na pracy.*

2.41 Opinia ta nie ma psychologicznego uzasadnienia. W Polsce nie przeprowadzono badań z tego zakresu. Natomiast badania z krajów zachodnich (Basow, 1986) pokazują, że pracownicy preferują zespoły mieszane. Grupy mieszane w początkowym okresie współpracy czują się trochę zażenowane, ale z czasem dobrze się przystosowują. Niekorzystne są natomiast zespoły, w których jedna z płci znacznie przeważa liczebnie. W takich grupach częściej pojawiać się mogą problemy związane z adaptacją zawodową pracowników.

2.42 **Mit 8.** *Kobiety odbierają pracę mężczyznom.*

2.43 Przekonanie to jest dosyć silnie akceptowane w Polsce i odżywa zwłaszcza obecnie w okresie wysokiego bezrobocia (Reszke, 1990). Natomiast faktem jest, że kobiety i mężczyźni nie aż tak często ubiegają się o te same prace, a mężczyźni nie chcą podejmować wielu „kobiecych” zawodów np. pracy sekretarki, pielęgniarki itd.

2.44 **Mit 9.** *Współcześnie nie ma już dyskryminacji zawodowej kobiet. Kobiety wywalczyły sobie już wszystko.*

2.45 To prawda, że pozycja zawodowa i położenie społeczne kobiet uległy w Polsce w porównaniu z okresem przed drugą wojną światową poprawie, lecz nadal utrzymuje się segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn, Istnieją różnice w zarobkach (około 60% na niekorzyść kobiet), bardzo mało kobiet zajmuje kierownicze stanowiska, nawet w zawodach sfeminizowanych, kobiety są wypierane przez mężczyzn z zawodów i stanowisk dobrze płatnych.

2.46 Przykładowo w Polsce w latach dziewięćdziesiątych pojawiła się tendencja do defeminizacji zawodu bankowca, ekonomisty, natomiast do niedawna dosyć lukratywne stanowisko prezesa spółdzielni mieszkaniowych (obecnie podupadających), dotychczas zajmowane wyłącznie przez mężczyzn, zaczyna zajmować coraz większa liczba kobiet (Reszke, 1990).

2.47 Mity i negatywne stereotypy na temat pracy zawodowej kobiet znajdują swoją kontynuację w mitach dotyczących zjawiska bezrobocia. Są to takie przekonania jak (Reszke, 1990, Mandal, 1995, 1998):

2.48 **Mit 10.** *Kobiety mają mniejsze uprawnienia do pracy, bo nie są głowami rodzin*

2.49 Pogląd taki nie jest prawdziwy, ponieważ zarówno w Polsce jak w świecie około 1/3 kobiet pracujących to kobiety samotne lub główne żywicielki rodzin. Dodatkowo duża grupa kobiet posiada mężów zarabiających mało i nie mogących samodzielnie utrzymać swoich rodzin.

2.50 **Mit 11.** *Kobiety lepiej znoszą bezrobocie. Bezrobocie jest bardziej szkodliwe dla mężczyzn.*

2.51 Mit ten jest kontynuacją tradycyjnego stereotypu, przypisującego kobietom role wyłącznie rodzinne, mężczyznom role zawodowe. Przekonanie o lepszym tolerowaniu bezrobocia przez kobiety uzasadnia się tym, że prowadzenie domu i opieka nad dziećmi są dla kobiet najważniejsze i właśnie z nich kobiety mogą czerpać zadowolenie i satysfakcję życiową, zaś mężczyznom do tego potrzebna jest praca zawodowa. Jest to znaczne uproszczenie, ponieważ reakcje kobiet na bezrobocie są bardzo zróżnicowane. Niewątpliwie najbardziej dotkliwie jest bezrobocie dla kobiet samotnych lub tych, które są jedynymi żywicielkami rodzin.

2.52 Jednakże polskie badania bezrobotnych kobiet pokazały, że dla większości badanych kobiet bezrobocie stanowi poważny problem. Co prawda, na początku okresu pozostawania bezrobotną, kobiety dostrzegają pozytywne aspekty bezrobocia, takie jak:

brak konieczności nieustannego pośpiechu i zanik stresu praca-dom, ale to nie rekompensuje im utraty pracy. Kobiety, podobnie jak bezrobotni mężczyźni, przeżywają problemy finansowe i obniżenie standardu życia, poczucie małej wartości i izolację społeczną, pojawia się u nich także dyskomfort spowodowany utratą zorganizowanego czasu, frustrujące poszukiwania pracy i obawy o przyszłość nie pozwalające im odpoczywać i cieszyć się przebywaniem w domu. Samo tylko zaś prowadzenie domu nie daje kobietom dostatecznych podstaw do pozytywnej samooceny. Kobiety często nie spostrzegają swojej pracy domowej jako pracy, ponieważ utożsamiają ją one (podobnie, jak i ludzie w ogóle) pracą jedynie z płatnym zatrudnieniem, dlatego też praca w domu nie rekompensuje im utraty pracy zawodowej (Reszke, 1990).

2.53 Potoczne przekonanie o mniejszej szkodliwości bezrobocia dla kobiet znajduje swój wyraz w stereotypach bezrobotnego. Badania pokazują, że w Polsce stereotyp bezrobotnego nie jest jednolity. Można w nim wyróżnić dwa pod-stereotypy: bezrobotnego mężczyzny i bezrobotnej kobiety. Różnią się one w sposób dosyć istotny.

2.54 Okazuje się, że w potocznej opinii bezrobotne kobiety: „zajmują się domem i dziećmi, szukają pracy, pracują dorywczo, myślą skąd wziąć pieniądze, martwią się i płaczą”. Natomiast bezrobotni mężczyźni: „handlują, pracują dorywczo, szukają pracy, piją alkohol, kradną lub nic nie robią” (Reszke 1993, s.126).

2.55 Wypowiedzi takie różnicują stereotyp bezrobotnego na bierno-pozytywny wizerunek bezrobotnej kobiety oraz aktywno-negatywny wizerunek bezrobotnego mężczyzny. Odzwierciedlają one przekonanie, że bezrobocie jest niedobre dla mężczyzn i mało szkodliwe dla kobiet.

2.56 Pogląd taki chociaż nieprawdziwy jest powszechny, także wśród pracodawców. W Polsce, w zgłaszanych do biur pracy ofertach 5-krotnie przeważały oferty dla mężczyzn (w 1991 roku zgłoszono 41,933 oferty dla mężczyzn i tylko 9,056 ofert dla kobiet). Także oferty prac interwencyjnych dla bezrobotnych były adresowane w 98% do mężczyzn (Podogrodzka, 1992). Płeć staje się zatem charakterystyką nie tylko dyskryminującą w pracy zawodowej, ale także czynnikiem znacznie ograniczającym możliwości opuszczenia populacji bezrobotnych. Problemy kobiet na rynku pracy ma swoje źródło właśnie w tradycyjnych poglądach o rolach rodzinnych i w negatywnych stereotypach związanych z pracą zawodową kobiet. Seksizm, zaś jako ideologia „wyjaśnia” i „usprawiedliwia” gorszą sytuację kobiet na rynku pracy.

C. NEGATYWNE ZJAWISKA I BARIERY W PRACY ZAWODOWEJ KOBIET Z PERSPEKTYWY STEREOTYPÓW PŁCI

2.57 Analiza funkcjonowania zawodowego kobiet podejmowana jest w literaturze naukowej od wielu lat. Jej przegląd konsekwentnie pokazuje na wiele istniejących negatywnych zjawisk związanych z pracą kobiet. Jednocześnie badacze znajdują kolejne zagrożenia i wprowadzają nowe terminy na obserwowane negatywne zjawiska.

2.58 Najczęściej wskazywane w literaturze bariery w pracy zawodowej kobiet to:

2.59 **Konflikt praca - rodzina** - kobiety zmuszone są do balansowania pomiędzy łączeniem ról rodzinnych i ról zawodowych, albowiem nadal tradycyjnie są bardziej obciążone rolami rodzinnymi i wykonują więcej prac domowych. We współczesnej kulturze dodatkowo pojawił się nowy ideał "superwoman" - kobiety doskonałej: pięknej, perfekcyjnie łączącej role rodzinne, zawodowe, społeczne. Ideał ten staje się dla kobiet usiłujących go realizować źródłem licznych stresów, nadmiernego obciążenia fizycznego i psychicznego.

2.60 **Odmienne socjalizacja i oczekiwania dotyczące pracy zawodowej** - w Polsce kobiety i mężczyźni nadal są w procesie socjalizacji przygotowywani do pełnienia głównie tradycyjnych ról związanych z płcią. Od kobiet oczekuje się przede wszystkim podejmowania ról rodzinnych, a od mężczyzn – ról zawodowych. Od kobiet oczekuje się także „poświęcania się” dla dobra rodziny, pomagania małżonkowi w jego zawodowej karierze oraz rezygnacji z własnych aspiracji zawodowych.

2.61 **Dyskryminacja w zatrudnianiu** - oznacza preferowanie przez pracodawców mężczyzn lub osób posiadających cechy męskie. Stosują oni dodatkowo także nierzadko praktyki niższego wynagradzania kobiet już na starcie kariery zawodowej.

2.62 **Glass ceiling -"szklany sufit"** - oznacza bariery związane z awansem i zajmowaniem kierowniczych stanowisk. W Polsce wśród menedżerów najwyższego szczebla oraz polityków niewielki odsetek stanowią kobiety. Jednocześnie wskazuje one na liczne bariery w awansie, podczas gdy większość mężczyzn przełożonych uważa, że takie przeszkody nie istnieją (Titkow,2003).

2.63 **Glass escalator - "szklane ruchome schody"** - oznacza bariery w awansie kobiet w branżach kobiecych. Istnieje przekonanie, że mężczyźni nie powinni pracować w zawodach kobiecych, a praca taka jest jedynie "uzasadniona", gdy zajmują w nich kierownicze stanowiska, dlatego właśnie oni częściej w zawodach kobiecych awansują. W Polsce nawet w branżach sfeminizowanych kierownicze stanowiska zajmują mężczyźni.

2.64 **Sticky floor - "leпка podłoga"** - oznacza bariery związane z wykonywaniem zawodów o niewielkich możliwościach awansu, o niskim statusie i zarobkach. Kobiety częściej wykonują pracę sekretarek, a znacznie rzadziej są prawnikami lub menedżerami w marketingu, reklamie i public relations.

2.65 **Segregacja zawodowa** – większość (60%) mężczyzn i mniej (40%) kobiet pracuje w zawodach "typowych" (czyli takich, gdzie jest ponad 80% kobiet lub mężczyzn). Jednocześnie istnieje więcej zawodów męskich (około 300) niż kobiecych (około 30). Około 11-26% różnic w zarobkach (gender wage gap) jest w Polsce wyjaśniane jest faktem segregacji zawodowej (Reszke, 1991).

2.66 **Brak mentorów** – badania pokazują, że przełożeni wykluczają kobiety z powiązań mentorskich (Titkow, 2003),

2.67 **Wykluczanie z sieci kontaktów nieformalnych** - w Polsce w polityce i w różnych zawodach istnieją nieformalne grupy i "koleżeńskie układy", do których kobiety nie są dopuszczane, kobiety nie uczestniczą w spotkaniach nieformalnych po pracy m.in. ze względu na role rodzinne lub by nie czuć się nieswojo w spotkaniach w męskim gronie (Titkow, 2003).

2.68 **Status "tokena"**- kobiety jako mniej licznie reprezentowane w pewnych branżach są bardziej "dostrzegalne" w pracy, bo wyróżniają się od innych pracowników. W związku z tym czują większą presję na wykazanie swoich kompetencji, co oznacza, że muszą pracować "dwa razy ciężiej", a ich niepowodzenia łatwiej są zauważane. Osoby o statusie "tokena" zwykle są wykluczane ze struktur nieformalnych i nie są obdarzane zaufaniem współpracowników.

2.69 **Stereotyp człowieka sukcesu** – stereotypowo człowiekiem sukcesu stereotypowo jest mężczyzna lub osoba o cechach męskich. W Polsce kobieta sukcesu i biznes-woman ogólnie jest spostrzegana raczej negatywnie jako osoba, która osiąga sukces kosztem życia rodzinnego (Mandal, 1993).

2.70 **Molestowanie seksualne** jest negatywnym zjawiskiem w pracy zawodowej, a związane może ono być ze stereotypowym postrzeganiem ról kobiet i mężczyzn. Pojęcie seksualne molestowanie (sexual harassment) pochodzi od angielskiego słowa harass oznaczającego nękać, trapić (atakami). Ogólnie oznacza niepożądane przez osobę, na którą jest skierowane, zainteresowanie seksualne (Brannon, 2002).

2.71 Jest nim każde niechciane zachowanie o podłożu seksualnym, które sprawia, że osoba molestowana czuje się zagrożona, upokorzona, nękana, poniżana lub też takie zachowanie, które wpływa na wykonywanie przez nią pracy, zmniejsza poczucie bezpieczeństwa, wytwarza nieprzyjemne, czy onieśmielające warunki pracy. W prawie Unii Europejskiej mówi się o zachowaniu naruszającym godność kobiety lub mężczyzny w miejscu pracy.

2.72 Molestowanie seksualne przyjmować może różne formy (Fitzgerald, Swan, Madley, 1997):

1. **Molestowanie typu - "coś za coś"** (Quid pro quo form) lub przymusu seksualnego (sexual coercion) - zachodzi w sytuacji, kiedy pracodawca, przełożony domaga się lub żąda seksualnych względów w zamian za zatrudnienie, utrzymanie pracy, awans lub uniknięcie przesunięcia na gorsze stanowisko. Ta forma molestowania często połączona ze stosowaniem gróźb.
2. **Molestowanie typu - wrogie środowisko pracy** (Hostile environment type). Klasyfikowane są tutaj dwa rodzaje zachowań:

A. **Niepożądane zainteresowanie seksualne** (Unwanted sexual attention) obejmujące m.in. takie zachowania jak: dotykanie mające charakter seksualny, komentarze i żarty o tematyce seksualnej, eksponowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym, takich jak rysunki, fotografie, kalendarze itp., osobiste uwagi

dotyczące seksu lub seksualności, komentarze dotyczące wyglądu o charakterze seksualnym, rozmowa o osobie w terminach seksualnych w jej obecności lub udając, że nie dostrzega się jej obecności.

- B. **Molestowanie z uwagi na przynależność do określonej płci** (Gender harassment type) - forma molestowania skierowana przeciwko osobie jako reprezentantowi określonej płci, nie koniecznie dotycząca seksualności, a raczej osoby z uwagi na jej przynależność do grupy kobiet lub mężczyzn. Klasyfikuje się tutaj m.in. takie zachowania jak: obraźliwe komentarze o zdolnościach (kobiet lub mężczyzn), obraźliwe komentarze o zachowaniach (kobiet lub mężczyzn), zniewagi skierowane do kobiet lub mężczyzn z uwagi na ich przynależność do określonej płci, a nie zachowania lub cechy indywidualne.

2.73 Poszczególne formy molestowania seksualnego mogą być ze sobą wzajemnie powiązane. Najpoważniejszą w skutkach jest forma molestowania oparta na przymusie, typu "coś za coś", która może przyczynić się do powstawania innych form molestowania typu "wrogie środowisko". Jednocześnie istnieje i odwrotna zależność, gdy "wrogie środowisko" - bardziej niż zmienne indywidualne - decyduje o pojawianiu się molestowania typu "coś za coś".

2.74 Wokół zjawiska molestowania seksualnego w pracy zawodowej pojawiają się liczne spory i wątpliwości. Te same zachowania mogą bowiem być niekiedy spostrzegane i oceniane w odmienny sposób, np. w kategoriach "flirtowania" lub przeciwnie sprawiania przykrości ("ranienia") ("flirting or hurting"). Potocznie molestowanie często traktowane jest pobłażliwie, jako odgrywanie seksualnych rytuałów lub co najwyżej jako demonstracja siły i uprzywilejowania niż przejaw faktycznego seksualnego zainteresowania.

2.75 W Polsce w orzecznictwie Sądu Najwyższego i Sądów Apelacyjnych brak jest orzeczeń dotyczących spraw związanych, choćby w sposób pośredni, z molestowaniem seksualnym pracownika. Najprawdopodobniej jest to wynikiem niewielkiej liczby takich spraw wpływających do sądów lub wręcz ich braku. Nie świadczy to jednak o braku problemu, a jedynie o tym, że jak dotąd jest on w znacznej części ukryty, a raczej skrywany. Należy przypuszczać, że zbliżone liczby opisują stan, z jakim mamy do czynienia w Polsce. Badania przeprowadzone na zlecenie Rzeczypospolitej we wrześniu 1999 roku wykazały, że zaledwie kilka procent kobiet przyznaje, że było molestowanych seksualnie w miejscu pracy.

2.76 Tak więc w konkluzji stwierdzić można, iż istnieje wiele danych naukowych pokazujących, że stereotypowe postrzeganie kobiet i mężczyzn stawać się może jednym z istotnych czynników wpływających – jak się okazuje w bardzo szerokim rozumieniu - na karierę zawodową i funkcjonowanie zawodowe kobiet.

LITERATURA

- Basow S. A. (1986). Gender stereotypes. Pacific Grove, California:Brooks/Cole Publishing Company
- Brannon L. (2002). Psychologia rodzaju. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Deaux K., Emswiller T. (1974). Explanations of successful performance on sex-linked tasks; What's skill for the male is luck for the female. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 80-85.
- Deaux K., Lewis L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 991-1004.
- Fitzgerald L. F., Swan S., Magley V. J. (1997). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. (w) W. O'Donohue (ed.), *Sexual harassment. Theory, research, and treatment* (pp.5-28). Boston: Allyn and Bacon.
- Goldberg P.A. (1968). Are women prejudice against women? *Transaction*, 4, 28-30.
- Kurzynowski A. (1977). Aktywizacja zawodowa kobiet zamężnych w Polsce Ludowej. Warszawa: KiW.
- Macrae C.N., Stangor Ch., Hewstone M. (red.) (1999). Stereotypy i uprzedzenia. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Mandal E. (1991). Wyjaśnianie przyczyn sukcesów i niepowodzeń zawodowych doświadczanych przez kobiety i przez mężczyzn. *Przegląd Psychologiczny*, 4, 637-647.
- Mandal E. (1993). Wizerunek polskiej businesswomen. *Polityka Spofeczna*, 1, 26-28.
- Mandal E. (1994). Businesswoman - nowy wzorzec kobiecości. *Kobieta i Biznes*, 4, 1-3.
- Mandal E. (1995). Seksizm a praca i bezrobocie kobiet. *Psychologia Wychowawcza*, 3, 235-241.
- Mandal E. (1998). Bezrobocie kobiet. Uwarunkowania bezpośrednie i pośrednie. (w). Z. Ratajczak (red.) *Bezrobocie. Strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
- Mandal E. (1999). Regulative role of gender identity in behavioural strategies in conflict at the workplace. *Polish Psychological Bulletin*, 30, 3, 223-230

- Mandal E. (2000). Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Mandal E. (2001). Molestowanie seksualne w miejscu pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, t. 7, 1, 61-70.
- Mandal E. (2003). Style rozwiązywania konfliktów zawodowych przez menedżerów a płeć. *Kobieta i Biznes*, 1-4, 14-17.
- Podogrodzka M. (1992). Struktura bezrobocia według cech demograficznych. *Rynek Pracy*, 7, (10), 28-37.
- Reszke I. (1990). Socjologia wobec bezrobocia kobiet. *Humanizacja Pracy*, 1-6, 17-24.
- Reszke I. (1991). *Nierówności płci w teoriach*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii
- Reszke I. (1993). Badania stereotypów bezrobotnych. *Problemy teoretyczne i metodologiczne. Studia Socjologiczne*, 2, 113-130.
- Titkow A. (red.). *Szklany sufit; bariery i ograniczenia kobiet*. Warszawa: Insytut Spraw Publicznych.
- Williams J.E., Best D.L. (1982). *Measuring sex stereotypes: A thirty-nation study*. Beverly Hills: Sage.

3. ROZWIĄZANIA PRAWNO-INSTYTUCJONALNE W ZAKRESIE POLITYKI SPOŁECZNEJ – STYMULATOR CZY BARIERA ZATRUDNIENIA KOBIEC?

Bożena Balcerzak-Paradowska

A. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIEC W OKRESIE TRANSFORMACJI. TENDENCJE OGÓLNE

3.1 Wprowadzenie zasad gospodarki rynkowej spowodowało zmiany struktury gospodarki i oparcie jej na zasadzie efektywności ekonomicznej. Towarzyszyły temu przekształcenia własnościowe (prywatyzacja), nie zawsze oparte na rzeczywistym rachunku korzyści i strat, zwłaszcza rozpatrywanych w aspekcie społecznych skutków ograniczania zatrudnienia. Powstała nowa sytuacja na rynku pracy, pojawiło się, a następnie wzrosło bezrobocie.

3.2 Zaistniały warunki do rozwoju przedsiębiorczości i podejmowania pracy na własny rachunek. Znaczna część osób w wieku produkcyjnym skorzystała z takiej szansy, w tym również kobiety. Procesy te (obok głównego czynnika – przekształceń własnościowych) sprzyjały rozwojowi sektora prywatnego.

3.3 Nadwyżka zasobów pracy nad rzeczywistym popytem na pracę spowodowała powstanie i ugruntowanie się rynku pracodawcy. Potrzeba zwiększenia produktywności i efektywności firmy wynikająca z reguł gospodarki rynkowej, a także maksymalizacja zysku oznacza konieczność stawiania przez pracodawcę większych wymagań wobec kandydatów do pracy, a następnie – pracowników. Dotyczy to ich kwalifikacji, innowacyjności, sprawności działania, dyspozycyjności. Znaczenie, jakie pracodawcy przywiązują do takiej cechy jak dyspozycyjność, stawia w gorszej sytuacji kobiety. Jako kandydatki do pracy i jako pracownice oceniane są przez pryzmat swojej społecznej roli kobiety-matki – co wynika ze stereotypu społecznego, ale też dominującego modelu rodziny – głównej osoby w rodzinie obciążonej obowiązkami rodzinnymi. Istniejące uprawnienia mające na celu ochronę pracy kobiet, uwzględniające jej funkcję macierzyńską, są przez wielu pracodawców traktowane jako mankament i ograniczają ich chęć do zatrudnienia kobiet.

3.4 Badania wykazują, że kobiety, aby sprostać coraz większym wymaganiom stawianym przez pracodawców i skutecznie konkurować z mężczyznami o pozycję zawodową, podejmują dodatkowy wysiłek w celu uzupełnienia wykształcenia, podwyższenia go lub ukończenia rozpoczętej edukacji (Kryńska, red. 2000). To powoduje, że kobiety pracujące, a także bezrobotne mają wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni.

3.5 Również wśród bezrobotnych kończących szkolenia przeważają kobiety (Informacje KUP, 2000). Mimo to, mają większe trudności w znalezieniu pracy niż mężczyźni.

Zmiany w poziomie i strukturze zatrudnienia

3.6 W okresie transformacji liczba pracujących (zarówno mężczyzn jak i kobiet), oprócz generalnej tendencji do zmniejszania się, ulegała także innym przeobrażeniom, wpływającym na jej wewnętrzną strukturę. Obniżeniu uległy wskaźniki zatrudnienia (tabela 3.1)². W okresie od 1995 do 2002 roku (z wyjątkiem roku 1997, w którym wskaźnik zatrudniania kobiet osiągnął 44%) wskaźnik zatrudnienia kobiet systematycznie malał, aby osiągnąć w 2002 roku niecałe 39%. Dynamika spadku liczby pracujących kobiet i mężczyzn w tym okresie, z wyjątkiem roku 1998, miała podobne cechy.

Tabela 3.1: Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 1995–2002

Wyszczególnienie	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Ogółem	50,7	51,2	51,5	51,0	48,0	47,4	45,5	44,6
Mężczyźni	58,5	59,4	59,8	58,9	55,9	55,2	52,5	50,8
Kobiety	43,7	43,8	44,0	43,9	40,7	40,3	39,0	38,9

Uwaga: dane za 2001 i 2002 rok dotyczą IV kwartału; za 2002 rok – II kwartału.

Źródło: GUS, 1999; GUS 2002.

3.7 Zróznicowanie w liczbie pracujących kobiet i mężczyzn daje się zaobserwować w poszczególnych sektorach gospodarki narodowej. Liczba kobiet i mężczyzn pracujących w sektorze publicznym maleje w kolejnych latach tj. od 1992 do 2002 roku. (tabela 2), ale zmienia się struktura według płci. Systematycznie rośnie odsetek kobiet pracujących w sektorze publicznym – z ok. 50% w roku 1992 do ok. 55% w pierwszych latach XXI wieku a maleje odsetek mężczyzn. Zmiany w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym są w znacznej mierze efektem zmian w strukturze gospodarki narodowej. Restrukturyzacja przemysłu ciężkiego, który dominował w sektorze publicznym spowodowała zmniejszenie się liczby zatrudnionych mężczyzn, co automatycznie wpłynęło, na wzrost odsetka kobiet zatrudnionych w tym sektorze. Oznacza to, że redukcja zatrudnienia mężczyzn wykazywała większą dynamikę niż redukcja zatrudnienia kobiet. Z inną sytuacją mamy do czynienia w sektorze prywatnym. Jego dynamiczny rozwój stworzył warunki dla zatrudnienia zarówno kobiet jak i mężczyzn. Liczba osób pracujących w tym sektorze wzrasta, a odsetek zatrudnionych tam kobiet i mężczyzn ustabilizował się na podobnym poziomie z niewielką przewagą liczby mężczyzn (tabela 3.2).

² Zgodnie z definicją GUS jest to procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności danej kategorii.

Tabela 3.2: Kobiety i mężczyźni pracujący w sektorach gospodarki narodowej w latach 1992-2002

Wyszczególnienie	1992	1995	1998	2000	2001	2002
w tysiącach						
sektor publiczny						
Ogółem	7712	6540	6020	5090	4691	4526
mężczyźni	4130	3413	3021	2439	2230	2064
Kobiety	3582	3127	2999	2653	2461	2462
sektor prywatny						
Ogółem	7473	7898	9095	9227	9457	9171
mężczyźni	4211	4513	5301	5408	5561	5403
Kobiety	3262	3385	3794	3819	3896	3768
w odsetkach						
sektor publiczny						
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
mężczyźni	53,5	52,2	50,2	47,9	47,5	45,6
Kobiety	46,4	47,8	49,8	52,1	52,5	54,4
sektor prywatny						
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
mężczyźni	43,6	42,9	41,7	41,4	41,2	41,1
Kobiety	56,3	57,1	58,3	58,6	58,8	58,9

Uwaga: dane dotyczą I kwartału; sektor prywatny łącznie z rolnictwem indywidualnym.

Źródło: obliczenia własne na podstawie GUS (2002b).

3.8 Zmiany w skali i dynamice zatrudnienia mają związek ze zmianami w liczbie pracujących w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej. Więcej kobiet niż mężczyzn pracuje tylko w kilku sekcjach gospodarki narodowej: edukacji oraz ochronie zdrowia i opiece społecznej oraz sekcji związanej z sektorem finansowym. Tam odsetek kobiet sięga nawet 70%. Nieco powyżej 50% wszystkich zatrudnionych pracuje w handlu i naprawach. Wzrósł odsetek kobiet pracujących w rolnictwie (z niecałych 25% w 1990 roku do ponad 27% w 2001). Maleje odsetek kobiet zatrudnionych w przemyśle (o ok. 2 punkty procentowe w okresie od 1990 do 2001 roku). W analogicznym okresie wyraźnie mniejszy odsetek kobiet pracował w handlu i usługach (z prawie 70% w 1990 do, 50% w 2001), choć nadal uznaje się tę sekcję za sfeminizowaną. Coraz więcej kobiet zasila „męskie” – jak dotychczas – sekcje gospodarki narodowej (przykładowo w sekcji transport; łączność czy rybołówstwo i rybactwo) chociaż nadal mężczyźni dominują w strukturze zatrudnienia. Pojawienie się takich sekcji gospodarki narodowej jak pośrednictwo finansowe czy obsługa nieruchomości i firm stworzyło nowe możliwości zatrudnienia. Działy te w większym stopniu absorbują męską siłę roboczą; np. mężczyźni dominują w dziale „obsługa nieruchomości”. W dziale „pośrednictwo finansowe” wzrasta udział pracujących mężczyzn przy malejącym odsetku kobiet (tabela 3.3).

Tabela 3.3: Kobiety i mężczyźni pracujący według wybranych sekcji EKD w latach 1994-2001 (w odsetkach)

Wyszczególnienie	Mężczyźni (w % ogółem)					Kobiety (w % ogółem)				
	1994	1995	1998	2000	2001	1994	1995	1998	2000	2001
Ogółem	52,4	52,2	52,4	51,4	51,3	47,6	47,8	47,6	48,4	48,7
rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	76,3	75,8	73,8	73,7	72,5	23,5	24,2	26,2	26,3	27,4
rybołówstwo i rybactwo	88,1	88,4	89,4	88,2	86,6	11,9	11,6	10,6	11,8	13,3
Przemysł	64,3	64,5	64,7	65,8	66,1	35,7	35,4	35,3	34,2	33,9
Budownictwo	87,2	87,5	88,1	87,2	86,2	12,7	12,5	11,9	12,7	13,8
handel i naprawy hotele i restauracje	43,2	44,9	48,9	48,5	49,4	56,8	55,1	51,0	51,5	50,6
transport, składowanie i łączność	66,3	65,8	65,6	65,6	65,0	33,7	34,2	34,4	34,4	35,0
pośrednictwo finansowe	22,9	23,8	24,7	26,9	27,0	77,1	76,2	75,3	73,1	73,0
obsługa nieruchomości i firm	52,9	53,2	55,3	52,7	56,2	47,1	46,8	44,7	47,3	43,8
administracja publiczna i obrona narodowa	42,3	40,8	42,0	37,4	36,6	57,7	59,2	58,0	62,6	63,4
Edukacja	26,9	26,8	25,7	26,3	25,7	73,1	73,2	73,3	73,7	74,3
ochrona zdrowia i opieka społeczna	17,6	17,3	16,8	16,2	16,1	82,4	82,7	83,2	83,8	83,9
pozostała działalność	48,1	47,5	50,4	49,3	49,4	51,9	52,5	49,6	50,7	50,6

Źródło: obliczenia własne na podstawie GUS (1995); GUS (2000); GUS (2002).

Zróżnicowanie poziomu wynagrodzenia kobiet i mężczyzn

3.9 Przeciętne wynagrodzenie kobiet jest niższe niż przeciętne wynagrodzenie pracowników w gospodarce narodowej; jest też niższe niż przeciętne wynagrodzenie zatrudnionych mężczyzn o około 20%. Relacja przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn wynosiła: w 1996 r. – 79,2%, w 1998 r. – 80,6%, w 1999 r. – 80%, w 2001 r. – 81,8%. Relacja ta powoli wzrasta, co świadczy o zmniejszaniu się – wprawdzie niewielkim – różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

3.10 Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są mniejsze w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym. W 2001 r. przeciętne wynagrodzenie kobiet w sektorze publicznym stanowiło 78,6% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, zaś w sektorze prywatnym odpowiednio – 83,6%. Szczegółowa analiza poziomu wynagrodzeń wskazuje, że w niektórych sekcjach gospodarki narodowej relacje wynagrodzeń są korzystniejsze dla kobiet. Np. w publicznym rybołówstwie i rybactwie przeciętne wynagrodzenie kobiet w relacji do przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn jest wyższe i sięga ok. 117%. (trzeba połączyć te akapity ponieważ w tym układzie gubi się kwestia

zatrudnienia na różnych stanowiskach robotniczych i nierobotniczych)W sektorze prywatnym w budownictwie oraz w transporcie, gospodarce magazynowej i w łączności przeciętne wynagrodzenia kobiet są wyższe niż przeciętne wynagrodzenia mężczyzn (różnice sięgają kilku procent), co może wynikać z charakteru pracy zatrudnionych w tych sekcjach gospodarki kobiet, czyli zajmowania stanowisk kierowniczych i nierobotniczych-specjalistów.

3.11 W obu sektorach własności duże firmy lepiej wynagradzają pracowników: im większa firma, tym większe przeciętne wynagrodzenie, przy czym tendencja ta dotyczy i kobiet i mężczyzn. Generalnie we wszystkich wyodrębnionych w statystyce kategoriach firm według liczby pracujących przeciętne wynagrodzenia brutto kobiet są niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn (tabela 3.4). Najmniejsze różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn występują w firmach najmniejszych i dotyczy to zarówno sektora prywatnego jak i publicznego. Natomiast największe różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn występują w firmach największych w obu sektorach.

3.12 Firmy największe reprezentują głównie sektor publiczny, gdzie generalnie są wyższe wynagrodzenia, zaś firmy małe to głównie sektor prywatny, gdzie więcej pracowników niż w sektorze publicznym otrzymuje niskie wynagrodzenia.

Tabela 3.4: Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników pełnozatrudnionych według sektorów własności, płci i wielkości zakładów w październiku 2001 r.

Wielkość zakładów (liczba pracujących osób)	Sektor publiczny		Sektor prywatny		Relacja wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	sektor publiczny	sektor prywatny
Do 19 osób	2048	1881	1704	1590	91,8	93,3
20-49 osób	2225	1949	2023	1798	87,6	88,9
50-99 osób	2359	2064	2144	1843	87,5	86,0
100-249 osób	2340	2084	2325	2004	89,0	86,2
250-499 osób	2437	2063	2392	1862	84,7	77,8
500-999 osób	2430	1903	2565	2070	78,3	80,7
1000-1999 osób	2493	1986	2998	2514	79,7	83,9
2000-4999 osób	3087	2192	3312	2540	71,0	76,7
5000 i więcej osób	3764	2666	3019	2192	70,8	72,6

Źródło: GUS 2000.

3.13 Mężczyźni otrzymują relatywnie wyższe od kobiet wynagrodzenia w przypadku wszystkich poziomów wykształcenia. Największe różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn występują w grupach pracowników o niskim poziomie wykształcenia (podstawowym i zasadniczym zawodowym), ale także – wyższym (tabela 3.5). W tym ostatnim przypadku można sądzić, że wynika to z różnic w strukturze zatrudnienia; mężczyźni częściej niż kobiety zajmują stanowiska kierownicze, zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym.(wpływ ma również rodzaj wykształcenia, jaki kierunek studiów, z jakiego zakresu humanistyczne czy techniczne, ma to wpływ na miejsce zatrudnienia np. informatycy i nauczycielki)

Tabela 3.5: Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników pełnozatrudnionych według sektorów własności, płci oraz poziomu wykształcenia w październiku 2001 r.

Poziom wykształcenia	Sektor publiczny		Sektor prywatny		Relacja wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	sektor publiczny	sektor prywatny
Wyższe	3350	2488	4964	3716	74,3	74,9
Policealne	2336	1802	2610	2231	77,1	85,5
Średnie zawodowe	2497	1898	2261	1838	76,0	81,3
Średnie ogólnokształcące	2409	2097	2435	1997	87,0	82,0
Zasadnicze zawodowe	2238	1386	1745	1291	61,9	73,9
Podstawowe i niepełne podstawowe	2092	1336	1655	1315	63,9	79,5

Źródło: jak w tabeli 3.4.

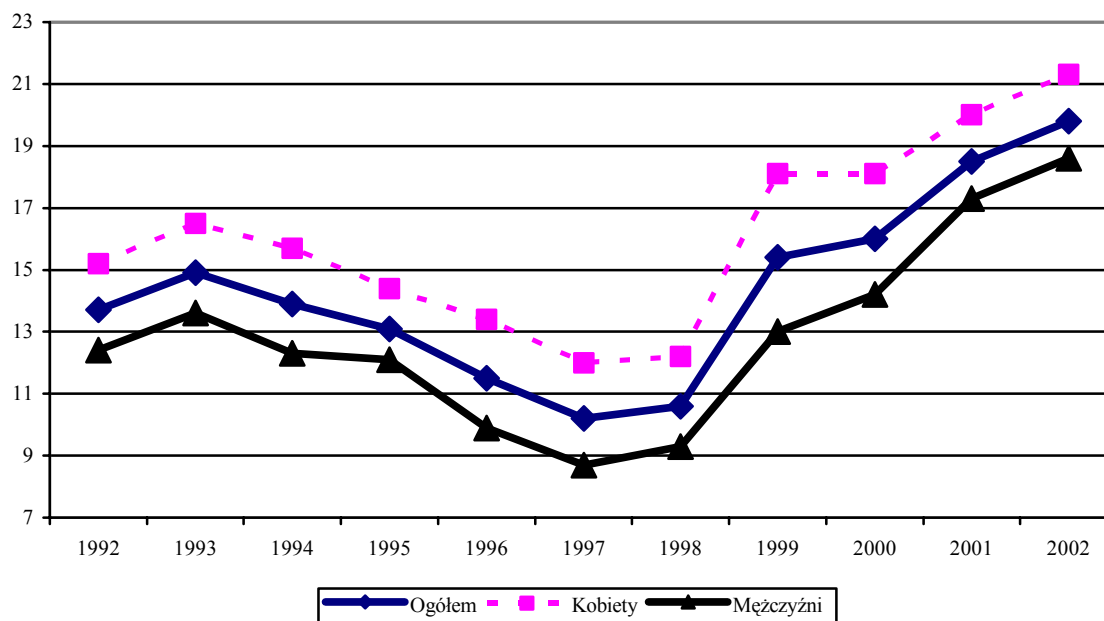
Skala i struktura bezrobocia

3.14 Zarówno liczba bezrobotnych kobiet, jak i mężczyzn wzrastała stopniowo do roku 1994, następnie spadała aż do roku 1998 i od tego roku ponownie bardzo dynamicznie wzrasta. Aż do końca III kwartału roku 2001 roku kobiety stanowiły ponad połowę ogólnej liczby bezrobotnych. Wg ostatnich danych, od tego czasu większość bezrobotnych to mężczyźni (w IV kw. 2001 r. – 50,6%, w I kw. 2002 r. – 52,4%, w II – 52%, w III kw. – 50,5%). Wyraźniej będzie widać sytuację na rynku gdy zestawimy to z bezrobociem długookresowym

3.15 Szybszy wzrost liczby bezrobotnych mężczyzn niż kobiet w ostatnich latach związany jest przede wszystkim ze zmianami strukturalnymi w gospodarce: restrukturyzacją i likwidacją wielu zakładów przemysłu ciężkiego oraz z sezonowością i ograniczeniem zatrudnienia w budownictwie, co wynika z osłabienia tempa inwestycji w kraju. W obydwu wymienionych sekcjach gospodarki zatrudnionych było i jest więcej mężczyzn niż kobiet. Planowane są również ograniczenia zatrudnienia w sekcji transportu i łączności (koleje). Natomiast szczególnego, zwiększonego napływu kobiet do grupy bezrobotnych można oczekiwać w związku z planowaną restrukturyzacją sfeminizowanego obszaru przemysłu farmaceutycznego (GUS 1999, Golinowska 2003).

3.16 Generalnie jednak od początku okresu transformacji udział kobiet wśród ogółu bezrobotnych znacznie przewyższa ich udział wśród zatrudnionych. Podobnie jak liczba bezrobotnych, tak i stopa bezrobocia kobiet w okresie od 1992 r. była wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Spadek udziału kobiet w liczbie bezrobotnych w 2001 r. nie spowodował istotnych zmian w stopie bezrobocia kobiet.

Wykres 3.1: Stopa bezrobocia wg płci w latach 1992-2002



Źródło: GUS 2003

3.17 Do roku 1999 stopa bezrobocia kobiet wzrastała szybciej niż stopa bezrobocia mężczyzn, a w sytuacjach spadku – spadała wolniej niż stopa bezrobocia mężczyzn. Od 1999 r. obserwuje się zmiany w sytuacji ogólnego wzrostu stopy bezrobocia; stopa odnosząca się do bezrobotnych mężczyzn wzrastała szybciej niż bezrobocia kobiet, ale stopa bezrobocia wśród kobiet nadal jest wyższa.

3.18 Najliczniejszą grupą bezrobotnych są osoby poszukujące pracy 13 miesięcy i więcej (45,5% mężczyzn i 50,7% kobiet). Większość tzw. długookresowo bezrobotnych – to kobiety. Tendencja ta utrzymuje się, pomimo wyższego przeciętnego poziomu wykształcenia kobiet, rzadziej pojawiających się niż wśród bezrobotnych mężczyzn przypadków rezygnacji z pracy, niższych wymagań, co do warunków pracy, a zwłaszcza wysokości wynagrodzenia. Mimo tych cech kobiety dłużej poszukują pracy (przeciętny okres poszukiwania pracy przez mężczyzn – 15 miesięcy; przez kobiety – 16,6 miesiąca).

3.19 O negatywnych, zwłaszcza dla kobiet zmianach na rynku pracy świadczyć może fakt, że w porównaniu do 1993 r. przeciętny okres poszukiwania pracy wydłużył się, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn o 1,6 miesiąca, a w stosunku do najlepszego okresu w okresie transformacji – roku 1997 – o 2,6 miesiąca.

3.20 Na początku okresu transformacji wykształcenie wyższe stanowiło „ochronę” przed bezrobociem. W 1992 r. osoby z tym wykształceniem stanowiły 3,6% ogółu bezrobotnych. W 1997 r. – 2,2%, ale już w 1998 r. – nastąpił wzrost do 3,4%, w 2000 do 3,7%, w 2001 do 4,7%, a w 2002 – do 5,8%. I chociaż bezrobotni z wyższym wykształceniem wciąż pozostają najmniej liczną grupą wśród poszukujących pracy, to jednak kobietom z wykształceniem wyższym trudniej znaleźć pracę niż mężczyznom. (W

ciągu dekady 1992–2002, przy niedużym spadku wartości stopy bezrobocia w ogóle, w połowie dekady – stopa bezrobocia kobiet z wykształceniem wyższym wzrosła z 5,2 do 7,5, podczas gdy w analogicznej grupie mężczyzn zmniejszyła się z 5,5 do 5,1 – GUS, 2003). Dłuższy jest też przeciętny czas poszukiwania pracy przez bezrobotne kobiety z wykształceniem wyższym (11,2 miesiąca) niż mężczyzn (10,2 miesięcy). Wynika to zapewne ze wzrostu udziału kobiet z wyższym wykształceniem wśród ogółu absolwentów szkół wyższych w sytuacji ogólnego wzrostu liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia. Przyczyną może być niedopasowanie kierunków kształcenia do potrzeb gospodarki w okresie istotnych zmian strukturalnych, których skutkiem była znacząca redukcja liczby miejsc pracy w tzw. sfeminizowanych działach gospodarki przy powszechnie obecnych, stereotypowych podziałach na zawody odpowiednie dla kobiet i dla mężczyzn. Sytuacja ta może również wynikać z praktyk dyskryminacyjnych.

Postawy pracodawców sektora prywatnego wobec zatrudnienia kobiet. Wyniki dotychczasowych badań

3.21 Badania i analizy potwierdzają zjawisko gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy. Ten pogląd ugruntowuje się również w świadomości społecznej. Jak wynika z badań CBOS (CBOS,1993) prawie połowa badanej populacji (49%) wskazywała na to, iż kobiety są bardziej zagrożone utratą pracy, a większość (59%) wskazywała na mniejsze w porównaniu z mężczyznami możliwości znalezienia nowej pracy. Sytuację tę dostrzegali także respondenci reprezentujący grupę prywatnych przedsiębiorców.³ Wprawdzie tylko co trzeci z nich wskazywał na większe zagrożenie kobiet utratą pracy, ale połowa uznawała, że kobiety mają mniejsze możliwości ponownego zatrudnienia. Pytani o przyczyny takiego stanu rzeczy ankietowani należący do grupy prywatnych przedsiębiorców na pierwszym miejscu wymieniali mniejszą dyspozycyjność kobiet spowodowaną obciążeniami obowiązkami domowymi (50%). Warto podkreślić jest to, że i w tej grupie respondentów wskazuje się na praktyki dyskryminacyjne (31%). Kolejność ich odpowiedzi była taka sama jak w przypadku ogółu badanych osób, ale jednocześnie prywatni przedsiębiorcy częściej zwracali uwagę na te czynniki, niż pozostali (odpowiednio: 42% i 20%).(tutaj chyba coś zginęło, nie wiadomo które opinie dotyczą wszystkich respondentów, a które tylko przedsiębiorców) Żaden z badanych przedstawicieli grupy prywatnych przedsiębiorców nie wskazał na czynniki dezawujące kobietę jako pracownika (np. opinie „kobiety są mniej niż mężczyźni zainteresowane pracą zawodową, przywiązują mniejszą wagę do pracy zawodowej” którą wyrażali respondenci z innych grup społeczno-zawodowych).

3.22 Znaczenie jakie pracodawcy przywiązują do takiej cechy jak dyspozycyjność, stawia w gorszej sytuacji kobiety. Jako kandydatki do pracy i jako pracownice oceniane są przez pryzmat swojej społecznej roli kobiety-matki i osoby obciążonej obowiązkami rodzinnymi. Ugruntowaniu się tego społecznego stereotypu sprzyja dominujący model

³ Grupa ta została wyodrębniona w strukturze ogółu ankietowanych przez CBOS wg cech społeczno-ekonomicznych i nie była reprezentatywna dla ogółu przedsiębiorców. Przytoczenie informacji o jej poglądach wydaje się być zasadne dla przybliżenia opinii prywatnych przedsiębiorców o zatrudnieniu kobiet, tym bardziej, że przytoczone w dalszej części wyniki badań potwierdzają tendencje pojawiające się w badaniu CBOS.

rodziny z kobietą – głównym wykonawcą funkcji opiekuńczo-wychowawczej wobec dzieci oraz prac związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego. Także istniejące uprawnienia, mające na celu ochronę pracy kobiet ze względu na ich funkcje macierzyńską oraz ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, są przez pracodawców traktowane jako mankament i ograniczają chęć do zatrudniania kobiet. Postaw tych nie zmienia fakt, że uprawnienia przysługują zarówno kobiecie jak i mężczyźnie tym bardziej, że w rzeczywistości korzystają z nich głównie kobiety.

3.23 Trudności w uzyskaniu zatrudnienia przez kobiety, większych niż w przypadku mężczyzn, nie można tłumaczyć tylko niedostosowaniem ofert pracy do potencjału kwalifikacyjnego reprezentowanego przez kobiety, tym bardziej, że mają one wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni. Pracodawca woli zatrudnić mężczyznę przekonany, że uniknie konieczności respektowania uprawnień socjalnych związanych z sytuacją rodzinną pracownika. Oznacza to istnienie praktyk dyskryminacji ze względu na płeć, jakkolwiek udowodnienie ich jest na ogół bardzo trudne.

3.24 Jak wynika z przeprowadzonych w 2000 roku badań (Centrum Praw Kobiet, 2000) pracodawcy przyjmujący pracownika do pracy deklarują inne kryteria wpływające na ich decyzje o zatrudnieniu, niż płeć, stan cywilny czy sytuacja rodzinna kandydata. Wymieniają przede wszystkim takie cechy jak odpowiedzialność, pracowitość, doświadczenie zawodowe, wykształcenie, ale także dyspozycyjność.

3.25 Płci i stanowi rodzinnemu kandydata do pracy szczególną rolę przypisują pracodawcy prywatni, zwłaszcza w małych zakładach, w których dyspozycyjność pracownika zastępuje niekiedy pracę drugiej osoby, a skorzystanie przez niego ze zwolnień związanych z wychowaniem dzieci, może powodować trudności w funkcjonowaniu firmy.

3.26 Postrzeganie pracownic przez pryzmat ich potencjalnych obciążeń rodzinnych potwierdzają też opinie pracodawców na temat głównych cech przypisywanych oby płciom. Negatywne cechy kobiet to: częsta absencja w pracy i posiadanie zobowiązań rodzinnych.

3.27 Tłumaczy to w pewien sposób fakt, że w rozmowach kwalifikacyjnych prowadzonych przez pracodawców z kobietami – kandydatkami do pracy zadaje się im pytania, które nie są formułowane wobec mężczyzn. Najczęściej jest to pytanie o sytuację rodzinną, liczbę i wiek dzieci. Rzadziej, ale też o plany prokreacyjne. Niekiedy pracodawcy pytają kobiety czy nie są w ciąży, a nawet wymagają zaświadczeń lekarskich. Fakt posiadania dzieci i związane z tym obciążenie pracownika obowiązkami rodzinnymi rzadko był podawany przez pracodawców jako przyczyna odmowy przyjęcia do pracy. Pomimo braku wyraźnego wyartykułowania przez nich tej przyczyny odmowy przyjęcia do pracy same respondentki uważały, że ich sytuacja rodzinna miała na to wpływ (Centrum Praw Kobiet, 2000; Balcerzak-Paradowska, red. 2001).

3.28 Poglądy na temat mankamentów zatrudnienia kobiet weryfikują doświadczenia wynikające z korzystania z ich pracy. Cytowane badania wykazują, że pracodawcy bardzo pochlebnie wyrażają się o kobietach jako pracownikach. Podkreślają ich

pracowitość, dokładność, obowiązkowość, lojalność i przywiązanie do pracy (por. rozdz. 1 tego raportu).

3.29 Także obawy o wykorzystywanie uprawnień przez kobiety nie zawsze znajdują potwierdzenie. A kobiety ograniczają korzystanie z przysługujących im uprawnień. Często decyzje te są wymuszane postawą pracodawcy; wymagają oni ograniczenia absencji z powodu choroby dziecka.

3.30 Stosunek pracodawców do zatrudnienia kobiet „ujawnia się” także w pracach Biura Rzecznika Praw Obywatelskich. Szczególnym tego przykładem było niejednakowe traktowanie kobiet i mężczyzn przy zgłaszaniu ofert w urzędach pracy. Zdarzało się (i była to praktyka dość częsta), że pracodawcy poszukiwali pracownika z góry określając wymagania co do wieku i płci. Takie postępowanie mogło wynikać ze specyfiki zawodu, ale adresowanie oferty pracy tylko do mężczyzn, w sytuacji gdy praca może być wykonywana zarówno przez mężczyzn jak i kobiety jest niewątpliwie przejawem dyskryminacji. Świadczy też o preferencjach pracodawców przy przyjmowaniu pracowników.

3.31 Na skutek interwencji Rzecznika Praw Obywatelskich zostały uchylone przepisy zobowiązujące pracodawców i urzędy pracy do podziału ofert pracy dla kobiet i mężczyzn. Nie ma jednak zakazu takiego postępowania, co powoduje, że kierowanie ofert pracy do określonej grupy np. mężczyzn jest legalne (bliżej na ten temat. Hebda-Czaplicka, Kołaczek, 2001). Rozporządzenie MPiPS z 2000 zabrania umieszczania w ogłoszeniach treści mogących być odebranych jako dyskryminujące ze względu na płeć – tak jest w przypadku segregowania ofert pracy z uwzględnieniem płci potencjalnego pracownika

3.32 Innym źródłem informacji w tym zakresie jest korespondencja napływająca do Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, jakkolwiek przypadki dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć nie należą do częstych. Fakt, że korespondencja podnosząca te kwestie nie jest obszerna wynikać może z faktu, że zjawisko dyskryminacji jest „trudno uchwytnie w sprawach indywidualnych, w których inne motywy – nie mające związku z płcią - mogą przesłaniać rzeczywiste przyczyny tego zjawiska” (Wichrowska-Janikowska, 2000). Tym niemniej z korespondencji tej można wyprowadzić wnioski o trudnościach w nawiązywaniu stosunku pracy przez kobiety. Indywidualna skarga może posłużyć do ujawnienia niedopuszczalnych praktyk nierównego traktowania kobiet na rynku pracy. Wymaga to jednak dokładnego zbadania sprawy i potwierdzenia stanu rzeczy (zob. Hebda-Czaplicka, Kołaczek, 2001, s.93-99).

B. ROZWIĄZANIA PRAWNO-INSTYTUCJONALNE W ZAKRESIE POLITYKI RODZINNEJ MAJĄCE NA CELU UŁATWIENIE GODZENIE OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH Z RODZINNYMI

Uwarunkowania zmian systemów świadczeń społecznych w okresie transformacji

3.33 Zmiana ustroju politycznego i systemu gospodarczego w Polsce oznaczała potrzebę wyboru nowego modelu polityki społecznej, w tym – polityki wobec rodziny i

kobiet. Model ten nie został jednoznacznie określony, a faktyczne zmiany w polityce społecznej wynikały z zachodzących zmian systemu i realnych procesów społeczno-ekonomicznych.

3.34 Nastąpiło odejście od zasady opiekuńczości państwa na rzecz zasady pomocniczości i solidarności. W praktyce oznaczało to ograniczenie roli państwa, przeniesienie na rodzinę odpowiedzialności za swój los i wzmocnienie znaczenia innych podmiotów polityki społecznej – społeczności lokalnych i organizacji pozarządowych. Nastąpiła decentralizacja uprawnień socjalnych państwa i przekazanie ich samorządom. Brak przygotowania finansowego i organizacyjnego spowodował, że samorzady miały trudności w realizacji przekazanych im zadań (np. w zakresie prowadzenia przedszkoli, co doprowadziło do likwidacji części placówek).

3.35 Zostały ograniczone możliwości finansowania przez państwo i samorzady wielu świadczeń społecznych, w tym mających na celu pomoc w godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Wynikało to z dążenia do równoważenia budżetu i zmniejszania deficytu budżetowego, ale także ze struktury wydatków społecznych, w której dominowały wydatki na emerytury i renty.

3.36 Procesy transformacji wywołały negatywne zjawiska odbijające się na warunkach życia i funkcjonowania rodzin. Na dużą skalę wystąpiło bezrobocie z jego negatywnymi skutkami dla warunków życia rodzin. Nastąpił spadek poziomu życia wielu grup rodzin i ludności, rozszerzyła się sfera ubóstwa. Zwiększyły się rozpiętości dochodów ludności. Stworzyło to potrzebę skoncentrowania się w polityce społecznej na rodzinach ubogich i o niższych dochodach.

3.37 Lata 90. charakteryzowały się niekorzystnymi trendami procesów demograficznych w Polsce. Najogólniej, następuje systematyczny spadek liczby urodzeń (z 547,7 tys. w 1990 r. do 368,2 tys. w 2001 r.), co nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń. W 1999 roku wystąpił ubytek rzeczywisty ludności o 13,4 tys. w porównaniu z 1998 rokiem, a przyrost naturalny wyniósł 0,6 tys. osób. W miastach przyrost naturalny miał wartości ujemne (-15,4 tys.)⁴. Potrzeba zmiany sytuacji w tym zakresie stała się jedną z przesłanek zmian w systemach świadczeń społecznych np. przyznanie rodzinom wielodzietnym zasiłków w wyższej wysokości.

3.38 Perspektywa integracji Polski ze wspólnotami europejskimi powoduje konieczność respektowania norm i zasad tam obowiązujących. Polska ratyfikowała Europejską Kartę Społeczną w tym art. 8 – prawo pracownic do ochrony.⁵ Polski system prawny powinien być dostosowany do standardów unijnych wynikających m.in. z Karty Socjalnej Pracowników czy postanowień Układu Amsterdamskiego, a zwłaszcza norm zawartych m.in. w dyrektywach: nr 76/207 Rady Wspólnoty z dnia 9 lutego 1976 dotyczącej realizacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego, awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy i nr 92/85 EWG z dnia 19 października 1992 roku w sprawie

⁴ Dane za rok 1999

⁵ *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz. U.) 1999, Nr 8, pozycja 67.

wprowadzenia środków mających popierać zwiększenie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownic w ciąży, pracownic po porodzie i pracownic karmiących (w zakresie tworzenia równych szans na pracę dla osób obu płci). Wynika z tego potrzeba uwzględniania tych standardów w ustawodawstwie dotyczącym uprawnień pracowniczych. Ustawodawstwo polskie odpowiada tym normom. Inaczej natomiast kształtuje się praktyka antydyskryminacyjna.

Uprawnienia pracownicze mające na celu ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi

3.39 Zmiany jakie nastąpiły w zakresie uprawnień mających na celu godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi polegały przede wszystkim na rozszerzeniu ich również na mężczyzn.⁶

3.40 Jednak część uprawnień należy się tylko kobietom, ze względu na ich niezastąpioną funkcję macierzyńską. Ponadto, to głównie kobiety korzystają z uprawnień pozwalających na godzenie funkcji zawodowych z rodzinnymi.

3.41 Na bezpośrednią ochronę macierzyństwa składają się następujące uprawnienia:

3.42 **Ochrona trwałości zatrudnienia** polega na zakazie wypowiedzenia i rozwiązania umów o pracę w okresie ciąży. Obowiązuje on również wówczas, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, a po okresie wypowiedzenia przerwała ciążę. W okresie, o którym mowa, obowiązuje także zakaz wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Wyjątkiem jest sytuacja uzasadniająca zastosowanie przepisów o zwolnieniu grupowym. Pracodawca może wówczas zmienić warunki pracy, ale jeżeli powoduje to obniżenie wynagrodzenia pracownicy przysługuje jej dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego.⁷

3.43 Umowa o pracę zawarta z pracownicą na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy lub na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, które uległyby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży zostaje przedłużona do dnia porodu⁸. Z wyjątkiem umowy na zastępstwo i zgodnie z projektem rządowym przesłanym do Sejmu z wyjątkiem pracowników czasowych zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy czasowej.

3.44 W okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego pracownica może sama wypowiedzieć lub rozwiązać umowę o pracę. Może ona cofnąć oświadczenie w sprawie rozwiązania stosunku pracy lub wypowiedzenia umowy lub domagać się ponownego nawiązania stosunku pracy, jeżeli składając stosowne oświadczenia nie wiedziała o stanie ciąży.

⁶ Ustawodawstwo pracy (Kodeks pracy) normy regulujące te uprawnienia umieszcza w dziale VIII Uprawnienia związane z rodzicielstwem oraz stosownym zapisem rozszerza je na mężczyzn (pracowników) (art.189¹ k.p). Obejmuje ona ogół rozwiązań tj. ochronę macierzyństwa i zdrowia pracownic ze względu na ich odrębności psychofizyczne przed zagrożeniami środowiska pracy oraz ułatwienia godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, rozszerzone również na mężczyzn.

⁷ Kodeks Pracy, art. 177.

⁸ Kodeks Pracy, art. 177.

3.45 **Ochrona zdrowia i życia** przed zagrożeniami środowiska pracy w okresie ciąży i karmienia wyraża się poprzez stworzenie zakazu zatrudniania kobiet w tym okresie przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla ich zdrowia. Wiąże się z tym obowiązek pracodawcy przeniesienia pracownicy do innej, wolnej od zagrożeń pracy. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.⁹

3.46 Elementem ochrony zdrowia pracownicy przed zagrożeniami środowiska pracy jest bezwzględny zakaz zatrudniania kobiety w ciąży w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych oraz ponad 8 godzin dziennie. Kobiety w ciąży nie wolno też, bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.¹⁰

3.47 Pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownicy w ciąży zwolnień od pracy na zlecenie przez lekarza badania lekarskie przeprowadzone w związku z ciążą, jeśli nie może ona ich odbyć poza godzinami pracy.¹¹ W takim przypadku pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas spędzony poza miejscem pracy.

3.48 **Urlop macierzyński** wynosi 16 tygodni w przypadku urodzenia pierwszego dziecka, 18 tygodni przy urodzeniu drugiego i każdego kolejnego dziecka oraz 26 tygodni przy porodzie wielorakim. Matka może zrezygnować z części urlopu po wykorzystaniu conajmniej 14 tygodni, z pozostałej części może skorzystać ojciec dziecka. W okresie tym przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% wynagrodzenia.¹²

3.49 **Pracownicy karmiącej** dziecko piersią przysługuje prawo do przerw wliczanych do czasu pracy (dwie przerwy półgodzinne, a w przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka – 45 minutowe). Przerwy mogą być, na wniosek pracownicy, udzielone łącznie.¹³

3.50 **Urlop wychowawczy** jest uprawnieniem pozwalającym na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem przez dłuższy czas. Podstawowy wymiar tego urlopu wynosi 36 miesięcy, jednak nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 4 lat. Może być przedłużony o kolejne 36 miesięcy jeżeli dziecko jest kalekie, przewlekłe chore lub opóźnione w rozwoju umysłowym i wymaga stałej opieki, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 18 roku życia. Z urlopu może korzystać matka lub ojciec, zależnie od ich wyboru.¹⁴

3.51 **Z urlopem wychowawczym** związane są gwarancje w zakresie uprawnień pracowniczych:

⁹ Ustawa z dnia 28 grudnia 1989, w sprawie przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy z przyczyn zakładu pracy (*Dz. U.*, 1990, Nr 4, pozycja 19, ze zmianami).

¹⁰ Kodeks Pracy, art. 178.

¹¹ Kodeks Pracy, Art. 185 para.2.

¹² Kodeks Pracy, Art.180 i Art. 194, oraz Ustawa z dnia 25 czerwca 1999, o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (*Dz. U.* Nr 60, pozycja 636, ze zmianami).

¹³ Kodeks Pracy, art. 187.

¹⁴ Kodeks Pracy, Art.186 paragraf 1 i Art.189(1) paragraf 1, oraz Ustawa z dnia 1 grudnia 1998, o zasiłkach rodzinnych, pielęgnacyjnych i wychowawczych (*Dz. U.*, 1998, No 102, pozycja 651), oraz rozporządzenie MPiPS (Rady Ministrów) z 28 maja 1996, w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (*Dz. U.* Nr 60, pozycja 277 ze zmianami).

- Stabilność stosunku pracy, wynika z faktu, że na okresu urlopu wychowawczego następuje zawieszenie stosunku pracy, który jest chroniony przed rozwiązaniem. Wypowiedzenie lub rozwiązanie może nastąpić jedynie wówczas, gdy zachodzą szczególne warunki rozwiązania umowy o pracę (określone w Kodeksie pracy).
- Gwarancja powrotu do pracy na stanowisko równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na inne stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego na stanowisku zajmowanym przed urlopem.
- Wliczenie urlopu wychowawczego do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (który udzielił urlopu) oraz do okresu branego pod uwagę przy ustalaniu uprawnień do nabycia praw emerytalnych.
- Zasiłek wychowawczy ma charakter socjalny. Uprawnione do niego są osoby nie osiągające określonego dochodu na jednego członka rodziny. Od czerwca 2002 roku do maja 2003 kryterium to wynosiło 548 zł (przy ustalaniu tej wysokości brano pod uwagę wysokość minimum socjalnego na 1 osobę w czteroosobowym gospodarstwie domowym). Dla osób samotnie wychowujących dziecko kryterium wynosi 612 zł (co odpowiada poziomowi minimum socjalnego na 1 osobę w czteroosobowym gospodarstwie domowym). Wysokość zasiłku jest ustalana kwotowo, przy czym zasiłek w wyższej wysokości przysługuje osobom samotnie wychowującym dzieci oraz osobom wychowującym troje i więcej dzieci.¹⁵

3.52 **Przerwa w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki** przysługuje w związku z opieką nad chorym dzieckiem do lat 14 oraz zdrowym dzieckiem do lat 8 w następujących przypadkach:

- nie przewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola, szkoły do których uczęszcza dziecko,
- z powodu choroby, porodu, pobytu w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej małżonka stale opiekującego się dzieckiem.

3.53 **W okresie tym** przysługuje zasiłek w wysokości 80% wynagrodzenia pracownika. Okres wypłaty zasiłku w przypadku opieki nad dzieckiem wynosi do 60 dni w roku niezależnie od liczby dzieci. Jeżeli opieka sprawowana jest nad innym członkiem rodziny wypłata zasiłku następuje przez okres 14 dni. Uprawnienia te przysługują zarówno kobiecie jak i mężczyźnie.¹⁶

3.54 **Pracownik ma prawo do dwudniowego zwolnienia od pracy w roku w związku z wychowaniem dziecka do lat 14** z zachowaniem prawa do wynagrodzenia¹⁷ oraz **prawo**

¹⁵ W projekcie ustawy o świadczeniach rodzinnych osobom uprawnionym do zasiłku rodzinnego przysługuje dodatek w związku z opieką nad dzieckiem (w wysokości 400 zł)

¹⁶ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999, o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, pozycja 636, ze zmianami).

¹⁷ Kodeks Pracy, art.188.

odmowy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i poza stałym miejscem zamieszkania oraz ponad 8 godzin dziennie, przysługujące osobie pracującej, opiekującej się dzieckiem do lat 4.¹⁸

Koszty pracy osób mających obowiązki rodzinne

3.55 Uprawnienia pracowników mających obowiązki rodzinne mogą być także postrzegane przez pryzmat zwiększonych kosztów pracy obciążających pracodawcę. Istniejąca statystyka nie pozwala na potwierdzenie tej tezy. Dostępne dane zwracają uwagę na wybrane zagadnienia związane z wysokością kosztów pracy: różnicowanie międzysektorowe i różnicowanie między sekcjami gospodarki narodowej - w tym – w sekcjach sfeminizowanych. Koszty pracy na 1 zatrudnionego w sektorze prywatnym są – ogólnie rzecz ujmując, niższe niż w sektorze publicznym; w 2002 roku różnica wynosiła około 10%.

3.56 Należy też zwrócić uwagę na fakt międzysektorowych różnicowań w wysokości kosztów pracy za 1 godzinę opłaconą i 1 godzinę przepracowaną. W sektorze publicznym jedna godzina opłacona była o 17% „droższa” niż w sektorze prywatnym, a 1 godzina przepracowana – o 20%. Różnice te nie wynikają tylko ze różnicowania wysokości wynagrodzeń, która wynosiła w 2000 roku 10,4% (GUS 2001b). Wynikają też z różnic efektywności wykorzystania czasu pracy. W 2000 roku na 1000 godzin opłaconych przez pracodawcę w sektorze publicznym przepracowano 857, natomiast w sektorze prywatnym 881 (GUS 2001b).

3.57 Różnice w strukturze czasu opłacanego ilustruje następująca tabela 3.6.

Tabela 3.6: Czas pracy w sektorze publicznym i prywatnym (w 2000 r.)

Wyszczególnienie	Ogółem	wybrane sekcje gospodarki (o wysokim stopniu sfeminizowania)		
		handel i naprawy	edukacja	ochrona zdrowia i opieka społeczna
Sektor publiczny				
Czas przepracowany	85,7	87,2	84,0	86,6
– normalny	83,2	85,8	76,6	83,8
– nadliczbowy	2,5	1,4	7,4	2,8
Czas nieprzepracowany	14,4	12,8	16,0	13,4
– normalny	10,3	9,6	13,1	9,5
– nadliczbowy	2,8	2,5	2,2	2,8
Sektor prywatny				
Czas przepracowany	88,1	89,5	86,6	88,6
– normalny	86,6	83,1	84,7	87,9
– nadliczbowy	1,5	1,4	1,8	0,7
Czas nieprzepracowany	11,9	10,6	13,4	11,4
– normalny	8,4	8,0	11,0	8,8
– nadliczbowy	2,8	2,3	2,0	2,2

Źródło: GUS 2001b

¹⁸ Kodeks Pracy, art.178, para.2.

3.58 W sfeminizowanych sekcjach gospodarki udział godzin nieprzepracowanych w strukturze czasu opłacanego – z jednym wyjątkiem (edukacji – o specyficznym charakterze czasu pracy) jest niższy niż w sekcjach pozostałych. Oczywiście jednoznaczne wskazanie braku zależności między strukturą zatrudnienia wg płci a kosztami i strukturą czasu pracy wymagałoby bardziej pogłębionego rozpoznania.

3.59 Czy zatrudnienie kobiet pociąga zatem za sobą wzrost kosztów pracy obciążających pracodawcę?

3.60 Przeprowadzone sondażowe badania¹⁹ wskazują, że koszty obciążające w sposób „wymierny” pracodawcę wiążą się z **absencją spowodowaną chorobą pracownika**.

3.61 Wynika to z obowiązujących w momencie badania zasad pokrywania przez pracodawców kosztów zasiłków chorobowych za okres pierwszych 35 dni niezdolności pracownika do pracy.

3.62 Analiza absencji pracowniczej przeprowadzona w ramach omawianego badania potwierdziła prawidłowość wyższej absencji kobiet niż mężczyzn. Bardziej szczegółowa analiza wykazuje, że badane kobiety wprawdzie częściej są nieobecne w pracy, ale nieobecność spowodowana ich własną chorobą jest rzadsza niż w przypadku mężczyzn. Na przeciętnie większą liczbę dni nieobecności kobiet składają się zwolnienia na opiekę nad chorym dzieckiem. **Oznacza to, że absencja chorobowa mężczyzn pociąga za sobą większe koszty po stronie pracodawcy. Koszt zasiłków opiekuńczych jest bowiem refundowany ze środków ubezpieczeniowych.**²⁰

3.63 Kolejną kwestią jest sprawa kosztów związanych z korzystaniem z uprawnień mających na celu **ochronę kobiet w związku z ich funkcją macierzyńską**. Okres poprzedzający narodziny dziecka powoduje, że niektóre z kobiet z powodów zdrowotnych muszą korzystać **w okresie ciąży ze zwolnień lekarskich**.

3.64 W badanych zakładach pracy straty z powodu zwolnień lekarskich w okresie ciąży sięgały od 5,5% do 20,2% ogólnego czasu nieprzepracowanego z powodu choroby kobiet. Dotyczyło to zwłaszcza firm w wysokim stopniu sfeminizowanych. Jeżeli pracownice w okresie ciąży nie korzystają ze zwolnień lekarskich to ich obecność w pracy jest przerywana częstymi lub sporadycznymi zwolnieniami w związku z koniecznością badania lekarskiego.

¹⁹ Badania zostały przeprowadzone w 2002 roku w 10 zakładach pracy z terenu aglomeracji łódzkiej, zatrudniających ponad 3 tys. osób, o zróżnicowanym stopniu feminizacji: od 7 do 80%, należące do różnych sekcji gospodarki narodowej. Wśród nich przeważały firmy zatrudniające ponad 200 pracowników, o zróżnicowanej strukturze wieku. Wśród ogółu pracujących kobiet, pracownice mające dzieci do lat 14 stanowiły 40,4%. (Bliższe informacje o badaniach: Urbaniak B., Feliniak U. /2002/.

²⁰ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999, o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, pozycja 636, ze zmianami).

3.65 Pracodawca ma obowiązek **zwolnienia kobiety w ciąży lub karmiącej piersią „na czas niezbędny”** z obowiązku świadczenia pracy.²¹ Wszystkie firmy w których pracowały młode matki (7 na 10) przyznały, że korzystają one ze skrócenia czasu pracy. Przeciętnie była to 1 godzina przez okres od 6 miesięcy do 1 roku. Powoduje to nie tylko komplikacje w organizacji czasu pracy, ale również pociąga za sobą dodatkowe koszty.

3.66 Pracodawców zapytano również o to, czy przerwy w pracy spowodowane macierzyństwem kobiety miały wpływ na ich kompetencje, co ujawniło się po powrocie do pracy. Respondenci uznali, że nie zauważono różnic, a nawet dostrzeżono pozytywne zmiany w postawach wobec pracy: kobiety starają się nadrobić ewentualne zaległości i mają większą motywację do pracy.

3.67 Na obawy przed ewentualnością powstawania zwiększonych kosztów pracy w związku z zatrudnieniem kobiet mogą rzutować także kwestie wynikające z pewnych stereotypów postrzegania kobiety jako pracownicy, która wyłącznie z racji swojej płci przysparza pracodawcy dodatkowych kosztów. Jak wynika z cytowanych badań, o gorszej przydatności kobiet jako pracownic decyduje głównie jeden czynnik – choroba małych dzieci. Jeżeli praktyka życia rodzinnego poszłaby w kierunku większego udziału ojców w opiece nad chorym dzieckiem, ten czynnik straciłby na znaczeniu. Nie można jedna abstrahować od tego, że w wielu przypadkach zmiany takie nie wchodzi w grę np. w sytuacji rodzin niepełnych, tworzonych głównie przez kobiety z dziećmi. Można zatem powiedzieć, że różnice w kosztach pracy kobiet i mężczyzn wynikają z dominującego modelu realizacji funkcji opiekuńczej przez kobietę.

²¹ Kodeks Pracy, art.187 i art. 185, paragraf 2 (patrz przypisy 10 i 12).

Tabela 3.7: Potencjalne obciążenie kosztowe pracodawcy kosztami zatrudnienia kobiet

Źródła dodatkowych kosztów pracy	Metoda wyceny kosztów	
	Bezpośrednia	szacunkowa
Koszty dłuższej absencji pracowniczey, wynikającej z obowiązków macierzyńskich (opiekuńczych, 2 dni na opiekę nad dzieckiem)	Liczba dni nieobecności x wynagrodzenie	Utrudnienia organizacyjne
Przesunięcie kobiet w ciąży do innej pracy	Liczba dni nieobecności x dodatek wyrównawczy	Utrudnienia organizacyjne
Zwolnienia kobiet w ciąży i karmiących matek „na czas niezbędny” od obowiązku świadczenia pracy	Liczba godzin zwolnień x wynagrodzenie	Utrudnienia organizacyjne
Skrócenie czasu pracy o 1 godz. dla matek karmiących	1 godz. x wynagrodzenie	Utrudnienia organizacyjne
Urlopy macierzyńskie		Utrudnienia organizacyjne
Konieczność wydłużenia umowy o pracę na czas do dnia porodu w przypadku, gdy nie planowano wydłużenia okresu zatrudnienia	Liczba dnia zatrudnienia x wynagrodzenie	Utrudnienia organizacyjne
Trudności związane z przywróceniem do pracy na dotychczasowych warunkach po urlopie macierzyńskim i wychowawczym	Liczba godzin obniżonej efektywności pracy	Utrudnienia organizacyjne
Niemożliwość zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, nocnych kobiet w ciąży, odmowa wyjazdu w delegację, brak zgody na wykonywanie pracy w porze nocnej lub delegowanie poza stałe miejsce pracy, odmowa pracy w godzinach nadliczbowych kobiet opiekujących się dzieckiem do lat 4		Utrudnienia organizacyjne
Zwolnienia z pracy dla załatwienia różnych spraw osobistych	Liczba godzin nieobecności x wynagrodzenie	Utrudnienia organizacyjne
Niezdolność do pracy poświadczona zwolnieniem lekarskim w związku z chorobą własną	Czas do 35 dni zwolnienia lekarskiego x 80% wynagrodzenia	Utrudnienia organizacyjne
Niezdolność do pracy w związku ze zwolnieniem pielęgnacyjnym (opieka nad dzieckiem)		Utrudnienia organizacyjne

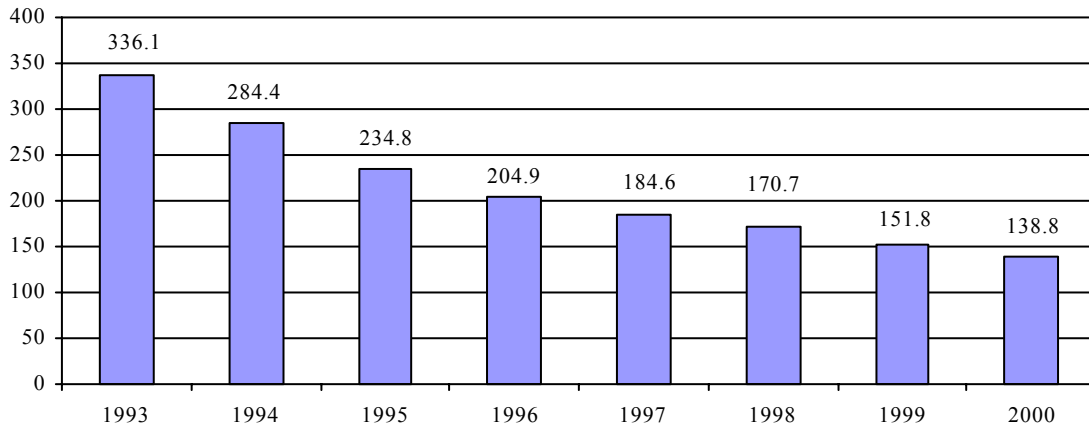
Źródło: Urbaniak, Feliniak, 2002 s. 11-12 z modyfikacjami i uzupełnieniami (Balcerzak-Paradowska red., 2002).

Korzystanie z uprawnień w świetle statystyki makro i wyników badań

3.68 Dane statystyczne o charakterze makro wskazują na ograniczony krąg odbiorców świadczeń związanych z uprawnieniami mającymi na celu godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Maleje liczba osób korzystających z urlopów wychowawczych (Wykres 3.2), maleją liczby wypłacanych świadczeń (Tabela 3.8).

3.69 Oczywiście na ten stan rzeczy wpływa malejąca liczba urodzeń, w tym u kobiet pracujących.

Wykres 3.2: Liczba osób korzystających z urlopu wychowawczego (w tys.)



Źródło: GUS (2001b).

3.70 Z urlopu wychowawczego korzystając przede wszystkim te osoby, które jednocześnie mają prawo do zasiłku wychowawczego. Rzadziej lub przez krótszy okres czasu wykorzystują urlop wychowawczy kobiety z wykształceniem wyższym i zajmujące wyższe pozycje w hierarchii stanowisk.

Tabela 3.8: Liczba świadczeń społecznych z tytułu urodzenia i opieki nad dzieckiem

Lata	Zasiłki macierzyńskie (liczba w tys.)	Zasiłki opiekuńcze (liczba w tys.)	Zasiłki wychowawcze (liczba osób w tys.)
1990	42 470,0	22 273,0	281,7
1991	37 058,0	20 560,0	391,0
1992	36 066,0	16 170,0	362,0
1993	35 740,0	16 572,0	303,0
1994	33 134,0	15 978,0	265,0
1995	31 224,0	12 713,4	221,0
1996	31 268,0	10 712,4	194,4
1997	29 864,2	10 259,0	181,5
1998	27 089,8	10 264,2	173,0
1999	24 764,3	8 252,8	172,0
2000	28 513,6	6 583,1	163,9

Źródło: ZUS (1995), ZUS (2001).

3.71 Badania przeprowadzone w sektorze prywatnym (Balcerzak-Paradowska, red. 2002) wykazują że uprawnienia pracowników mających obowiązki rodzinne są na ogół respektowane, a pracownice korzystają z nich na ogół zawsze, gdy zajdzie potrzeba. Tym niemniej wskazały też na inne, wprawdzie rzadkie zjawisko rezygnacji lub ograniczania przez kobiety przysługujących jej uprawnień (korzystanie z urlopu wychowawczego lub zwolnienia opiekuńczego). Przyczynami były obawy przed utratą pracy, osłabieniem pozycji zawodowej (brak szans na awans, podwyżkę), ale także pojawiały się motywy świadczące o identyfikowaniu się pracownic z zakładem pracy („dobro zakładu”). W opinii pracodawców uprawnienia związane z sytuacją rodzinną nie są wykorzystywane w

nadmierny sposób. To, na co najczęściej narzekają pracodawcy, to nadmierna absencja chorobowa, przypisywana głównie kobietom.

3.72 Z punktu widzenia pracodawców, wykorzystywanie uprawnień wpływa negatywnie na funkcjonowanie zakładu pracy. Krótkookresowa nieobecność pracownicy powoduje trudności z utrzymaniem rytmu pracy oraz pociąga za sobą potrzebę zmian organizacyjnych. Korzystanie ze zwolnień chorobowych oznacza wymierne koszty po stronie pracodawcy; dłuższa nieobecność (urlop macierzyński, wychowawczy) – to przede wszystkim brak możliwości wykorzystania umiejętności zawodowych pracownika, obawa przed ich osłabieniem, a także niekiedy – konieczność zatrudnienia nowego pracownika.

3.73 Pomimo występujących trudności organizacyjnych wynikających z korzystania przez pracownice z uprawnień, połowa grupy pracodawców uznała je za odpowiednie, które należy utrzymać. Za nadmierne uznał je co 4-ty pracodawca. Dotyczyło to głównie zwolnień chorobowych, a więc uprawnień dotyczących pracowników bez względu na płeć i sytuację rodzinną (w tym badaniu odrębnie potraktowane zostały zwolnienia związane z chorobą własną pracownicy oraz ze sprawowaniem opieki nad małym i chorym dzieckiem). Również większość kobiet (2/3 badanych) uważała, że uprawnienia związane z przerwami w pracy ze względów rodzinnych są wystarczające. Za ich zwiększeniem opowiadała się co trzecia, a w przypadku urlopów macierzyńskich 40% respondentek. Większe oczekiwania związane były z finansową rekompensatą za czas nieobecności (zwolnienia opiekuńcze) lub dłuższej przerwy w pracy (urlop wychowawczy); postulaty miały na celu zwiększenie przysługujących w tych sytuacjach świadczeń lub przyznania do nich prawa wszystkim korzystającym z urlopów.

3.74 Respektowanie uprawnień pracowniczych jest, zdaniem co czwartego pracodawcy podstawową formą pomocy zakładu udzielanej pracownikom mającym dzieci. Pozostałe formy są zróżnicowane w zależności od wielkości zakładu pracy. W małych i średnich formach wiąże się je z organizacją czasu pracy; za pomoc uważa się nie zatrudnianie pracownic z dziećmi w godzinach nadliczbowych oraz możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

3.75 Co zatem pomogłoby w rozwiązaniu problemu godzenia obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi? Zdania pracodawców i pracownic były w tym względzie w wysokim stopniu zbieżne. Chodziło przede wszystkim o: rozszerzenie sieci żłobków i przedszkoli, zajęć pozalekcyjnych dla dzieci w wieku szkolnym, a więc instytucji „zastępczych” w stosunku do opieki sprawowanej osobiście przez pracownice-matki i ułatwienie dostępu do usług opiekuńczych poprzez obniżenie opłat oraz o możliwość podjęcia pracy w niepełnym wymiarze czasu.

C. INNE ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE

Świadczenia społeczne oddziałujące na sytuację materialną rodzin

3.76 Pieniężne świadczenia społeczne są dominującą formą wsparcia rodzin. W okresie ostatniej dekady i w pierwszych latach XXI wieku wprowadzono zmiany w systemach świadczeń rodzinnych.

- Wprowadzono **kryterium dochodowe** uprawniające do świadczeń. Świadczenia stały się formą pomocy dla rodzin o niższych dochodach. Kryterium to ustalane było parametrycznie w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, ale nie było ono jednolite dla wszystkich świadczeń.²² Od 2002 roku zostało ujednoczone dla wszystkich świadczeń opartych na kryterium dochodowym. Jego wysokość oparto na minimum socjalnym; w przypadku rodzin składających się z małżeństwa i dzieci jest to minimum socjalne dla czteroosobowego pracowniczego gospodarstwa domowego, dla osób samotnie wychowujących dzieci – minimum w dwuosobowym gospodarstwie domowym.
- Ustalono preferencyjne zasady przyznawania świadczeń dla rodzin niepełnych i wielodzietnych wychowujących troje i więcej dzieci. Był to również przejaw pomocy dla rodzin w trudnej sytuacji.²³
- Wprowadzono zasadę waloryzowania wysokości świadczeń indeksem cen dóbr i usług konsumpcyjnych. Zapobiegało o w pewnym stopniu spadkowi realnej wartości świadczeń. Obecnie²⁴ zasiłki rodzinne – przysługują:
 - na dziecko w wieku do lat 16, a jeżeli kontynuuje naukę – do 20 lat,
 - na małżonka jeżeli sprawuje opiekę nad niepełnosprawnym dzieckiem lub ma ukończone 60 lat (kobieta) lub 65 lat (mężczyzna) albo jest inwalidą.

3.77 Kryterium dochodowe w wysokości podstawowej wynosi 548 zł na osobę w wysokości preferencyjnej – 612 zł. Wysokość zasiłków rodzinnych jest zróżnicowana zależnie do liczby dzieci (na pierwsze i drugie po 42,50 zł., na trzecie – 52,60 zł., na czwarte i kolejne dziecko – 65,70 zł.).

²² Np. dla zasiłków rodzinnych wynosiło 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, dla zasiłków wychowawczych – 25%.

²³ Preferencje dla rodzin wielodzietnych wynikały również z chęci oddziaływania na postawy prokreacyjne w kierunku zwiększenia dzietności rodzin.

²⁴ Od dnia 30 kwietnia 2003 (Ustawa z dnia 1 grudnia 1994, o zasiłkach rodzinnych, pielęgnacyjnych i wychowawczych. *Dz. U.* Nr 651 ze zmianami; Ustawa z dnia 17 grudnia 2001, o zmianie Ustawy o funduszu alimentacyjnym, Ustawy o zasiłkach rodzinnych, pielęgnacyjnych i wychowawczych i Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, *Dz. U.* Nr 154, pozycja 1791).

3.78 Świadczenie z funduszu alimentacyjnego ma na celu pomoc rodzinom mającym trudności w wyegzekwowaniu należnych im alimentów od osoby zobowiązanej do ich świadczenia. W okresie transformacji zostały wprowadzone następujące zmiany:

- Kryterium dochodu zostało usunięte na początku lat 90-tych ubiegłego wieku, a następnie przywrócone w roku 1999. W początkowym okresie ustalono je w formie parametru średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, a dopiero później zastąpiono kwotą zryczałtowaną (612 PLN na osobę według stanu na rok 2002),
- Świadczenia są wypłacane do wysokości kwoty zasądzonych alimentów, przy czym nie mogą przekraczać 30 procent średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

3.79 Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym świadczenie z funduszu alimentacyjnego przysługuje osobie, która nie może wyegzekwować zasądzonych alimentów i której dochód na 1 osobę w rodzinie nie przekracza kwoty 612 zł. Świadczenie wypłacane jest w wysokości zasądzonych alimentów nie więcej niż 30% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej.²⁵

Świadczenia oddziałujące destymulująco na aktywność świadczeniobiorców

3.80 W literaturze przedmiotu można spotkać pogląd o negatywnym wpływie świadczeń społecznych, zwłaszcza przyznawanych w formie pieniężnej na aktywność świadczeniobiorców. Chodzi przy tym o aktywność w szerszym rozumieniu działań na rzecz poprawy sytuacji własnej i rodziny. Wpływ świadczeń na postawy i zachowania świadczeniobiorców zależy w zasadniczym stopniu od tego czy i w jakim stopniu świadczenia spełniają swoją funkcję dochodową w relacji do potrzeb rodziny, lub też funkcję kompensacyjną w relacji do rzeczywiście lub potencjalnie utraconych dochodów.

3.81 Świadczenia, które zostaną omówione poniżej zostały wprowadzone na podstawie Ustawy o pomocy społecznej z dnia 29 listopada 1990 roku,²⁶ przede wszystkim ze względu na trudną sytuację rodzin, które z nich mogą korzystać. Tym niemniej pierwsze z nich z założenia dezaktywizują świadczeniobiorcę, efektem drugiego okazało się utrwalenie bierności zawodowej.

3.82 Pierwszym świadczeniem jest **zasiłek stały dla osób rezygnujących z pracy** lub jej nie podejmującej ze względu na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym. Osoby te muszą spełniać kryterium określone w ustawie o pomocy społecznej (wyższe niż w przypadku pozostałych osób – 1,5-krotność). Zasiłek ustalany jest kwotowo (406 zł).

3.83 **Gwarantowany zasiłek okresowy** przysługuje osobom, które utraciły prawo do zasiłku dla bezrobotnych i samotnie wychowują dziecko do lat 7 (do 2001 roku wiek dziecka był wyższy i wynosił 15 lat). Okres wypłaty zasiłku wynosi 36 miesiące.

²⁵ Podstawa prawna: Dz. U., 2001, Nr 154, pozycja 1791.

²⁶ Dz. U. Nr 87, pozycja 506, ze zmianami.

Wysokość świadczenia ustalono na poziomie kwoty stanowiącej różnicę między kryterium dochodowym dla osoby samotnej, uprawniającym do świadczeń z pomocy społecznej a faktycznym dochodem świadczeniobiorcy. W tej wysokości świadczenie wypłacane jest przez 12 miesięcy. Przez następnych 24 miesięcy – zasiłek stanowi 80% pierwotnej kwoty. Dodatkowo opłacana była również składka na ubezpieczenie emerytalno-rentowe

3.84 Kolejne zmiany w systemie świadczeń społecznych zostały przewidziane w projekcie ustawy o świadczeniach rodzinnych. System świadczeń rodzinnych zakłada jednolity sposób określania kryteriów dochodowych, oparty na kosztach utrzymania rodzin oraz dwa rodzaje świadczeń: zasiłki rodzinne, uzupełniane dodatkami przyznanymi w związku z zaistnieniem określonych sytuacji związanych z realizacją przez rodzinę funkcji opiekuńczej i wychowawczej oraz świadczenia opiekuńcze.

3.85 Wysokość zasiłku rodzinnego została uzależniona od wieku dziecka; wyższy zasiłek przysługuje na dziecko starsze. Do zasiłku rodzinnego przysługiwać będzie szereg dodatków m.in.:

- z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego. Dodatek w wysokości 400 zł miesięcznie ma być wypłacany przez okres 24 miesięcy, 36 miesięcy w przypadku wychowywania dzieci urodzonych przy porodzie wielorakim, 72 miesiące w przypadku opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym. Zmiana kryterium przyznawania świadczeń oznacza obniżenie jego wysokości. Spowoduje to zmniejszenie kręgu uprawnionych. Może to osłabić skłonność do korzystania z urlopu wychowawczego osób, które nie spełnią nowego kryterium
- z tytułu samotnego wychowywania dziecka (do lat 7) i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Wysokość dodatku ma wynosić 400 zł miesięcznie, a zasiłek ma być wypłacany przez trzy lata. (ale bez pokrywania składki na ubezpieczenie emerytalno – rentowe, i nie jestem tego pewna, ale w ostatniej wersji chyba skrócono czas wypłaty zasiłku, ale może się mylę) Zasady te są korzystniejsze w stosunku do obecnie obowiązujących. Jak wykazują badania już obecnie korzystające z tych uprawnień na dotychczasowych zasadach uważają, że zasiłek jest czymś „co im się należy” (Rymsza red., 2001). Podjęcie pracy oznaczałoby utratę świadczenia. Korzystniejsze zasady korzystania z zasiłku gwarantowanego rodzą obawy o utrwalanie się stanu bierności wśród pobierających go osób.

D. PLACÓWKI OPIEKI NAD DZIEĆMI

3.86 Rozwiązaniem o charakterze instytucjonalnym, wspierającym pracujących rodziców w realizacji ich funkcji opiekuńczej są usługi świadczone przez placówki opiekuńczo-wychowawcze: żłobki i przedszkola.

3.87 Okres transformacji, związane z nim przekształcenia własnościowe i dążenia pracodawców do maksymalizacji zysków i minimalizacji kosztów spowodowały ograniczenie działalności socjalno-bytowej pracodawców i wyzbycie się lub likwidację placówek opieki nad dziećmi.

3.88 Obowiązek organizowania żłobków i przedszkoli został nałożony na organa samorządów lokalnych. Ograniczone dotacje budżetowe dla żłobków i przedszkoli, wynikające z braku dostatecznych środków samorządów lokalnych, spowodowały likwidację części placówek. Pomiędzy rokiem 1989 a 2001 liczba żłobków zmniejszyła się z 1553 do 396, a przedszkoli z 12767 do 8175 (GUS, 2002). Kolejną istotną zmianą to spadek liczby dzieci w wieku poniżej dwóch lat (z 1.669.700 w roku 1990 do 1.146.500 w roku 2000), a także w wieku od czterech do sześciu lat (z 2.560.200 w roku 1990 do 1.731.200 w roku 2000) (GUS, 2002).

3.89 Drugim kierunkiem działań samorządów lokalnych było poszukiwanie nowych źródeł dochodów, pozwalających na pokrycie kosztów funkcjonowania placówek opieki nad dziećmi. Jednym ze sposobów było zwiększenie udziału rodziców w finansowaniu placówki.

3.90 Obciążenie rodziców opłatami za usługi żłobków i przedszkoli było ważną przyczyną ograniczenia dostępności dla dzieci z rodzin mniej zamożnych. Część rodzin, przede wszystkim, uboższych zrezygnowała z usług opiekuńczych. Liczba dzieci korzystających ze żłobków i przedszkoli zmalała: w żłobkach z 123,4 tys. w 1989 roku do 47,8 tys. w 2001 roku, w przedszkolach z 991 tys. w 1989 roku do 656 tys. w 2001 roku. Należy także mieć na uwadze, że na obniżenie się liczby korzystających wpłynęło również obniżenie się liczby dzieci w wieku 0 – 2 lata (z 1669,7 tys. w 1990 roku do 1146,5 tys. w 2000 roku) oraz w wieku 4–6 lat (z 2560,2 tys. w 1990 roku do 1731,2 tys. w 2000 roku) (GUS 2002).

3.91 Badania przeprowadzone w 2001 roku²⁷ wskazują na umocnienie się zasad udziału rodziców w częściowym pokrywaniu kosztów finansowania żłobków i przedszkoli (Balcerzak-Paradowska, Koptas 2002). Udział opłat wnoszonych przez rodziców w strukturze dochodów żłobków i przedszkoli wyniósł w 2001 roku 30%.

3.92 Opłaty stanowiły umiarkowane obciążenie dla 51,6% badanych rodzin, a dla 13% – jest to obciążenie znaczne, powodujące konieczność rezygnacji z usług placówki. „Klientami” placówek opiekuńczo-wychowawczych stają się dzieci z rodzin o średnim poziomie zamożności oraz dzieci z rodzin o stopniu zamożności powyżej przeciętnej. Rzadziej uczęszczają do żłobków i przedszkoli dzieci z rodzin żyjących na poziomie niższym od przeciętnej.²⁸ Koszty usług opiekuńczych stały się barierą dla rodzin o niskim poziomie dochodów, a zwłaszcza dla rodzin ubogich. Dla rodzin ubogich istnieje forma

²⁷ Badanie przeprowadzone w grupie 223 rodziców dzieci uczęszczających do placówek opiekuńczo-wychowawczych (122 rodziców dzieci w żłobkach i 101 rodziców dzieci w przedszkolach) w ramach projektu badawczego „Szansa i zagrożenia dzieci i młodzieży w okresie transformacji” – kierownik projektu prof. A. Olejniczuk-Merta

²⁸ Stopień zamożności ustalano na podstawie samooceny respondentów.

pomocy w systemie pomocy społecznej, w postaci zasiłku celowego na pokrycie opłat za usługi żłobków i przedszkoli.²⁹

3.93 Wysokie koszty opłat za żłobki i przedszkola, w przypadku kobiet o niskich kwalifikacjach lub nie mających żadnego wyuczonego zawodu mogą być barierą w podjęciu przez nie pracy zawodowej. Wydaje się jednak, że aktualna sytuacja na rynku pracy (obawy przed utratą pracy, trudności z jej znalezieniem, wysokie bezrobocie) jest czynnikiem w większym stopniu wpływającym na aktywizację zawodowa kobiet, zarówno w kontekście jej podjęcia jak i okresowego przerwania. (problemem jest praktyka związana z przyjmowaniem dzieci do przedszkoli – wymóg pracy obojga rodziców, podania matek nie zatrudnionych, poszukujących pracy rozpatrywane są w drugiej kolejności, w miarę wolnych miejsc, alternatywą są placówki niepubliczne)

3.94 Rozwiązania prawno-instytucjonalne mające na celu ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi zostały stworzone (i rozwinięte) w związku z aktywizacją zawodową kobiet. Stanowią one instrumenty sprzyjające zatrudnieniu kobiet mających obowiązki rodzinne. Można postawić tezę, że z indywidualnego punktu widzenia kobiety stojącej wobec decyzji o podjęciu pracy zawodowej, świadomość istnienia pewnych udogodnień prawno-instytucjonalnych może pozytywnie stymulować postawy kobiet wobec pracy zawodowej, stanowić czynnik wspomagający motywacje do podjęcia pracy. Natomiast z punktu widzenia pracodawcy, istnienie tych uprawnień stanowić może barierę dla zatrudnienia kobiet. Świadczą o tym postawy pracodawców wobec pracy kobiet wynikające z obaw przed finansowymi i organizacyjnymi skutkami wykorzystania przez pracownice uprawnień dla zakładu pracy.

E. STRESZCZENIE

3.95 Wraz z wprowadzeniem gospodarki wolnorynkowej, polski system gospodarczy zaczął się opierać na zasadzie efektywności ekonomicznej. Doszło do ogromnych zmian na rynku pracy – zaobserwowano nadmiar siły roboczej w stosunku do rzeczywistego zapotrzebowania. Pojawiło się szybko rosnące bezrobocie. Sytuacja kobiet na rynku pracy zaczęła się pogarszać w porównaniu do sytuacji mężczyzn. Wskaźnik zatrudnienia kobiet spadał, chociaż dynamika spadku w przypadku kobiet była podobna do tej obserwowanej dla mężczyzn. Rozwijające się sektory gospodarki narodowej opierały się przede wszystkim na męskiej sile roboczej. Kobiety są z reguły zatrudniane w sektorze publicznym oraz tych gałęziach gospodarki, które tradycyjnie uznaje się za typowo kobiece (edukacja, służba zdrowia).

3.96 Średnie wynagrodzenie w przypadku kobiet jest nadal niższe od średniego wynagrodzenia w przypadku mężczyzn, ale w ostatnich latach luka zaczęła się zmniejszać, zwłaszcza w sektorze prywatnym i w małych firmach. Największy wpływ na istniejące rozbieżności w tym zakresie ma dominująca obecność kobiet w strefie budżetowej, z generalnie niższym poziomem zarobków i określonym modelem kształcenia (kobiety z reguły studiują na kierunkach humanistycznych). Innym ważnym

²⁹ Skala korzystania z tego rodzaju pomocy jest nieznana. Statystyka podaje informacje o wszystkich zasiłkach celowych udzielanych w różnych sytuacjach.

czynnikiem odpowiedzialnym za różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy może być występowanie zjawiska dyskryminacji kobiet.

3.97 W przypadku kobiet mamy do czynienia z większym ryzykiem bezrobocia, zwłaszcza długoterminowego, chociaż więcej kobiet niż mężczyzn może się pochwalić wyższym wykształceniem i wyraża chęć podnoszenia kwalifikacji.

3.98 Tendencja do odrzucania kandydatek do pracy wiąże się z oczekiwaniami pracodawcy wobec zatrudnianych pracowników. Oprócz odpowiednich umiejętności i kwalifikacji, od pracownika oczekuje się dodatkowo elastyczności i dyspozycyjności w zakresie godzin pracy. Ze względu na obowiązki macierzyńskie i rodzinne, kobiety są na tym polu mniej konkurencyjne od mężczyzn. Powszechne postrzeganie kobiet i ciężących na nich obowiązków związanych z życiem rodzinnym wynika ze stereotypowego wizerunku kobiet i odzwierciedla tradycyjny, dominujący model życia rodzinnego.

3.99 Kobiety korzystają z uprawnień pracowniczych mających ułatwiać godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Część tych uprawnień wynika z wyjątkowej roli kobiety związanej z macierzyństwem (ochrona zdrowia, świadczenia dotyczące okresu ciąży, porodu i karmienia). Pozostałe uprawnienia (urlop wychowawczy, opieka nad dzieckiem, część urlopu macierzyńskiego) są dostępne także dla mężczyzn, ale w praktyce korzystają z nich niemal wyłącznie kobiety.

3.100 Z punktu widzenia pracodawcy, korzystanie przez pracowników z przysługujących im uprawnień stanowi źródło dodatkowych kosztów. Koszty te są związane z nieobecnością pracownika, który ma prawo do zasiłku bądź wynagrodzenia za czas spędzony poza miejscem pracy. Nieobecność pracownika jest też powodem trudności organizacyjnych.

3.101 Regulacje prawne mające w założeniu ułatwiać godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych stały się faktycznie barierą w zatrudnianiu kobiet. Kobiety zdają sobie sprawę z istniejących uwarunkowań i starają się korzystać z przysługujących im uprawnień tylko w ostateczności. Zarówno pracodawcy, jak i same kobiety zgadzają się co do tego, że sytuację można poprawić poprzez tworzenie większej liczby placówek wychowawczych i opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola), a także form opieki nad dziećmi w wieku szkolnym (zajęcia pozalekcyjne) i zapewnienie łatwiejszego dostępu do wyżej wymienionych placówek (niższe opłaty.) Kolejnym rozwiązaniem może być wprowadzenie bardziej elastycznych ram i warunków zatrudnienia oraz godzin pracy.

LITERATURA

- Balcerzak-Paradowska B. (red. 2001), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, Studia i Monografie IPiSS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska B. (red. 2002), *Praca kobiet w sektorze prywatnym; szanse i bariery*, Studia i Materiały IPiSS, (w druku) Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska B., Koptas-Górzańska G. (2002), *Przeobrażenia świadczeń i usług społecznych dla dzieci i młodzieży w Polsce w latach 90 ubiegłego wieku*, (maszynopis IRWiK).
- CBOS (1997), *Postawy wobec pracy i aspiracje zawodowe kobiet* Komunikat z badań, Warszawa.
- Centrum Praw Kobiet (2000), *Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet; kobiety w polskiej gospodarce okresu transformacji. Raport z badań*, Warszawa.
- Golinowska S. (2003), *Damskie nisze*, w: *Polityka Społeczna* nr 7, Warszawa.
- GUS (1995), *Losy zawodowe absolwentów w latach 1989-1994*, Studia i Materiały Statystyczne, Warszawa.
- GUS (1999), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski 1992-1998*, Warszawa.
- GUS (2000), *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa.
- GUS (2002), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001*, Warszawa.
- GUS (2002a), *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa.
- GUS (2002b), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w II kwartale 2001*, Warszawa.
- GUS (2003), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w III kwartale 2002*, Warszawa.
- GUS 2001), *Rocznik Statystyczny Pracy*, Warszawa.
- Hebda-Czpalicka I., Kołaczek B. (2001), *Przypadki dyskryminacji kobiet i mężczyzn w sferze pracy*, w: B. Balcerzak-Paradowska red., *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, Studia i Monografie IPiSS, Warszawa.
- IPiSS (2003), *Równość szans dla kobiet i mężczyzn w kontekście zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy – ekspertyza dla MGPIPS* (maszynopis), Warszawa.
- Kryńska E. (red., 2000), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, Studia i Monografie IPiSS, Warszawa.

Rymsza M. (red. 2001), Portrety samotnego macierzyńska, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Urbaniak B., Faliniak U. (2002), Koszty pracy zatrudnionych kobiet i mężczyzn. Raport z badań (maszynopis w IPiSS), Warszawa.

Widerowska-Janikowska W. (2000), Równość kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia na podstawie działania Rzecznika Praw Obywatelskich, w: Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa.

ZUS (1995), Informacje o świadczeniach pieniężnych z funduszu ubezpieczeń społecznych i funduszu alimentacyjnego, Departament Statystyki, Warszawa.

ZUS (2001), Informacje o świadczeniach pieniężnych z funduszu ubezpieczeń społecznych i funduszu alimentacyjnego, Departament Statystyki, Warszawa.

4. PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ KOBIEŃ W POLSCE

Ewa Lisowska

A. ANALIZA STANU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI KOBIEŃ

Liczba przedsiębiorczyń

4.1 Na podstawie dostępnych danych można stwierdzić, że w okresie dziesięciu lat transformacji doszło w Polsce do znaczącego, stałego wzrostu liczby kobiet pracujących na własny rachunek. W 2002 roku 37 procent wszystkich przedsiębiorców stanowiły kobiety - jest to jeden z najwyższych wskaźników zanotowanych w Europie.

4.2 Głównym i najbardziej obszernym źródłem informacji statystycznej o osobach pracujących na rachunek własny w podziale według płci są wyniki reprezentacyjnych badań aktywności zawodowej ludności (BAEL), prowadzone przez GUS co kwartał od 1992 r. Ogólne dane o liczbie pracodawców i osób pracujących na rachunek własny, łącznie z pomagającymi członkami rodzin, w podziale na płeć zawarte są w Rocznikach Statystycznych³⁰.

4.3 Dane prezentowane w Rocznikach Statystycznych (por. tabela 4.1) pokazują jak zmieniała się liczba kobiet pracujących, w tym pracujących na rachunek własny poza rolnictwem, na przestrzeni lat 1989-2001. W okresie tym obserwujemy spadek liczby pracujących zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Dynamika tego spadku była najwyższa w pierwszych latach transformacji, kiedy to upadały państwowe zakłady przemysłowe i pojawiło się nowe dla polskiej gospodarki zjawisko – bezrobocie. Kolejne spadki liczby pracujących obserwujemy po 1998 r.

4.4 W tym samym czasie rosła liczba kobiet i mężczyzn pracujących na rachunek własny (zarówno w rolnictwie, jak i poza nim), osiągając najwyższy poziom w 1993 r., a następnie w 1998 r. Jednocześnie wzrastał udział przedsiębiorczyń poza rolnictwem

³⁰ Stosowany dotychczas przez GUS kwestionariusz rejestrujący nowe podmioty gospodarcze REGON nie zawiera pytania o płeć osoby rozpoczynającej własną działalność gospodarczą, w związku z czym nie można na jego podstawie wnioskować o liczbie przedsiębiorstw nowo zakładanych i prowadzonych przez kobiety, jak również o tym, ile z nich jest aktywnych w danym roku, ile zawiesiło swoją działalność oraz ile nie utrzymało się na rynku. Co za tym idzie brakuje danych źródłowych, na podstawie których można byłoby porównywać wskaźniki ekonomiczne przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i mężczyzn, przeciętną długość ich trwania na rynku, korzystanie z kredytów czy udział w eksporcie. Brak w systemie REGON informacji o płci przedsiębiorcy powoduje, że coroczne raporty Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) o stanie sektora małych i średnich firm są zubożone o charakterystykę wkładu kobiet w rozwój tego sektora, w tworzenie produktu krajowego brutto oraz kreowanie miejsc pracy.

wśród ogółu kobiet pracujących: z 3,7% w 1989 r. do 8,3% w 1998 r. (w 2000 r. spadł do 7,4%, a w 2001 r. do 7,2%), a także udział kobiet wśród przedsiębiorców – z 28,1% w 1990 r. do 40,2% w 1998 r. i 37% w 2001 r.

4.5 Na samym początku transformacji (lata 1989-1992) dynamika przyrostu liczby kobiet pracujących na rachunek własny poza rolnictwem była wyższa od dynamiki przyrostu liczby mężczyzn przedsiębiorców. W dwóch następnych latach (1993-1994) tendencja ta uległa odwróceniu, a w kolejnych latach przyrost firm zakładanych przez kobiety był na ogół większy niż przyrost firm zakładanych przez mężczyzn. W całym okresie transformacji (1989-2001) wyraźnie więcej przybyło kobiet pracujących na rachunek własny niż mężczyzn (odpowiednio: 170,9% i 104,3%).

4.6 Jednocześnie dokonywały się zmiany w strukturze zatrudnienia: z roku na rok coraz więcej osób znajdowało zatrudnienie w sektorze prywatnym (przede wszystkim jako pracownicy najemni), kurczył się bowiem sektor państwowy. W 1990 r. udział kobiet pracujących w sektorze państwowym wynosił ok. 50% i był niższy od udziału mężczyzn (por. rys. 6.1). W 1998 r. pracujący w sektorze państwowym stanowili już tylko 31% (kobiety 34%, mężczyźni 28%), a w 2001 r. – 27% (kobiety 31%, mężczyźni 23%).

Tabela 4.1: Pracujący ogółem i na rachunek własny poza rolnictwem, w tym kobiety

Wyszczególnienie	1989	1990	1991	1992	1995	1998	2001
Pracujący w gospodarce (i) w tys. ogółem	17558	16485	15772	15357	15325	16267	14988
w tym kobiety	8032	7458	7110	6936	7077	7685	7129
Dynamika przyrostu/spadku (rok poprzedni = 100)							
ogółem	99,2	93,9	95,7	97,4	99,8	106,1	92,1
w tym kobiety	99,3	92,9	95,3	97,6	102,0	108,6	92,8
Pracujący na rachunek własny (ii) w tys.							
ogółem	4984	4990	5245	5404	5100	5648	5454
w tym kobiety	2271	2243	2395	2435	2318	2699	2577
Pracujący na rachunek własny poza rolnictwem (iii) w tys.							
ogółem	1132	1408	1701	1733	1402	1593	1380
w tym kobiety	299	395	567	621	517	640	511
Dynamika przyrostu/spadku (rok poprzedni = 100)							
ogółem	130,6	124,4	120,8	101,9	80,9	113,6	86,6
kobiety	120,5	132,4	143,5	109,5	83,3	123,8	79,8
mężczyźni	134,6	125,5	112,1	98,1	79,6	107,7	91,2
% przedsiębiorczyń wśród ogółu kobiet pracujących (iv)	3,7	5,3	7,9	8,9	7,3	8,3	7,2
% kobiet wśród ogółu przedsiębiorców (iv)	27,1	28,1	33,3	35,8	36,9	40,2	37,0

Uwaga: dane dla lat 1989-1995 i 2001 obrazują stan na 31 grudnia, a dane dla 1998 r. stan na koniec września.

(i) Dotyczy całej gospodarki, a więc także jednostek obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, (ii) W rolnictwie indywidualnym i poza nim, (iii) W tym pomagający członkowie rodzin i agenci, (iv) Poza rolnictwem indywidualnym

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny 1992, tab. 1(173), s. 96, Rocznik Statystyczny 1997, tab. 5(198), s. 128 oraz Rocznik Statystyczny 1999, tab. 4(153), s. 129 oraz Rocznik Statystyczny 2002, tab. 4(151), s. 136.

4.7 W IV kwartale 2002 r. - jak pokazują dane GUS z badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) - liczba kobiet pracujących na rachunek własny (bez pomagających członków rodzin) wynosiła ogółem (czyli z uwzględnieniem pracujących w rolnictwie indywidualnym) 1140 tys. (por. tab. 4.2), co stanowiło 37% ogółu pracujących na rachunek własny.

4.8 W miastach pracujący na rachunek własny stanowią zdecydowanie mniejszą zbiorowość niż na wsi i odnosi się to zarówno do kobiet, jak i mężczyzn. Jeśli chodzi o kobiety, to ich liczba w miastach wynosiła w 2002 r. 375 tys., w tym liczba pracodawczyń - 123 tys. (Aktywność, 2002). Na wsi odpowiednie dane kształtują się na poziomie: 765 tys. i 27 tys.

4.9 Wynika z tego, że kobiety zatrudniające pracowników (czyli pracodawczynie) stanowią 33% ogółu kobiet pracujących na rachunek własny w miastach i niecałe 4% na wsi.

Tabela 4.2: Zmiany w liczbie pracujących na rachunek własny i pomagających członków rodzin w latach 1998 i 2002

Wyszczególnienie	1998	2002	1998=100
	w tysiącach		
Pracujący na rachunek własny			
ogółem	3375	3083	91,3
kobiety	1245	1140	91,6
mężczyźni	2130	1944	91,3
W tym pracodawcy			
ogółem	622	518	83,3
kobiety	181	150	82,9
mężczyźni	441	368	83,4
Pomagający członkowie rodzin			
ogółem	687	697	101,5
kobiety	407	406	99,8
mężczyźni	280	291	103,9
Pracujący na rachunek własny			
miasta	1286	1146	89,1
w tym kobiety	393	375	95,4
wieś	2089	1937	92,7
w tym kobiety	852	765	89,8
W tym pracodawcy			
miasta	466	407	87,3
w tym kobiety	139	123	88,5
wieś	156	111	71,2
w tym kobiety	42	27	64,3

Źródło: obliczenia własne na podstawie: Aktywność ekonomiczna ludności Polski w 1998, listopad, seria: Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 1999, s. 15 oraz Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2002, seria: Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 2003, s. 13-14 oraz dodatkowe dane uzyskane w GUS.

4.10 Podobnie ma się rzecz w wypadku mężczyzn pracujących na rachunek własny: jest ich ogółem w miastach ok. 771 tys., w tym pracodawców - 284 tys., czyli 37%, a na wsi: 1172 tys., w tym pracodawców 84 tys., czyli 7%.

4.11 Jak widać z przytoczonych danych, sytuacja w miastach i na wsi wyraźnie się różni. O ile w miastach liczba kobiet pracujących na rachunek własny jest dwukrotnie mniejsza od liczby mężczyzn, to na wsi już tylko o 35%. W miastach udział kobiet wśród ogółu pracujących na rachunek własny (bez pomagających członków rodzin, wśród których większość, to kobiety) wynosi 33%, a na wsi: blisko 40%.

4.12 Liczba pracowników zatrudnianych przez kobiety w ich przedsiębiorstwach wynosiła przeciętnie w 2002 r. ok. 5 osób (przez mężczyzn blisko 9 osób). Dwa lata wcześniej kobiety i mężczyźni zatrudniali przeciętnie zbliżoną liczbę pracowników: odpowiednio: 5,30 i 6,57 (Aktywność, 2000), a dane dla roku 1998 wskazywały, że kobiety zatrudniały przeciętnie więcej osób niż mężczyźni (odpowiednio: 10,5 oraz 8,61 - Aktywność, 1998).

4.13 W porównaniu do 1998 r. wyraźnie zmniejszyła się liczba pracujących na własny rachunek, w tym szczególnie wyraźnie liczba pracodawców (por. tab. 6.2), który to spadek należy wiązać z wprowadzeniem nowego systemu ubezpieczeń społecznych i wyższymi kosztami zatrudniania pracowników oraz ogólnie mniej korzystnymi warunkami prowadzenia działalności na własny rachunek. Również polityka państwa w zakresie wspierania rozwoju sektora małych i średnich firm nie była w tym okresie realizowana, a stagnacja gospodarcza w dwóch ostatnich latach 2001-2002 bardzo dotknęła te najmniejsze i najsłabsze na rynku firmy, co w pierwszej kolejności skutkowało redukcją zatrudnienia a następnie likwidacją firm. Nie sprzyjało także zakładaniu nowych firm.

4.14 Na podstawie dostępnych danych statystycznych nie można określić, jaki jest udział w imporcie i eksporcie firm prowadzonych przez kobiety. Z moich badań prowadzonych w 1995 r. wynika, że ogólnie niskie są udziały procentowe przedsiębiorstw sektora MSP, które prowadzą działalność importową (11%) bądź eksportową (8%), a w przypadku kobiet - dwukrotnie niższe niż w przypadku mężczyzn (Lisowska, 1998).

Podsumowanie

4.15 Dane statystyczne wskazują, że mamy do czynienia z wyraźnym i trwałym wzrostem zainteresowania kobiet własną działalnością gospodarczą: samozatrudnieniem i tworzeniem miejsc pracy także dla innych. Liczba kobiet pracujących na własny rachunek poza rolnictwem była w 1998 r. blisko pięciokrotnie wyższa niż w 1985 r., podczas gdy mężczyzn – tylko dwukrotnie (por. tabela 4.3).

Tabela 4.3: Pracodawcy i pracujący na rachunek własny poza rolnictwem indywidualnym według płci w 1985 r. i 1998 r. (w tys.)

Pracodawcy i pracujący na rachunek własny	1985	1998
Ogółem	574,5	1574,4
Kobiety	131,7	632,5
Mężczyźni	442,8	941,9

Źródło: obliczenia własne na podstawie Rocznik Statystyczny 1997, s. 128 oraz Rocznik Statystyczny 1999, s. 129.

4.16 W okresie 1992-2002 obserwujemy wzrost udziału kobiet pracujących na rachunek własny wśród ogółu pracujących kobiet oraz wśród ogółu przedsiębiorców. Jednocześnie na tle innych krajów europejskich, udział kobiet wśród osób samozatrudnionych jest w Polsce jednym z najwyższych (por. tabela 4.4).

Tabela 4.4: Udział kobiet wśród ogółu samozatrudnionych w Polsce i wybranych krajach UE (przeciętny dla lat 1990-1997)

Kraj	Udział w procentach
Belgia	28,9
Finlandia	31,1
Francja	26,0
Grecja	19,4
Hiszpania	26,8
Holandia	32,8
Irlandia	20,1
Niemcy	28,3
Szwecja	25,7
Wlk. Brytania	24,8
Włochy	23,4
POLSKA	34,0

Źródło: OECD Small and Medium Enterprise Outlook, 2000 oraz obliczenia własne na podstawie danych Roczników Statystycznych GUS.

Cechy demograficzno-społeczne przedsiębiorczyń

4.17 Analiza cech demograficzno-społecznych kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą prowadzi do ogólnego wniosku, że sytuacja różni się znacznie w miastach i na wsi. Ten rozdział traktuje o sytuacji w miastach (analiza dotycząca przedsiębiorczości kobiet na wsi znajduje się w rozdziale 7).

4.18 Przedsiębiorczynie to przeważnie kobiety w wieku 45 lub więcej lat, zamężne, mające jedno lub dwoje odchowanych dzieci oraz wieloletnie doświadczenie w pracy zawodowej w sektorze państwowym. Stosunkowo wysoki (25%) jest wśród nich udział osób stanu wolnego (przeważnie panien i rozwódek, rzadziej wdów), wyższy niż dla ogółu kobiet w Polsce (Lisowska, 1996). Mężczyźni przedsiębiorcy to także osoby przeważnie po czterdziestce, ale w porównaniu z kobietami niższy jest wśród nich udział osób stanu wolnego (8%).

4.19 Kobiety pracujące na własny rachunek w miastach to w większości osoby posiadające co najmniej średnie wykształcenie – stanowią aż 76% (wśród mężczyzn - 67%). W zbiorowości samych pracodawczyń ten udział jest jeszcze wyższy i wynosi 83% (w grupie mężczyzn pracodawców - 81%). Z porównania wynika, że w miastach kobiety pracujące na rachunek własny są lepiej wykształcone niż mężczyźni (podobnie jest w przypadku ogółu pracujących). Jednocześnie poziom wykształcenia pracodawców jest lepszy niż ogółu osób zatrudnionych.

4.20 Można więc powiedzieć, że w omawianym dziesięcioleciu mieliśmy do czynienia z taką oto sytuacją, że w miastach na założenie własnej firmy decydowały się przeważnie kobiety lepiej wykształcone (podobnie jak lepiej wykształceni mężczyźni). Osoby lepiej

wykształcone po pierwsze łatwiej dostosowują się do zmieniających się warunków, po drugie szybciej dostrzegają pojawiające się szanse, po trzecie są otwarte na zmianę kwalifikacji i łatwiej podejmują wyzwania. Nic więc dziwnego, że w sytuacji przekształceń gospodarczych, z jakimi mieliśmy do czynienia po 1989 r., w pierwszej kolejności takie osoby podejmowały ryzyko założenia własnej firmy.

4.21 Dzisiaj mamy już wiele przykładów kobiet z sukcesem prowadzących swoje własne małe lub średnie przedsiębiorstwa. Są wśród nich także kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym (24%), które potwierdzają, że założenie własnej firmy nie musi się łączyć z wysokim poziomem wykształcenia. Przykłady te mogą stanowić, i często stanowią, zachętę dla innych kobiet rozważających podjęcie decyzji o pracy na własny rachunek, również tych, które borykają się z bezrobociem.

4.22 Dzisiaj łatwiejszy jest niż 10 lat temu dostęp do informacji na temat tego, jak założyć małe przedsiębiorstwo i jak je rozwijać, gdzie można uzyskać pomoc doradczą czy finansową. Powstało wiele organizacji, głównie pozarządowych, które informują, prowadzą konsultacje i szkolenia. Działają inkubatory i ośrodki wspierania przedsiębiorczości oraz fundusze rozwoju przedsiębiorczości, a także Fundusz Mikro udzielający małych pożyczek. Jest też rządowa Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości mająca swe oddziały w całej Polsce. Wciąż jednak istnieje dużo barier dla przedsiębiorczości kobiet, o których będzie mowa szerzej w dalszej części opracowania.

4.23 Jeśli chodzi o zawód wyuczony przedsiębiorców, to dane GUS nie zawierają takich informacji. Z prowadzonych przeze mnie badań w miastach wynika, że jest on bardzo różny w wypadku kobiet pracujących na rachunek własny: stosunkowo najwięcej jest wśród nich ekonomistek (22% wobec 4% wśród mężczyzn) i techników (20% wobec 33% wśród mężczyzn), a następnie humanistek z wyższym wykształceniem (15%, mężczyźni 9%) i inżynierów (15% wobec 26% wśród mężczyzn). Czyli o ile mężczyźni przedsiębiorcy to przeważnie technicy i inżynierowie, a następnie robotnicy wykwalifikowani (razem 73%), kobiety właścicielki firm - to częściej ekonomistki, humanistki lub bez konkretnego zawodu, czyli z ukończonych liceum ogólnokształcącym (Lisowska, 1996). Stosunkowo najniższy jest udział prawników zarówno wśród kobiet (2%), jak i wśród mężczyzn przedsiębiorców (3%).

4.24 Ogólnie sądzi się, że firmy, których właścicielkami są kobiety, lokują się głównie w branży handlowej. Tymczasem badania ankietowe prowadzone wśród przedsiębiorczyń mieszkających w miastach wskazują, że rzadko mamy do czynienia z firmami ulokowanymi w jednej tylko branży. Niejednokrotnie są to firmy produkcyjne i usługowe, albo produkcyjne, handlowe i usługowe (Knothe, Lisowska, 1999). Wynika z tych badań także, że kobiety często zarządzają własnymi przedsiębiorstwami produkcyjnymi (np. produkcja instrumentów dentystycznych czy drzwi garażowych, materiałów budowlanych, odzieży dla dzieci i dorosłych, bielizny, kosmetyków, metalowych ozdób do obuwia i torebek), świadczą usługi materialne (np. naprawa maszyn i urządzeń, prowadzenie restauracji, wiercenie studni głębinowych) albo niematerialne (doradztwo, szkolenia, tłumaczenia, obsługa księgowa firm, organizowanie wystaw, projektowanie wnętrz i ogrodów, pośrednictwo finansowe).

4.25 Dane pochodzące z badania BAEL prezentowane w tabeli 4.5 wskazują, że struktura ogółu kobiet pracujących według branży zatrudnienia różni się znacznie od struktury branżowej kobiet pracujących na własny rachunek, a tym bardziej od tych, które są pracodawczyniami.

4.26 I tak wśród ogółu kobiet pracujących udziały zatrudnionych w rolnictwie, przetwórstwie przemysłowym oraz handlu i naprawach są zbliżone i wynoszą odpowiednio: 18,1%, 14,5% i 16,4%. W oświacie i ochronie zdrowia jest zatrudnionych odpowiednio 12,2% i 12,9% ogółu pracujących kobiet.

4.27 W zbiorowości kobiet właścielek firm zdecydowanie dominują, stanowią aż 63,3%, zatrudnione w rolnictwie i działach pokrewnych, a dopiero na drugim miejscu plasują się związane z handlem i naprawami (18,2%).

4.28 W miastach natomiast największy udział mają właścicielki firm handlowych (42,9%), a następnie - związanych z rolnictwem (10,1%) i produkcją (blisko 10%) oraz nowoczesnymi usługami, takimi jak np. obsługa nieruchomości i firm, pośrednictwo finansowe.

4.29 W zbiorowości mężczyzn sytuacja pod tym względem przedstawia się inaczej. Wśród ogółu pracujących największy udział mają mężczyźni zatrudnieni w przemyśle (21,7%), a następnie w rolnictwie (18,9%), handlu i naprawach (12,5%) oraz budownictwie (10,7%); jednocześnie najmniejszy - w edukacji (3,2%) i ochronie zdrowia (2,5%). Tak więc struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn według działu gospodarki odzwierciedla tradycyjną segregację zawodową ze względu na płeć.

4.30 Ale już grupa mężczyzn przedsiębiorców nie różni się tak drastycznie od grupy kobiet przedsiębiorców. Również wśród mężczyzn, podobnie jak wśród kobiet, największy udział mają zatrudnieni w rolnictwie (52,7%), a następnie w handlu i naprawach (16,2%). W miastach - tak jak w przypadku kobiet - najwięcej mężczyzn przedsiębiorców związanych jest z handlem i naprawami (31,0%), a następnie z budownictwem (15,2%), produkcją (12,1%) i transportem (11,7%). Czyli tradycyjny podział zawodów jest w miastach dość wyraźnie widoczny.

Tabela 4.5: Struktura kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek według wieku, poziomu wykształcenia i branży (w procentach)

Wyszczególnienie	Ogółem pracujący		Pracujący na własny rachunek		W tym pracodawcy	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Wiek w latach:						
do 24	8,8	8,9	2,4	3,2	1,3	1,9
25-34	25,9	28,2	21,2	20,6	20,0	19,0
35-44	29,1	27,6	28,3	30,0	30,0	29,3
45 i więcej	36,2	35,3	48,1	46,2	48,7	49,8
w tym w miastach:						
do 24 lat	7,4	7,1	2,7	2,3	1,6	2,1
25-34	26,4	28,6	20,5	20,6	19,4	19,4
35-44	29,1	27,2	26,7	29,6	28,2	27,1
45 i więcej	37,1	37,1	50,1	47,5	50,8	51,4
Poziom wykształcenia:						
wyższe	20,6	14,2	9,5	11,4	30,0	29,9
średnie zawodowe (i)	32,4	27,8	23,9	24,6	32,7	35,9
średnie ogólne	10,9	4,1	9,2	3,2	14,7	6,5
zasadnicze zaw. lub niższe	36,1	53,9	57,5	60,8	22,6	27,7
w tym w miastach:						
wyższe	26,9	20,9	24,7	25,0	34,2	35,4
średnie zawodowe (ii)	36,1	33,3	35,6	36,4	32,5	37,9
średnie ogólne	12,9	5,4	16,0	5,8	16,2	7,4
zasadnicze zaw. lub niższe	24,1	40,4	23,7	32,8	17,1	19,3
Dział gospodarki:						
rolnictwo i pokrewne	18,1	18,9	63,3	52,7	6,0	8,2
przetwórstwo przemysłowe	14,5	21,7	3,7	6,6	12,7	18,8
budownictwo	1,3	10,7	0,6	8,6	2,7	17,7
handel i naprawy	16,4	12,5	18,2	16,2	43,3	34,0
transport i pokrewne	3,3	8,0	0,7	6,1	2,0	6,0
edukacja	12,2	3,2	0,6	0,3	1,3	0,8
ochrona zdrowia, pokrewne	12,9	2,5	3,0	1,1	3,3	1,1
obsługa nieruchomości i firm	4,4	5,6	3,2	4,4	9,3	7,3
pośrednictwo finansowe	3,2	1,4	1,5	1,1	2,7	1,4
hotele i restauracje	2,6	0,9	2,2	0,8	8,0	2,4
pozostałe	11,1	14,6	3,0	2,1	8,7	2,3
w tym w miastach:						
rolnictwo i pokrewne	1,9	2,7	10,1	8,6	1,6	2,5
przetwórstwo przemysłowe	15,4	23,7	9,9	12,1	13,8	19,4
budownictwo	1,6	11,4	1,3	15,2	2,4	17,3
handel i naprawy	19,2	15,8	42,9	31,0	46,3	37,7
transport i pokrewne	4,2	9,5	1,6	11,7	2,4	4,9
edukacja	14,1	3,9	1,9	0,3	1,6	0,7
ochrona zdrowia, pokrewne	16,1	3,4	7,7	2,6	4,1	1,1
obsługa nieruchomości i firm	6,2	7,9	8,8	10,8	10,6	9,5
pośrednictwo finansowe	4,2	2,1	3,5	2,3	2,4	1,4
hotele i restauracje	3,2	1,1	4,8	1,6	8,1	2,1
pozostałe	13,9	18,5	7,5	3,8	6,7	3,4

Źródło: Obliczenie własne na podstawie danych BAEL - IV kwartał 2002 r.

(i) Łącznie z wykształceniem policealnym

(ii) Łącznie z wykształceniem policealnym

Podsumowanie

4.31 Kobiety i mężczyźni przedsiębiorcy są podobni do siebie pod względem wieku i poziomu wykształcenia. Mężczyźni jak również pod względem liczby zatrudnianym osób. Największe różnice dotyczą wyuczonego zawodu: mężczyźni to przeważnie inżynierowie i technicy oraz robotnicy wykwalifikowani, a kobiety - ekonomistki i humanistki. Dostrzegalne są także różnice w profilu prowadzonej działalności, ale zarówno kobiety, jak i mężczyźni lokują się najczęściej w rolnictwie oraz handlu i naprawach, a następnie - kobiety w produkcji i usługach niematerialnych, a mężczyźni w budownictwie i usługach materialnych (np. transporcie). Jeśli przyjrzymy się cechom przedsiębiorców zamieszkałych w miastach, to zauważymy, że o ile profile działalności mężczyzn przedsiębiorców są skoncentrowane w czterech branżach: handel, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe i transport (razem 75%), to kobiety, poza tym, że lokują się w handlu (46%), charakteryzują się większym rozproszeniem profili działalności.

Co skłania kobiety do zakładania własnych firm?

4.32 Główne czynniki motywujące do samozatrudnienia i tworzenia własnych przedsiębiorstw to: dążenie do samodzielności, potrzeba godziwych zarobków, wrodzona przedsiębiorczość (wewnętrzna potrzeba bycia aktywnym), sprzyjająca sytuacja na rynku, brak innych możliwości zarabiania na życie oraz zagrożenie bezrobociem (Lisowska 1996; Demoskop 2001). Trzy pierwsze z wymienionych czynników można sklasyfikować jako wewnętrzne i subiektywne pobudki do „brania spraw w swoje ręce”. Pozostałe to czynniki należące do tzw. otoczenia biznesu, czyli zewnętrzne uwarunkowania, które można podzielić na wymuszone (brak innych możliwości) lub niewymuszone (sprzyjające warunki do zakładania własnych firm).

Ramka 4.1: Główne motywacje do założenia własnej firmy

- Dążenie do samodzielności - 91% (89%)
- Potrzeba godziwych zarobków - 84% (89%)
- Wrodzona przedsiębiorczość - 70% (75%)
- Doświadczenie zdobyte w poprzedniej pracy - 64% (70%)
- Nadarzająca się okazja zarobienia - 56% (46%)
- Skłonność do ryzyka - 48% (51%)
- Chęć udowodnienia własnej wartości partnerowi - 40% (27%)
- Zagrożenie bezrobociem - 35% (27%)

Uwaga: w nawiasach podano odsetki dla mężczyzn

Źródło: wyniki badania ankietowego z 1995 r. pt. "Polski biznes '95" przeprowadzonego przez autorkę w ramach badań statutowych Kolegium Gospodarki Światowej SGH, na próbie blisko 1050 przedsiębiorców (na ankietę odpowiedziało 305 osób, w tym 143 kobiety).

4.33 W obecnej sytuacji na rynku pracy samozatrudnienie w przypadku kobiet jest częściej niż w przypadku mężczyzn wymuszone. Zagrożenie bezrobociem lub brak innych możliwości zarobkowania jest wśród kobiet stosunkowo częstym czynnikiem skłaniającym do poszukiwania alternatywnych nietypowych form aktywizacji zawodowej (patrz Ramka 4.2).

Ramka 4.2: Przedsiębiorcy według zewnętrznych czynników wpływających na decyzje o założeniu własnej firmy

- Brak innych możliwości – 41% kobiety i 30% mężczyźni
- Sprzyjające okoliczności na rynku – 36% kobiety i 43% mężczyźni
- Bezrobocie – 34% kobiety i 26% mężczyźni
- Przykład rodziców – 13% kobiety i 10% mężczyźni

Źródło: wyniki badania IPSOS-Demoskop z 2001 r., przeprowadzonego wśród 200 kobiet i 200 mężczyzn przedsiębiorców na zlecenie PARP.

4.34 Praca na własny rachunek jest dobrym sposobem wyjścia z sytuacji braku szans i perspektywą na awans, na przezwyciężanie nierównego traktowania kobiet na rynku pracy, w tym przede wszystkim w zakresie dostępu do kierowniczych stanowisk i wysokości uzyskiwanych zarobków. Z pewnością znacznie więcej, niż obecnie, kobiet mogłoby prowadzić własne firmy, bo ma ku temu odpowiednie kwalifikacje i predyspozycje. Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w 2000 r., wśród 20 tys. polskich menedżerek wskazały, że kobiety są - obiektywnie rzecz biorąc - bardzo dobrymi szefami i dobrze sobie radzą w nowych warunkach ekonomicznych. Ponadto wnoszą do zarządzania swoje własne kobiece cechy, wzbogacając tym samym procesy kierowania o nowe wartości (Lisowska, 2000). Kobiety są potrzebne w zarządzaniu, bo na ogół zarządzają w sposób partnerski, o którym się mówi, że jest przyszłością zarządzania. Warto więc zachęcać je do obejmowania stanowisk kierowniczych, ale przede wszystkim do zakładania własnych firm. Łatwo dostępne szkolenia i pożyczki, a także pomoc doradcza w pierwszym roku po zarejestrowaniu firmy będą sprzyjały wyzwaniu postaw przedsiębiorczych także wśród kobiet bezrobotnych i tych o niższym poziomie wykształcenia, a tym samym przyczynią się do ograniczenia bezrobocia i ubóstwa wśród kobiet (Lisowska, 1998).

Podsumowanie

4.35 Główne motywacje kobiet i mężczyzn do zakładania własnych firm są bardzo podobne. Są nimi dążenie do samodzielnego podejmowania decyzji, potrzeba wyższych zarobków oraz wrodzone cechy przedsiębiorcze i skłonność do ryzyka. Kobiety częściej niż mężczyźni są motywowane zagrożeniem bezrobociem, brakiem innych możliwości zarabiania na życie oraz chęcią udowodnienia własnej wartości – pokazania współmałżonkowi/partnerowi, że potrafią z sukcesem zarządzać nie tylko gospodarstwem domowym, ale także własną firmą.

4.36 Badania prowadzone w USA i w Polsce nad stylami zarządzania właścicieli firm prowadzą do wniosku, że style te się różnią. Kobiety preferują mniej zhierarchizowane, bardziej partnerskie struktury, potrzebują więcej czasu na podjęcie decyzji, bo uwzględniają więcej informacji i zwracają uwagę na konsekwencje tych decyzji m.in. dla pracowników. Mężczyźni częściej zarządzają w sposób autorytarny i w mniejszym stopniu zwracają uwagę na rolę pracownika w firmie (Lisowska, 2001; NFBWO, 1996).

4.37 Postawy przedsiębiorcze były generowane w ostatnim dziesięcioleciu w Polsce przede wszystkim transformacją gospodarczą i takimi jej skutkami, jak upadanie przedsiębiorstw państwowych, bezrobocie, mniejsze zapotrzebowanie rynku na siłę roboczą, które to skutki były ogólnie bardziej dotkliwe dla kobiet, niż dla mężczyzn. Należy jednak podkreślić, że zakładanie przez kobiety własnych firm jest często warunkowane dążeniem do samodzielności w podejmowaniu decyzji, chęcią sprawdzenia się na polu zawodowym, dążeniem do osiągania wysokich dochodów.

4.38 Wiele kobiet ma cechy przedsiębiorcze, nie boi się ryzyka, lubi wyzwania. W sprzyjających okolicznościach wszystkie te cechy mogą się ujawnić i uaktywnić, mogą być wzmocnione przez odpowiednią indywidualną edukację i politykę państwa zmierzającą do wyrównywania szans kobiet na rynku pracy. W minionym dziesięcioleciu zakładanie firm przez kobiety było wymuszane bardziej przez takie zdarzenia, jak utrata pracy w przedsiębiorstwie państwowym i nikłe szanse na znalezienie nowej pracy, niż przez sprzyjającą politykę państwa w tym zakresie. Tymczasem, jak pokazuje przykład Stanów Zjednoczonych, ta ostatnia może w znaczący sposób przyczynić się do wzrostu liczby przedsiębiorstw zakładanych i prowadzonych przez kobiety. Wprowadzenie w USA aktów 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., miało bezpośredni wpływ na wzrost zainteresowania kobiet własnym biznesem (Brush, 1997).

Bariery przedsiębiorczości

4.39 Na podstawie własnych badań, prowadzonych w 1995 i 1999 r., wyodrębniłam trzy rodzaje barier przedsiębiorczości kobiet i ich większego udziału w tworzeniu i rozwijaniu sektora prywatnego w Polsce. Są to:

- **Bariery społeczne**, czyli kulturowo uwarunkowane stereotypy, według których kobieta najlepiej się spełnia poprzez małżeństwo i macierzyństwo, a więc jej „naturalnym” miejscem jest rodzina i dom. Jeśli już pracuje zawodowo, to bardziej nadaje się na sekretarkę niż menedżera. Stereotypy te towarzyszą kobiecie w procesie socjalizacji w domu i w szkole, a w następstwie kształtują niską samoocenę u kobiet, która stanowi barierę w byciu przedsiębiorczą i w podejmowaniu decyzji o założeniu własnej firmy.
- **Bariery edukacyjne**, czyli brak podstawowej wiedzy z zakresu tego, jak zakładać, prowadzić i rozwijać z sukcesem własną firmę. Bariery te w szczególności odnoszą się do środowisk małych i średnich miast oraz wsi, w większym stopniu dotykają kobiety o niższym poziomie wykształcenia.
- **Bariery ekonomiczne**, a głównie stosunkowo wysokie obciążenia podatkowe, brak kapitału, brak dogodnych systemów kredytowania sektora małych i średnich przedsiębiorstw.
- **Bariery instytucjonalne**, czyli zbyt duża liczba czynności niezbędnych do zarejestrowania firmy, nadmiar spraw administracyjnych, niejasne reguły dotyczące funkcjonowania sektora MSP, niewydolność sądów, skomplikowane przepisy i częste ich zmiany.

4.40 Podczas gdy bariery ekonomiczne, instytucjonalne i edukacyjne w takim samym stopniu dotyczą kobiety jak i mężczyzn, to bariery społeczne odnoszą się wyłącznie do kobiet i dają o sobie znać szczególnie na etapie podejmowania decyzji o działalności na własny rachunek. Wiele kobiet ma poczucie, że nie nadaje się do prowadzenia własnej firmy, czuje strach przed podjęciem ryzyka i ewentualną porażką i/lub nie ma podstawowej wiedzy, od czego należy zacząć. Gdy tę barierę kobieta pokona, to przeważnie dobrze sobie radzi i z powodzeniem rozwija swoje przedsięwzięcie.

4.41 Jeśli bliżej przyjrzymy się faktom społecznym, to zauważymy, że:

- szeroki jest udział kobiet w zatrudnieniu (kobiety stanowią 45% ogółu pracujących),
- kobiety podejmują pracę w zawodach uważanych za męskie, gdy tylko pojawia się taka możliwość (np. kierowca autobusu), i nowych, nie obciążonych tradycją (np. informatyk), jak również wstępują na uczelnie wojskowe,
- wyraźne jest dążenie kobiet do zdobywania wiedzy i wykształcenia, na co wskazują wysokie odsetki kobiet zdających na studia i studiujących (według danych GUS w roku akademickim 1999/2000 kobiety stanowiły 57% ogółu studentów; w akademiach medycznych 70%, szkołach ekonomicznych 61%, pedagogicznych 73%, politechnikach 31%, w szkołach morskich 35%, w szkołach resortu obrony narodowej 22%),
- wzrasta udział kobiet w parlamencie (w poprzedniej kadencji Sejmu było 13% kobiet, a w obecnej – 20%) i samorządach lokalnych,
- wysoki jest udział kobiet wśród właścicieli firm.

4.42 Ważne jest więc, aby promować równościowe podejście do ról pełnionych w społeczeństwie i rodzinie przez kobiety i mężczyzn, promować kobiety w rolach nietradycyjnych, by w ten sposób niwelować kulturowe bariery przedsiębiorczości kobiet.

4.43 Jeśli chodzi o bariery edukacyjne, to ich przewyżczenie powinno odbywać się poprzez szeroką ofertę szkoleń dostosowanych do specyficznych potrzeb kobiet. A potrzeby te koncentrują się wokół zagadnień związanych z kształtowaniem poczucia własnej wartości oraz wiary w sukces, z asertywnością i racjonalnym gospodarowaniem własnym potencjałem, szczególnie w kontekście łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Ponadto kobiety potrzebują szkoleń z zakresu motywowania pracowników (systemy ocen i wynagradzania), skutecznego zarządzania rozwojem firmy. Kształtowanie umiejętności budowania zespołu i organizowania pracy zespołowej oraz własnych umiejętności menedżerskich, to inne ważne potrzeby kobiet właścielek.

4.44 Bardziej szczegółowe, zgłaszane przez przedsiębiorczynie problemy, to:

- jak szukać kontaktów biznesowych w kraju i za granicą;
- techniki zarządzania czasem;
- kobieta szef - przewyżczenie stereotypów;

- najbardziej efektywne metody pozyskiwania kadr;
- niekonwencjonalne metody reklamy i promocji;
- dokumentacja finansowo-księgowa małych i średnich firm w Polsce w porównaniu z krajami UE;
- umiejętność przewycięzania kompleksów wobec mężczyzn przedsiębiorców;
- zarządzanie finansami firmy;
- udział w spotkaniach organizowanych tylko dla kobiet prowadzących własne firmy; (grupy wsparcia i mentorstwo)
- jak znaleźć kontrahenta, jak znaleźć sponsora; ew. udziałowca
- prowadzenie firmy rodzinnej;
- negocjacje;
- przepisy podatkowe (Raport, 1998).

Podsumowanie

4.45 Z badań ankietowych wynika (Lisowska, 1996; Raport Fundacji MSP, 2000; Demoskop 2001), że główne bariery rozwoju przedsiębiorczości w Polsce mają charakter ekonomiczny i wynikają z:

1. Sytuacji na rynku, czyli: niskiego popytu ograniczonego dochodami ludności, trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, coraz większej konkurencji i nieetycznego postępowania wielu przedsiębiorców;
2. Polityki gospodarczej państwa, w tym fiskalnej, która jak dotychczas hamuje rozwój przedsiębiorczości w Polsce, zamiast mu sprzyjać, bo pracodawcy są obciążani zbyt wysokimi podatkami z tytułu osiągniętych dochodów i z tytułu zatrudniania pracowników.
3. Braku kapitału i dostępu do źródeł finansowania,
4. Ograniczonego dostępu do rynków zagranicznych zarówno z powodu trudności w sprostaniu tamtejszym standardom, jak i kosztów łączących się z promocją na tych rynkach.

4.46 Inne bariery rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw, to bariery o charakterze edukacyjnym, czyli:

- ograniczony dostęp do informacji o wprowadzanych reformach, zmianach w prawie czy programach wspomagających przedsiębiorców,
- wysokie koszty dostępnych na rynku szkoleń specjalistycznych,
- brak tanich, rzetelnych i łatwo dostępnych (np. poprzez telefon, Internet) punktów konsultacyjno-doradczych.

4.47 W przypadku kobiet - poza wyżej wymienionymi - istotne są także bariery społeczne, wynikające z tradycyjnego pojmowania ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie oraz braku pełnej akceptacji dla kobiet, które wybierają karierę zawodową obok lub zamiast rodziny. W Polsce wciąż powszechny jest pogląd (także

wśród elit politycznych i gospodarczych), że w sytuacji, gdy brakuje miejsc pracy, większe do nich prawo mają mężczyźni niż kobiety (Siemieńska, 1998).

B. DOSTĘP DO ŹRÓDEŁ FINANSOWANIA

4.48 Zewnętrzne źródła finansowania są wręcz niezbędne w rozwijaniu sektora małych i średnich przedsiębiorstw oraz sprawianiu, by były one innowacyjne i konkurencyjne wobec przedsiębiorstw zagranicznych. Własne środki i zasoby przedsiębiorcy są przydatne na samym początku, w chwili podejmowania działalności gospodarczej, ale do jej rozwoju potrzeba kredytów lub innych zewnętrznych źródeł finansowania. Łatwy do nich dostęp to jeden z podstawowych warunków tworzenia przedsiębiorstw konkurencyjnych w skali międzynarodowej.

4.49 Sektorowi MSP w Polsce brakuje kapitału, a więc samofinansowanie własnej działalności gospodarczej jest w praktyce bardzo ograniczone: do wyjątków należą osoby, które mogą sobie pozwolić na sfinansowanie rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Jeśli nawet wystarcza własnych (rodzinnych) pieniędzy na początek działalności, to niebawem okazuje się, że brakuje na jej rozwój. Tymczasem dostęp do kredytów lub innych form finansowania, zarówno tych na rozpoczęcie działalności gospodarczej, jak i tych służących rozwojowi, jest bardzo ograniczony. A system podatkowy w Polsce nie tylko nie sprzyja małym i średnim przedsiębiorstwom, ale wręcz przeszkadza w ich rozwijaniu, bo uniemożliwia gromadzenie środków z przeznaczeniem na inwestycje i innowacje, a ponadto nie nagradza właścicieli małych i średnich firm za to, że zwiększą zatrudnienie w swojej firmie.

4.50 Na tym tle sytuacja przedsiębiorczyń jest trudniejsza, bo wiadomo, że rzadziej niż mężczyźni dysponują one własnym kapitałem (majątkiem), a ich szanse na uzyskanie kredytu z banku są mniejsze z powodu częściej występującego braku zabezpieczeń finansowych żądanych przez banki.

4.51 Z badań Demoskopu wynika, że kobiety korzystają z kredytów równie często jak mężczyźni, z tym, że częściej niż mężczyźni z kredytów na inwestycje, podczas gdy mężczyźni – częściej z kredytów obrotowych i z leasingu (Demoskop 2001). Co czwarte przedsiębiorstwo korzystało z kredytu na uruchomienie własnej działalności gospodarczej, a w chwili badania kredytami było obciążonych 30% przedsiębiorstw. Wynika z tego badania i także wcześniej prowadzonych (Ben Yoseph i inni, 1994; Lisowska, Lisowski, 1997; Lisowska, Masłyk-Musiał, 1997), że większość osób zakładających własne firmy korzysta z własnych oszczędności. Wśród przedsiębiorców powszechne jest przekonanie, że lepiej ograniczać rozwój i inwestycje niż brać kredyt, a to dlatego, że oprocentowanie dostępnych kredytów jest zbyt wysokie.

4.52 Oferta w zakresie finansowania małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce jest dość szeroka i jest w czym wybierać, gdy idzie o stronę normatywną. Fundusz Pracy oferuje pożyczki dla pracodawców na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy i dla osób bezrobotnych na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej (szczegółowo przedstawiono to w broszurze pt. "Wspieranie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw ze środków funduszu pracy", wydanej przez Departament Rzemiosła, Małych i Średnich

Przedsiębiorstw w 1999 r.). Pożyczki te są stosunkowo nisko oprocentowane, mają dogodne warunki spłaty, ich wysokość jest wystarczająca na rozpoczęcie działalności. Realnym problemem jest jednak ich uzyskanie, bo urzędy pracy mają w dyspozycji niewielkie kwoty na ten cel.

4.53 W praktyce kobiety, które chcą uzyskać pożyczkę, mają trudności ze znalezieniem instytucji, która mogłaby tę potrzebę zaspokoić. W stosunkowo najgorszej sytuacji są kobiety zamieszkujące w małych miejscowościach, bo niejednokrotnie jakikolwiek najbliższy punkt udzielający pożyczki mieści się w sporej odległości od ich miejsca zamieszkania, czyli samo uzyskanie informacji wymaga dużej przedsiębiorczości.

4.54 Stosunkowo najlepiej działającym i najbardziej efektywnym jest Fundusz Mikro powołany w 1994 r. w ramach programu Polsko-Amerykańskiego Funduszu Przedsiębiorczości. Jego celem jest udzielanie pożyczek najmniejszym przedsiębiorstwom, czyli tym, które nie mają szans na uzyskanie ich w banku. Fundusz ma obecnie 33 przedstawicielstwa w całym kraju. Kobiety stanowią 39% wśród pożyczkobiorców tego Funduszu. Istotne jest to, że Fundusz oferuje także pożyczki "na start", a więc osobom, które dopiero zaczynają działalność na własny rachunek. Ci przedsiębiorcy, którzy spłacą jedną pożyczkę, mogą liczyć na następną - większą. W ten sposób Fundusz ma wielu stałych klientów i w sposób ciągły uczestniczy w rozwijaniu ich firm.

4.55 Mamy też w Polsce system rządowych gwarancji kredytowych w ramach Krajowego Funduszu Poręczeń Kredytowych, działającego od 1997 r., którego efektywność jest słaba, bo małe przedsiębiorstwa na ogół nie korzystają z kredytów bankowych - są dla nich zbyt drogie, często nieosiągalne ze względu na trudne do spełnienia warunki. Systemy takie działają stosunkowo sprawnie w gospodarkach, w których jest niska inflacja. W ostatnich dwóch latach obserwujemy, że coraz więcej banków przedstawia oferty kredytowe dla tych najmniejszych firm, np. Bank PKO BP w ramach programu dofinansowanego przez Europejski Bank Obudowy i Rozwoju

4.56 Są również instytucje oferujące venture capital, z którego mogą skorzystać przede wszystkim przedsiębiorstwa innowacyjne, dające szanse na rozwój, zarówno przedsiębiorstwa startujące, jak i mające za sobą historię kredytową. Trzeba jednak powiedzieć, że ta forma finansowania małych przedsiębiorstw jest słabo jeszcze w Polsce rozwinięta zarówno, jeśli chodzi o liczbę instytucji oferujących venture capital, jak i o przygotowanie przedsiębiorstw do skorzystania z takiego finansowania. Kobiet prawie nie ma wśród korzystających z venture capital, co wynika po pierwsze z tego, że kobiety rzadziej lokują się w branżach innowacyjnych, po drugie - brakuje im wiedzy z zakresu tego, jak należy rozmawiać z inwestorami i jaki argumentów użyć, aby przekonać ich do sfinansowania danego przedsięwzięcia, po trzecie - brakuje kobietom informacji o inwestorach i o samym venture capital jako formie finansowania.

Podsumowanie

4.57 W zakresie dostępu do źródeł finansowania, kobietom nie są oferowane w Polsce żadne specjalne linie pożyczkowo-kredytowe, ani łatwiejsze warunki uzyskania pożyczki bądź poręczenia kredytowego. Kobiety mogą korzystać z oferowanych form finansowania na tych samych warunkach co mężczyźni przedsiębiorcy. Tymczasem kobietom jest trudniej spełnić wymagane warunki i uzyskać pożyczkę, kredyt z banku lub też finansowanie poprzez venture capital.

4.58 Kobiety potrzebują małych pożyczek, łatwych do spłacenia, a takie nie są oferowane przez banki. W USA, w ramach działań rządowej agencji Small Business Administration, oferowane są kobietom zarówno poręczenia kredytowe, jak i małe pożyczki np. na eksport czy zaspokojenie krótkoterminowych potrzeb, a także fundusze typu venture capital mają ukierunkowanie na kobiety.

C. DOSTĘP DO PROGRAMÓW ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

4.59 Jak dotychczas organizacje rządowe, w tym urzędy pracy czy PARP, nie miały w swojej ofercie programów skierowanych do kobiet chcących założyć firmę lub tych, które już prowadzą własne firmy. W 2000 r. pojawiła się oferta refundacji kosztów szkoleń odbywanych przez właścicieli/współwłaścicieli firm zatrudniających do 50 osób (czyli małych), w ramach której kobiety uzyskiwały wyższą refundację niż mężczyźni (60% ceny szkolenia, ale nie więcej niż 1300 i 1000 zł odpowiednio na jedną osobę). Był to słuszny krok w kierunku wyrównywania szans kobiet, ale działał tylko przez jeden rok.

4.60 Z moich badań i kontaktów z kobietami prowadzącymi własne firmy wynika, że zainteresowanie różnego rodzaju szkoleniami jest wśród nich wysokie, a głównym czynnikiem ograniczającym korzystanie z nich są na ogół wysokie koszty specjalistycznych szkoleń. Tak więc ta częściowa refundacja kosztów stanowi znaczącą pomoc i zachętę dla kobiet właścioelek firm, aby korzystały z dokształcania i uzupełniały swoją wiedzę, a także wykształcenie, bo ustawiczne kształcenie się jest wymogiem współczesnych czasów.

4.61 W związku z przyjętym przez rząd w 1999 r. dokumentem pt. "Kierunki działań rządu wobec sektora małych i średnich przedsiębiorstw do 2002 r.", poza refundacją kosztów szkoleń, wprowadzano także bezpłatne usługi doradcze, dofinansowanie w wysokości 60% kosztu specjalistycznych usług doradczych, bezpłatne konferencje na temat źródeł finansowania MSP (bardziej szczegółowe informacje o tych projektach zawiera broszura pt. "Przedsiębiorco skorzystaj" wydana przez Polską Fundację MSP), a także dofinansowanie udziału w targach i wystawach, ale tylko tych, które znajdują się w wykazie Ministerstwa Gospodarki³¹. Powołane zostały Punkty Konsultacyjno-Doradcze i ich filie na terenie całej Polski, które mają za zadanie realizację przyjętych projektów i

³¹ patrz: Wspieranie udziału małych i średnich przedsiębiorstw w imprezach targowo-wystawienniczych, Dep. Rzemiosła, Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Dep. Promocji Gospodarczej, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa

szeroką pomoc informacyjną, doradczą i szkoleniową na rzecz osób prowadzących własne firmy. Z wszystkich tych projektów mogą korzystać zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

4.62 Ta sieć Punktów Konsultacyjno-Doradczych i Punktów Refundacji Szkoleń w pewnym stopniu daje się porównać z amerykańską Small Business Administration, która jest federalną instytucją, mającą swoje odpowiedniki stanowe, wspomagającą rozwój małych i średnich firm. Jedną z istotnych różnic polega na tym, że ta amerykańska instytucja, w każdym ze stanów ma specjalny, oddzielny program skierowany do kobiet zarówno tych, które chcą założyć własną firmę, jak i tych, które prowadzą przedsiębiorstwo i potrzebują konkretnej pomocy: finansowej, doradczej, mentorskiej, szkoleniowej. Pomoc ta jest udzielana w 54 centrach kobiecego biznesu.

4.63 W krajowym programie rządowym na rzecz rozwijania sektora MSP brakuje specjalnie wydzielonego programu dla tych kobiet i mężczyzn, którzy chcą założyć firmę. Ich potrzeby są na ogół inne od potrzeb osób mających już kilkuletnie doświadczenie w prowadzeniu własnego przedsiębiorstwa.

4.64 Poza programami rządowymi są także programy oferowane przez organizacje pozarządowe: pracodawców, biznesowe i kobiece. O ile organizacje biznesowe i pracodawców dysponują programami dla obojga płci, czyli w praktyce bardziej dbają o rozwój przedsiębiorstw prowadzonych przez mężczyzn, bo ich reprezentacja w tym organizacjach jest większa i silniejsza, to organizacje kobiece swoją ofertę kierują wyłącznie do kobiet, w celu wzmocnienia ich pozycji w społeczeństwie, w celu niwelowania skutków dyskryminowania kobiet na rynku pracy i podniesienia ich poczucia własnej wartości i wiary we własne umiejętności.

4.65 Działania na rzecz przedsiębiorczości kobiet mają zapisane w swoich statutach lub wydzielonych programach następujące organizacje:

- Fundacja Centrum Promocji Kobiet, która istnieje od 1991 r. i ma wśród swoich programów poradnictwo w zakresie poszukiwania pracy oraz szkolenia przygotowujące do założenia własnej firmy. W 1997 r. we współpracy z Izbą Handlową Południowej Szwecji zorganizowała 10-ciomiesięczne szkolenie dla kobiet prowadzących własne firmy pt. "Awans kobiet w biznesie", połączone z wyjazdem 28 przedsiębiorczyń do Szwecji. W 1999 r., we współpracy z Międzynarodowym Forum Kobiet, realizowała projekt pt. "Kobiety na rynku pracy: negatywne zmiany i przedsiębiorczość jako konsekwencje przekształceń gospodarczych", finansowany z programu SOCO (Koszty społeczne gospodarczej transformacji Europy Centralnej), zarządzanego przez Wiedeński Instytut Nauk Humanistycznych.
- Międzynarodowe Forum Kobiet, istniejące od 1993 r., jest stowarzyszeniem właścicielek i menedżerek firm. Promuje przedsiębiorczość wśród kobiet i wspiera kobiety pracujące na własny rachunek poprzez edukację i szkolenia w zakresie aktualnych zagadnień prawnych i ekonomicznych, porady psychologiczne, rozwijanie kontaktów

biznesowych w kraju i za granicą. Organizuje konferencje międzynarodowe i inicjuje badania nad przedsiębiorczością kobiet. W listopadzie 2000 r. został zorganizowany wyjazd szkoleniowy do USA, w którym wzięło udział 25 kobiet.

- Międzynarodowa Fundacja Kobiet w Łodzi, utworzona w 1992 r., prowadzi działalność promującą przedsiębiorczość, organizuje kursy dla kobiet przygotowujące do założenia i prowadzenia własnej małej firmy, udziela porad prawnych dotyczących zakładania lub prowadzenia małego przedsiębiorstwa. W 1996 r. Fundacja wydała książkę pt. "ABC małego biznesu", przygotowaną specjalnie dla kobiet. Od 1995 r. zostało uruchomione przy Fundacji "okienko kredytowe" dla prowadzących własne firmy. Przy Fundacji istnieje Klub Kobiet Biznesu utworzony przez absolwentki kursów, które założyły swoje firmy.
- Polskie Stowarzyszenie Kobiet Właścielek Firm (PSWF), powstałe w 1998 r., zrzesza właścicielki lub współwłaścicielki firm zatrudniających co najmniej 3 osoby. Celem stowarzyszenia jest budowanie autorytetu kobiet w biznesie oraz wzmacnianie pozycji ich firm na rynku. Stowarzyszenie ma 10 oddziałów terenowych w kraju. Było współorganizatorem trzech konferencji szkoleniowych pod wspólnym tytułem "Zawód Businesswoman" (1998, 1999 i 2000).

4.66 Warto wspomnieć także o konkursie pt. „Kobieta przedsiębiorcza”, który jest ogłaszany co rocznie od 2000 r. przez amerykańską firmę kosmetyczną AVON. Promuje on przedsiębiorczość wśród kobiet i pokazuje kobiety, które odniosły sukces na polu własnej działalności gospodarczej w bardzo różnych dziedzinach.

4.67 Również Agencja Promocji Zawodowej Kobiet w Gdańsku, działająca przy Międzynarodowym Stowarzyszeniu Pracowników Urzędów Zatrudnienia w Polsce, realizuje od 1997 r. m.in. programy wspierające przedsiębiorczość kobiet na terenie województwa pomorskiego: organizuje szkolenia, udziela pożyczek, organizuje konferencje i imprezy targowe dla kobiet w biznesie.

Podsumowanie

4.68 W działaniach rządu na rzecz sektora MSP, zarówno tych realizowanych, jak i zapisanych w programie "Kierunki działań rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw do 2002 roku", nie ma programów skierowanych specjalnie do kobiet.

4.69 Tymczasem, jak pokazują przykłady wielu krajów europejskich, Kanady i USA, takie programy są wręcz niezbędne ze względu na zjawisko dyskryminowania kobiet na rynku pracy. Żeby wyrównać zawodowe szanse kobiet, wprowadza się na okres przejściowy rozwiązania, które preferują kobiety w dostępie do informacji i szkoleń, w uczestnictwie w konferencjach i targach międzynarodowych, w dostępie do źródeł finansowania. Takie rozwiązania są konieczne także w Polsce, by ograniczyć bezrobocie wśród kobiet i pobudzić przedsiębiorczość.

D. DOSTĘP Kobiet DO SZKOLEŃ I KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

4.70 Dostęp do szkoleń i kształcenia ustawicznego z punktu widzenia oferty rynkowej jest stosunkowo najlepszy w dużych miastach, a wciąż utrudniony w średnich i małych miastach oraz na wsi. Ale mówiąc o „dostępie” do szkoleń i kształcenia nie można nie wspomnieć o kosztach, które łączą się z korzystaniem z istniejącej oferty. Otóż kobiety przedsiębiorczynie często podkreślają, że „zasypywane” są ofertami szkoleń, ale ich ceny są na ogół zbyt wysokie - jak na możliwości małej firmy - i często uniemożliwiają skorzystanie z potrzebnego szkolenia. Skarżą się także na trudności z wyborem wśród tak szerokiej oferty, bo wiele firm szkoleniowych nie jest znanych na rynku i trudno jest ocenić ich wiarygodność. Rynek szkoleń, kursów i różnego rodzaju studiów podyplomowych bardzo dynamicznie się rozwija w ostatnich latach, ale ceny związane z uczestnictwem są niejednokrotnie „zabójcze” dla małego przedsiębiorcy. Nic zatem dziwnego, że niski jest – na co wskazują wyniki badania Demoskopu z 2001 r. – udział przedsiębiorców, którzy się doksztalają.

4.71 Kobiety deklarują w badaniach pozytywne nastawienie do szkolenia siebie i pracowników, potrzebują jednak szkoleń o umiarkowanych cenach, dostosowanych do ich możliwości i potrzeb, a jednocześnie dobrych jakościowo. Chętnie korzystają one także z poleconych firm szkoleniowych.

Podsumowanie

4.72 Dzisiejsze wymagania związane z rosnącą konkurencją na rynku obligują przedsiębiorców do ustawicznego szkolenia i kształcenia siebie oraz zatrudnionych pracowników, jak również do wprowadzania nowych technologii. Ten kto się nie rozwija bardzo szybko przestaje się liczyć na rynku. Komputer i dostęp do Internetu to już niemal standard każdej firmy, która myśli o rozwoju i sprostaniu konkurencji. Na podstawie dostępnych danych trudno dokładnie określić, jak dużo firm prowadzonych przez kobiety ma dostęp do Internetu, jak wiele z nich jest nastawionych na innowacyjność i czy dostęp do nowych technologii jest w ich przypadku trudniejszy, niż w przypadku firm prowadzonych przez mężczyzn. Potrzebne są badania, za pomocą których można byłoby te zagadnienia wyjaśnić i poczynić konkretne ustalenia.

4.73 Jeśli chodzi o dostęp do szkoleń, to rynkowa oferta w tym zakresie jest dość bogata, a organizacje kobiece dodatkowo dbają o to, aby prowadzić szkolenia dla swoich członkiń. Problemem dla właścicielek małych firm jest jedynie wysoki koszt niektórych szkoleń, bo zdają one sobie sprawę z wagi uzupełniania wiedzy i chętnie w nich uczestniczą. Kształcenie ustawiczne to oddzielny problem, jeszcze nie rozwiązany w Polsce. Brakuje po pierwsze społecznej świadomości co do tego, że współczesne, bardzo szybkie zmiany i procesy globalizacyjne pociągają za sobą konieczność stałego doksztalania się, bez względu na wiek, który się osiągnęło. Po drugie szkoły i uczelnie wciąż nie upowszechniły programów w zakresie kształcenia ustawicznego.

E. WNIOSKI KOŃCOWE

4.74 Pełna analiza stanu przedsiębiorczości kobiet, ich wkładu w rozwój sektora MSP i tworzenie dochodu narodowego brutto byłaby możliwa, gdyby dane statystyczne REGON zawierały informację o płci osoby rejestrującej własną działalność gospodarczą. Wymogiem czasu jest, aby zbierane dane statystyczne zawierały zmienną „płeć osoby rejestrującej własną firmę”, a publikacje dotyczące sektora małych i średnich przedsiębiorstw ukazywały podział według płci.

4.75 Na podstawie dostępnych danych udało się ustalić, że w okresie dziesięciu lat transformacji nastąpił widoczny i trwały wzrost liczby kobiet pracujących na rachunek własny. Dynamika tego wzrostu była wyższa niż w wypadku mężczyzn. W 2002 r. kobiety prowadzące własne firmy stanowiły 37% ogółu przedsiębiorców i był to jeden z najwyższych wskaźników w Europie.

4.76 Nie można na podstawie dostępnych danych powiedzieć, jak dużo jest nowo zakładanych firm przez kobiety, jak dużo jest rozwiązywanych i po jakim przeciętnie czasie, jaki jest udział w PKB, eksporcie bądź imporcie firm będących własnością kobiet.

4.77 Przedsiębiorczynie to na ogół kobiety po czterdziestce, zamężne, mające dzieci i mieszkające na wsi. Właścicielki firm w miastach, w odróżnieniu od mieszkających na wsi, charakteryzują się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia, w tym w szczególności te, które są pracodawczyniami.

4.78 Osoby pracujące na rachunek własny to przeważnie właściciele indywidualnych gospodarstw rolnych oraz przedsiębiorstw handlowych i naprawczych. Wniosek ten jest prawdziwy zarówno w stosunku do ogółu kobiet, jak i mężczyzn pracujących na rachunek własny. Inaczej jest w miastach, gdzie kobiety pracujące na rachunek własny lokują się głównie w branży handlowej, przetwórstwie przemysłowym oraz różnych niematerialnych usługach (takich jak obsługa nieruchomości i firm, pośrednictwo finansowe, hotele i restauracje), a mężczyźni: w handlu, budownictwie, przetwórstwie przemysłowym i transporcie.

4.79 Kobiety przedsiębiorcy, podobnie jak i mężczyźni, posiadają na ogół firmy zatrudniające do 5 osób. Przeciętna liczba osób zatrudnianych w 2002 r. przez kobiety wynosiła 5,20, a przez mężczyzn 8,8.

4.80 Kobiety i mężczyźni przedsiębiorcy są do siebie podobni pod względem takich cech jak wiek, stan cywilny i poziom wykształcenia. Podobne są również najczęściej deklarowane przez nich motywacje do zakładania własnych firm oraz trudności w prowadzeniu i rozwijaniu przedsiębiorstwa.

4.81 Bariery rozwoju sektora MSP, takie jak zbyt wysokie koszty związane z zatrudnianiem pracowników, wysokie podatki, skomplikowane, często zmieniające się przepisy, trudny dostęp do pożyczek, dotycząca w takim samym stopniu kobiet i mężczyzn. Podobnie rzecz się ma z barierami o charakterze informacyjnym i edukacyjnym. Ale tylko do kobiet odnoszą się bariery kulturowe, czyli utrwalone

tradycją i socjalizacją oczekiwania wobec kobiet. Tradycyjny proces wychowywania dziewczynek nie sprzyja kształtowaniu w nich poczucia własnej wartości, wiary we własne osiągnięcia i sukces, łamsi oznaki przedsiębiorczości. Dlatego dorosłym kobietom jest trudniej podejmować decyzje o założeniu własnej firmy, bo muszą one przełamywać w sobie wewnętrzne bariery lęku przed porażką, niewiary w powodzenie i dylematy związane z posiadaniem dzieci i łączeniem obowiązków domowych z zawodowymi.

4.82 Brakuje stworzonych specjalnie dla kobiet ośrodków informacji, doradztwa i szkoleń. Takie przyjazne miejsca dla kobiet są potrzebne, ponieważ kobiety często mają nieuzasadnienie niską wiarę w siebie, wiele wątpliwości, czy poradzą sobie, potrzebują więc podpowiedzi i zachęty, wsparcia duchowego i życzliwego podejścia.

4.83 Do umocnienia ekonomicznej pozycji kobiet w społeczeństwie przyczyniają się szkolenia i programy, zarówno rządowe jak i pozarządowe, promujące postawy przedsiębiorcze, samozatrudnienie i pracę na własny rachunek. Tymczasem to głównie organizacje pozarządowe takie programy oferują. W programach rządowych jak dotychczas nie były przewidywane żadne przedsięwzięcia mające na celu wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy.

LITERATURA

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w 1998 roku, listopad, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 1999
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2000, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 2000
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2002, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 2003
- Roczniki Statystyczne 1992, 1997, 1999 i 2002
- Fundusz Mikro - Raport roczny 1999
- Fundusz Mikro, Biuletyn nr 3 z września 2000
- M. Ben-Yoseph, L. Gaundry, E. Masłyk-Musiał (1994), Kobiety jako właścicielki przedsiębiorstw w USA i Polsce, "Kobieta i Biznes" nr 2-3
- C. Brush (1997), Women-Owned Businesses: Obstacles and Opportunities, "Journal of Developmental Entrepreneurship, Vol. 2, No 1, Spring/Summer
- M.A. Knothe, E. Lisowska (1999), Kobiety na rynku pracy: negatywne zmiany i przedsiębiorczość jako konsekwencje przekształceń gospodarczych, Fundacja Centrum Promocji Kobiet, Warszawa
- Krajowy program działań na rzecz kobiet (1997), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Pełnomocnik Rządu ds. Rodziny i Kobiet, Warszawa
- E. Lisowska (1995), Kobiety właścicielki firm w Polsce, "Kobieta i Biznes" nr 2-3
- E. Lisowska (1998), Przedsiębiorczość wobec bezrobocia kobiet i ich dyskryminacji na rynku pracy, "Kobieta i Biznes" nr 3-4
- E. Lisowska (2001), Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej, „Monografie i Opracowania” nr 494, Szkoła Główna Handlowa Warszawa
- E. Lisowska (2000), Style zarządzania polskich kobiet menedżerów (w świetle wyników badania ankietowego), Zeszyty Naukowe Kolegium Gospodarki Światowej, SGH, Warszawa
- E. Lisowska i inni (2000), Polskie menedżerki 2000 i ich porównanie z amerykańskimi, "Kobieta i Biznes" nr 1-2
- E. Lisowska (1996), Udział kobiet w rozwoju sektora prywatnego w Polsce - motywacje i bariery, "Kobieta i Biznes" nr 2-3

- E. Lisowska, A. Lisowski, Ludzie sukcesu średniego miasta w świetle własnych wypowiedzi (1997), w: Współczesne problemy rozwoju lokalnego w Polsce, pod red. A. Lisowskiego, "Monografie i Opracowania" nr 418, SGH, Warszawa
- E. Lisowska, E. Masłyk-Musiał, red. (1997), Polish Women in the Business World, Marie Curie-Skłodowska University Press, Lublin

5. BARIERY I OGRANICZENIA KARIER KOBIET - WYNIKI BADAŃ NAD ZJAWISKIEM „SZKLANEGO SUFITU”

Bogusława Budrowska

5.1 Kobiety w Polsce – podobnie jak w wielu innych krajach – natrafiają na „szklany sufit”, nie pozwalający im osiągnąć najwyższych stanowisk i sprawować najwyższych funkcji. Pojęcie „szklanego sufitu” (glass ceiling) pojawiło się w latach 80-tych w Stanach Zjednoczonych, a w latach 90-tych została tam nawet utworzona specjalna Komisja do spraw Szklanego Sufitu, co było reakcją na sytuację, w której jedynie 3 do 5% najwyższych stanowisk zajmowały kobiety. Mianem „szklanego sufitu” określa się przeszkody, na jakie napotykać kobiety pełniące funkcje kierownicze: wyrażenie to symbolizuje „widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności”³².

5.2 O istnieniu szklanego sufitu w Polsce, nie dopuszczającego kobiet do zajmowania wysokich, prestiżowych stanowisk łączących się ze sprawowaniem władzy, kierowaniem, zarządzaniem środkami finansowymi i umożliwiającymi uzyskiwanie wysokich zarobków, przekonują dane pochodzące z różnych obszarów.

A. KARIERY KOBIET – KRÓTKI RAPORT WSPÓŁCZESNY

Polityka

5.3 Biorąc pod uwagę fakt, iż kobiety stanowią około połowę populacji, ich udział w gremiach decyzyjnych – ciałach ustawodawczych i wykonawczych - w sytuacji idealnej powinien odzwierciedlać ich reprezentację w społeczeństwie. Tak oczywiście nie jest nigdzie na świecie, choć przykład krajów skandynawskich pokazuje, że można do takiego ideału dążyć i osiągnąć stan bardzo doń zbliżony. W Szwecji, zarówno w parlamencie jak i w rządzie, kobiety stanowią po około 45%, a więc blisko połowę zasiadających tam osób. Warto podkreślić, że ów stan osiągnięto stosunkowo niedawno, bowiem jeszcze w latach siedemdziesiątych-osiemdziesiątych udział kobiet w rządzie i parlamencie sięgał kilkunastu procent (w 1973 roku 15% w parlamencie, w roku 1986 – 17% w rządzie)³³.

³² Maria Strykowska, *Kobiety w zarządzaniu. Społeczne i psychologiczne uwarunkowania pełnienia przez kobiety funkcji menedżerskich*, w: J. Miluska, E. Pakszys (red.), *Humanistyka i płęć. Studia kobiece z psychologii, filozofii i historii*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1995. s.49.

³³ Za: Dorota Witoldson “Sytuacja zawodowa kobiet w Szwecji,” wystąpienie podczas konferencji *Polki w Unii Europejskiej*, 6-7.XI.2002.

5.4 Dane dotyczące aktualnej reprezentacji kobiet w świecie polityki w Polsce są dużo mniej optymistyczne niż te pochodzące z krajów skandynawskich. W rządzie mamy tylko jednego ministra – kobietę, 5 kobiet jest sekretarzami stanu, również 5 podsekretarzami stanu. W skali kraju nie było ani jednej kobiety na stanowisku wojewody, dwie piastowały stanowisko wicewojewody i tylko jedna - urząd marszałka sejmiku. Również po jednej kobiecie znaleźć można w takich organach jak Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji³⁴ oraz Krajowa Rada Polityki Pieniężnej. Ani jednej kobiety nie ma wśród osób wchodzących w skład kierownictwa Najwyższej Izby Kontroli³⁵.

5.5 Reprezentacja kobiet w polskim sejmie wynosi 20%, w senacie 23%. Udział kobiet w samorządach jest jeszcze niższy. We wstępie artykułu prezentującego wyniki ostatnich wyborów samorządowych 2002 roku napisano: „Tegoroczna ‘kobieca statystyka’ wyborcza pokazuje, że choć kobiety i mężczyźni mają zagwarantowane w konstytucji równe prawa, to dostęp do władzy samorządowej do nich nie należy”³⁶. W samorządach jest mniej kobiet niż w obecnym parlamencie - średnio 17,76%. choć nieco więcej niż w poprzednich władzach samorządowych (15,68%). Pod tym względem Polska sytuuje się pod koniec listy państw Unii Europejskiej – jesteśmy „lepsi” od Włochów (9,3%), Greków (10,3%), Irlandczyków (14,6%), ale „gorsi” od Szwedów (46,8%), Finów (37%), czy Niemców (30,4%).

5.6 Zaobserwować można było wyraźnie zależność polegającą na tym, iż im wyższy szczebel (gminny, powiatowy, wojewódzki), tym reprezentacja kobiet mniejsza. Na listach kandydatów znalazło się 25,84% kobiet na szczeblu gminnym, 23,91% na szczeblu powiatowym i 28,18% na szczeblu wojewódzkim. Kobiety zdobyły jednak znacznie mniej miejsc w radach: 18,09% miejsc w radach gmin, 15,94% w radach powiatów, 14,44% w sejmikach. Listy kandydatów na wójtów, burmistrzów i prezydentów miast zawierały jeszcze mniej kobiecych nazwisk. Wśród kandydatów ubiegających się o urząd wójta było 10,31% kobiet, 10,52% - wśród ubiegających się o urząd burmistrza, 10,98% - o urząd prezydenta. W tych wyborach wśród wygranych kobiety stanowiły zaledwie 6,79%.

5.7 Wśród szefów partii politycznych w Polsce nie ma ani jednej kobiety. W 2001 roku udało się wymusić na strukturach partyjnych niektórych partii (SLD-UP i UW) wprowadzenie zapisu o minimum 30% udziale kobiet przy tworzeniu list wyborczych. W czasie wyborów parlamentarnych 2001 roku udział kobiet na listach wyborczych poszczególnych partii przedstawiał się następująco: SLD-UP - 36%; UW- 31,25%; PO - 17%; PiS - 17,5%; PSL - 19,34%. Jeszcze gorzej prezentowały się wyniki obrazujące umieszczanie kobiet przez poszczególne partie wśród pierwszych pięciu miejsc na listach wyborczych: SLD-UP - 17%; UW - 6%; PO - 15%; PiS - 7%; PSL - 2% (jest to zresztą ugrupowanie, które od 1997 roku nie ma w sejmie ani jednej kobiety). Dwudziestoprocentowa reprezentacja kobiet w sejmie będąca rezultatem wyborów w 2001 roku jest, z drugiej strony, traktowana jako sukces. W poprzednich bowiem

³⁴ Od kwietnia 2003 r. – dwie kobiety: do Danuty Waniek dołączyła Sławomira Łozińska

³⁵ Za: Dorota Kempka “Kobiety w polityce – polskie realia,” wystąpienie podczas konferencji *Polki w Unii Europejskiej*, 6-7.XI.2002.

³⁶ Agnieszka Kublik “Kobiety pod kreską,” *Gazeta Wyborcza*, 25.XI.2002.

kadencjach Sejmu III Rzeczypospolitej kobiety stanowiły jeszcze mniejszy odsetek ogółu parlamentarzystów (w 1991 r. – 9,13%, w 1993 i 1997 r. – po 13%).

5.8 W dalszej perspektywie, również z punktu widzenia spełniania dyrektyw unijnych, istotne byłoby ustawowe zapewnienie gwarancji większego udziału kobiet w życiu publicznym. Ten zakres zagadnień jest zawarty w projekcie Ustawy o Równym Statusie Kobiet i Mężczyzn. Ustawa dotyczy między innymi konieczności wprowadzenia zaczynającej się od najwcześniejszych lat prorównościowej edukacji. Dotyczy także stopniowego (do 2011 roku) dochodzenia do gwarancji 50% udziału kobiet w ciałach wykonawczych i ustawodawczych. W ramach projektu tej ustawy powstał także postulat powołania urzędu Ministra ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, którego istnienie byłoby zapisane ustawowo, a nie każdorazowo uzależnione od decyzji Rady Ministrów. Ciekawa jest bowiem przebiegająca na przestrzeni ostatnich lat swoista metamorfoza nazwy ministerialnego urzędu, w którego pieczy miały być interesy kobiece. Początkowo był to właśnie urząd Pełnomocnika do spraw Kobiet, potem do spraw Kobiet i Rodziny, następnie do spraw Rodziny i Kobiet, wreszcie już tylko do spraw Rodziny. Obecnie natomiast jest to urząd Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, który pełni Izabela Jaruga-Nowacka.

Biznes

5.9 Mimo iż kobiety w Polsce stanowią znaczącą grupę, bo około 42% ogółu zatrudnionych³⁷, proporcje te nie mają odzwierciedlenia w proporcjach osób zajmujących kierownicze stanowiska. W całej gospodarce występuje zależność – określana czasem mianem „efektu płci”³⁸ – polegająca na tym, że zarządzanie biznesem leży głównie w rękach mężczyzn. Kobietom trudniej jest osiągnąć wyższe szczeble kariery, utrudniony jest ich dostęp do stanowisk kierowniczych, w szczególności na stanowiska wyższego szczebla. „Niewielki udział kobiet na najwyższych szczeblach biznesu i zarządzania stanowi wskaźnik maskulinizacji tej sfery życia społecznego w Polsce”³⁹.

5.10 Wprawdzie około jedna trzecia kierowników – wszystkich szczebli – to kobiety, ale z wielu badań, w tym również tych najnowszych, wynika iż na najwyższych stanowiskach kierowniczych kobiety są wyraźnie niedoreprezentowane. W przedsiębiorstwach na przykład, są one na ogół zatrudnione jako wiceprezeski i wicedyrektorki. Nie jest to zresztą zjawisko charakterystyczne wyłącznie dla Polski - dla porównania, według najnowszych danych, w 500 największych amerykańskich korporacjach kobiety stanowią 15,7% osób podejmujących decyzje strategiczne, a wśród osób zajmujących stanowiska prezesów spółek jest tylko sześć kobiet.⁴⁰

5.11 Im większe przedsiębiorstwo, tym częściej jego właścicielem, prezesem lub dyrektorem naczelnym jest mężczyzna. Wyższe i średnie szczeble zarządzania w firmach

³⁷ Według danych GUS za rok 2000, na ogólną liczbę 15,5 mln zatrudnionych, kobiety stanowiły nieco ponad 7 mln (42,2%)

³⁸ Za: Krzysztof Jasiński, *Elita biznesu w Polsce. Drugie narodziny kapitalizmu*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2002.

³⁹ tamże, s.134

⁴⁰ Wyniki badania Catalystu, przedstawione w krótkiej notce prasowej, Gazeta Wyborcza 2002

są wciąż zdominowane przez mężczyzn (odpowiednio 78% i 58%), jedynie na najniższych szczeblach zarządzania jest niemal tyle samo kobiet i mężczyzn (47% do 53%)⁴¹. Przegląd różnych badań pokazuje wyraźnie mniejszy udział kobiet wśród wyższej kadry kierowniczej oraz właścicieli największych przedsiębiorstw i banków. Oto wybrane dane obrazujące odsetek kobiet wśród elity biznesu: Krajowa elita biznesu 1993 - 10,9%, Regionalna elita biznesu 1993 - 21,2%, Bankowcy 1998 - 26%, Krajowa elita biznesu 1998 - 7,7%.⁴²

5.12 Być może między innymi dlatego, że w pewnym sensie łatwiej jest założyć własną firmę niż uzyskać awans na wysokie stanowisko kierownicze, wiele polskich kobiet decyduje się na tę pierwszą możliwość. Po rozpoczęciu procesu transformacji ustrojowej udział kobiet wśród przedsiębiorców systematycznie rósł: od 27% w 1989 roku do nawet 40,2% w 1998 roku. Potem zaczął maleć, lecz wartość przeciętna udziału kobiet wśród samozatrudnionych, wynosząca dla lat 1990-97 34% była na tle wybranych krajów Unii Europejskiej bardzo wysoka⁴³. Tyle że kobiety są najczęściej właścicielkami firm małych i rodzinnych. Przegląd list „stu najbogatszych Polaków” publikowanych w tygodniku Wprost w latach 1991-1999 ukazuje jeszcze wyraźniejszą dominację mężczyzn w tym zakresie: kobiety zajmowały na tych listach zaledwie od 3 do 7 pozycji w danym roku.⁴⁴

Edukacja

5.13 W tak sfeminizowanej branży jak edukacja, w strukturze zatrudnienia można zaobserwować bardzo wyrazistą formę piramidy: u jej podstawy, na najniższych szczeblach plasuje się wiele kobiet; na szczycie piramidy, na szczeblach najwyższych, kobiet jest niewiele. Na zobrazowanie tego zjawiska przytoczmy dane z 1997 roku⁴⁵: w szkołach podstawowych, czyli najniższego szczebla, kobiety stanowiły 84,6%, a więc ogromną większość zatrudnionych, w szkołach średnich – 65,8%, w szkołach wyższych – 35,6%.

5.14 Wśród osób zatrudnionych w szkołach wyższych również zaobserwować możemy klasyczną piramidę: najwięcej kobiet spotykamy na najniższych stanowiskach, zwłaszcza nie związanych z pracą naukową i awansem (np. na stanowiskach lektorów), najmniej na stanowiskach najwyższych, profesorskich. Według danych z 1995 roku, wśród pracowników wyższych uczelni, kobiety ogółem stanowiły 37%. W tym kobiety miały przewagę wśród osób na stanowiskach nie związanych z pracą naukową - 52%. Wśród osób pracujących na stanowiskach asystentów kobiety stanowiły 43%, na stanowiskach

⁴¹ Za: Ewa Lisowska i in., *Polskie menedżerki 2000 i ich porównanie z amerykańskimi*, „Kobieta i Biznes” 2000, nr 1-2

⁴² Za: Krzysztof Jasiołkowski, *Elita biznesu w Polsce. Drugie narodziny kapitalizmu*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2002

⁴³ Za: Ewa Lisowska „Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce”, wystąpienie podczas konferencji *Polki w Unii Europejskiej*, 6-7.XI.2002

⁴⁴ Za: Krzysztof Jasiołkowski, *Elita biznesu w Polsce. Drugie narodziny kapitalizmu*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2002

⁴⁵ Za: Małgorzata Fuszara, *Kobiety, mężczyźni i edukacja*, w: Zeszyty Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych, nr 3/2000

adiunktów – 33%, na stanowiskach docentów – 15%, a wśród profesorów 17%. Najmniej kobiet (12%) spotyka się w grupie profesorów zwyczajnych.

5.15 Jednocześnie zwraca uwagę fakt, iż kobiety są słabo reprezentowane wśród władz uczelni. Funkcje rektora i funkcje prorektorów niemal wyłącznie sprawują mężczyźni, stanowią oni znaczącą większość we władzach uczelni, wśród dziekanów wydziałów i dyrektorów instytutów. Wśród władz rektorskich (rektorów i prorektorów) wielu czołowych uczelni nie ma ani jednej kobiety – nie było ich w 1999 roku wśród władz rektorskich Uniwersytetu w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Lublinie, Toruniu, Szczecinie, Wrocławiu. Wszystkie te fakty są bezpośrednim przejawem zjawiska utrudnionego dostępu kobiet do najwyższych stanowisk w dziedzinie edukacji.

5.16 Dodajmy, iż obserwowane trendy układają się bardzo podobnie na przykład w sądownictwie. Wśród kadry sędziowskiej sądów powszechnych kobiety stanowią większość, bo około 62%. Ale już na najwyższych szczeblach sądownictwa proporcje ulegają odwróceniu. W Sądzie Najwyższym wśród sędziów jest tylko 24% kobiet, w Naczelnym Sądzie Administracyjnym – 33%. Jednocześnie na szczeblu podstawowym mniej jest kobiet wśród prokuratorów (46% w 1994 r.) i wśród adwokatów (27%), co łączy się prawdopodobnie z atrakcyjnością finansową poszczególnych zawodów.⁴⁶

B. INFORMACJA O BADANIU

5.17 Opierając się na przytoczonych wyżej danych, można wysunąć tezę, iż polskie kobiety, których aspiracje i dążenia są zorientowane na karierę zawodową czy publiczną, spotykają prawdopodobnie na swej drodze - podobnie jak kobiety na całym świecie – przeszkody czy bariery, blokujące im dostęp do sprawowania najwyższych stanowisk. Uchwycenie i odtworzenie czynników, które współtworzą „szklany sufit” było podstawowym celem badania, którego wyniki chciałabym w skrócie zaprezentować.

5.18 Badanie to - pionierskie, pierwsze tego typu w Polsce - przeprowadziłyśmy na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wraz z moimi współpracownikami z Zespołu Badań nad Kobietami i Rodziną Instytutu Filozofii i Socjologii PAN: doc. dr hab. Anną Titkow i dr Danutą Duch. Badanie miało miejsce w sierpniu 2002 roku, zrealizowane zostało przez Centrum Badania Opinii Społecznej. Przeprowadzono je metodą wywiadów pogłębionych, wśród radnych i menedżerów. Na wstępie chciałabym też zaznaczyć, że wyniki, które zaprezentuję pochodzą z pierwszego etapu badania – mającego charakter jakościowy, natomiast w tej chwili jesteśmy w trakcie prac nad drugą częścią badania, o charakterze ilościowym. Prezentowane tutaj dane mają więc charakter wstępnej diagnozy zjawiska.

5.19 Interesowała nas specyficzna grupa kobiet. Takich, o których na podstawie dotychczasowych biografii można powiedzieć, że ich praca zawodowa, aktywność publiczna nie jest jedynie dodatkowym elementem wzoru życia rodzinnego, ale zajmuje w ich hierarchii wartości ważną, niezależną pozycję. Uznałyśmy również za konieczne

⁴⁶ Lisowska E., *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2001

uwzględnienie udziału mężczyzn w badaniu, aby możliwe było porównanie przebiegu karier kobiet i mężczyzn, jak również dla weryfikacji hipotezy mówiącej o podstawowym udziale mężczyzn w stwarzaniu przeszkód i barier określonych pojęciem „szklany sufit”.

5.20 Ponieważ powszechnie za najbardziej znaczące uznaje się kariery rozwijające się w obrębie dwóch dziedzin – polityki i biznesu, do udziału w badaniu zaprosiliśmy osoby reprezentujące właśnie te dwa obszary. Tak więc badanie przeprowadzono na dwóch grupach, obejmujących: osoby sprawujące funkcje w samorządach oraz osoby zatrudnione w firmach na stanowiskach menedżerskich.

5.21 Oprócz kluczowej dla tego badania zmiennej, jaką jest płeć, przy doborze osób do badania wzięliśmy pod uwagę także region działalności. Ze względu na kulturowe różnice regionalne zdecydowaliśmy się na dobór osób do badania z trzech regionów Polski:

- warszawskiego - centrum władzy politycznej, siedziba wielu spółek z kapitałem zagranicznym
- łódzkiego - region z tradycją pracy zawodowej kobiet poza domem
- katowickiego - region o tradycyjnej kulturze, w której kobieta widziana jest w rolach matki i żony.

5.22 W przypadku grupy reprezentującej świat polityki interesowali nas radni i radne z trzech szczebli samorządowych: gminnego, powiatowego i wojewódzkiego. Były to osoby, które zostały wybrane w powszechnych wyborach samorządowych, a następnie w wyniku wyboru radnych zajmują wysokie stanowiska władzy:

- prezydentów miast, burmistrzów, wójtów oraz ich zastępców – stanowiska we władzach wykonawczych;
- przewodniczących, wiceprzewodniczących, skarbników prezydium sejmiku oraz rad powiatów, gmin – stanowiska we władzach ustawodawczych;
- członków prezydiów, rad, a także osoby pełniące w organach samorządowych funkcje przewodniczących komisji.

5.23 W przypadku świata biznesu interesowały nas osoby, które w firmach zajmują bardzo wysokie, ale jeszcze nie najwyższe stanowiska, a tym samym widzą przed sobą możliwości dalszego awansu. Wzięliśmy pod uwagę dwa typy firm:

- firmy bardzo duże – zazwyczaj z dominującym udziałem skarbu państwa, zatrudniające dużą liczbę pracowników (powyżej 250), o rozbudowanej hierarchicznej strukturze w kształcie piramidy, ze sztywno określoną drogą awansu. W tym wypadku interesowały nas osoby zajmujące miejsce u szczytu – będące kierownikami kierowników;
- firmy „ważne”, „znaczące” na rynku – zazwyczaj z dominującym udziałem kapitału zagranicznego, zatrudniające dużą liczbę pracowników, o dość płaskiej hierarchicznie strukturze. W tym wypadku interesowały

nas osoby, które zajmują wysokie odpowiedzialne stanowiska – mogli to być kierownicy kierowników, ale także i osoby bardzo ważne dla funkcjonowania firmy, np. odpowiedzialne za kontakty z zagranicą, kontrolujące podwykonawców.

5.24 Wszystkie osoby badane – zarówno w grupie radnych, jak i menedżerów – musiały mieć ukończone 35 lat (tego warunku nie spełniła jedna osoba – 31-letnia menedżerka, zakwalifikowana do udziału w badaniu ze względu na szczególny przebieg jej kariery). W rezultacie do grupy badanych trafiły tylko cztery osoby poniżej 40. roku życia, co oznacza, iż prawie wszyscy respondenci rozpoczynali swe zawodowe kariery jeszcze przed okresem transformacji ustrojowej. W obu grupach – radnych i menedżerów - respondentki były przeciętnie młodsze niż respondenci. Średnia wieku w przebadanej przez nas grupie radnych-kobiet wyniosła 49,8 lat, w grupie radnych-mężczyzn - 53 lata, w grupie menedżerek – 45,3 lat, w grupie menedżerów – 51,8 lat.

5.25 Ogółem w badaniu przeprowadzono 41 wywiadów: po 10 wśród radnych-mężczyzn, radnych-kobiet i menedżerów oraz 11 w grupie menedżerek. W trakcie wywiadu respondenci i respondentki odpowiadali m.in. na pytania dotyczące: przebiegu ich kariery zawodowej, czynników ułatwiających i utrudniających jej przebieg, spostrzegania jej dalszych perspektyw.

Czy „szklany sufit” rzeczywiście istnieje - spostrzegana dysproporcja udziału kobiet w elitach

5.26 Chociaż pojęcie „szklanego sufitu” prawie nigdy nie pojawiało się w wywiadach, tym niemniej w niektórych wypowiedziach obecne były sygnały dostrzegania proporcjonalnie mniejszego udziału kobiet wśród osób, które osiągnęły znaczące stanowiska, którym udało się - innymi słowy - zrobić karierę. Spostrzeżenia te dotyczyły różnych sfer działalności oraz różnych szczebli kariery. Badani wskazywali na przykład na mniejszy udział kobiet w organizacjach politycznych albo na dominację mężczyzn na wysokich stanowiskach w oświacie. Jeden z radnych wspomina: *Faktycznie wtedy, gdy byłem dyrektorem liceum, jak odbywały się jakieś zjazdy, narady dyrektorów, to 70 procent stanowili mężczyźni, chociaż kobiet w szkolnictwie jest 80 procent, no więc, nie wiem, co piąty mężczyzna zostaje dyrektorem szkoły, a (...) co dwusetna kobieta (...) więc to chyba tak bywa.*

5.27 Świat elity biznesu także spostrzegany jest przede wszystkim jako świat męski. Kobiety, które się w nim znalazły, doskonale zdają sobie z tego sprawę, o czym świadczy taka na przykład wypowiedź jednej z menedżerek: *Nie ulega wątpliwości, że pracuję w męskim świecie i to jakby wyraźnie widać na spotkaniach dyrektorów, gdzie na 25 dyrektorów tych kobiet jest kilka i to jest zdecydowanie męski świat i męskie wartości, i męskie komunikaty.*

5.28 Jednak dotarcie do odpowiedzi na pytanie, dlaczego tak się dzieje, iż nielicznym kobietom udaje się dotrzeć do najwyższych szczebli władzy i zarządzania, nie jest sprawą prostą. W wypowiedzi jednego z menedżerów zawarta była na przykład sugestia, iż pytanie o „szklany sufit” jest pytaniem nie najmądrzejszym. Stwierdził on: *Proszę Pani,*

to pytanie nie jest najmądrzejsze, bo musielibyśmy rozmawiać o kulturze, o społeczeństwie, o historii i jest to zbyt skomplikowany temat. Tak jest i koniec. Próbę takiej „rozmowy” zdecydowałyśmy się jednak podjąć, czego wyrazem jest analiza materiału zebranego w ramach naszego badania.

Dyskryminacja i jej wieloznaczności

5.29 Pomijając fakt, iż dość powszechnie podzielany jest pogląd, że macierzyństwo jest podstawową przeszkodą i źródłem odmiennego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zjawisko dyskryminacji postrzegane jest w niejednoznaczny sposób. Kobiety są dyskryminowane w życiu zawodowym, aczkolwiek – zdaniem jednej z radnych – jest to bardzo trudno udowodnić: *Dlaczego trudno jest udowodnić? W momencie, kiedy pragniemy obsadzić jakieś stanowisko, to i do kobiety, i mężczyzny można powiedzieć, że jest zła, zły merytorycznie. Częściej zostanie wybrany mężczyzna. Argumenty będą takie: nie chcę, żeby była w ciąży, nie chcę, aby poszła na urlop macierzyński, ale nikt tego nie powie oficjalnie. Nie będę w nią inwestował, bo ona odejdzie, bo znajdzie męża. Czyli nie chce się młodych. Ja patrzę po różnych firmach małych, dużych, średnich, jak nie chcą już tych młodych dziewcząt: „wolę młodego chłopaka, mówią, bo one mi pójdą”. Życie macierzyńskie jest podstawową przeszkodą*

5.30 Menedżerki żywią przekonanie, że fakt bycia kobietą powoduje pomijanie ich przy awansach: *Myślę, że zawsze dlatego jestem zastępcą, zawsze mężczyzna... szefem. Zastanawiają się, dlaczego tak się dzieje, że kiedy do szkoły, w której jest 50 nauczycielek, przychodzi mężczyzna, to bez względu czy się nadaje, czy nie, to on zostaje kierownikiem szkoły. Zdaniem jednej z respondentek: Dyskryminacja w życiu zawodowym jest zakamuflowana; awansuje się mężczyznę (...) choć jest gorszym kandydatem niż kobieta.*

5.31 Jednym z przejawów dyskryminacji jest także dyskryminacja płacowa. Kobietom płaci się mniej niż mężczyznom na równorzędnych stanowiskach. Zwraca zresztą na to uwagę mężczyzna: *Ja obserwuję to tutaj z pozycji fabryki danej czy poprzedniej, że gdyby na stanowisku kierownika, np. ekonomisty, byłby facet mężczyzna, on miałby stawkę większą, a że jest kobieta, ona ma stawkę mniejszą. Nie wiem, z czego to wynika, to jest chyba w podświadomości, no nie? Tak mi się to wydaje, chociaż uważam, że wiele kobiet jest takich, które są prężne i tak wspaniale sobie radzące ze wszystkimi zawodowymi czynnościami czy pracą trudną.*

5.32 Szczególnym przypadkiem dyskryminacji kobiet przy obsadzaniu stanowisk jest z jednej strony faworyzowanie pewnych kobiet, a dyskryminowanie innych – tych, które nie zyskują uznania mężczyzn dla swych walorów fizycznych. Jedna z respondentek stwierdza: *Kobiety są dyskryminowane. Też widzę to przy obsadzaniu stanowisk. Jak szefowi się podoba dana kobieta z wyglądu – nie musi mieć z nią nic wspólnego w kontaktach damsko-męskich – awansuje ją. Jemu się podoba ona, a nie jej umiejętności. W większości przyjęć do pracy tak jest. (...) W sejmiku również. Jest ładna, może być dobra – tak się mówi. Ale sytuacja taka może być jak kij, który ma dwa końce: Pojawiały się argumenty, że ja robię karierę tylko poprzez – ordynarnie mówiąc – łóżko. To oczywiście była nieprawda. Teraz też się z tym spotykam. Jak gdzieś pracują jakieś młode*

dziewczyny, to się mówi: to jest kochanka tego i tego. (...) Tu wychodzi ta złośliwość i zazdrość. Tylko w stosunku do kobiet tak się postępuje, nigdy tak się nie mówi o mężczyznach, że ten ma z szefową romans.

5.33 W niektórych instytucjach, np. bankach, kobiety postrzegane są w roli służb pomocniczych, a nie jako osoby, która przejmą przywództwo, kierownictwo, doprowadzą projekt do końca. Ich rola w projekcie jest zawsze pośrednia, pomocnicza. Stąd może bierze się powszechność sytuacji, w których młodym mężczyznom, będącym bezpośrednio po studiach, prezesi banków od razu wyznaczają „ścieżkę kariery”. Według relacji jednej z badanych, na początku najbardziej przy ocenie liczył się fakt bycia młodym mężczyzną. To właśnie im w krótkim czasie udawało się objąć stanowisko kierownicze (ze strategii tej zrezygnowano, gdy okazało się że młodzi ludzie bez doświadczenia nie potrafili sprostać stojącym przed nim zadaniom) . Tym niemniej z jedną z naszych respondentek we wczesnym okresie jej kariery prezes nie rozmawiał, rozmawiał tylko z mężczyznami. Wprawdzie zaznacza ona, że być może nie podobała mu się z innych powodów, a nie dlatego, że jest kobietą, ale można powiedzieć, że jej doświadczenie „nie jest unikalne”. Równocześnie ta sama osoba twierdzi, że nie zetknęła się z dyskryminacją kobiet w życiu zawodowym.

5.34 I tu naszą uwagę zwróciło niezwykle interesujące zjawisko. Niejednokrotnie zdarza się, że kobiety doświadczają dyskryminacji, ale jej nie dostrzegają albo nie nazywają. W pewnym stopniu (niektóre) ją akceptują. W większości nie posługują się terminem „dyskryminacja” dla określenia sytuacji, w których jawnie jej doświadczyły. Zaryzykowałabym hipotezę, iż najbardziej prawdopodobnym wyjaśnieniem owych niespójnych postaw kobiet w tej dziedzinie mogłoby być wyjaśnienie psychoanalityczne. Niewykluczone, że u kobiet włączają się mechanizmy obronne osobowości. Ma wtedy miejsce samoobrona – obrona własnego „ja”, poczucia własnej wartości, wysokiej samooceny – poprzez samooszukiwanie się, niedopuszczanie lub wypieranie ze świadomości zagrażających informacji – w tym wypadku o byciu obiektem dyskryminacji. Podkreślić trzeba, że takie mechanizmy ze swej natury mają nieświadomy charakter – osoby je stosujące zupełnie nie zdają sobie z tego sprawy.

5.35 Dodajmy, iż postawy części mężczyzn wobec dyskryminacji charakteryzuje natomiast hipokryzja i dystansowanie się, to używając słów jednego z nich, temat zastępczy. Niektórzy z nich dyskryminując kobiety (np. manipulując widelkami płac, pomijając przy awansach czy postrzegając je wyłącznie w roli służb pomocniczych) twierdzą zarazem, że z dyskryminacją kobiet się nie zetknęli.

C. BARIERY KOBIECYCH KARIER

5.36 Faktem jest, iż kobiety natrafiają na przeszkody i bariery blokujące rozwój ich karier. Materiał zebrany w badaniu pozwolił na uchwycenie niektórych z nich, najczęściej mających charakter uwarunkowań głęboko wrosniętych w kulturę. Sądzę, że można wyróżnić trzy rodzaje, czy też trzy kolejne stopnie barier, z jakimi muszą się uporać kobiety pragnące zrobić karierę w życiu publicznym czy zawodowym. Oczywiście te trzy rodzaje uwarunkowań łączą się, przeplatają i nawzajem oddziałują na siebie.

D. BARIERY PIERWSZEGO STOPNIA: BARIERY WEWNĘTRZNE

5.37 Pierwszy rodzaj barier dotyczy co prawda nie wszystkich kobiet, ale – jak można sądzić z wypowiedzi naszych badanych – znacznej części spośród z nich. Są to bariery i ograniczenia wewnętrzne. Na pierwszy plan wysuwa się tu przede wszystkim odczuwany przez wiele kobiet brak wiary w siebie, w swoje siły, umiejętności i możliwości. Poczucie niepewności, czy też raczej nieprzygotowania do zajmowania wysokich stanowisk, występuje czasem nawet u kobiet, które zrobiły realną, błyskotliwą karierę. Jedna z takich respondentek na przykład od dzieciństwa odczuwała dysonans między wysokimi ocenami, które płynęły pod jej adresem ze strony innych osób a samooceną: *Sama nie byłam w stanie docenić swoich cech, które mam, i poziomu wiedzy i kwalifikacji. Ja myślę, że to mam cały czas, nie pozbyłam się tego (...) to uczucie gdzieś tam z tyłu głowy mam do tej pory.*

5.38 Takie cechy menedżerek jak łatwość w nawiązywaniu kontaktów i zdobywaniu informacji czy zaufania, również bywają podszyte lękiem związanym z posiadanymi kompetencjami. Jedna z respondentek wyznaje: *Zawsze zaskakuje mnie brak własnej wiedzy i doświadczenia, zawsze mi tego mało, zawsze boję się, że nie sprostam jakiemuś problemowi.*

5.39 Ponadto, zdaniem badanych, zdarza się, że kobiety nie obejmują stanowisk, ponieważ:

- mają trudności z artikulacją problemów,
- nie radzą sobie z agresją przełożonych, potrzebują ich akceptacji,
- są pełne wahań, trudno im zabrać się do działań.

5.40 W nastawieniu kobiet – w przeciwieństwie do mężczyzn - daje się często zaobserwować lęk przed zajmowaniem kierowniczych stanowisk. Jedna z badanych stwierdziła: *Mężczyźni są przekonani, że są bardziej predestynowani do stanowisk kierowniczych. Zakładają, że sobie poradzą. Kobiety są tą wizją przestraszone. Częściej podpierają się fakultetami.*

5.41 Wskazywane są też takie kobiece ograniczenia, jak:

- brak odwagi formułowania i wyrażania własnych potrzeb,
- brak asertywności,
- brak przydatnej w realizowaniu kariery, a charakterystycznej dla mężczyzn drapieżności, kreatywności, agresywności.

5.42 Jedna z radnych tak wspomina swoje pełne lęku nastawienie w przeszłości: *Może moje życie, jakie ja miałam, wpłynęło na to, że moje marzenia były piękne, wspaniałe, tylko ja nie miałam siły zmobilizować, ja się bałam wyjść naprzeciw, gdybym ja miała poprzednio taki stosunek, jak mam teraz, to zapewne bym zrealizowała wiele rzeczy. Szkoda, że nie można cofnąć czasu. Ja byłam bardzo taka, no troszeczkę chyba*

przygaszona, miałam dobre myśli, ale nie mogłam wyjść naprzeciw, bałam się jak gdyby o tym powiedzieć.

5.43 W niektórych wypowiedziach kobiet pojawia się także fasadowa skromność. Sztandarową wypowiedzią, należącą do tej kategorii, są słowa jednej z radnych: *Nie dobijam się, ludzie mnie dostrzegają.*

E. BARIERY DRUGIEGO STOPNIA: UWIKLANIE W ROLE TRADYCYJNE

5.44 Zarówno te kobiety, którym uda się przełamać wewnętrzne obawy, wahania i uwierzyć we własne siły, jak i te, które tych wewnętrznych rozterek nie przeżywają, stają przed kolejnym, drugim typem przeszkód - wszechobecnym przypisywaniem kobiet do tradycyjnych ról.

5.45 Kiedy pytaliśmy respondentów o przyczyny mniejszej obecności kobiet w życiu publicznym, uwikłanie kobiet w obowiązki związane z pełnieniem przez nie tradycyjnych ról było bez wątpienia najczęściej pojawiającym się wątkiem. To macierzyństwo jest zdaniem większości respondentów przyczyną mniejszej dyspozycyjności kobiet. Na społecznie formułowane oczekiwania wobec kobiet w tym zakresie zwracają uwagę sami mężczyźni. Zdaniem jednego z radnych przyczyną nieobecności kobiet w życiu publicznym są: *...warunki życia, w jakich funkcjonuje całe społeczeństwo, które kobietę obarcza większymi obowiązkami jednak, a w szczególności kobietę pracującą, która ma dodatkową pełną gamę obowiązków domowych, którą jak jest pełne partnerstwo w rodzinie, to mężczyzna to zauważa i ją wspomaga, ale w głównej mierze jest to jednak na barki kobiet.*

5.46 Respondent ten zwraca też uwagę na wynikającą z tych obciążeń nieobecność kobiet w miejscach publicznych, należących do sfery nie tylko pracy, ale i wypoczynku, w miejscach, które – co wiadomo z innych fragmentów wywiadów – są niezwykle istotne do funkcjonowania w strukturach nieformalnych: *Jednak w restauracjach częściej spotyka się mężczyzn niż kobiety, w piwiarniach też częściej mężczyźni niż kobiety, którzy w ten sposób uciekają od tych różnych obowiązków i to wszystko razem powoduje, że kobieta jest w zdecydowanie trudniejszej sytuacji.*

5.47 W organizacjach politycznych zdecydowaną większość stanowią mężczyźni, liczba kobiet jest bardzo mała, co wynika właśnie z tej różnicy ról. Bardzo ciekawa jest obserwacja tego samego radnego dotycząca nieuwzględniania obciążeń kobiet w planowaniu pracy organizacji: *Na zebranie w szczególności w tygodniu przedświątecznym, bardzo chętnie pójdzie mężczyzna, a kobieta zostanie w domu.(...) Kobiety gdyby planowały, na pewno nie zaplanują w tym czasie takiego zebrania, zdając sobie sprawę z ilości obowiązków które ciążyą na domu, również i na nich. A dla mężczyzny jest to normalny tydzień. On niczym się nie różni.*(znów cytaty)

5.48 Większe rzeczywiste obciążenia kobiet sprawiają, że te z nich, które zdecydowały się podjąć działalność samorządową, starają się dobrze gospodarować przeznaczonym na nią czasem i efektywnie ten czas wykorzystywać. O różnicach w tym zakresie między kobietami a mężczyznami mówi jedna z radnych: *Wszystkie spotkania, które ja*

prowadzę, są bardzo krótkie i szybkie. Ja zauważyłam, że mężczyźni są w większości nieprzygotowani, nie wiedzą, o czym mówią. Kobiety się trzymają ziemi – wiedzą, że muszą przyjść do domu, ugotować obiad i posprzątać. W sejmiku jest mało kobiet, w gminie też, ale wszystkie są bardzo merytoryczne, kompetentne – mówią do rzeczy i krótko.

5.49 Z drugiej strony same kobiety często stawiają rodzinę na pierwszym planie, można to zaobserwować u wielu z nich. To głębokie uwewnętrznienie społecznie formułowanych oczekiwań przez kobiety sprawia, iż w wielu wypadkach wycofują się one z życia publicznego, czy też raczej nawet nie podejmują próby włączenia się w nie. U kobiet częstszy jest niż u mężczyzn opóźniony - macierzyństwem - start w pełnowymiarową aktywność publiczną. Kobiety później startują, bo najpierw muszą odchowić dzieci.

5.50 O ile w przypadku karier samorządowych opóźnione rozpoczęcie aktywności wydaje się być najpowszechniejszą strategią, o tyle wśród menedżerek obserwować możemy odwróconą kolejność preferencji. Wyraźne jest w tej chwili zjawisko opóźnienia momentu urodzenia pierwszego dziecka. Młode kobiety dążą do tego, żeby zacząć karierę zawodową, próbują najpierw zbudować swą zawodową pozycję. Panuje wśród naszych respondentek absolutna zgoda, że młode kobiety - nastawione na zrobienie kariery - życie rodzinne, a szczególnie posiadanie dzieci, odsuwają na dalszy plan, albowiem macierzyństwo i jego konsekwencje są bardzo źle widziane w instytucjach i firmach.

5.51 Nawet seksistowskie w niektórych wypowiedziach menedżerowie dostrzegają, że mężczyznom łatwiej zrobić karierę, ponieważ: *....są bardziej bezpieczni dla pracodawcy. Znaczenie ma Kodeks pracy, który daje szereg uprawnień kobietom. (...) Zatrudnienie kobiety rodzi szereg problemów, zwłaszcza jeśli kobieta rodzi dziecko, bierze urlop wychowawczy. To ich odstrasza. (...) Najbardziej konfliktowym przykładem jest urlop macierzyński. (...) Po powrocie z takiego urlopu stanowisko pracy, na którym była kobieta, jest już obsadzone i pracodawca nie ma ochoty ponownie ryzykować.*

5.52 W świecie biznesu, jak twierdzi jeden z jego reprezentantów – mężczyzna, najistotniejszym wymiarem jest profesjonalizm, kwalifikacje i przygotowanie merytoryczne. Kwestia płci danej osoby nie odgrywa większej roli. Jako przykład przytacza sytuację, w której skorzystanie przez pracującą w jego firmie kobietę z urlopu macierzyńskiego nie stało się jednocześnie pretekstem do pozbawienia jej stanowiska. Dzięki decyzji swego szefa po kilku miesiącach mogła ona wrócić do swej pracy. Swoją postawę nasz respondent prezentuje jednak jako coś wyjątkowego: *Odeszła koleżanka na urlop macierzyński.(...) Odchodząc powiedziała, że wraca po urlopie do pracy. W związku z tym ja zamroziłem strukturę, nie dokonałem żadnego ruchu. To obciążało bardzo firmę i kolegów, bo musieli za nią pracować. Wszyscy się na to zgodzili, bo docenili wartość, jaką prezentowała.*

5.53 Wiadomo też, że polityka i struktura przedsiębiorstw stwarzają problemy nie do pokonania dla tych, na których ciążyą obowiązki rodzinne. Odpowiedzialność, związana z nieustającą ‘drugą zmianą’, czyli obowiązkami domowymi, odróżnia sytuację kobiet-

menedżerek od sytuacji ich kolegów z pracy. Z powodu tego dodatkowego obciążenia nie mogą one często spełnić do końca standardów, ustanawianych na podstawie możliwości kolegów nie obciążonych niczym więcej poza pracą zawodową.

5.54 Z omówionymi tu relacjami wiąże się także odmienne postrzeganie roli rodziny dla przebiegu kariery przez mężczyzn. Dużo bardziej prawdopodobne jest, że wypowiedź: *były okresy kiedy ja byłem po prostu gościem weekendowym w domu*, padnie z ust któregoś z mężczyzn. W ich przypadku posiadanie rodziny jest postrzegane jako czynnik wzmacniający. Kobiety natomiast zawsze muszą dokonywać trudnych wyborów – praca czy rodzina? Co najpierw, a co później? Na co postawić w pierwszym rzędzie, a z czego zrezygnować? Jak zorganizować życie rodziny? I jakiegokolwiek wyboru nie dokonają, zawsze grozi im, że będą miały większe czy mniejsze poczucie winy.

F. BARIERY TRZECIEGO STOPNIA: PRZESZKODY ZEWNĘTRZNE

5.55 Kiedy w jakiś sposób bądź do pewnego stopnia uporają się z tego rodzaju problemami, istnieje duże prawdopodobieństwo natknięcia się przez kobiety na bariery trzeciego typu, wiążące się z dyskryminującymi nastawieniami, postawami, regułami funkcjonowania środowisk zawodowych i politycznych. Tutaj spektrum różnych przeszkód i ograniczeń jest dosyć szerokie, dlatego też ich zaprezentowaniu poświęcę najwięcej miejsca. Na szczególną uwagę zasługują, moim zdaniem: metody doboru osób na stanowiska wynikające z faktu homogeniczności elit, mechanizmy solidarności męskiej i brak solidarności kobiecej, odmienne standardy ocen pracy kobiet i mężczyzn, specyficzny stosunek mężczyzn do kobiet w ramach wzajemnej współpracy, stereotypowe opinie na temat funkcjonowania kobiet, uogólniona niechęć do kobiet w rolach przełożonych.

Metody doboru osób na stanowiska wynikające z faktu homogeniczności elit.

5.56 Jedną z poważnych przeszkód utrudniających potencjalne kariery zawodowe kobiet jest fakt homogeniczności kadry menedżerskiej, szczególnie wyższych szczebli oraz związane z tym nastawienie i postępowanie dyrektorów mężczyzn, metody poszukiwania i rekrutacji pracowników, metody ich doboru i oceny. W zasadzie to mężczyźni rozstrzygają między sobą, przez kogo powinny być obsadzone wysokie stanowiska. Kobiety często nie wiedzą nawet, że jakieś stanowisko właśnie się zwalnia. Nie dociera do nich ani odpowiednia informacja, ani nie są brane pod uwagę jako potencjalne kandydatki.

5.57 Jeszcze wyraźniej mechanizmy te widoczne są w świecie polityki. Tu decydujący jest moment wyborów. Wynik w postaci liczby zdobytych głosów w dużej mierze zależy od tego, jakie miejsce na liście zajmuje osoba kandydująca. Według relacji jednej z radnych, ok. 30% głosów zdobywa się tylko z tytułu zajmowania pierwszego miejsca na liście. Praktyką, która zdecydowanie dominuje w czasie konstruowania list wyborczych, jest umieszczanie mężczyzn na pierwszych miejscach list.

5.58 Mężczyźni traktują pierwsze miejsca na listach wyborczych jako coś oczywistego i nie podlegającego dyskusji: *Ja byłem w ścisłym kierownictwie gminy, miałem nazwisko w jakimś sensie wypromowane i to zdecydowało o tym, że w zasadzie wielkiej dyskusji nad tym, że będę otwierał listę, nie było.* Kobiety są doskonale świadome realiów i panujących układów decydujących o ich pozycji. Oto fragment wywiadu z jedną z radnych, zajmującą w czasie poprzednich wyborów samorządowych drugie miejsce na liście:

A: Dlaczego nie była Pani wyżej, dlaczego nie pierwsza?

R: O, no wie Pani! Kobieta na pierwszym miejscu? To i tak miałam cudowne miejsce, o które zresztą walczyłam. Nie, nie było szans, to jest pewien układ partyjny...

A: Pierwszy był mężczyzna?

R: No oczywiście. To jest pewien układ partyjny, i tu nie może być mowy o innej historii. Listę otwierał... Proszę Pani, może Pani tego nie wie, ale to jest pewien mechanizm w solidnych, rzetelnych partiach, które wiedzą, jak wygrywać wybory, że listę konstruuje się tak, żeby lista wygrała. (...) To jeszcze nie jest tak, że demokratycznie możemy sobie wybierać, kogo chcemy. (...) Nie ma cudów, lista musi być tak skonstruowana, żeby lista wygrała.

5.59 Jedna z respondentek swój przypadek kandydowania z pierwszego miejsca na liście podaje jako przykład wyjątku potwierdzającego regułę: *Byłam chyba jedyną kobietą w całym województwie, która miała pierwsze miejsce na liście. Trudno mi nawet powiedzieć, dlaczego tak się zdarzyło, że na pierwszym, bo teraz nie chce się tak zdarzać.*

5.60 Dla przebiegu kobiecych karier w tym środowisku niebagatelną rolę odgrywają także wewnętrzne rozstrzygnięcia dotyczące rozdziału stanowisk. Opis mechanizmu naboru ludzi na wysokie stanowiska jest zagmatwany, najważniejsze jednak wydają się być znajomości, układy personalne. Ważne jest też funkcjonowanie w innych strukturach, pełnienie tam ważnych funkcji i stanowisk: *to jest takie...kręcenie się wokół... w pewnym kręgu towarzyskim, koleżeńskim, to jest takie jak podwórko.* Tak więc bardzo istotną barierą kobiecych karier jest brak wsparcia dla osób (kobiet) spoza układów. *Nie jestem wspierana przez moich kolegów, bo jestem za nisko umocowana,* stwierdziła jedna z respondentek.

Mechanizmy solidarności męskiej i brak solidarności kobiecej

5.61 Mężczyźni natomiast wspierają siebie nawzajem, zwłaszcza gdy znajdują się w korzystnym układzie politycznym. Oto wypowiedź jednej z radnych: *Jest u mężczyzn taka mentalność, takie ogólne przeświadczenie, że kobieta jest na pewno gorsza. (...) jak jest wybór, mężczyźni wybierają zawsze mężczyzn, chyba że tę kobietę dobrze znają i wiedzą, że jest ona znacznie lepsza(...)* To są koledzy, to jest ta solidarność. Oni się znają, współpracują, funkcjonują. Oni szanują swoje koleżanki, wiedzą o tym, że są, ale muszą obdzielić siebie.

5.62 Kobiety często stwierdzają, że w swojej pracy są absolutnie zdane na siebie i własne siły, mogą liczyć wyłącznie na siebie, na pomoc kolegów – w żadnym wypadku.

Zdaniem jednej z naszych rozmówczyń, zmienna, jaką jest płeć, ma kluczowe znaczenie. Wyjaśnienie kryje się w solidarności męskiej, która ma bardzo długą tradycję: *To wynika po pierwsze z tradycji, bo zawsze są solidarni. Solidarnie siadają do kolacji, piją wódkę, spotykają się na rybach. Mają swoje kluby towarzyskie. Tak było w historii. Razem palili cygara, razem się wspierają. Rządziej siebie próbują, jeśli są w układach, w jednej strukturze zarządu czy prezydium to rządziej między sobą siebie rozprawdzają. Bo porozumiewają się w układach pozazawodowych. To wynika z tradycji.*

5.63 Na drugim biegunie z kolei często obserwowane jest zjawisko braku solidarności kobiet, ich niechęci, zawiści wobec siebie. Często komentarz do pytania o kobiecą solidarność ogranicza się do stwierdzeń typu: *nie ma o czym mówić. Opinie tych osób, które zdecydowały się jednak je sformułować, zazwyczaj kreślą obraz zjawiska w niedwuznaczny sposób. Jedna z respondentek określiła to dosadnie: Baby się nie znoszą, generalnie organicznie się nie znoszą. Solidarność kobieca bywa czasem określana jako bardzo mała, bardzo krucha...*

5.64 Fakt, iż kobiet w elitach jest tak mało, powinien je skłaniać do wzajemnego popierania się, a nie zwalczania nawzajem, ale tak się nie dzieje. Jedna z radnych stwierdziła: *Popieram kobiety, ale one są wyjątkowo złośliwe, zazdrosne i paskudne. Kobieta, jak ma do wyboru kobietę i mężczyznę, to wybierze zawsze mężczyznę. Zjawisko braku solidarności, niechęci, zawiści kobiet wobec siebie badana ta obserwuje wśród radnych sejmiku. Zjawisko to odnosi się również do mężczyzn, ale: ...kobiety bardziej zajadle to robią. Mężczyźni mają dyplomatyczne, zawoalowane te metody.*

5.65 Jedna z zajmujących dość wysokie stanowisko radnych przedstawiła własną koncepcję przyczyn braku kobiecej solidarności. Jej zdaniem, wśród mężczyzn również toczy się ostra walka o władzę. Ponieważ jednak grupa męska jest znacznie liczniejsza, mężczyźni mogą wchodzić ze sobą w rozmaite koalicje i sojusze – korzystne z punktu widzenia własnych interesów. Mała liczba kobiet sprawia, iż mają one mniej możliwości podejmowania konstruktywnych wspólnych działań, a zarazem ich zachowania destruktywne są bardziej widoczne. *Ponieważ kobiet jest mniej w gremiach wyższych, to dlatego to jest bardziej widoczne i bardziej przykre, bo ma pan 2 czy 3. Jak ma pan 30 mężczyzn, to z nich oczywiście 15 będzie solidarnych, a 15 nie, ale to nie jest tak zauważalne. Natomiast tu pan widzi, bo ich jest mało. Wystarczy 2 albo 1 i nie ma żadnej. Natomiast tam na 30, 15 pozostaje solidarnymi i mówi się męska solidarność. Ale jak by było ich dwóch, to też by jej nie było.*

5.66 Tak więc solidarność kobieca nie jest manifestowana. Wtedy kiedy jest ona bardzo potrzebna, wtedy kiedy kobiety powinny siebie wspierać, tak się nie dzieje. Dlaczego? Odpowiedź znów tkwi w zdominowaniu sfery władzy przez mężczyzn. Wszak to oni podejmują najważniejsze decyzje, od nich zależą rozstrzygnięcia co do awansów poszczególnych kobiet, a one są tego doskonale świadome. *Jak będą solidarne w stosunku do siebie, to wtedy jedna naraża się światu mężczyzn, konstatuje nasza respondentka.*

Odmienne standardy ocen pracy kobiet i mężczyzn

5.67 W wypowiedziach badanych – zarówno kobiet jak i mężczyzn - odnaleźć można wiele sygnałów wskazujących na nieprawidłowości we wzajemnych relacjach. Ogólnie rzecz biorąc, można odnieść wrażenie, że kobietom w ramach tej wzajemnej współpracy nie jest lekko. Przede wszystkim funkcjonują odmienne standardy ocen pracy - inaczej oceniane są efekty pracy kobiet, inaczej – mężczyzn. Męskie niedociągnięcia, wady traktowane są większą wyrozumiałością. Dostrzega to nawet jeden z respondentów: *mężczyzna, może mieć mniejsze doświadczenie, może mieć więcej wad i one są na ogół z przyjrzeniem oka traktowane, kobieta na to sobie nie mogłaby pozwolić.*

5.68 Nieliczne kobiety, które znalazły się w męskim świecie elity biznesu, doskonale zdają sobie sprawę z tego, że żeby móc w nim funkcjonować, spełniać muszą inne niż mężczyźni, wyższe standardy: *kobiety zawsze muszą wiedzieć więcej i więcej umieć, i więcej mieć zdolności, żeby wyprzedzać mężczyznę.* Sformułowanie: *Ja muszę być lepsza niż mężczyźni przewija się przez wiele kobiecych wypowiedzi.*

5.69 Kobiety zmuszone są pracować bardzo ciężko, muszą być w tym co robią zdecydowanie lepsze od mężczyzn, by zdobyć znaczącą pozycję. A kiedy już im się to uda, zmuszone są do ciągłego udowadniania swojej wartości. Co ciekawe, zwracają na to uwagę również mężczyźni: *Muszą być tu bardzo... bardzo zdecydowane w tym... w tym, co czynią i nie mogą... muszą zmusić mężczyzn do szacunku dla swojej osoby, nie tylko ze względu na kobiecość, ale ze względu na możliwości intelektualne, pracowitość, umiejętności, walory zawodowe. A to trzeba przez cały czas udowadniać. Mężczyzna, jeżeli osiągnie jakąś pozycję, to wszyscy już właściwie gotowi są mu te walory na stałe przydawać, natomiast kobieta ciągle musi udowadniać, że umie, że potrafi.*

5.70 Ponadto, w przypadku kobiet ma miejsce podwójne ocenianie - oprócz oceny pracy merytorycznej, ocenie podlega także ich kulturowo ukształtowana kobiecość. Zdaniem jednej z respondentek: *U nas oceniają rzeczy merytoryczne, ale ocena pracy kobiety na wyższym stanowisku jest podwójna – jest to ocena jej kobiecości i ocena jej pracy merytorycznej.*

Stosunek mężczyzn do kobiet w ramach wzajemnej współpracy

5.71 Wielu kobietom przeszkadza we wzajemnych relacjach niczym nie uzasadniony protekcjonalizm mężczyzn: *Jeśli moi koledzy nie mają żadnych argumentów, to zawsze wtedy mówią, a to jest kobieta, no przecież nie możemy się z kobietą kłócić, jest taki... nie powiem lekceważący, ale taki protekcjonalny stosunek. Ów protekcjonalny stosunek mężczyzn do kobiet przejawia się np. w zachowaniach typu pouczenia: Jestem na przykład pouczana przez swoich kolegów. Ja jestem pouczana – oni siebie nie pouczają, ale mnie tak. (...) Ja, kiedy o czymś mówię, to mój kolega potrafi mi przerwać mówiąc, że już powiedziałam. To wynika z tego, że jak istnieje stereotyp pouczenia żony, tak istnieje stereotyp pouczenia koleżanki.*

5.72 Jeden z radnych, oprócz akcentowania wymogu szczególnie intensywnej pracy w przypadku kobiet zwraca też uwagę - z rozbijającą szczerością - na skłonność

mężczyzn do przejmowania efektów pracy kobiet: *Jeżeli zostanie, nie wiem, przyjęta do pracy do jakiegokolwiek instytucji, firmy, czegokolwiek, to musi przez pierwsze dni niesłuchanie intensywnie pracować na swoją pozycję. Dlatego że jest łatwość ciągle pomniejszania roli kobiet. Nawet wtedy, gdy są one od nas, od mężczyzn, lepsze, mamy skłonność do przejmowania efektów ich pracy i prezentowania jako własnych.*

5.73 Jednocześnie nasz respondent zupełnie otwarcie przyznaje się do stosowania manipulacji w relacjach z kobietami: *Często, nie wiem, może to nieładne, ale sądzę, że trzeba w przypadku kobiet umieć doprowadzić do tego, żeby były przekonane o tym, iż to one podejmują właśnie taką decyzję, że to jest tylko i wyłącznie ich decyzja i... a jednocześnie jest to taka decyzja, jaką chciałbym uzyskać. Troszkę więcej, nie wiem, przebiegłości, dyplomacji.*

5.74 Zdarza się także, że podwładni-mężczyźni nie okazują szacunku szefowej-kobiecie. Podobne okazywanie braku respektu wobec mężczyzny-szefa byłoby, zdaniem opowiadającej o tym respondentki, nie do pomyślenia: *No buntują się. Jeśli jeszcze mają jakąś funkcję, to buntują się. Ja wielokrotnie powtarzam swoim znajomym: mężczyźni, którzy ze mną pracują, nigdy w stosunku do mężczyzny na moim stanowisku by się nie zbuntowali, a mnie potrafią się zbuntować. Nigdy by nie powiedzieli nie, a mnie potrafią.*

5.75 Można się również spotkać z przeświadczeniem o istnieniu zawiści i zazdrości mężczyzn o osiągnięcia kobiet, z opinią, że mężczyźni są po prostu zazdrośni: *... że kobieta może być od kogoś lepsza, coś lepiej robić – to jest przez mężczyzn nie do przyjęcia.*

Stereotypowe opinie na temat funkcjonowania kobiet

5.76 Najczęstsze w wypowiedziach badanych jest odwoływanie do większej emocjonalności kobiet - jednego z elementów stereotypowej wizji kobiecości. Pogląd, iż kobiety są bardziej emocjonalne, podzielają zarówno kobiety jak mężczyźni. Oto wypowiedź jednego z radnych: *Mam wrażenie, że mężczyzna łatwiej wychodzi z emocji i od razu wchodzi w sprawę, którą mu się przedstawia, referuje, nie myśli już o tym co się wydarzyło pięć minut temu, tylko konkretyzuje się na tym, co teraz jest. Natomiast jakieś przykre zdarzenia, które mają miejsce, kobiety absorbują dużo dłużej i z tego powodu dużo dłużej są również jakby mentalnie wyłączone z takiej rzeczywistej... rzeczywistej aktywności. Ten sam badany podkreśla też nieprzewidywalność zachowań kobiet: Nie zawsze mogę spodziewać się podobnych zachowań w typowych sytuacjach. Nie wiem, idę z określoną sprawą, przedstawiam ją, raz uzyskuję decyzję pozytywną, innym razem uzyskuję negatywną, nie wiem dlaczego.*

5.77 Kobietom – także zdaniem innych kobiet – zdarza się stosować szantaż emocjonalny, sztuczki psychologiczne. Jedna z respondentek stwierdziła: *Mężczyźni są bardziej prości w obsłudze (...) W przypadku kobiety muszę przyjąć inną postawę, bo ona traktuje wszelkie uwagi bardzo osobiście wysuwając argumenty nieracjonalne, pozamerytoryczne. (...) Rozmowa z kobietą wzbudza zawsze większe emocje.*

5.78 Mężczyźni ponadto szczególnie mocno wydają się być przywiązani do stereotypu kobiecości delikatnej, łagodnej, wrażliwej. Wizja ta jest zarazem przyjmowanym przez jednego z respondentów wyjaśnieniem faktu dysproporcji udziału kobiet wśród osób sprawujących władzę: *Często ze względu na swoją na pewno większą taką... taką ludzką, humanistyczną wrażliwość decydują się... rezygnują ze sprawowania takich... takich funkcji. Bo mężczyźni czasami wypada brzydko zakląć, nie wiem, ciepnąć drzwiami, z kobietą łączą się jednak dużo delikatniejsze postawy, pewnych sytuacji powinna przynajmniej unikać, żeby nie gubić swojej roli kobiecej, bo w przeciwnym wypadku będzie postrzegana jako... babo-chłop. Niektóre kobiety mogą być z tego dumne, że się o nich mówi, że jest to „jedyny chłop”, prawda? Ale jednak tak chyba nie powinno być.*

5.79 W przypadku kobiet zachowania naruszające stereotypowy obraz kobiecości są ostro napiętnowane. Jedna z badanych konstatuje: *Facet prędzej walnie pięścią w stół i nakrzyczy na swojego pracownika, niż ja to zrobię. Bo to jest jakby odgrywanie swojej męskiej roli. Ja często słyszę, „nie przystoi kobiecie”, a to nie ma nic wspólnego z płcią. W obrazie kobiecości jednego z radnych nie mieści się np. szybkie, zdecydowane działanie, które w przypadku kobiet zdecydowanie gani i uważa za przejaw ich niecierpliwości: *W moim odczuciu przynajmniej z tymi, z którymi ja się spotykam, to mężczyźni są dużo bardziej wyważeni w swoich decyzjach, ostrożniejsi. Natomiast kobiety oczekują natychmiastowego efektu swoich decyzji. Jeżeli tego efektu nie ma, to czują się oszukane, przegrane, że postanowiły tak, a jeszcze to się nie dzieje, prawda? Tylko wtedy mam satysfakcję że coś uczyniłam, jeżeli natychmiast widzę zmiany, prawda? To wtedy wiem, że o, proszę bardzo, zrobiłam, pracuję.**

5.80 Ten sam radny uważa, że kobietom zdarza się wykorzystywanie walorów swej płci, szermowanie kobiecością po to, by uzyskać korzystną dla siebie decyzję. Autor poniższej wypowiedzi nie ocenia zresztą do końca negatywnie takiej strategii – sam jest zwolennikiem makiawelistycznych metod - jego zdaniem najważniejsza jest skuteczność: *Dużo trudniej, przypuszczam, odmawia się kobiecie. One mogą również i w formie żartobliwej, i lekkiej tego rodzaju argumentację stosować, i ja to słyszałem, że pani wójt głęboko zaglądając staroście w oczy wymusza na nim określoną decyzję, i choć on nie chciał jej podjąć, właściwie już ją podejmuje, chociaż wie, że dla powiatu nie jest ona korzystna, ale podejmuje ją, bo nie umie jej odmówić. W porządku, jest skuteczna dla siebie, dla społeczności, którą reprezentuje. Potrafią to robić.*

5.81 Innym zarzutem kierowanym pod adresem kobiet jest brak inicjatywy, brak przedsiębiorczości. Tak ocenił współpracę z kobietami jeden z respondentów: *No, z perspektywy tych 20 lat pracy zawodowej, to panie, z którymi się spotkałem, były sumienne, pracowite, ale może zbyt mało było w nich inicjatywy, jednak mężczyźni, z którymi miałem do czynienia, byli bardziej przedsiębiorczy niż kobiety, może to zbieg okoliczności, ale ja miałem akurat z takimi paniami, którym mogłem powierzyć obowiązki, wiedziałem, że one wykonają prawidłowo, nie mają jednak... takiej iskry bożej w nich nie było.*

5.82 Stereotypowe atrybucje negatywnych cech czynione w stosunku do kobiet są zresztą nie tylko męską domeną. Spotkać się z nimi możemy i w niektórych wypowiedziach kobiet. Jedna z radnych piętnuje kobiece plotkarstwo, podając je

jednocześnie jako przyczynę preferowania przez siebie współpracy z mężczyznami: *Zawsze wolałam pracować z mężczyznami, nie lubię plot. Kobiety mają to do siebie, że za dużo zwracają uwagi na swój wygląd, na to, jakie mają włosy, paznokcie czy ma pomalowane, czy ma długie. Tego nie zostałam nauczona chyba w swoim życiu.*

5.83 W tym kontekście nie dziwi wyznanie jednej z respondentek, w świetle którego jej „męskie” cechy jawią się jako gwarancja sukcesu: *Ja mam wszystkie męskie cechy po ojcu. Organizacyjność, zdecydowanie, konsekwencja. To są męskie cechy i one decydują o tym, że ja sobie z tym wszystkim radzę.*

Uogólniona niechęć do kobiet w roli przełożonych

5.84 Dane pochodzące z naszego badania pokazują, że mamy tu do czynienia ze swego rodzaju zagadką socjologiczno-psychologiczną. Kobieta, która sama bywała szefem uważa, że kobiety są lepszymi szefami, bo im bardziej zależy na zrobieniu czegoś, na utrzymaniu pozycji i muszą pokonać zdecydowanie większy opór niż mężczyźni. Ale na pytanie, czy wolałaby mieć zwierzchnika kobietę czy mężczyznę, odpowiada, że mężczyznę, bo z nimi pracowała i ponieważ sama ma też może *trochę męski umysł...* Równocześnie ta sama osoba deklaruje, że kobiety powinny zajmować najwyższe stanowiska, bo niczym się nie różnią od mężczyzn. Przy wspieraniu osób w awansowaniu nie kieruje się ich płcią.

5.85 Można powiedzieć, że problem "różnicy" między kobietami i mężczyznami jest nieprzepracowany i może być źródłem dysonansu. Przydatność kobiet do pełnienia wysokich funkcji i zajmowania najwyższych stanowisk wymyka się jednoznacznej ocenie. Zdaniem dużej części kobiet, nadają się one do sprawowania władzy i zajmowania wysokich stanowisk. Przekonanie to opierają m.in. na własnym doświadczeniu. Wymieniając pozytywne cechy kobiet, zwracają uwagę na ich zorganizowanie, uczciwość w relacjach z ludźmi, szacunek dla drugiej osoby i jej czasu, skuteczność w negocjacjach, kobiecą „miękką” formę sprawowania władzy, odporność na korupcję, rzetelność w pracy, trzymanie się konkretów.

5.86 Sądząc z wypowiedzi badanych, kobiety są bardziej skoncentrowane na organizacji i myśleniu o zespole i jego potrzebach, gdy mężczyźni są bardziej skoncentrowani na robieniu własnej kariery: *...czyli tak naprawdę, gdzie ja chcę zajść i jak mam do tego mój zespół wykorzystać (...) Taki jest męski punkt widzenia.* Kobiety sprawujące władzę dużą wagę przywiązują do partnerskich relacji z podwładnymi – co w literaturze określa się mianem „orientacji interpersonalnej”. Jednocześnie w swej pracy nie rezygnują z „orientacji zadaniowej”, to znaczy nastawienia na osiągnięcie wytyczonych celów, bycia wymagającymi i konsekwentnymi: *Nigdy nie byłam takim szefem tyranem, raczej preferuję takie stosunki partnerskie i chyba to zdaje egzamin, niemniej potrafię być bardzo konsekwentna i w pewnych sytuacjach będąc taką liberalną. Pracownicy wiedzą, że są innego rodzaju sytuacje, że jestem bardzo konsekwentna i wymagająca, więc znają mnie na tyle, że wiedzą, czego od nich wymagam. Ale to zupełnie nie psuje relacji między mną a podległymi pracownikami.*

5.87 Przy całym szacunku dla walorów kobiet, większość respondentek i respondentów zdaje się jednak skłaniać ku preferowaniu mężczyzn na najwyższych stanowiskach. Tłumaczą to tym, że z mężczyznami lepiej układają się relacje, są bardziej merytoryczne. Pojawia się też opinia, że mężczyźni załatwiają sprawy wprost, kobiety natomiast częściej próbują je gmatwać, nie zmierzając do rozwiązania problemu najprostszą drogą. Mężczyźni nie chcą na ważnym stanowisku kobiety między innymi też dlatego, że zasady, które wyznają, nie pozwalają kobiecie powiedzieć, że coś im się nie podoba, zrobić jej awanturę, itp.

5.88 W poglądach radnych-mężczyzn na relacje kobiet i mężczyzn w kontekście ról szefa i podwładnego, znajdujemy niejednokrotnie nastawienie jawnie dyskryminujące kobiety. Mężczyźni wolą pracować „pod” szefem mężczyzną, bo z męskiej perspektywy na przykład kobieta przełożony to horror w zakładzie piekarskim. Czystej wody seksizm odnajdujemy także w wypowiedzi jednego z mężczyzn reprezentujących grupę menedżerów: *Trudno żeby ktoś w kiecce wykonywał pewne zawody. Ten sam respondent jest autorem następującej wypowiedzi: Kiedy kobieta jest właścicielem kapitału i sama zakłada firmę, to już wtedy jest to inna sytuacja (...) Ma prawo decydować co będzie w danej firmie robić, bo nie musi być oczywiście szefem, może być sekretarką prezesa, którego zatrudni u siebie.*

G. PODSUMOWANIE

5.89 Sfera publiczna jest w przeważającej mierze zdominowana przez mężczyzn, jawi się jako świat męski. Zarazem często dyskryminacja kobiet w życiu publicznym i zawodowym jest zakamuflowana, trudno uchwytne są jej konkretne przykłady. Nie wynika bowiem ona z przyczyn formalnych, np. określonych przepisów czy zarządzeń. Jej źródła należy poszukiwać w kulturze, a także w mentalności kobiet i mężczyzn, zazwyczaj obejmującej takie same bądź wspierające się założenia i przekonania. To one określają cechy kobiet i cechy mężczyzn, ich powinności i wzajemne relacje. Jako wszechobecne są w dużej mierze oczywiste i tym samym niewidoczne. Dlatego też zjawisko barier w uzyskiwaniu awansu przez kobiety określane jest mianem szklanego sufitu. Istniejący realnie, składa się z elementów bardzo wrośniętych w naszą kulturę, a tym samym przezroczystych.

5.90 Aby mogła nastąpić radykalna zmiana pozycji kobiet w życiu publicznym, przede wszystkim – poza odpowiednimi regulacjami prawnymi - przełamane musiałyby zostać funkcjonujące w tej chwili stereotypy. Niestety, szereg sformułowań, które padły z ust respondentów, potwierdza funkcjonowanie wielu elementów stereotypowej wizji kobiecości mającej wyraz w różnych wymiarach psychologicznych. Co nie znaczy, iż w zebranych materiale nie da się odnaleźć - obecnych jednak zazwyczaj wśród kobiet - sygnałów ich przełamania. Do tych zwiastunów zmian na poziomie świadomości w grupie radnych-kobiet zaliczyć można następujące elementy:

- przedefiniowanie pracy społecznej, która zmienia się w wehikuł kariery politycznej,
- uświadamianie sobie wagi zaplecza politycznego,
- świadomość uzyskiwania wpływu, rozumienie mechanizmów władzy,

- hierarchizowanie i wytyczanie sobie coraz wyższych zadań,
- zdawanie sobie sprawy z konieczności autopromocji.

5.91 W grupie menedżerek zaobserwowałyśmy:

- element optymizmu u kobiet w starszym wieku – „jeszcze wszystko przede mną”,
- świadomość własnej wartości (ale też braku cech męskich),
- przełamywanie poczucia niepewności wymuszone decyzjami o zmianach ,
- kierowanie się motywacją osiągnięć, nie tylko chęcią poprawy warunków bytowych.

5.92 Mimo tych pozytywnych elementów, materiał zgromadzony w badaniu skłania do wysunięcia tezy raczej o podtrzymywaniu niż przełamywaniu istniejących społecznych stereotypów, które można traktować jako przesłanki zachowania istniejącego porządku rzeczy w elitach. Jądro stereotypu roli kobiecej, jakim jest macierzyństwo i związane z nim obowiązki, nadal stanowi najpoważniejszą przeszkodę w realizowaniu karier przez kobiety. Wśród naszych respondentek ujawniły się w tym zakresie dwa najbardziej powszechne rozwiązania: rozpoczęcie kariery już po wypełnieniu obowiązków macierzyńskich (kariery radnych) lub tymczasowe zrezygnowanie i przesunięcie ich na później (kariery menedżerek). Oba te warianty nie podważają stereotypowego przekonania, iż to kobieta w głównym stopniu ponosi odpowiedzialność za wychowywanie dzieci. Jednoczesne zaangażowanie w macierzyństwo i karierę zawodową zdają się być ciągle przeważnie nie do pogodzenia. Trudno też oczekiwać, że już jutro obudzimy się w świecie, w którym mężczyzna będzie się czuł odpowiedzialny za opiekę nad dziećmi, tak jak kobieta za materialne utrzymanie rodziny.

5.93 Bardzo trudnym do przełamania zjawiskiem wydaje się być również głęboko zakorzeniona niechęć – obserwowana zarówno wśród mężczyzn jak i kobiet – do zajmowania najwyższych stanowisk przez kobiety, sprawowania przez nie władzy. Nie mniej problematyczne są wewnętrzne bariery i ograniczenia samych kobiet, jak i nie należące do rzadkości dyskryminujące kobiety postawy mężczyzn, którzy w tej chwili dominują w sferze władzy.

5.94 Prezentowany tu obszar zagadnień ma istotne znaczenie i prędzej czy później powinien znaleźć się w centrum zainteresowania i społecznej dyskusji, również ze względu na perspektywę wejścia Polski do Unii Europejskiej. W krajach Unii podejmowanych jest szereg działań na rzecz równości kobiet, trzeba jednak pamiętać, że kraje członkowskie są bardzo zróżnicowane pod względem zaawansowania wdrażania dyrektyw równościowych. W nielicznych krajach wprowadzono parytet płci w organach wybieranych. Wszędzie kobiet na stanowiskach ciągle jest mniej niż mężczyzn, nie one zajmują te najwyższe. Kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni; wciąż istnieje segregacja zawodowa, a kobiece zawody są mniej płatne niż męskie. Brakuje także polityki na rzecz redystrybucji obowiązków i prac domowych, co stawia kobiety przed dylematem „dom czy praca” i zmniejsza ich możliwość udziału w życiu publicznym..

5.95 Fakty, które mają miejsce w krajach członkowskich Unii Europejskiej, każą sceptycznie odnieść się do przekonania, że wraz z wejściem do Unii nastąpi zasadnicza i natychmiastowa zmiana sytuacji polskich kobiet w życiu publicznym. Przykład krajów skandynawskich pokazuje jednak, jak wiele można na tym obszarze osiągnąć. Należy zatem żywić nadzieję, iż proces zmiany, który się rozpoczął, konsekwentne i skuteczne działania na rzecz równości kobiet, stopniowo doprowadzą do bardziej satysfakcjonującego dla kobiet stanu rzeczy, także w Polsce.

Streszczenie

5.96 Kobiety w Polsce – podobnie jak w wielu innych krajach – natrafiają na „szklany sufit”, nie pozwalający im osiągnąć najwyższych stanowisk i sprawować najwyższych funkcji. Mianem „szklanego sufitu” określa się przeszkody, na jakie napotykają kobiety pełniące funkcje kierownicze: wyrażenie to symbolizuje „widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności”. O istnieniu „szklanego sufitu” w Polsce, nie dopuszczającego kobiet do zajmowania wysokich, prestiżowych stanowisk łączących się ze sprawowaniem władzy, kierowaniem, zarządzaniem środkami finansowymi i umożliwiającymi uzyskiwanie wysokich zarobków, przekonują dane pochodzące z różnych obszarów: polityki, biznesu, edukacji.

5.97 Materiał zebrany w badaniu pozwolił na uchwycenie niektórych blokujących rozwój kobiecych karier przeszkód i ograniczeń, najczęściej mających charakter uwarunkowań głęboko wrosniętych w kulturę. Wśród nich można wyróżnić trzy rodzaje, czy też trzy kolejne stopnie barier, z jakimi muszą się uporać kobiety pragnące zrobić karierę:

1. Pierwszy z nich to bariery i ograniczenia wewnętrzne: przeżywane przez wiele kobiet wewnętrzne rozterki, obawy, wahania - brak wiary w siebie, w swoje siły, umiejętności i możliwości, poczucie niepewności czy nieprzygotowania do zajmowania wysokich stanowisk.
2. Drugi typ przeszkód związany jest z wszechobecnym przypisywaniem kobiet do tradycyjnych ról i wszelkimi płynącymi stąd konsekwencjami. Społeczne oczekiwania związane z macierzyństwem są przez kobiety głęboko uwewnętrznione; ich obciążenia w tym zakresie nie są zarazem uwzględniane przy planowaniu życia organizacji i instytucji. Kobiety rozpoczynają więc kariery już po wypełnieniu obowiązków macierzyńskich (kariery radnych) lub decydują się na późniejsze macierzyństwo (kariery menedżerek).
3. Trzeci rodzaj to bariery zewnętrzne wiążące się z dyskryminującymi nastawieniami, postawami, regułami funkcjonowania środowisk zawodowych i politycznych. Tutaj spektrum napotykanym ograniczeń jest dosyć szerokie; na szczególną uwagę zasługują:
 - metody doboru osób na stanowiska wynikające z faktu homogeniczności elit,
 - mechanizmy solidarności męskiej i brak solidarności kobiecej,
 - odmienne standardy ocen pracy kobiet i mężczyzn,

- specyficzny stosunek mężczyzn do kobiet w ramach wzajemnej współpracy: m.in. protekcjonalizm, brak respektu, przejmowanie efektów pracy kobiet,
- stereotypowe opinie na temat funkcjonowania kobiet,
- uogólniona niechęć do kobiet w rolach przełożonych.

LITERATURA

GUS (Main Statistical Office), 2000.

Jasiecki, K. (2002), *Elita biznesu w Polsce. Drugie narodziny kapitalizmu (Business Elite in Poland: Second Birth of Capitalism)*, Institute of Philosophy and Sociology, Polish Academy of Sciences Publishing House, Warsaw.

Kempka, D. (2002), *Kobiety w polityce – polskie realia (Women in Politics – Polish Reality)*, Presentation at the conference *Polish Women in the EU*, 6-7 November.

Kublik, A. (2002), *Kobiety pod kreską (Women Below Par)*, *Gazeta Wyborcza*, 25 November.

Lisowska, E. (2001), *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej (Business Activity of Women in Poland versus Central and Eastern European Countries)*, Warsaw School of Economics, Warsaw.

Lisowska, E., et al. (2000), *Polskie menedżerki 2000 i ich porównanie z amerykańskimi (Polish Women Managers 2000 and Their American Counterparts)*, *Kobieta i Biznes*, No. 1-2.

Strykowska, M. (1995), “*Kobiety w zarządzaniu. Społeczne i psychologiczne uwarunkowania pełnienia przez kobiety funkcji menedżerskich*” (“*Women in Management. Social and Psychological Circumstances Regarding Women Performing Managerial Functions*”), in: J. Miluska and E. Pakszys (eds.), *Humanistyka i płeć. Studia kobiece z psychologii, filozofii i historii*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.

Witoldson, D. (2002), *Sytuacja zawodowa kobiet w Szwecji, wystąpienie podczas konferencji Polki w Unii Europejskiej (Women and Work in Sweden)*, Presentation at the conference: *Polish Women in the European Union*, 6-7 November.

6. KOBIETY W POLSKIM SYSTEMIE EMERYTALNYM.

Irena Wóycicka

A. WPROWADZENIE

6.1 W większości systemów emerytalnych, takich, które nie dostarczają jednakowych świadczeń dla wszystkich ale w których świadczenia odzwierciedlają poprzednie zarobki i je zastępują, poziom świadczeń emerytalnych odzwierciedla sytuację konkretnej osoby na rynku pracy. Kobiety na ogół rzadziej i krócej pracują, częściej też podejmują pracę w niepełnym wymiarze czasu. Ich zarobki na tym samym stanowisku pracy i w porównywalnym czasie pracy są niższe. W rezultacie w większości krajów europejskich przeciętne emerytury kobiet są niższe niż świadczenia mężczyzn.

6.2 Siła z jaką systemy emerytalne odzwierciedlają różnice w statusie mężczyzn i kobiet na rynku pracy zależy od konkretnych rozwiązań legislacyjnych. W niektórych krajach europejskich różnice w wysokości świadczeń między kobietami i mężczyznami są większe niż różnice w ich zarobkach (dotyczy to takich krajów jak Finlandia, Hiszpania, Austria i Francja).

6.3 Można wyróżnić generalnie dwa powody, dla których kobiety mają na rynku pracy gorszy status niż mężczyźni:

- kobiety pracują krócej i częściej w niepełnym wymiarze czasu pracy ponieważ pełnią one na ogół funkcje opiekuńcze wobec innych członków rodziny (dzieci i inne osoby wymagające opieki);
- w większości krajów kobiety są dyskryminowane na rynku pracy co odzwierciedlone jest w różnicach stóp bezrobocia kobiet i mężczyzn oraz w wysokości ich wynagrodzeń za porównywalną pracę.

6.4 Systemy emerytalne odzwierciedlają z mniejszą lub większą siłą nierówności zewnętrzne: związane z sytuacją kobiet na rynku pracy i wykonywaniem przez nie funkcji opiekuńczych. Na przykład w zależności od rozwiązań związanych z kompensatą w systemach emerytalnych okresów bezrobocia, większe ryzyko bezrobocia wśród kobiet może być różnie odzwierciedlone w wysokości ich świadczeń. To samo dotyczy kwestii uregulowań związanych z pracą w niepełnym wymiarze pracy czy też okresów sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny.

6.5 Nierówności pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn w systemach emerytalnych mają też związek z ustawodawstwem socjalnym. Kobiety i mężczyźni są niekiedy

nierówno traktowani przez system prawny. Dobrym przykładem tych nierówności są występujące często różnice w wielu emerytalnym. Kobiety mogą w wielu krajach przechodzić na emeryturę wcześniej niż mężczyźni, ale płacą za to mniejszym świadczeniem. Takie różnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w systemach ustawodawstwa socjalnego jest zakazane w przepisach Unii Europejskiej, chyba, że przejściowo występują warunki uzasadniające ich utrzymanie.

6.6 Zagadnienie nierówności kobiet i mężczyzn w systemach emerytalnych jest istotne dla polityki społecznej: duże różnice ze względu na płeć w zabezpieczeniu społecznym osób starszych mogą być przyczyną większego ubóstwa występującego wśród starszych kobiet.

B. KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA SYTUACJI KOBIEC NA RYNKU PRACY W POLSCE.

6.7 Na rynku pracy w Polsce, tak jak w wielu innych krajach europejskich, mamy do czynienia z gorszą sytuacją kobiet. Stopa zatrudnienia kobiet 46,9% w 2002 r. jest niższa niż dla całej populacji (53%), stopa bezrobocia – 21,1% w 2002 r. wyższa niż przeciętnie (20%). Kobiety w Polsce częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy (13% kobiet i 9% mężczyzn (w IV kwartale 2001 r.)⁴⁷ Kobiety pracują częściej niż mężczyźni w sektorach gospodarki o niższych średnich zarobkach (ochrona zdrowia, oświata, handel itp.), otrzymują też niższe wynagrodzenie na porównywalnych stanowiskach pracy (por. tab 6.1).

Tabela 6.1: Przeciętne wynagrodzenie brutto według płci i zawodu 2001 r.

Grupa zawodów	Przeciętne wynagrodzenie brutto		
	Mężczyźni		Kobiety
	w zł	w zł	jako procent wynagrodzenia mężczyzn
Ogółem	2430	1989	82%
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	54401	4083	75%
Specjaliści	3444	2534	74%
Technicy i inny średni personel	2729	2001	73%
Pracownicy biurowi	2010	1978	98%
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1742	1280	73%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1518,	1301	86%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2032	1272	63%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2044	1660	81%
Pracownicy przy pracach prostych	1433	1221	85%

Źródło: Rocznik Statystyczny 2001 GUS, Warszawa, 2002, str. 170.

⁴⁷ BAEL, IV kwartał 2001.

C. KOBIETY W POLSKIM SYSTEMIE EMERYTALNYM PRZED REFORMĄ – W ŚWIETLE PRAWA

6.8 W Polsce obowiązują trzy różne systemy emerytalne: w ramach systemu ubezpieczeń społecznych pracowników i samo zatrudnionych (świadczenia wypłacane są przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych - ZUS), w ramach systemu ubezpieczeń społecznych rolników (świadczenia wypłacane są przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego), oraz systemy zaopatrzenia emerytalnego dla służb mundurowych i sądów. Około 3/4 liczby wszystkich emerytur wypłacana jest przez ZUS. W 1999 r. wprowadzona została reforma systemu emerytalnego ZUS, jednakże jeszcze do 2008 r. będą wypłacane świadczenia w ramach „starego” systemu.

Formuła świadczeń w „starym” systemie emerytalnym.

6.9 Formuła wymiaru świadczeń w starym systemie emerytalnym wprowadzona została w 1992 r. poprzez tzw. ustawę rewaloryzacyjną. Ustawa ta zmodernizowała istniejący do tamtej pory system emerytalny, zwiększając zależność pomiędzy wysokością świadczeń emerytalnych, a stażem pracy i wysokością zarobków. Uwzględniała ona (choć w ograniczonym zakresie w stosunku do poprzedniej formuły emerytalnej) okresy opieki nad dzieckiem lub innym, wymagającym stałej opieki członkiem rodziny. Wprowadzona w 1992 r. i dotychczas obowiązująca przy wymiarze emerytur formuła jest następująca:

$$E=0.24*W+W*I*0.013*L+W*I*0.007*A$$

gdzie:

E – emerytura,

W – przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej z poprzedniego kwartału

I – indywidualny wskaźnik wynagrodzenia (nie wyższy niż 250% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej) – relacja indywidualnego wynagrodzenia będącego podstawą wymiaru emerytury do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w danym roku. Do wyliczenia podstawy wymiaru emerytury brane są po uwagę zarobki z wybranych kolejnych dziesięciu lat spośród ostatnich dwudziestu lat przed emeryturą.

L – staż pracy,

A – dodatkowe okresy wliczane do wymiaru emerytury (np. okres opieki nad małym dzieckiem).

6.10 Formuła ta składa się praktycznie z trzech części:

- Pierwsza ($0.24*W$) to część całkowicie niezależna od indywidualnego stażu pracy i wynagrodzenia. Część ta - równa dla wszystkich- wprowadza redystrybucję od osób o dłuższym stażu pracy i wyższych zarobkach do osób wykazujących się niższymi zarobkami lub krótszym stażem pracy. Ponieważ kobiety mają przeciętnie krótszy staż pracy i niższe zarobki, mechanizm redystrybucji jest dla nich korzystny (część socjalna).
- Druga część formuły ($W*I*0.013*L$) odnosi wysokość przyszłego świadczenia do indywidualnego stażu pracy i wysokości zarobków będących podstawą wymiaru emerytury. Ta część formuły emerytalnej wiąże wysokość świadczenia z długością stażu pracy i innymi okresami do niego zaliczanymi jak np. okresy służby wojskowej (okresy składkowe), odzwierciedla więc różnice w stażu pracy i zarobkach w tym różnice w sytuacji na rynku pracy kobiet i mężczyzn.
- Trzecia natomiast część formuły ($W*I*0.007*A$) pozwala uwzględniać w wymiarze świadczenia inne okresy niż okresy pracy i podobne. Dotyczy to między innymi okresów sprawowania opieki nad małym dzieckiem (okresy nieskładkowe).

Okresy opieki nad dzieckiem

6.11 W Polsce kobiety jak i mężczyźni mają prawo do uwzględniania okresów opieki nad małym dzieckiem (przez trzy lata) w wymiarze emerytury. Jednakże, ponieważ mężczyźni bardzo rzadko przerywają pracę by podjąć się opieki nad dzieckiem, regulacje te dotyczą przede wszystkim kobiet. Do 1991 roku okresy opieki nad małym dzieckiem były traktowane przy wymiarze świadczeń tak samo jak okresy pracy. Począwszy od 1992 roku okresy te określone są inaczej: o ile okresy pracy i podobne do nich (okresy składkowe) uwzględniane są w formule emerytalnej wskaźnikiem 0,013, to okresy nieskładkowe (w tym opieki nad dzieckiem) o prawie połowę mniejszym – 0,007. Oznacza to w praktyce obniżenie wysokości przyszłej emerytury w stosunku do sytuacji, gdyby praca byłaby kontynuowana o 0,6 % podstawy jej wymiaru za każdy rok opieki. Reforma z 1992 r. ograniczyła też wliczany do wymiaru świadczenia czas sprawowania opieki. Wszystkie okresy nieskładkowe łącznie z okresami sprawowania opieki nad małym dzieckiem nie mogą być dłuższe niż 1/3 okresów składkowych.

Wiek emerytalny

6.12 W Polsce obowiązuje wiek emerytalny 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn (faktyczny wiek przechodzenia na emeryturę jest dużo niższy i wynosił w 2002 r. przeciętnie 57,2 lata (59,4 dla mężczyzn i 56,1 dla kobiet). Niższy wiek emerytalny kobiet, traktowany często jako przywilej, jest jedną z przyczyn niższych świadczeń emerytalnych kobiet w stosunku do mężczyzn. Stara formuła emerytalna obniża jednak emerytury osobom o krótszym stażu pracy, w sposób dość łagodny. Każdy rok pracy dodaje bowiem do emerytury jedynie 0,13% wynagrodzenia, jakie ubezpieczony uzyskiwał w danym roku. Jeśli by więc różnica w faktycznym wieku emerytalnym pomiędzy kobietami i mężczyznami przenosiła się w pełni na długość stażu pracy, wpłynęło by to na obniżenie emerytury kobiet w stosunku do emerytury mężczyzn o 4% podstawy wymiaru świadczenia

Okresy pozostawania na zasiłku dla bezrobotnych i inne okresy bezrobocia

6.13 System emerytalny odzwierciedla fakt, że kobiety są częściej i dłużej bezrobotne niż mężczyźni.⁴⁸ Składki na ubezpieczenie społeczne opłacane są w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych (od 6 do 18 miesięcy w zależności od regionu kraju). W przypadku bezrobocia długotrwałego, po utracie prawa do zasiłku, ustaje również prawo do ubezpieczenia społecznego.

Prawo do renty rodzinnej

6.14 Sprawa regulacji dotyczących rent rodzinnych dotyczy niemalże w całości jedynie kobiet. W zasadzie wszyscy mężczyźni w wieku 70 lat i więcej mają w Polsce własne świadczenia (emerytury lub renty inwalidzkie), bez takich świadczeń pozostaje około 18 % kobiet. Ponadto 15 % kobiet otrzymuje rentę rodzinną (Hagemeyer, Liwiński, Wóycicka, 2003). Te wielkości będą w przyszłości ulegać zmniejszeniu, ponieważ w młodszych rocznikach więcej kobiet, niż w starszych, jest aktywna zawodowo.

6.15 Obecne przepisy rentowe uprzywilejowują kobiety, łagodząc negatywny wpływ ich sytuacji kobiet na rynku pracy na ich status materialny. Renta rodzinna przysługuje, jeśli:

- ich małżonkowie w chwili zgonu spełniali kryteria uprawniające do emerytury lub renty inwalidzkiej i
- jeśli w chwili śmierci małżonka (małżonki) mieli co najmniej 50 lat (kobieta) oraz 65 lat (mężczyzna) i opiekują się dzieckiem poniżej 16 lat lub jest osoba niepełnosprawna

6.16 Uprawnienia takie dotyczą również osoby rozwiedzionej, o ile miała ona prawo do alimentów. Wysokość świadczenia ustalana jest jako procent hipotetycznej lub faktycznej emerytury lub renty zmarłego małżonka (małżonki)

D. EMERYTURY ZE „STAREGO” SYSTEMU EMERYTALNEGO W ŚWIETLE STATYSTYKI

6.17 Niniejszy rozdział poświęcamy przedstawieniu jak poszczególne elementy różnicujące sytuacje kobiet i mężczyzn na rynku pracy zostają odzwierciedlone w „starym” systemie emerytalnym. Choć omawiane w poprzedniej części opracowania elementy formuły emerytalnej oddziałują w kierunku zwiększenia różnic w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn, ogólny efekt działania wszystkich elementów tej formuły polega na zmniejszaniu różnicowań emerytur w porównaniu z faktycznym różnicowaniem wynagrodzeń będących podstawą wymiaru emerytur. Choć zarobki naliczane jako podstawy wymiaru emerytur kobiet są o 40% niższe od tychże zarobków dla mężczyzn, kobiety otrzymują przeciętnie świadczenia niższe „tylko” o 30% od świadczeń mężczyzn.

⁴⁸ Stopa bezrobocia kobiet była wyższa od stopy bezrobocia mężczyzn, ponadto, kobiety też częściej niż mężczyźni są długotrwale bezrobotne.

Okresy pracy i inne okresy zaliczane do wymiaru emerytury

6.18 Niższy wiek kobiet uprawniający do przejścia na emeryturę oraz spełnianie przez nie funkcji opiekuńczych znajduje odzwierciedlenie w długości stażów (składkowych i nieskładkowych) mających wpływ na wysokość emerytury.

Tabela 6.2: Struktura stażu naliczana dla emerytur przyznanych w 2002 roku w ZUS według płaci świadczeniobiorców.

Wyszczególnienie	Emerytury przyznane w 2002 roku	
	Mężczyźni	Kobiety
Staż ogółem	36,7	33,4
W tym:		
Składkowy ogółem (i)	35,1	30,3
Nieskładkowy (ii)	1,5	2,9
Uzupełniający okresem rolnym (iii)	0,1	0,2

Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

(i) składkowy tzn. wliczany do wysokości emerytury współczynnikiem 0,013 (np. okresy pracy, służby wojskowej, pobierania zasiłków dla bezrobotnych)

(ii) nieskładkowy tzn. wliczany do wysokości emerytury współczynnikiem 0,007 (np. okresy studiów wyższych i okresy opieki nad małym dzieckiem)

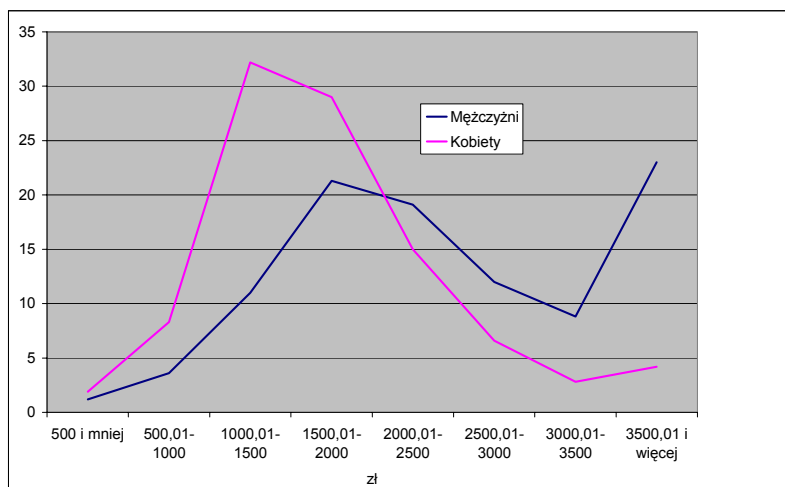
(iii) okresy wliczane do wymiaru świadczenia z tytułu Ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników

6.19 Jak wynika z tabeli 6.2, łączny staż kobiet, którym przyznano emerytury w 2002 roku był niższy od łącznego stażu pracy mężczyzn o 3,3 lata. Staż składkowy kobiet był już niższy o prawie 5 lat, a staż nieskładkowy (w którym uwzględniane są między innymi okresy opieki nad dzieckiem) był wyższy o 1,4 lata. Różnice te przekładają się bezpośrednio na wysokość świadczeń: gdyż okresy składkowe są prawie dwukrotnie korzystniejsze przy wyliczaniu świadczenia niż okresy nieskładkowe.

Łączny wpływ różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy na wysokość świadczeń.

6.20 Przeciętnie niższe zarobki kobiet niż mężczyzn odzwierciedlone są w wysokości podstawy wymiaru emerytury. W rezultacie przeciętna podstawa wymiaru emerytur przyznanych w 2002 r. kobietom wynosiła niecałe 60% przeciętnej podstawy wymiaru emerytur przyznanych mężczyznom (1756,87 zł dla kobiet i 2528,06 zł dla mężczyzn). Również struktura podstaw wymiaru wskazuje na istotne różnice. U kobiet najczęściej było podstaw wymiaru wahających się w przedziale 1500-2000 zł, u mężczyzn natomiast w przedziałach 2000-2500 zł oraz powyżej 3500 zł (por. wykres 6.1.).

Wykres 6.1: Struktura według wysokości podstaw wymiaru emerytur przyznanych w 2002 roku (%%).

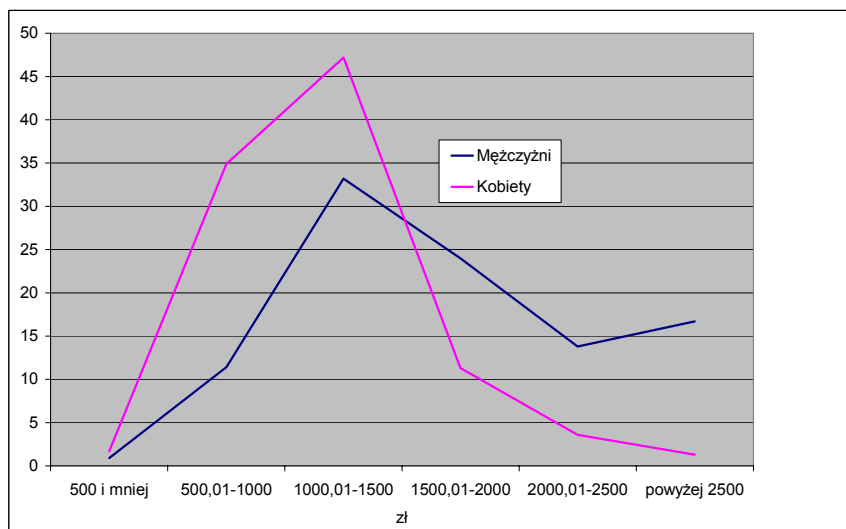


Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

6.21 Łączny efekt wszystkich czynników (różnic w wysokości zarobków i stażów pracy, okresy opieki itp.) widoczny jest w wysokości świadczenia. Emerytury przyznane w 2002 roku kobietom wynosiły 69% przeciętnej emerytury mężczyzn.

6.22 Porównanie przeciętnych wysokości oraz struktury emerytur i podstaw wymiaru według ich wysokości, wskazuje na redystrybucyjny charakter „starego” systemu emerytalnego. Zarówno rozpiętości w strukturze świadczeń według wysokości jak i różnice struktur pomiędzy świadczeniami kobiet i mężczyzn są mniejsze w przypadku emerytur niż w przypadku podstaw ich wymiaru. Dzieje się tak dzięki zawartemu w formule świadczeń elementowi redystrybucyjnemu, bowiem inne omawiane przez nas jej elementy wpływają różnicująco na sytuację kobiet i mężczyzn.

Wykres 6.2: Struktura według wysokości emerytur przyznanych w 2002 roku (%%).



Źródło: Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

6.23 Różnice w podstawach wymiaru są więc mniejsze niż różnice w wysokości świadczeń, co oznacza, że „stary system emerytalny” odzwierciedla tylko w ograniczonym stopniu różnice w sytuacji kobiet na rynku pracy.

E. SYTUACJA KOBIET W “NOWYM” SYSTEMIE EMERYTALNYM⁴⁹

6.24 W latach 1989-2000, system ubezpieczeń społecznych był poddany wielu reformom. Największa reforma uchwalona została w 1998 roku a jej wdrażanie rozpoczęło się w 1999 roku. Potrzeba reformy wynikała z faktu, iż w dłuższym okresie istniejący dotychczas system emerytalny popadłby w rosnący deficyt wskutek starzenia się ludności Polski.

6.25 Główny cel reformy: utrzymanie długofalowej równowagi finansowej systemu emerytalnego osiągnięto poprzez podniesienie wieku emerytalnego i zmniejszenie wysokości przyszłych emerytur w stosunku do zarobków. Jednocześnie wprowadzono częściową prywatyzację systemu emerytalnego.

Ramka 6.1: Główne elementy reformy emerytalnej:

- Składka na ubezpieczenie emerytalne została podzielona między dwa filary emerytalne: I filar publiczny (repartycyjny) oraz II filar prywatny (kapitałowy) Podział składki był obowiązkowy dla osób, które w momencie wejścia w życie reformy miały poniżej 30 roku życia Osoby w wieku 30-49 lat mogły wybierać, czy chcą pozostać w systemie repartycyjnym czy też wstąpić również do II filara (kapitałowego)
- Brak dotychczas regulacji prawnych dotyczących zasad wypłacanie emerytur z II filara.
- I filar publiczny został przekształcony z systemu o zdefiniowanym świadczeniu, zawierającego silne elementy redystrybucji od więcej do mniej zarabiających do systemu gdzie świadczenia są pochodną sumy opłaconych składek i dalszego trwania życia w wieku przejścia na emeryturę – Notional Defined Contribution (NDC). Wysokość świadczenia ustalana jest w wyniku podziału zindeksowanej sumy opłaconych składek przez przeciętne dalsze trwanie życia w wieku przejścia na emeryturę (w oparciu o uśrednione tablice życia dla mężczyzn i kobiet razem). Składki podlegają niepełnej indeksacji (75% wzrostu przypisu składek emerytalnych plus 25% wskaźnika wzrostu cen). Reforma ta dotyczy wszystkich osób, które w momencie wejścia w życie nowych przepisów miały poniżej 50 lat. Starsi pozostali w dotychczasowym „starym systemie”
- Począwszy od 2007 roku tracą na ważności wszystkie dotychczasowe uprawnienia do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę (przewiduje się wprowadzenie tzw. emerytur pomostowych dla wąskiej grupy pracowników).
- Pierwsze emerytury z nowego systemu będą wypłacone w 2009 roku.

Nowa formuła emerytalna

6.26 Istota zmian w publicznym (I) filarze ubezpieczeń emerytalnych polega na wprowadzenie nowego, radykalnie odmiennego od dotychczasowego, systemu naliczania świadczeń. Nowa formuła świadczeń emerytalnych opiera się na koncepcji „Notional

⁴⁹ Szerzej na ten temat w: Bożena Balcerzak-Paradowska, Agnieszka Chłoń-Domińczak Irena E. Kotowska, Anna Olejniczuk-Merta, Irena Topińska, Irena Wóycicka (2003)

Defined Contribution”, która została po raz pierwszy zastosowana w Szwecji. Koncepcja ta polega na stworzeniu indywidualnych kont ubezpieczonych, na których odnotowuje się wielkość **kapitał uprawnień emerytalnych** w danym momencie. **Kapitał uprawnień emerytalnych** jest indeksowaną corocznie sumą składek wpłaconych na rachunek ubezpieczonego.

6.27 Nowa formuła emerytalna wiąże ściślej niż było to dotychczas wysokość emerytury z opłaconymi przez cały okres aktywności zawodowej składkami:

$$P_n = \frac{\sum_{i=k}^n \left(c w_i \prod_{j=i}^n (1 + I_j) \right)}{G_{n,r,s}}$$

, gdzie:

P_n = wysokość emerytury dla osoby, która przechodzi na emeryturę w wieku n
 C = stopa składki emerytalnej – 12,22% wynagrodzenia objętego składką (19,52% dla osób, które w momencie wejścia w życie reformy miały 30-49 lat i zdecydowały się pozostać jedynie w filarze (I).

W_j = podstawa wymiaru składki w roku i – wynagrodzenie objęte składką, nie więcej niż trzydziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej,

dla osób samozatrudnionych: minimalna podstawa wymiaru składki wynosi 60% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce. Ponadto do podstawy wymiaru składki należą również: zasiłki dla bezrobotnych (w okresie ich pobierania), wypłacane zasiłki macierzyńskie, minimalne wynagrodzenie (w okresie przebywania na urlopie wychowawczym oraz w okresie obowiązkowej służby wojskowej),

I_j = indeksacja kapitału uprawnień emerytalnych w roku j – 75% wzrostu przypisu składek na ubezpieczenie emerytalne w roku j

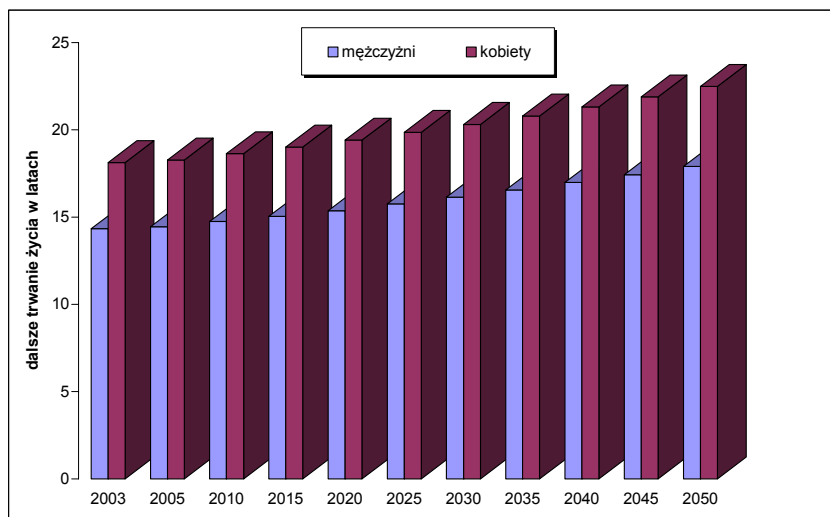
K = wiek przystąpienia do ubezpieczenia społecznego

G_n = przeciętne dalsze trwanie życia (średnie dla mężczyzn i kobiet) w wieku przejścia na emeryturę.

6.28 Formuła emerytalna zastosowana w pierwszym filarze emerytalnym naśladuje zasady naliczania emerytur w drugim (prywatnym, kapitałowym) filarze. Tam wielkość emerytur zależy do sumy uzbieranych składek pomniejszonej o koszty administracyjne oraz powiększonych o dochody z inwestycji zgromadzonego na koncie ubezpieczonego kapitału oraz od oczekiwanego dalszego trwania życia w wieku przejścia na emeryturę. Jak już wspominaliśmy, brak jest dotychczas regulacji prawnych dotyczących zasad wypłacania emerytur z II filara. Tym samym nie jest więc przesądzone, czy świadczenia wypłacane z II filara będą oparte o zunifikowane tablice dalszego trwania życia (jak to ma miejsce w przypadku filara I) czy też w oparciu o tablice odrębne dla każdej z płci.

Decyzja ta będzie miała wpływ na wysokość przyszłych emerytur kobiet i mężczyzn, ponieważ przeciętne trwanie życia kobiet jest i będzie w przyszłości dłuższe od przeciętnego trwania życia mężczyzn (por. wykres 6.3).

Wykres 6.3: Dalsze trwanie życia dla mężczyzn i kobiet w wieku 65 lat w latach 2003-2050.



Źródło: GUS (do 2030 r.), IBnGR 2031-2050.

Wpływ nowej formuły emerytalnej na wysokość przyszłych emerytur kobiet i mężczyzn

6.29 Nowa formuła emerytalna w I filarze wiąże w sposób ścisły wysokość świadczenia z sumą opłaconych składek. Również w II filarze wysokość składek ma bezpośredni wpływ na wysokość przyszłej emerytury. Na sumę opłaconych składek wpływają natomiast zarobki otrzymywane podczas całej kariery zawodowej, staż pracy (zależny również od wieku przejścia na emeryturę) oraz długość innych niż praca okresów, za które opłacana jest składka emerytalna.

6.30 Ponadto na wysokość przyszłego świadczenia emerytalnego wpływ ma wiek przejścia na emeryturę. Od niego bowiem zależy przeciętna długość dalszego trwania życia, która w sposób istotny wpływa na wielkość świadczenia w I i II filarze emerytalnym.

6.31 Reforma emerytalna nie zmieniła wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Wynosi on, tak jak i w poprzednim systemie emerytalnym 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Jednakże likwidacja możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę dla większości dotychczas uprawnionych ubezpieczonych począwszy do 2007 r. będzie miała istotny wpływ na faktyczny przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę, który podniesie się zarówno dla mężczyzn jak i kobiet i będzie prawdopodobnie zbliżony do ustawowego.

6.32 W tabeli 6.3. przedstawione są wyniki symulacji wykonanej na modelu „Budżet Polityki Społecznej”, dotyczące różnic w wysokościach emerytur kobiet i mężczyzn w nowym systemie emerytalnym w zależności od wieku przejścia na emeryturę. Przy symulacji założono, że zarówno w I jak i II filarze emerytalnym stosowane są uniwersalne tablice dalszego trwania życia. Symulacja oparta jest na założeniach dotyczących różnicy w wysokości wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz struktury okresów ubezpieczeniowych zaliczanych do wymiaru emerytury, szacowanych na bazie danych statystycznych z 1998 r.

Tabela 6.3: Wysokość przyszłych emerytur kobiet i mężczyzn w zależności od wieku emerytalnego w relacji do emerytury przeciętnej, przy założeniu uniwersalnych tablic życia w II i II filarze emerytalnym.

Wiek emerytalny	Kobiety Emerytura mężczyzn = 100%	Kobiety	Mężczyźni
		W relacji do przeciętnej emerytury	
1	2	3	4
55	70%	44%	64%
56	71%	47%	67%
57	71%	51%	71%
58	72%	54%	76%
59	72%	58%	81%
60	72%	62%	86%
61	72%	66%	92%
62	72%	71%	98%
63	72%	76%	105%
64	72%	81%	113%
65	72%	87%	120%

Źródło: Symulacje wykonane na modelu Budżet Polityki Społecznej, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

6.33 Jak wynika z symulacji przeciętna emerytura kobiet będzie wynosić w zależności od wieku emerytalnego od 70% do 72 % emerytury mężczyzn przechodzących na świadczenie w tym samym wieku (kolumna 2). Różnica ta jest bezpośrednio związana ze zróżnicowaniem wysokości wynagrodzeń oraz długości stażu pracy i długości innych niż praca okresów naliczanych do podstawy emerytury.

6.34 Wysokość świadczenia rośnie wraz z wiekiem przejścia na emeryturę (kolumna 3 i 4). W wieku 60 lat (ustawowy wiek emerytalny kobiet) przyszła emerytura kobiet wynosić będzie zaledwie 62% emerytury przeciętnej, podczas gdy w wieku 65 lat już 87%.

6.35 O ile zachowane zostaną różnice wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w nowym systemie emerytalnym, wysokość przeciętnej emerytury kobiet będzie znacząco niższa od przeciętnej emerytury mężczyzn. Różnice te będą większe od tych jakie występują w dotychczasowym systemie. O ile relacja przeciętnej emerytury kobiet i mężczyzn w „starym” systemie wynosi 70%, w nowym systemie emerytalnym kobiety uzyskiwałyby emeryturę równą 52% przeciętnej emerytury mężczyzn (przy założeniu, że zarówno kobiety jak i mężczyźni będą przechodzić na emeryturę w wieku ustawowym tj. odpowiednio 60 i 65 lat). Różnice w wysokości przyszłych emerytur kobiet i mężczyzn

znacznie maleją przy założeniu, że wiek emerytalny kobiet i mężczyzn zostanie zrównany (na poziomie 65 lat). Wtedy przeciętna emerytura kobiet wynosić będzie 72 % przeciętnej emerytury mężczyzn.

6.36 Na różnice w wysokości przyszłych emerytur kobiet i mężczyzn będą wpływać rozwiązania, jakie zostaną przyjęte w odniesieniu do sposobu wymiaru świadczeń w drugim filarze emerytalnym.

6.37 W tabeli 6.4 przedstawione są wyniki symulacji wysokości przyszłych emerytur, przy założeniu, że w II filarze emerytalnym stosowane będą odrębne tablice dalszego trwania życia dla kobiet i mężczyzn.

Tabela 6.4: Wysokość przyszłych emerytur kobiet i mężczyzn w zależności od wieku emerytalnego w relacji do emerytury przeciętnej, przy założeniu różnych tabel życia w II filarze emerytalnym.

Wiek emerytalny	Kobiety Emerytura mężczyzn = 100%	W relacji do emerytury wyliczonej przy zastosowaniu uniwersalnych tablic życia w II filarze	
		Kobiety	Mężczyźni
55	66%	97%	103%
56	66%	97%	103%
57	66%	97%	104%
58	67%	96%	104%
59	67%	96%	104%
60	67%	96%	104%
61	67%	96%	104%
62	67%	96%	104%
63	67%	96%	104%
64	66%	96%	104%
65	66%	96%	104%

Źródło: Symulacje wykonane na modelu Budżet Polityki Społecznej, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

6.38 Jak wynika z symulacji, której wyniki prezentowane są w tabeli 4, zastosowanie odmiennych dla kobiet i mężczyzn tablic dalszego trwania życia w II filarze emerytalnym spowoduje, że pogłębi się różnica w wysokości przyszłych emerytur kobiet i mężczyzn. Przyszłe przeciętne emerytury kobiet będą wynosić, w zależności od wieku emerytalnego od 66% do 67% przyszłych przeciętnych emerytur mężczyzn, przechodzących na emeryturę w tym samym wieku (tabela 4, kolumna 2) podczas gdy przy zastosowaniu uniwersalnych tablic życia wynosiły one 70% do 72% tych emerytur (tabela 3, kolumna 2). Przeciętna wysokość emerytury kobiet spadnie w stosunku do wysokości tej emerytury wyliczonej przy uniwersalnych tablicach życia o 3 do 4 punktów procentowych, mężczyzn natomiast wzrośnie odpowiednio o 3 do 4 punktów procentowych (tabela 4, kolumna 3 i 4). Przeciętna emerytura kobiety przechodzącej na emeryturę w wieku ustawowym (60 lat) wyniesie tylko 47% przeciętnej emerytury mężczyzny przechodzącego na świadczenie w wieku ustawowym (65 lat). W równym wieku emerytalnym (65 lat dla kobiet i mężczyzn) kobieta otrzymywałaby przeciętnie 66% emerytury mężczyzn, czyli o 6 punktów procentowych mniej niż w przypadku zastosowania uniwersalnych tablic życia.

Prawo do emerytury minimalnej

6.39 Prawo do emerytury minimalnej jest ważnym elementem systemu zabezpieczenia społecznego. Prawidłowo ustalana wysokość tej emerytury oraz kryteria jej przyznawania powinny chronić osoby starsze przed popadnięciem w ubóstwo. Dotyczy to częściej ochrony przed ubóstwem kobiet niż mężczyzn, ponieważ to kobiety mają przeciętnie niższe świadczenia i też częściej pozostają samotne w starszym wieku.

6.40 W Polsce obecna wysokość minimalnej emerytury wynosi około 24% przeciętnego wynagrodzenia, jednakże istniejące zasady waloryzacji minimalnej emerytury powodują, że relacja ta systematycznie spada. Prawo do emerytury minimalnej mają osoby, które spełniły kryteria emerytalne dotyczące minimalnego okresu ubezpieczenia (20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn). Począwszy od 1999 roku prawo do minimalnej emerytury zostało jednak ograniczone: osoby, które dużą część swojego życia zawodowego pracowały w niepełnym wymiarze czasu pracy, co zdarza się częściej w wypadku kobiet niż mężczyzn⁵⁰, mogą stracić prawo do minimalnej emerytury o ile łączne okresy pracy (w przeliczeniu na cały etat) są krótsze niż wymagane (20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn). Oznacza to, że np. kobieta pracująca całe życie (39 lat) na pół etatu nie jest objęta ochroną minimalnej emerytury.

Renty rodzinne

6.41 Prawo do renty rodzinnej dotyczy prawie wyłącznie kobiet. Podczas gdy rentę rodzinną otrzymuje około 15% kobiet w wieku powyżej 69 lat, liczba mężczyzn w tym samym wieku żyjąca z renty rodzinnej jest bliska zero. Chociaż ogólne uprawnienia do renty rodzinnej nie zmieniły się wraz z reformą, to uległa zmianie ich wysokość. Przyszłe renty będą się różnić znacznie w zależności od tego czy małżonek był uprawniony do emerytury czy też renty inwalidzkiej. Znacznie korzystniejsza w przyszłości będzie sytuacja, w której renta rodzinna naliczana jest na podstawie hipotetycznej czy faktycznej renty inwalidzkiej zmarłego małżonka. W gorszej sytuacji znajdują się osoby, których zmarły małżonek pobierał emeryturę. W takiej bowiem sytuacji renta rodzinna naliczana jest na podstawie emerytury zmarłego małżonka, której wysokość będzie, w wyniku wprowadzenia reformy emerytalnej, znacznie niższa od renty inwalidzkiej.

6.42 Kolejnym problemem wynikłym z reformy są uprawnienia do przejęcia zakumulowanego przez zmarłego małżonka kapitału w II filarze emerytalnym. Reforma emerytalna wprowadziła korzystne przepisy w wypadku śmierci małżonka pozwalając na przejęcie kapitału zakumulowanego w II filarze emerytalnym po śmierci małżonka, jednakże prawo do emerytury naliczonej na podstawie tego kapitału zachowuje, w myśl istniejących przepisów, jedynie osoba, która pobiera emeryturę lub osoba, która osiągnęła już wiek emerytalny.

6.43 Brak ustawy regulującej zasady wypłacania emerytur z II filara pozostawia otwartą kwestię, czy renta rodzinna naliczana byłaby jedynie od wysokości emerytury,

⁵⁰ W Polsce 13% pracujących kobiet i 8% mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy (BAEL, IV kwartał 2002 r.)

jaką uzyskiwał małżonek z I filara, co spowodowało by, że jej wysokość byłaby bardzo niska, czy też renta rodzinna wypłacana by była również z II filara. Jest to kwestia szczególnie istotna dla tych osób, które pobierać będą rentę rodzinną w wieku poprzedzającym wiek emerytalny (uprawnienia takie dotyczą kobiet). W takim bowiem przypadku, osoba taka nie ma prawa do odebrania należnego jej z tytułu praw spadkowych po zmarłym małżonku części kapitału zakumulowanego na jego koncie w II filarze.

Okresy sprawowania opieki nad dzieckiem.

6.44 Począwszy od 1992 roku okresy sprawowania opieki nad dzieckiem uwzględniane były w wymiarze emerytury w stopniu mniejszym niż okresy pracy. O ile każdy rok pracy powodował wzrost emerytury o 1,3% podstawy jej wymiaru (czyli indywidualnych zarobków objętych składką), okresy opieki nad dzieckiem tylko o 0,7% tej podstawy.

6.45 W wyniku reformy emerytalnej z 1998 roku, składki emerytalne za okresy opieki nad dzieckiem finansowane są z budżetu państwa w równej wysokości: jako procent najniższego wynagrodzenia, bez względu na poprzednią wysokość indywidualnego wynagrodzenia osoby sprawującej opiekę. Rozwiązanie to jest korzystne dla osób mniej zarabiających, niekorzystne dla osób o wyższych zarobkach. W szczególności jest ono, ze względu na różnice w wynagrodzeniach, mniej korzystne dla przeciętnego mężczyzny niż dla przeciętnej kobiety. Nie zachęca więc ono do wykorzystywania przez mężczyzn praw do urlopu wychowawczego.

6.46 Chociaż reforma emerytalna nie naruszyła uprawnień osób przebywających na zasiłku macierzyńskim, znacznie pogorszyła sytuację osób pobierających zasiłek opiekuńczy.⁵¹ Podczas gdy za okres zasiłku macierzyńskiego budżet państwa pokrywa składki emerytalne naliczane na podstawie wysokości zasiłku, o tyle okresy zasiłku opiekuńczego nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu a tym samym nie są zaliczane w przyszłości do emerytury.

F. PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

6.47 W zreformowanym systemie emerytalnym czynniki różnicujące sytuację kobiet i mężczyzn oddziałują silniej niż w "starym" systemie emerytalnym. Do czynników pogarszających sytuację kobiet w zreformowanym systemie zaliczyć można przede wszystkim:

- Nowy system emerytalny silniej niż stary odzwierciedla historię kariery zawodowej a tym samym istniejące elementy dyskryminacji kobiet na rynku pracy (niższe zarobki, częstsze okresy bezrobocia itp.) oraz sprawowanie przez nie funkcji opiekuńczych.

⁵¹ Jest to świadczenie naliczane od wysokości wynagrodzenia dla osób sprawujących opiekę nad dzieckiem do lat 14 w przypadku jego choroby.

- Składki opłacane za okresy opieki nad dzieckiem nie uwzględniają uprzednich zarobków, lecz oparte są na najniższym wynagrodzeniu. Okresy opieki nad chorym dzieckiem przestały być w ogóle uwzględniane w wymiarze świadczeń emerytalnych.
- Zachowanie niższego wieku emerytalnego kobiet owocuje w niższych ich emeryturach, w zreformowanym systemie emerytalnym różnice w wysokości emerytur w zależności od wieku przejścia na emeryturę są znacznie większe niż w dotychczasowym systemie.
- Nowe kryteria uprawniające do minimalnej emerytury mogą w istotny sposób pogorszyć sytuację kobiet.

6.48 W celu poprawy sytuacji kobiet w zreformowanym systemie emerytalnym niezbędne jest:

- Zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn,
- Wprowadzenie uniwersalnych tablic życia do naliczania świadczeń emerytalnych w II filarze,
- Zapewnienie, że renta rodzinna naliczona będzie od emerytury zmarłego małżonka w I i II filarze. Niezbędne jest też ponowne uregulowanie zasad dotyczących uprawnień do łączenia emerytury wypłacanej z II filara z innymi świadczeniami,
- Wprowadzenie nowych regulacji dotyczących kryteriów uprawniających do minimalnej emerytury, tak by zapobiec szerzeniu się ubóstwa wśród starszych kobiet,
- Wprowadzenie regulacji zapewniających uwzględnienie okresów pobierania zasiłków opiekuńczych do wymiaru świadczeń emerytalnych.

LITERATURA

Hagemejer K., Lliwiński J., Wóycicka I., (2001) Poland: social protection in transition. ILO, Social Protection Sector, Financial, Actuarial and Statistical Service Branch. Geneva.

Bożena Balcerzak-Paradowska, Agnieszka Chłoń-Domińczak Irena E. Kotowska, Anna Olejniczuk-Merta, Irena Topińska, Irena Wóycicka :” The Gender Dimensions of Social Security Reform in Poland” w: E.Fultz, S.Steinhilber, M.Ruck (red), The Gender Dimension of the Social Security Reform in East and Central Europe, ILO, w publikacji.

7. SPOŁECZNO-EKONOMICZNA SYTUACJA Kobiet WIEJSKICH W POLSCE

Maria Parlińska i Janina Sawicka

A. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIEC

7.1 Współcześnie pojawiają się nowe obszary aktywności kobiet co jest wynikiem zmian w tradycyjnych, społeczno – ekonomicznych funkcjach środowiska wiejskiego. Rozwój wsi utożsamiany jest tradycyjnie z rozwojem rolnictwa, które daje zatrudnienie przeważającej liczbie jej mieszkańców. W warunkach, gdy wzrasta produktywność rolnictwa i wydajność zatrudnionych w nim osób, coraz mniejszy odsetek ludności pracuje tylko w tym sektorze. Znamioną cechą naszych czasów jest wzrost wielozawodowości, niepełnego zatrudnienia w rolnictwie, a także bezrobocia w rodzinach wiejskich

7.2 Przyszłość wiejskich społeczności w coraz mniejszym stopniu będzie zależeć od rolnictwa, potrzebne jest więc nowe spojrzenie na możliwości pracy i zatrudnienia w wiejskim środowisku, w tym pracy kobiet. Dla ich aktywizacji ekonomicznej niezbędny będzie rozwój przedsiębiorczości, nowych sposobów wykorzystywania posiadanych zasobów, wytwarzanie nowych produktów i szukanie nowych rynków zbytu. Takie cechy, jak elastyczność, kreatywność, innowacyjność i wycucie rynku zadecydują o sukcesie.

7.3 Jeśli chodzi o motywy podejmowania inicjatyw gospodarczych przez kobiety na obszarach wiejskich, to znacząco przeważa tu chęć uzyskania dodatkowego dochodu.. Trzeba też zaznaczyć, iż kobiety, są bardziej narażone na utratę pracy, niż mężczyźni. W tabeli nr 1 przedstawiono podstawowe wskaźniki charakteryzujące sytuację kobiet na rynku pracy w podziale na cztery grupy: ogółem w Polsce, w grupie ludności wiejskiej, osób posiadających gospodarstwa rolne i w grupie ludności wiejskiej nie posiadającej gospodarstw rolnych. Komentując kształtowanie się takich wskaźników jak zatrudnienie i stopa bezrobocia zauważa się wysoki udział ludności aktywnej zawodowo w grupie rolników, tam też jest najniższa stopa bezrobocia. Z kolei najwyższe bezrobocie notuje się na wsi w grupie ludności nie posiadającej gospodarstw i są to zwykle byli pracownicy upadłego sektora państwowych gospodarstw rolnych. Problem jest szczególnie nasilony w regionach Polski Zachodniej i Północnej, tam gdzie skoncentrowana była własność państwowa w rolnictwie.

Tabela 7.1: Sytuacja kobiet wiejskich na rynku pracy (stan w III kwartale 2001r. w I i III kwartale 2002)

Wyszczególnienie		Wskaźnik aktywności zawodowej (w %)			Wskaźnik zatrudnienia (w %)			Wskaźnik bezrobocia (w %)		
		III kw. 2001	I kw. 2002	III kw. 2002	III kw. 2001	I kw. 2002	III kw. 2002	III kw. 2001	I kw. 2002	III kw. 2002
Ludność Polski	Ogółem	56,6	55,5	55,6	46,5	44,2	44,6	17,9	20,3	19,8
	Mężczyźni	63,9	55,2	63,0	53,5	43,5	51,3	16,3	21,2	18,6
	Kobiety	49,9	55,8	48,9	40,1	45,4	38,5	19,7	18,7	21,3
Ludność wiejska	Razem	58,4	55,8	57,3	49,2	45,4	47,4	15,7	18,7	17,2
	Mężczyźni	66,2	64,3	65,1	56,8	52,4	55,0	14,2	18,5	15,5
	Kobiety	50,8	47,7	49,6	41,8	38,7	40,0	17,7	18,9	19,2
Ludność wiejska związana z gospodarstwem rolnym	Razem	67,6	63,8	65,9	61,5	56,2	59,1	9,0	12,0	10,4
	Mężczyźni	74,2	71,3	72,1	68,3	62,7	65,6	7,9	12,0	9,1
	Kobiety	60,9	56,2	59,4	54,6	49,6	52,3	10,2	11,8	12,0
Ludność wiejska bezrolna	Razem	46,8	46,2	46,5	33,7	32,3	33,0	28,0	30,0	29,1
	Mężczyźni	55,6	55,3	55,8	41,6	39,2	40,9	25,2	29,2	26,6
	Kobiety	38,7	37,8	38,3	26,4	26,0	25,9	31,7	31,0	32,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie "Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski", Informacje i Opracowania Statystyczne – I kwartał 2001 oraz I i III kwartał 2002", GUS Warszawa .

7.4 Kwestia kobieca na wsi jest wypadkową przemian społeczno – ekonomicznych i polityczno ustrojowych. Zmiany systemowe związane z transformacją gospodarki nie mogły zostać bez wpływu na ich pozycję społeczną. Rola kobiety wiejskiej w rodzinie i w społeczeństwie oraz jej status zawodowy zależy od miejsca rolnictwa w gospodarce narodowej, od poziomu rozwoju obszarów wiejskich oraz specyfiki społeczno kulturowej środowiska wiejskiego. Tradycyjnie, kobieta wiejska ma trzy obszary aktywności zawodowej: rodzina, gospodarstwo rolne i domowe. W rodzinie kobieta sprawuje funkcje opiekuńcze i wychowawcze. Wychowując młode pokolenie, przekazuje system wartości, który kształtuje poglądy przyszłej generacji na temat wsi i rolnictwa, jej stosunek do przeszłości czy kultywowanie tradycji [Sawicka J., 1995].

7.5 Wykonując funkcję producentki, kobieta na ogół jest partnerem mężczyzny w pracy w gospodarstwie rolnym lub w prowadzeniu działalności gospodarczej (rodzinnego biznesu). Mimo to respektowany jest nadal tradycyjny podział pracy i obowiązków wykonywanych przez członków rodziny. W pewnych, najczęściej niekorzystnych sytuacjach rodzinnych, kobieta bywa samodzielny kierownikiem gospodarstwa rolnego, natomiast zarządzanie gospodarstwem domowym najczęściej pozostaje jej domeną. Jest to bardzo odpowiedzialna funkcja, bowiem sposób, w jaki gospodaruje się zasobami pieniężnymi, dysponuje czasem i energią rodziny, ma znaczący wpływ na funkcjonowanie gospodarstwa rolnego jako przedsiębiorstwa. Istotne są przy tym kwalifikacje z dziedziny planowania i zarządzania budżetem domowym, wiedza z zakresu racjonalnego i ekonomicznego żywienia rodziny, czy też zarządzania wnętrza domu. Wiedza w tych dziedzinach dezaktualizuje się, stąd potrzeba ciągłego jej odnawiania. Problemy kształcenia i doradztwa są zadaniem ośrodków doradztwa rolniczego, organizacji samorządowych, a powinny być w centrum uwagi czynników

rządowych, bowiem decyzje podejmowane na poziomie gospodarstwa domowego, szczególnie te dotyczące zakupu dóbr konsumpcyjnych i inwestycyjnych, decydują o sile nabywczej w makroskali, a więc także o charakterze i tempie rozwoju gospodarczego [Sawicka J., 1995].

Tabela 7.2: Udział pracujących kobiet według wybranych sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności w III kwartale 2002 r.

Sekcje PKD	Pracujący		Udział kobiet w ogólnej liczbie pracujących w każdej sekcji	Pracujący		
	ogółem	kobiety		ogółem	mężczyźni	kobiety
	w tys.		w %	w %		
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	2810	1233	43,9	20,2	20,7	19,7
Górnictwo i kopalnictwo	277	31	11,2	2	3,2	0,5
Przetwórstwo przemysłowe	2501	875	35	18	21,3	14
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	269	54	20,1	1,9	2,8	0,9
Budownictwo	876	70	8	6,3	10,6	1,1
Handel i naprawy	1971	1040	52,8	14,2	12,2	16,6
Hotele i restauracje	286	189	70,5	1,9	1	3
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	826	209	25,3	5,9	8,1	3,3
Pośrednictwo finansowe	311	213	68,5	2,2	1,3	3,4
Obsługa nieruchomości i firm; nauka	678	286	42,2	4,9	5,1	4,6
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	759	352	46,4	5,5	5,3	5,6
Edukacja	928	710	76,5	6,7	2,9	11,3
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	936	771	82,4	6,7	2,2	12,3
Pozostała działalność usługowa, społeczna i indywidualna	452	218	48,2	3,3	3,1	3,5
OGÓŁEM	13888	6269	45,1	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie "Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski", Informacje i Opracowania Statystyczne - III kwartał 2002", GUS Warszawa .

7.6 W rolnictwie kobiety odgrywały zawsze istotną rolę ze względu na częściowe lub całkowite odchodzenie mężczyzn do zawodów pozarolniczych (tzw. ludność dwuzawodowa lub zarobkująca poza rolnictwem w rodzinach wielopokoleniowych), związanych głównie – choć nie tylko – z odchodzeniem do pracy w przemyśle ciężkim, transporcie, budownictwie. To zmuszało je do przejmowania wielu zadań

wykonywanych zwykle przez mężczyzn. Z czasem nasilił się odpływ młodych kobiet, znajdujących zatrudnienie w przemyśle i różnego typu usługach poza wsią. Pociągnęło to za sobą zmiany w strukturze demograficznej ludności rolniczej, pogłębiło procesy starzenia się siły roboczej. Wystąpiła nierównowaga płci wśród ludności w wieku produkcyjnym – na wsi przeważali mężczyźni nie mogący znaleźć partnerki życiowej, taka sytuacja jest szczególnie znana na Podlasiu

7.7 Wprowadzenie nowego systemu ekonomicznego zahamowało odpływ siły roboczej z rolnictwa do innych działów gospodarki. Niejednokrotnie powracają na wieś ci, którzy utracili pracę w mieście. W związku ze zmianami na rynku pracy, dużą skalą bezrobocia oraz powstaniem instytucjonalnej organizacji pośrednictwa pracy, pojawiły się również świadczenia, wypłacane z tytułu bezrobocia osobom zarejestrowanym w Urzędach Pracy,. Kobiety, pobierające takie świadczenie, to przeważnie osoby młode, do 34 roku życia. Znaczna część z nich pozostaje na utrzymaniu rodziców, gdyż jako absolwentki bez doświadczenia zawodowego nie mogą znaleźć pierwszej pracy.

7.8 W warunkach rosnącego bezrobocia oraz malejącej opłacalności produkcji rolnej niektóre kobiety postanawiają założyć własne małe przedsiębiorstwo. Główną “szkołą biznesu” dla kobiet wiejskich jest poprzednie miejsce pracy, bądź własne gospodarstwo rolne. Korzystają również z doświadczeń rodziców, jeśli prowadzili oni podobne przedsięwzięcie.

7.9 Są różne przykłady przedsiębiorczości wykonywanej przez kobiety: działalność rzemieślnicza, agroturystyka, przetwarzanie i sprzedaż produktów rolniczych. Taki charakter pracy jest atrakcyjny, szczególnie dla młodych kobiet, bowiem pozwala łączyć obowiązki zawodowe z pracą w domu i wychowaniem dzieci. Łączenie pracy w rolnictwie z pracą pozarolniczą umożliwia prowadzenie mniej dochodowych gospodarstw i zapobiega wyludnianiu się niektórych regionów, a tym samym ekonomicznej i społecznej ich degradacji.

7.10 Współczesna kobieta wiejska, aby mogła wykonywać wielorakie funkcje, zarówno te tradycyjne, jak rola matki, żony, gospodyni domowej, producentki rolnej, jak i współczesne, np. organizatorki biznesu, powinna posiadać odpowiednie kwalifikacje zarówno zawodowe, zdobyte w drodze kształcenia, jak i praktyczne, nabyte poprzez doświadczenie. Wiedza ta jest niezbędna, aby kobiety mogły przyjmować postawy aktywne i w pełni uczestniczyć w podejmowaniu decyzji na wszystkich szczeblach władzy i administracji, a także dotyczących spraw rodziny, rolnictwa, gospodarstwa i wiejskiego środowiska.

7.11 Bezrobocie oraz ograniczenia wydatków na cele socjalne mają wpływ na poziom dochodów rodzin i na sytuację kobiet. Coraz większa liczba kobiet odczuwa pogorszenie się warunków pracy i życia. Ogólne pogorszenie sytuacji w zatrudnieniu, przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby świadczeń w dziedzinie usług socjalnych, przyczynia się do feminizacji ubóstwa i ma negatywny wpływ na fizyczną i psychiczną kondycję kobiet. Zjawiska te dotyczą w szczególności kobiety chore, niepełnosprawne, samotne matki, w starszym wieku. Do najsłabszych grup zalicza się także kobiety zamieszkałe na peryferyjnych obszarach wiejskich.

7.12 Wpływ kryzysu i transformacji systemu dotyczy podziału na dwa obszary zatrudnienia kobiet. Rozwój sektora prywatnego, lepiej płatnego (poza indywidualnymi gospodarstwami rolnymi), stwarza głównie miejsca pracy dla mężczyzn. Kobietom pozostają więc prace wymagające niskich kwalifikacji, gorzej płatne. Zatrudnienie na własny rachunek w mieście i na wsi częściej podejmują mężczyźni, kobiety natomiast częściej wykonują pracę najemną, bądź jako współpracujący członkowie rodziny, zarówno w gospodarstwach rolnych, jak i w drobnych warsztatach produkcyjnych. Kobiety dominują w rolnictwie indywidualnym, a także wśród pracowników najemnych w sektorze publicznym. (por. dane tab.2)

B. KOBIETA W WIEJSKIM GOSPODARSTWIE DOMOWYM

7.13 Socjolog Dyzma Gałąj pisał blisko 40 lat temu: „Kobieta-chłopka zawsze była echem swego męża chłopca, a jej życie całkowicie było podporządkowane potrzebom domowego ogniska”⁵². A jak jest dzisiaj, skoro malejący odsetek mieszkańek wsi utrzymuje się z rolnictwa? Czy współczesne kobiety wiejskie mają większy autorytet w rodzinie, czy mogą samodzielnie podejmować ważniejsze decyzje? Kto jest w domu głową rodziny i co znaczy dziś to określenie? Na te pytania odpowiada znana badaczka problematyki rodziny wiejskiej Barbara Tryfan. Decyzje podejmowane w rodzinie wiejskiej dzieli ona na dwie grupy. Grupa pierwsza obejmuje decyzje produkcyjne, a więc: zaciąganie kredytów, rozkład prac polowych, kupno inwentarza, zbyt produktów rolnych. Grupa druga obejmuje decyzje rodzinno-domowe: urządzenie mieszkania, kupno droższych sprzętów domowych, kształcenie dzieci, spędzanie czasu wolnego, urlopu. Tradycyjny odział pracy i obowiązków w rodzinie jest taki, że żona sama nie bierze odpowiedzialności za rozkład prac polowych i sprzedaż płodów rolnych. Uważa te sprawy za męską dziedzinę zajęć w gospodarstwie rolnym. Częściej ingeruje w sprawy zaciągania kredytów i kupno inwentarza, gdyż opieka nad bydłem, trzodą chlewną i drobiem należy w zasadzie w dalszym ciągu do kobiecej sfery działania. Miernikiem pozycji współczesnej rolniczki są fakty zawierania przez nią i wspólnie przez małżonków umów handlowych i zaciągania w imieniu rodziny pożyczek na inwestycje. Można mówić o tworzeniu się rodzinnych układów partnerskich. Znikomy jest też udział starszego pokolenia, które poprzednio narzucało swą wolę.

7.14 Czy współczesną rodzinę wiejską można uznać w pełni za partnerską? W każdym z trzech układów relacji interpersonalnych - między małżonkami, między rodzicami i dziećmi oraz między pokoleniami ciągle istnieje specyfika rodziny wiejskiej. Ma ona swe uwarunkowania demograficzne, ekonomiczne, prawne i świadomościowe. Wyższy przyrost naturalny niż w mieście i bardziej zaawansowany proces starzenia się ludności prowadzi do innej struktury rodziny, a w konsekwencji do zwiększenia obciążeń czynnych zawodowo na rzecz utrzymywanych członków rodziny. Natomiast wysoki udział kobiet wśród zatrudnionych w rolnictwie i feminizacja wiejskich gospodarstw domowych sprawia, że konflikt ról rodzinno-zawodowych ma tu również cechy szczególne. Partnerstwo między małżonkami można oceniać w trzech sferach aktywności, a mianowicie w pracy, w sprawowaniu władzy? nie rozumiem tego

⁵² Dyzma Gałąj: „Kobieta w rodzinie chłopskiej”. *Wiś Współczesna* 1965, nr 6.

sformułowania? Czy chodzi o podejmowanie decyzji ? i w wypoczynku. Najmniej elementów partnerstwa występuje w wykonywaniu czynności na rzecz domu i rodziny.⁵³

7.15 W porównaniu z innymi krajami w Polsce, zatrudnienie kobiet w rolnictwie jest wysokie, wszystkie kobiety uczestniczące w systemie gospodarstwa rolnego muszą godzić role rodzinno-zawodowe. Konflikt dwóch ról typowy dla wszystkich kobiet czynnych zawodowo jest na wsi dodatkowo uwikłany w hierarchizację władzy w rodzinie i środowisku. Wyznacznikiem zmian w kwestii podziału władzy i autorytetu ??? j.w., a więc i nowego modelu życia rodzinnego, jest m.in. podejmowanie pracy zarobkowej przez kobiety zamężne. Praca zawodowa żony w odniesieniu do rodziny wiejskiej ma inny wymiar. Kobiety uczestniczące w tworzeniu dochodu rodziny częściej stają się równorzędnymi partnerkami w podejmowaniu decyzji. Następuje wzrost autorytetu kobiety w rodzinie i ulega zmianie zakres jej kompetencji.

7.16 Obowiązki domowe i opiekuńcze są w znikomym tylko stopniu przejmowane przez innych członków rodziny. Podział zadań domowych stanowi główny czynnik konfliktogenny. Wprawdzie w sukurs przychodzi coraz lepsze wyposażenie techniczne wiejskich gospodarstw domowych (dalekie jeszcze od wzorów miejskich), to równocześnie wzrost aspiracji aprowizacyjno-porządkowych rodziny rodzi nowe w tym zakresie wymagania. Obserwujemy wzrost wymagań rodziny i nowy, bardziej liberalny stosunek do dzieci. Dzieci w rodzinie rolniczej nie są już traktowane jako dodatkowe ręce do pracy, ale jako cel sam w sobie. Współcześni rodzice nie stawiają zbyt surowych wymagań swym dzieciom w zakresie obowiązków produkcyjnych. Ich stosunek do potomstwa nacechowany jest daleko większą serdecznością. Więcej jest w kontaktach rodzice - dzieci elementów partnerstwa, wzajemnego szacunku i zrozumienia. Dziecko na wsi stanowiło najtańszą siłę roboczą, a jego wartość mierzyło się przydatnością gospodarczą. Aczkolwiek w gospodarstwach rolnych, podlegających prawom ekonomicznym, nadal korzysta się z pracy dzieci, to ich udział w procesie produkcji efektywnie zmalał. (to dobrze by było podać jakieś dane na temat pracy dzieci, ich liczba teraz i dawniej ew. wypadkowość) Ten nowy stosunek do dziecka przejawia się w zwalnianiu go od nadmiaru obowiązków produkcyjnych, w zapewnieniu mu warunków do nauki, w organizowaniu w miarę możliwości wypoczynku. Te postawy są także jednym z czynników konfliktogennych, skoro ojcowie w swych opiniach częściej stawiają użyteczność w gospodarstwie nad obowiązki szkolne i wypoczynek, a matki troskę o rozwój umysłowy i fizyczny. Równocześnie wycofanie się państwa z szeregu świadczeń na rzecz rodziny i wyraźny niedobór placówek opiekuńczych na wsi stanowi istotną barierę w kształtowaniu wzorca rodziny partnerskiej w relacji rodzice - dzieci. Dążenie do partnerstwa na płaszczyźnie rodzinnej bez poprawy warunków pracy, bez pomocy instytucji opiekuńczych, bez korzystnych regulacji w kwestii świadczeń socjalnych wywołuje konflikt między wysokimi aspiracjami kobiet wiejskich, a szansą ich realizacji. (por. Tryfan 2003)

⁵³ Barbara Tryfan, 1995.

C. WARUNKI MIESZKANIOWE

7.17 Jednym z elementów charakteryzujących jakość życia stanowią warunki mieszkaniowe, wyposażenie mieszkań w urządzenia takie jak wodociąg, kanalizacja, łazienka, centralne ogrzewanie, a także wyposażenie w urządzenia ułatwiające prace domowe i uprzyjemniające wypoczynek. Najogólniej można powiedzieć, że pod tym względem warunki życia rodzin wiejskich są silnie zróżnicowane i na ogół gorsze niż w mieście. Standard wyposażenia technicznego mieszkań jest zależny od: wykształcenia, dochodów, zawodów wykonywanych przez członków rodziny. Najogólniej można powiedzieć, że najlepsze warunki mieszkaniowe posiadają rodziny o dobrym wykształceniu, utrzymujące się z pracy najemnej i mające zróżnicowane źródła utrzymania. Znacznie gorzej pod tym względem kształtuje się sytuacja w rodzinach rolniczych, utrzymujących się z gospodarstwa i w rodzinach w skład których wchodzi bezrobotni, choć i ta zbiorowość z rozpatrywanego punktu widzenia nie jest jednorodna. Czynnikiem podnoszącym jakość warunków życia w tej grupie jest praca w szarej strefie. Te rodziny, które mają do niej dostęp - poprawiają swoje warunki. Rodziny w których są bezrobotni, nie posiadający prawa do zasiłku oraz osoby zbędne w gospodarstwie, które nie posiadają żadnego zajęcia poza nim są w sytuacji najtrudniejszej. Dodatkowym czynnikiem powodującym dyskomfort rodzin rolniczych jest niski prestiż społeczny zawodu rolnika, który odróżnić należy od znacznie wyżej stojącego w hierarchii prestiżu producenta rolnego (rolnika-przedsiębiorcy).

D. ROLA RODZINNA KOBIET

7.18 Na wsi wciąż jeszcze występuje większa liczba małżeństw wielodzietnych aniżeli w mieście. Sytuacja kobiety wiejskiej w rodzinie jest w dużym stopniu determinowana pewnymi jej cechami demograficznymi i strukturalnymi, ze względu chociażby na zakres i intensywność realizowanych w niej funkcji. Istotnymi determinantami są też elementy infrastruktury wiejskiej. Wydaje się, że jednym z istotniejszych czynników, wpływających w sposób jednoznaczny na pozycję kobiety wiejskiej w rodzinie, jest kwestia jakości relacji małżeńskich i stabilność małżeństwa. Prawie połowa kobiet wiejskich nie jest w pełni zadowolona ze swojej sytuacji rodzinnej.

7.19 Z badań prowadzonych w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie wynika iż:[por. Gutkowska K., Żelazna K., 1995]:

- Nadmierne obciążenie pracą kobiet z rodzin chłopskich determinowane jest przede wszystkim bardzo złożonym i historycznie uwarunkowanym, specyficznym sposobem pracy. Ukształtowane tradycyjnie układy organizacyjne wewnątrz rodzinnego gospodarstwa chłopskiego charakteryzują się m.in. wyraźnie zaznaczonym podziałem ról i obowiązków pełnionych przez mężczyznę i kobietę. Obserwowane odchodzenie od tradycyjnego podziału pracy w rodzinie oraz skłonność kobiet wiejskich do racjonalizowania pracy domowej, przez wprowadzanie innowacji technicznych i organizacyjnych, może być symptomem przemian w zakresie systemu wartości i postaw, czemu towarzyszą modyfikacje w dotychczas bardzo tradycyjnej sferze

mentalności mieszkańców wsi. Przeobrażenia te znamionują jednocześnie pożądane tendencje ku bardziej partnerskim wzorom organizacji życia rodzin wiejskich i funkcjonowania gospodarstw domowych.

- Za istotny przejaw procesu przełamywania dotychczasowych form i technik pracy kobiet wiejskich można uznać ujawnienie się potrzeb modernizacyjnych w sferze warunków mieszkaniowych i towarzyszących im elementów wyposażenia w dobra trwałego użytkowania. W celu podtrzymania tych pożądanych tendencji, podejmowanie być powinny, na szeroką skalę różnorodne działania edukacyjne i informacyjne, oddziałujące na potrzeby już istniejące, bądź rozbudzanie nowych aspiracji i potrzeb związanych z postępem w zakresie automatyzacji prac domowych.
- Do jednych z najważniejszych elementów warunków bytu, determinujących sytuację życiową i produkcyjną mieszkańców wsi, można zaliczyć niemal całą infrastrukturę, głównie zaś techniczną i usługowo-handlową. Rozwój infrastruktury na wsi może stanowić jeden z głównych czynników postępu cywilizacyjnego i produkcyjnego mieszkańców oraz poprawy warunków pracy kobiet.
- Sprzężenie gospodarstwa domowego i warsztatu produkcyjnego oraz obowiązki kobiet w tych dwu jednostkach wskazują na konieczność równoległego, harmonijnego wprowadzania modernizacji nie tylko w zakresie prac domowych, ale również w tych pracach rolnych, w których najczęściej uczestniczy kobieta oraz w niskim stopniu zmechanizowanej dotychczas produkcji zwierzęcej.

7.20 Sytuacja kobiety wiejskiej determinowana jest nie tylko jej obciążeniem obowiązkami na rzecz gospodarstwa domowego i rolnego, ale w dużym stopniu wyznaczana jest przez satysfakcję (zadowolenie) z życia małżeńsko-rodzinnego, które odnieść należy do zagadnienia jakości i stabilności małżeństwa. Podkreślić należy, że analiza jakości życia małżeńsko-rodzinnego na wsi wykazuje, iż związki małżeńskie i życie rodzinne postrzegane jest przez wiele kobiet jako dysfunkcjonalne.

E. ZABEZPIECZENIA SOCJALNE NA WSI

7.21 Przez wszystkie etapy powojennej historii mieszkańcy wsi, głównie ci związani z rolnictwem, znajdowali się w trudniejszej sytuacji materialnej niż mieszkańcy miast pracujący w działach pozarolniczych

7.22 Swoistym paradoksem przemian systemowych w Polsce jest fakt, że prywatna gospodarka chłopska, która w porównaniu z innymi segmentami gospodarki była pod względem struktury własności lepiej przygotowana do reguł wolnego rynku w nowych realiach społeczno-ekonomicznych, znalazła się w trudnej sytuacji. To właśnie rolnikom indywidualnym, pracującym na własnej ziemi, na własny rachunek i na własne ryzyko, transformacja przyniosła gwałtowne pogorszenie sytuacji materialnej. W 1999 r. poniżej minimum socjalnego znalazło się 43,2% gospodarstw domowych w miastach i 66,2% na wsi, a poniżej minimum egzystencji 3,7% w miastach oraz 12% na wsi. [por. Józef

Zegar, 2002 Mieszkańcy wsi stanowią około 70% osób uznanych za skrajnie ubogie. W grupie rolników 13,3% osiąga dochody niższe od minimum egzystencji. Najwięcej gospodarstw domowych żyjących poniżej minimum egzystencji znajduje się w województwach: świętokrzyskim (11,5%), warmińsko-mazurskim (10,6%), podlaskim (10,3%).]. W latach dziewięćdziesiątych zmieniła się struktura źródeł dochodu osobistego użytkowników gospodarstw rolnych. Zmalał udział dochodu rolniczego przy wzroście dochodu z zarobkowania, ze świadczeń społecznych i pozostałych źródeł. Według Józefa Zegara, zachodzi potrzeba interwencjonizmu państwa w sektorze rolniczym . Wynika to z przesłanek ekonomicznych, społecznych i politycznych. Pojawiły się ograniczenia dla odpływu ludności z rolnictwa . indywidualnego wobec ogromnego bezrobocia w innych dziedzinach i wobec rosnących zasobów pracy. Problem współczesnej wsi dotyczy dylematu bądź przymusowej migracji z rolnictwa pogarszającej sytuację rynku pracy poza rolnictwem, bądź godzenia się na duże bezrobocie utajone w rolnictwie .

7.23 W okresie, gdy spadły dochody rolnicze w mniejszych gospodarstwach, system emerytalny okazał się ważny nie tylko z punktu widzenia przyspieszenia wymiany pokoleń w gospodarstwie rolnym, ale również jako instrument wspierania socjalnego dochodów rodzin rolniczych.

7.24 Warto wspomnieć jeszcze o dwóch cechach systemu świadczeń społecznych dla rolników. W początkowym okresie jego kształtowania, warunkiem uzyskania świadczeń było przekazanie ziemi początkowo państwu, później - państwu lub następcom. W dalszym etapie ewolucji zrezygnowano z konieczności przekazywania ziemi (a więc elementu majątku) na rzecz rezygnacji z pracy w gospodarstwie. Dopiero po tej zmianie stał się on systemem emerytalnym, wiązał świadczenia z wcześniejszą pracą, a nie z wyzbywaniem się majątku. Zdaniem respondentów oddzielenie problemu własności i zastąpienie go kategorią użytkowania zniósło istotną nierówność między rolnikami i przedstawicielami innych grup społecznych, było więc "społecznie sprawiedliwe".

F. ROLA OBYWATELSKA KOBIET I ICH ORGANIZACJE

7.25 Rola obywatelska kobiet wiejskich polega na ich udziale we władzach lokalnych i regionalnych Dane statystyczne określające udział kobiet organach samorządowych wskazują na wciąż niewielki ich udział zarówno w samorządach gmin, powiatów, a w sejmikach wojewódzkich zaledwie 10 % radnych stanowią kobiety. W gminach wiejskich zaangażowanie kobiet jest jeszcze mniejsze (por.tabela 7.3).

Tabela 7.3: Radni organów jednostek samorządu terytorialnego.

Wyszczególnienie	Radni			
	rad gmin	rad miast w miastach na prawach powiatu	rad powiatów	sejmików województw
<i>stan w dniu wyborów: 11.10.1998</i>				
Ogółem	49699	2921	10290	855
w tym kobiety:	7797	580	1531	93
w %	15,69	19,86	14,88	10,88
<i>stan w dniu 31.12.2001</i>				
Ogółem	49464	2922	10279	855
w tym kobiety:	7838	588	1535	98
w %	15,85	20,12	14,93	11,46

Źródło: Mały Rocznik Statystyczny GUS 2002

7.26 Na udział kobiet wiejskich we władzy znaczący wpływ ma ich sytuacja rodzinna. Najważniejsze przyczyny małego udziału kobiet we władzach to na ogół (Tryfan 1995)

- uznanie pierwszeństwa spraw rodziny;
- nadmiar obowiązków domowych;
- tradycyjne poglądy na rolę kobiet;
- niechęć do pełnienia tego rodzaju funkcji;
- brak wiary we własne siły;
- obawa przed konfliktem ze środowiskiem;
- lęk przed opinią społeczną;
- sprzeciw męża i innych członków rodziny;

7.27 Trzy pierwsze bariery składają się na tzw. syndrom roli rodzinnej kobiety. Wciąż funkcjonuje stereotyp, że miejsce kobiety jest w domu. Tradycyjnie kobietom przypisuje się role związane z prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci, uznawane są one przez to za mniej dyspozycyjne od mężczyzn. Panuje także przekonanie, że to mężczyźni posiadają większe predyspozycje do kierowania przedsiębiorstwem. Wyniki badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości potwierdzają, iż mężczyźni są bardziej przedsiębiorczy, operatywni, przebojowi, energiczni, odporni na stres, komunikatywni, skuteczni, mają twardszy charakter i zdolności do interesów. (por. B. Tryfan 1995).

7.28 Wśród organizacji społecznych, zawsze dużą rolę odgrywały koła gospodyń wiejskich, które zaczęły w Polsce powstawać prawie równoległe z zawiązywaniem się kółek rolniczych, tj od 1866 roku. Po II wojnie światowej zostały formalnie reaktywowane w 1957 roku i działają nieprzerwanie do dziś na rzecz kobiet wiejskich i ich rodzin. Zgodnie z regulaminem, członkiniami koła mogą być, na zasadach dobrowolności, wszystkie kobiety, którym odpowiada program działania KGW, i których charakter pracy zawodowej lub działalności społecznej związany jest ze środowiskiem wiejskim. Zdecydowaną większość członkiń Kół Gospodyń Wiejskich (KGW) stanowią rolniczki. Dużą grupę stanowią także nauczycielki, pracownice różnych zakładów pracy i

instytucji obsługujących wieś i rolnictwo, lekarki i pielęgniarki. [Grzebisz-Nowicka Z., 1995].

7.29 Przekształcenia polityczne, jakim podlega kraj od początku lat dziewięćdziesiątych, uzasadniają pytanie o rolę obywatelską kobiet wiejskich w nowych warunkach. Wnioski, jakie nasuwają się na podstawie badań opinii kobiet są w tym względzie dość jednoznaczne. Wśród badanych⁵⁴ odsetek respondentek uczestniczących w organizacjach społecznych, politycznych, samorządowych jest śladowy. W okresie poprzedzającym przemiany systemowe Koła Gospodyń Wiejskich były najbardziej powszechną organizacją skupiającą kobiety wiejskie. Większość KGW rozpadła się jednak i w badaniach zaledwie 2% respondentek jest z nimi związana. Jednocześnie prawie 23% wypowiada się, że dawniej KGW były bardzo aktywne i działalność ich dla kobiet wiejskich była znacząca. Miejsca w przestrzeni społecznej opuszczonego przez KGW nie zajęły dotychczas inne organizacje, związki zawodowe skupiają zaledwie ponad 4% respondentek, organizacje polityczne - poniżej 1 %.

7.30 Najważniejsze osiągnięcia Kół Gospodyń Wiejskich to:

- doradztwo na rzecz wsi;
- walka o równy udział kobiet we władzach;
- zdobywanie kwalifikacji zawodowych;
- organizacja letniego wypoczynku dzieci;
- przeciwdziałanie alkoholizmowi;
- profilaktyka domowa;
- poprawa infrastruktury technicznej;
- pomoc ubogim, itp.

7.31 Kobiety wiejskie rozwijając drobną przedsiębiorczość na wsi, mogą korzystać z dobrych wzorów z przeszłości. Przez wiele lat KGW mobilizowały do organizowania agroturystyki. Wystarczy przypomnieć inicjowane właśnie przez KGW konkursy na najlepszą wieś letniskową oraz działania propagujące estetyczny wygląd wsi i zagrody wiejskiej w konkursach na najlepszy ogródek kwiatowy czy warzywny. Organizowanie konkursów z reguły było połączone z doradztwem i szkoleniem. Koła gospodyń mają również tradycje w organizowaniu i upowszechnianiu amatorskiego ruchu artystycznego, kultywowaniu tradycji i miejscowego folkloru. Przy wielu z nich istnieją regionalne zespoły pieśni i tańca oraz grupy teatralne. Z myślą o turystach, organizuje się wiejskie imprezy okolicznościowe, np. dożynki, czy różnego rodzaju jarmarki oraz wystawy ludowego rękodzieła artystycznego.

7.32 Na podkreślenie zasługuje działalność KGW w dziedzinie dywersyfikacji produkcji rolniczej, jak zachęcanie kobiet do uprawiania mało znanych warzyw czy różnych kierunków produkcji drobiarskiej. Innym przykładem, z nie tak dalekiej przeszłości, świadczącym o przedsiębiorczości kobiet i patronackiej roli organizacji

⁵⁴ Badania przeprowadziła Barbara Tryfan na zbiorowości 300 wiejskich kobiet mieszkanek wsi w trzech gminach zlokalizowanych w różnych regionach Polski. Badania opinii prowadzone były w 2002 roku (szerzej w: Tryfan B. i inni, 2003)

kobiecej, są organizowane przez koła gospodyń wypożyczalnie sprzętu gospodarstwa domowego, odchowalnie drobiu lub punkty usługowe typu wiejska pralnia, magiel itp. W ciągu ostatnich paru lat wiele tego typu przedsięwzięć zostało zaniechanych m.in. z powodu niekorzystnych przepisów podatkowych, a także braku wsparcia organizacyjnego ze strony reformującej się administracji i instytucji samorządowych.

7.33 Można zadać pytanie, czy organizacje tego rodzaju są potrzebne, skoro te, które istniały praktycznie zanikły i nic nie powstało w ich miejsce. Odpowiedź na nie jest łatwa. Wydaje się, że na polskiej wsi brak jest organizacji pozarządowych, które mogłyby opierać swoją działalność na aktywności społeczności lokalnych. Powstanie takich organizacji miałyby jednak sens tylko wówczas, gdyby następowało to spontanicznie, w wyniku działań liderów potrafiących przez swoją działalność organizatorską odpowiedzieć na realne potrzeby mieszkańców wsi, gdyby ich potencjalni członkowie identyfikowali się z organizacją. W odniesieniu do kobiet powstaje dodatkowe pytanie, czy znacznie mniejsze ich uczestnictwo w życiu społecznym niż mężczyzn jest wyrazem dyskryminacji, czy braku chęci. Na to pytanie trudno jest obecnie odpowiedzieć bez pogłębionych badań socjologicznych.

G. NOWE TECHNOLOGIE INFORMACYJNE NA OBSZARACH WIEJSKICH

7.34 Na tempo kształtowania się społeczeństwa informacyjnego decydujący wpływ wywiera ekonomiczne, społeczne i kulturowe przygotowanie społeczeństwa do wykorzystania szans i możliwości stwarzanych przez co raz to nowocześniejsze technologie i techniki informacyjno-telekomunikacyjne.

7.35 We wrześniu 1995 roku w Warszawie odbyła się pierwsza konferencja „Internet w Polsce, dzięki której istnienie Internetu i jego możliwości zostały szerzej dostrzeżone przez opinię publiczną, a zwłaszcza środowisko komercyjne. W czerwcu 1996 roku TP S.A. uruchomiła dostęp do Internetu za pośrednictwem numeru 0 – 202122. Równocześnie zaczyna świadczyć usługi dostępu do Internetu łączami stałymi. Internet w coraz większym wymiarze zaczął być dostrzegany nie tylko jako źródło informacji, ale także jako narzędzie pracy, liczba użytkowników sieci zaczęła sukcesywnie wzrastać. Do Internetu podłącza się coraz więcej firm, pojawia się w nim coraz więcej serwisów informacyjnych. Obecnie w Polsce funkcjonują cztery sieci szkieletowe, czyli sieci szybkich łączy międzymiastowych obejmujących cały kraj. Zdecydowanie najwięcej węzłów dostępowych ma sieć TP S.A..

7.36 Praktycznie każdy, kto ma telefon, może mieć dostęp do Internetu pod warunkiem, że ma komputer z modemem. Jednak o powszechnym dostępie do Internetu, mówić jeszcze nie możemy. Na przeszkodzie stoją bariery techniczne lub finansowe. Lecz najważniejszą barierą stojącą na drodze do rozwoju Internetu w Polsce, a szczególnie na obszarach wiejskich jest bariera mentalna /świadomościowa. Świadomość znaczenia Internetu w środowisku wiejskim jest wciąż znikoma.

7.37 W przededniu wejścia Polski do Unii Europejskiej, mieszkańcy wsi potrzebują wiedzy o nowych technologiach, o tym jak sprzedąć swoje produkty i jak zdobywać informacje o rynku. Wszyscy mamy świadomość, że w dobie szybko zmieniającej się

rzeczywistości, w środowisku wirtualnym muszą nastąpić istotne przemiany także w sektorze agrobiznesu. Być może niektórzy nie widzą związku Internetu z gospodarstwem, z przedsiębiorstwem agrobiznesu lecz jest to tylko kwestią czasu, aby globalna sieć trafiła pod „przyszłowiowe strzechy”.

7.38 Dlatego podjęto badania ankietowe celem zbadania jak przedstawia się sytuacja w tym względzie na terenach wiejskich w porównaniu z większymi aglomeracjami. Badania ankietowe zostały przeprowadzone w marcu i kwietniu 2003 r., w trzech makroregionach Polski: na Podlasiu (wschód), na Mazowszu (centrum Polski) oraz w Wielkopolsce (zachód). Zebrano łącznie 360 ankiet, przeciętnie po 120 z każdego regionu.

7.39 Ankieta uwzględniała: płeć respondentów, miejsce zamieszkania, wiek, wykształcenie, aktualne zajęcie respondentów, posiadany dostęp do telekomunikacji, korzystanie z programów komputerowych, źródła informacji oraz dostęp do internetu i korzystanie z poczty elektronicznej.

7.40 Dostęp do Internetu jest coraz większy i wzrasta ciągle grono zainteresowanych nim osób. Główne powody korzystania z sieci Internetowej wskazane przez respondentów badań to przede wszystkim, szybka droga komunikacji za pomocą poczty elektronicznej, dostęp do informacji przydatnych w pracy i w szkole, oraz do realizacji celów osobistych. Korzystanie z tego medium jest uzależnione od możliwości dostępu do komputera i odpowiedniego łącza. Część użytkowników ma własny komputer (54,5%), inni mają dostęp do niego w pracy (37,8%), w szkole (28,2%), oraz modnych obecnie kawiarenkach internetowych (24,5).

7.41 Korzystanie z Internetu można również podzielić według płci. Internet w Polsce zdominowany jest przez mężczyzn (82%). Podobnie wygląda to w innych krajach Europy(80%). Wykształcenie odgrywa również dużą rolę w korzystaniu z sieci Internet. Wyniki dotyczące wykształcenia polskich użytkowników wskazują na dalszą dominację osób, które ukończyły studia wyższe, chociaż ich procentowy udział w 2002 roku (43%) zmalał w porównaniu z rokiem 1995 (77%).

7.42 Internauci to osoby pochodzące z większych miast (powyżej 50 tys. - 72.7%), natomiast na obszarach wiejskich jest ich zaledwie 5,7%. Z pewnością jest to związane z infrastrukturą telekomunikacyjną, która w mniejszych miejscowościach, oraz na wsiach nie jest wystarczająco rozwinięta. Ocenia się, że zarobki internautów to 1000-2000 zł netto, natomiast następną grupą są osoby o zarobkach większych niż 3500 zł netto. Średnie zarobki mogą wynikać z ich młodego wieku oraz z braku jeszcze zdobytego doświadczenia zawodowego. Ale co warte jest uwagi, są to osoby aktywne zawodowo – duża ich liczba albo podejmuje dodatkowe zajęcia, by dorobić do wynagrodzenia, albo pracuje na stałe w więcej niż jednej firmie.

7.43 Na obszarach wiejskich ciągle zdecydowanie najpopularniejszym źródłem informacji jest telewizja, a na drugim miejscu plasuje się prasa, kolejne miejsce zajmuje radio i na samym końcu internet.

7.44 Biorąc pod uwagę wybrane obszary zastosowań sieci Internet, na obszarach wiejskich największym zainteresowaniem cieszy się serwis (portal) informacyjny (97,3% - w tym 11% kobiet) oferujący w kolejności korzystania:

- wszelkiego typu reklamę (100% - w tym 23% kobiet);
- notowania cenowe, komentarze i analizy (72% - w tym 11% kobiet);
- aktualne informacje rynkowe, akty prawne (57% - w tym 13% kobiet);
- prasa ogólna (53% - w tym 34% kobiet)
- linie kredytowe dla rolnictwa (47% - w tym 7% kobiet).
- prasa specjalistyczna (21% - w tym 3% kobiet)
- krótko i średnio terminowe analizy i prognozy (11% - w tym 2% kobiet).

7.45 Wzrasta zainteresowanie bankowością elektroniczną (e-banking: z niecałe 2% w 2000 roku do 6,7 % w 2003 – w tym 11% kobiet) oraz handlem elektronicznym (e-commerce: z 6,7% w 2000 roku do 27,1% w 2003 roku – w tym 9% kobiet)

H. PODSUMOWANIE

- W przeszłości rozwój wsi utożsamiany był z rozwojem rolnictwa, które dawało zatrudnienie przeważającej liczbie jej mieszkańców. W warunkach, gdy wzrasta produktywność rolnictwa i wydajność zatrudnionych w nim osób, coraz mniejszy odsetek ludności pracuje tylko w tym sektorze. Przyszłość wiejskich społeczności w coraz mniejszym stopniu będzie zależeć od pracy w rolnictwie, potrzebne jest więc nowe spojrzenie na możliwości pracy i zatrudnienia w wiejskim środowisku, w tym również pracy kobiet. Na podstawie kształtowania się takich statystycznych wskaźników, jak zatrudnienie i stopa bezrobocia zauważa się ciągle wysoki udział ludności aktywnej zawodowo w grupie rolników, tam też jest najniższa stopa bezrobocia. Z kolei, najwyższe bezrobocie notuje się na wsi w grupie ludności nie posiadającej gospodarstw i są to zwykle byli pracownicy upadłego sektora państwowych gospodarstw rolnych. Problem jest szczególnie nasilony w regionach Polski Zachodniej i Północnej, tam gdzie skoncentrowana była własność państwowa w rolnictwie.
- W rolnictwie polskim kobiety odgrywały istotną rolę w niedalekiej przeszłości ze względu na częściowe lub całkowite odchodzenie mężczyzn do zawodów pozarolniczych (była to tzw. ludność dwu zawodowa lub zarobkująca poza rolnictwem w przemyśle ciężkim, transporcie, budownictwie). To zmuszało kobiety wiejskie do przejmowania wielu zadań wykonywanych zwykle przez mężczyzn. Z czasem nasilił się odpływ młodych kobiet, znajdujących zatrudnienie w przemyśle i różnego typu usługach poza wsią. Pociągnęło to za sobą zmiany w strukturze demograficznej ludności rolniczej, pogłębiło procesy starzenia się siły roboczej. Wystąpiła nierównowaga płci wśród ludności w wieku produkcyjnym – na wsi przeważali mężczyźni nie mogący znaleźć partnerki życiowej.

- Wprowadzenie nowego systemu ekonomicznego w latach dziewięćdziesiątych zahamowało odpływ siły roboczej z rolnictwa do innych działów gospodarki. Na wieś zaczęły powracać osoby zwalniane z upadających zakładów pracy w miastach.. W związku ze zmianami na rynku pracy, dużą skalą bezrobocia oraz powstaniem instytucjonalnej organizacji pośrednictwa pracy, pojawiły się również świadczenia, wypłacane osobom zarejestrowanym w Urzędach Pracy, z tytułu bezrobocia. Kobiety, pobierające takie świadczenie, to przeważnie osoby młode, do 35 roku życia. Znaczna część z nich po utraceniu prawa do zasiłku pozostaje na utrzymaniu rodziców, gdyż jako absolwentki bez doświadczenia zawodowego mają problemy ze znalezieniem pierwszej pracy.
- W ostatnich latach nasila się bezrobocie oraz maleje opłacalności produkcji rolnej. W tych warunkach niektóre kobiety zakładają własne małe przedsiębiorstwa handlowe, produkcyjne lub usługowe. Główną „szkołą biznesu” dla kobiet wiejskich jest poprzednie miejsce pracy, bądź własne gospodarstwo rolne. Są różne przykłady przedsiębiorczości wykonywanej przez kobiety: działalność rzemieślnicza, agroturystyka, przetwarzanie i sprzedaż produktów rolniczych. Taki charakter pracy jest atrakcyjny, szczególnie dla młodych kobiet, bowiem pozwala łączyć obowiązki zawodowe z pracą w domu i wychowaniem dzieci. Łączenie pracy w rolnictwie z pracą pozarolniczą umożliwia prowadzenie mniej dochodowych gospodarstw i zapobiega wyludnianiu się niektórych regionów a tym samym ekonomicznej i społecznej ich degradacji. Jeśli chodzi o motywy podejmowania inicjatyw gospodarczych przez kobiety na obszarach wiejskich, to znacząco przeważa tu chęć uzyskania dodatkowego dochodu. Poza tym, kobiety są bardziej narażone na utratę pracy niż mężczyźni w podobnych okolicznościach. Poza tym, kobiety są bardziej narażone na utratę pracy niż mężczyźni w podobnych okolicznościach.
- Największą barierą dla rozwoju nowoczesnych technologii komunikacyjnych (Internet) w Polsce, a na obszarach wiejskich w szczególności, jest bariera mentalna. Wśród ludności wiejskiej nadal brakuje zrozumienia co do tego, jak ważnym narzędziem staje się Internet. Pomimo to, dostęp do Internetu jest coraz szerszy, rośnie też zainteresowanie Internetem wśród coraz większej grupy osób. Według wyników badań przeprowadzonych w marcu i w kwietniu 2003 roku, najważniejsze powody korzystania z Internetu to: szybka komunikacja za pomocą poczty elektronicznej, dostęp do informacji potrzebnych w pracy i w szkole, oraz cele osobiste. Jeżeli chodzi o korzystanie z Internetu, znaczącą rolę w opisie zjawiska odgrywa kryterium płci. W Polsce z Internetu korzystają głównie mężczyźni (82 procent), co stawia Polskę na równi z innymi krajami europejskimi (80 procent). Na terenach wiejskich najbardziej rozpowszechnionym źródłem informacji pozostaje telewizja, drugie miejsce zajmuje prasa, na trzecim plasuje się radio, a Internet pojawia się dopiero na samym końcu.

- Jak wynika z ostatniego Powszechnego Narodowego Spisu Ludności oraz Narodowego Spisu Rolnego, w roku 2002 na obszarach wiejskich mieszkało około 7,3 miliona kobiet. Na obszarach wiejskich panuje równowaga z punktu widzenia kryterium płci. Populacja osób pracujących wyłącznie bądź przede wszystkim w gospodarstwie rolnym sięga 2 milionów osób, z czego 46 procent stanowią kobiety. Wraz ze wzrostem areалу gospodarstwa, odsetek kobiet pracujących w gospodarstwie systematycznie spada: podczas gdy w niewielkich gospodarstwach (1-2 ha) kobiety stanowią 50,2 procenta wszystkich pracowników, w gospodarstwach największych udział kobiet spada do zaledwie 36,5 procenta.
- W przypadku rolników indywidualnych uprawiających posiadaną ziemię na własny rachunek możemy mówić o radykalnym pogorszeniu sytuacji finansowej. W 1999 roku, 43,2 procenta gospodarstw na terenach miejskich oraz 66,2 procenta gospodarstw na obszarach wiejskich znajdowało się poniżej granicy minimum socjalnego, a 3,7 procenta gospodarstw na terenach miejskich oraz 12 procent gospodarstw domowych na obszarach wiejskich znajdowało się poniżej minimum egzystencji (Zegar, 2002). Mieszkańcy terenów wiejskich stanowią około 70 procent całkowitej populacji osób określanych jako skrajnie ubogie. W grupie rolników, 13,3 procenta osiąga dochody poniżej minimum egzystencji. Największa liczba gospodarstw domowych znajdujących się poniżej minimum egzystencji występuje w następujących województwach: świętokrzyskie (11,5 procenta), warmińsko-mazurskie (10,6 procenta), oraz podlaskie (10,3 procenta). W latach 90-tych ubiegłego wieku zaobserwowano zmiany dotyczące struktury źródeł dochodów osobistych w przypadku właścicieli gospodarstw rolnych. Udział dochodu osiąganego z działalności rolniczej zmalał na rzecz zarobków pochodzących spoza rolnictwa, natomiast zasiłki społeczne oraz emerytury i renty utrzymały się na tym samym poziomie lub wzrosły. Wraz z gwałtownym wzrostem bezrobocia na obszarach miejskich i coraz większą ilością siły roboczej na rynku pracy pojawiły się ograniczenia hamujące odpływ ludności z rolnictwa. Aktualnie problem obszarów wiejskich polega na tym, że jesteśmy zmuszeni wybierać pomiędzy przymusową migracją populacji od działalności rolniczej, coraz gorszą sytuacją na rynku pracy poza rolnictwem, bądź zgodą na wysokie ukryte bezrobocie w rolnictwie.

LITERATURA:

- Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski, Informacje i Opracowania Statystyczne – I kwartał 2001”, GUS 2002, Warszawa .
- Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski, Informacje i Opracowania Statystyczne – I kwartał 2002”, GUS 2003, Warszawa .
- Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski, Informacje i Opracowania Statystyczne – III kwartał 2002”, GUS 2003, Warszawa .
- Barbara Tryfan, Andrzej Rozner, Beata Piecek, 2003: Kobiety wiejskie wobec syndromu roli rodzinnej, zawodowej i obywatelskiej w procesie integracji europejskiej. Wyd. IRWiR PAN, Warszawa.
- Dyzma Gałaj: „Kobieta w rodzinie chłopskiej”. Wieś Współczesna 1965, nr 6.
- Grzebisz-Nowicka Z., 1995: Działalność organizacji Kół Gospodyń Wiejskich na rzecz kobiet i ich rodzin [w:] Sawicka J. (red.), 1995: Kobieta wiejska w Polsce – rodzina, praca, gospodarstwo. FAPA, Warszawa, s.148.
- Gutkowska K., Żelazna K., 1995: Kobieta wiejska w rodzinie i gospodarstwie domowym [w:] Sawicka J. (red.), 1995: Kobieta wiejska w Polsce – rodzina, praca, gospodarstwo. FAPA, Warszawa, ss.69, 72, 90-91.
- Kopaliński W., 1989: Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych. Wydanie XVI rozszerzone, wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa, s.261.
- Mały Rocznik Statystyczny GUS 2002, s.74.
- M.Parlińska. 2002. Dystrybucja informacji w wirtualnym środowisku. Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
- Sawicka J., 1998 (red.): Aktywizacja zawodowa kobiet wiejskich poprzez rozwój drobnej przedsiębiorczości. Tom I: Społeczno-kulturowe i ekonomiczne uwarunkowania przedsiębiorczości kobiet. SGGW, Warszawa.
- Sawicka J., 1998 (red.): Aktywizacja zawodowa kobiet wiejskich poprzez rozwój drobnej przedsiębiorczości. Tom II: Funkcjonowanie małych i średnich przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety. SGGW, Warszawa.
- Sawicka J. 2001. The role of rural women in agriculture and rural development in Poland. Electronic Journal of Polish Agricultural Universities, Economics, Volume 4, Issue 2. [<http://www.ejpau.media.pl/series/volume4/issue2/economics/art-01.html>].

Tryfan B., 1995: Kobieta wiejska i rodzina wobec zmian systemowych [w:] Sawicka J. (red.), 1995: Kobieta wiejska w Polsce – rodzina, praca, gospodarstwo. FAPA, Warszawa, ss.7-14.

8. KOLEJNY ETAP: REKOMENDACJE I ZALECENIA

A. WNIOSKI WYNIKAJĄCE Z RAPORTU

8.1 W opracowaniu określono najważniejsze obszary legislacji, na których występują różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, zaproponowano też kroki naprawcze do zastosowania w poszczególnych obszarach. Motyw przewodni związany ze stereotypowym postrzeganiem kobiet i mężczyzn odzwierciedla ograniczenia w rozwoju zawodowym kobiet, które to ograniczenia co prawda nie są częścią oficjalnych działań politycznych, ale mogą potencjalnie przyczyniać się do niższego statusu ekonomicznego kobiet, zmniejszając ich dostęp do zasobów gospodarczych. Dlatego też dwa rozdziały niniejszego opracowania poświęcono kwestii postrzegania roli kobiety w polskim społeczeństwie, natomiast pozostałe rozdziały omawiają szanse kobiet wchodzących na rynek pracy, przedsiębiorczość kobiet, różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w systemie emerytalnym, oraz perspektywy zawodowe w przypadku kobiet mieszkających na terenach wiejskich.

8.2 Poniżej przedstawiono najważniejsze ustalenia Raportu:

1. W ujęciu ogólnym, polska legislacja zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do pracy oraz szkolenia i awansu zawodowego, a także warunków zatrudnienia. Pomimo tego, obserwuje się wiele różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn (por. Ramka 8.1), które prawdopodobnie wynikają z tradycyjnego postrzegania roli kobiet, odpowiedzialnych za opiekę nad dziećmi, osobami starszymi i niepełnosprawnymi, oraz za zdobycie środków finansowych na utrzymanie rodziny.
2. Kobiety, zarówno pracujące jak i te pozostające bez zatrudnienia, reprezentują średnio wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni, poza tym, bezrobotne kobiety chętniej biorą udział w szkoleniach zawodowych.
3. Kobiety znajdują się w dużo gorszej sytuacji jeżeli chodzi o poziom osiągniętych dochodów, świadczenia emerytalne oraz perspektywy awansu zawodowego.
4. Wśród pracowników sektora publicznego wykonujących pracę o niskim statusie społecznym (edukacja, służba zdrowia, opieka społeczna) przeważają kobiety.
5. Poziom bezrobocia wśród mężczyzn przekroczył niedawno analogiczny wskaźnik dla kobiet, ale kobiety nadal przeważają w grupie długotrwałego bezrobocia. (por Ramka 8.2).
6. Chociaż prawo do korzystania z większości świadczeń mających w założeniu ułatwiać godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych przysługuje zarówno kobietom, jak i mężczyznom, w zdecydowanej większości przypadków korzystają z nich kobiety, ponieważ w dominującym modelu rodziny to właśnie na nie spada odpowiedzialność za pełnienie funkcji opiekuńczych.

7. Kobiety przejawiają wysoki poziom inicjatywy ekonomicznej, zarówno na obszarach miejskich, jak i wiejskich. Pomimo tego, na terenach miejskich liczba mężczyzn otwierających własne firmy jest ponad dwa razy większa od liczby kobiet, a na obszarach wiejskich mężczyźni prowadzący własną działalność gospodarczą są o 35 procent liczniejsi niż ma to miejsce w przypadku kobiet. W latach 1995-1998 liczba kobiet na terenach miejskich pracujących na własny rachunek wzrosła pięciokrotnie, ale nadal pozostaje dwa razy niższa od analogicznej liczby mężczyzn. Patrząc średnio, firmy prowadzone przez kobiety są nieco mniejsze od firm prowadzonych przez mężczyzn. Poza tym, kobiety najczęściej specjalizują się w handlu i usługach.
8. Zaobserwowano wzrost aktywności kobiet mieszkających na terenach wiejskich na rynku pracy, ale praca kobiet wiejskich jest wciąż uzależniona od tradycyjnego podziału obowiązków w gospodarstwie: kobiety są odpowiedzialne za opiekę nad rodziną, zarządzanie domowym budżetem i prace gospodarcze.
9. Udział kobiet we władzach publicznych i w procesie podejmowania decyzji jest nadal bardzo ograniczony, na stanowiskach związanych z podejmowaniem decyzji i sprawowaniem władzy w życiu politycznym i gospodarczym znajduje się bardzo niewiele kobiet.

Ramka 8.1: Niektóre obszary gospodarki, na których dochodzi do występowania różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn

- Poziom zatrudnienia wśród mężczyzn (50,8 procenta w roku 2002) wciąż jest wyższy, niż w przypadku kobiet (38,9 procenta).
- Liczba bezrobotnych mężczyzn nieznacznie przewyższa liczbę bezrobotnych kobiet, ale w przypadku długoterminowego bezrobocia liczba dotkniętych nim kobiet jest wyższa od liczby mężczyzn (45,5 procenta dla mężczyzn w porównaniu do 50,7 procenta dla kobiet).
- Nieobecność w pracy spowodowana chorobą pracownika w przypadku mężczyzn pociąga za sobą wyższe koszty dla pracodawcy, gdyż koszty zasiłku opiekuńczego na dzieci pokrywane są przez fundusze ubezpieczeniowe.
- Średnie wynagrodzenie w przypadku kobiet jest o około 20 procent niższe niż w przypadku mężczyzn.
- Wielkość świadczeń emerytalnych jest w przypadku kobiet o 30 procent niższa, co wynika z innego wieku emerytalnego dla kobiet (60 lat) i dla mężczyzn (65 lat), jak również z niższej podstawy wynagrodzenia oraz dłuższych okresów bezrobocia, jakie obserwuje się w przypadku kobiet.

Propozycje dalszych działań

8.3 Na podstawie danych przedstawionych w opracowaniu, autorzy przygotowali szereg zaleceń i rekomendacji do rozważenia przez prawodawców oraz samorządy lokalne i regionalne, a także listę sugerowanych działań w zakresie rozwoju społecznego, który znajduje się w polu zainteresowań organizacji pozarządowych, placówek edukacyjnych, organizacji i stowarzyszeń zawodowych, środków masowego przekazu oraz instytucji zajmujących się zwalczaniem ubóstwa.

1. W dziedzinie prawodawstwa proponuje się podjęcie następujących działań, zmierzających do upowszechnienia równego dostępu i równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu gospodarczym:

- Zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w celu zapewnienia tego samego poziomu świadczeń
 - Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia, co pozwoli kobietom na łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych
 - Wzrost poziomu dochodu osiąganego przez kobiety w okresie opieki nad dzieckiem z poziomu najniższego wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia związanego z uprzednio osiąganymi zarobkami kobiety
 - Włączenie okresu opieki nad chorym dzieckiem do podstawy naliczania świadczeń emerytalnych
 - Penalizacja praktyk dyskryminacyjnych przy zatrudnianiu
 - Wyznaczenie w działach kadr przedsiębiorstw prywatnych i państwowych osoby zajmującej się badaniem przypadków molestowania seksualnego w miejscu pracy.
2. Wspieranie zatrudniania kobiet i walka z ubóstwem obejmują następujące działania:
- Pożyczki i kredyty dla kobiet rozpoczynających działalność gospodarczą na własny rachunek jako rekompensata ograniczonego dostępu kobiet do rynku pracy
 - Oferta kształcenia ustawicznego adresowana do przedsiębiorczyń
 - Wspieranie rozwoju kobiecych organizacji i stowarzyszeń gospodarczych
 - Rozwój ośrodków informacyjnych i doradczych, zarówno dla kobiet aktywnych zawodowo jak i dla kobiet pozostających bez pracy
 - Tworzenie sieci placówek opiekuńczych dla dzieci i innych osób zależnych w rodzinie
 - Usługi edukacyjne i doradcze adresowane do kobiet pracujących w rolnictwie
 - Aktywizacja stowarzyszeń kobiecych działających na obszarach wiejskich.
3. W celu wyeliminowania z życia społecznego stereotypów mogących ograniczać stosowanie prawa dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn, należy rozważyć podjęcie następujących kroków:
- Usunięcie stereotypów ze szkolnych programów nauczania
 - Promowanie równego traktowania pracowników w miejscu pracy, bez względu na płeć
 - Aktywizacja organizacji pozarządowych i środków masowego przekazu w zakresie programów mających na celu popularyzację równego traktowania kobiet i mężczyzn
 - Rozwijanie świadomości w zakresie polityki przeciwdziałania molestowaniu oraz odnośnych środków karnych w placówkach edukacyjnych i w miejscu pracy.

8.4 Przedstawiona lista zaleceń i rekomendacji nie wyczerpuje całego zestawu warunków, jakie należałoby spełnić, aby wykorzenić stereotypy sprzyjające dyskryminacji kobiet w polskim społeczeństwie. Proponowane działania mogą jednak stanowić punkt wyjścia dla decydentów politycznych oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego starających się eliminować kolejne przeszkody na drodze poprawy sytuacji i potencjału ekonomicznego kobiet.

B. DOTYCHCZASOWE DOKONANIA I ICH KONSEKWENCJE

8.5 W grudniu 2003 roku Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn ogłosił rozpoczęcie drugiego etapu Krajowego Programu Działań na Rzecz Kobiet, przewidzianego na lata 2003-2005. Program jest rezultatem międzynarodowych zobowiązań Polski do realizacji zaleceń oraz wniosków wynikających z Deklaracji Pekinńskiej, która została przyjęta przez Rząd RP. Z oceny pierwszego etapu realizacji Programu (1997-2001) można wyciągnąć następujące wnioski:

- Nie zrealizowano dużej części zaplanowanych działań
- Działania, które zostały zrealizowane nie były monitorowane
- Samorządy regionalne nie wykonały zaplanowanych działań.

8.6 Drugi etap Programu został opracowany po podsumowaniu pierwszego etapu: stwierdzono, iż cel pierwszego etapu Programu, rozumiany jako promowanie równych praw kobiet i mężczyzn na rynku pracy, nie został osiągnięty, a niezbędne zmiany legislacyjne nie zostały przeprowadzone (por. Ramka 8.3). Konieczność przejścia do drugiego etapu realizacji Programu została potwierdzona przez wyniki badań prowadzonych przez instytucje akademickie i organizacje pozarządowe, obejmujących zagadnienia takie jak: standardy życia i warunki pracy kobiet i mężczyzn, udział kobiet i mężczyzn we władzach publicznych i procesie podejmowania decyzji; a także stereotypowe postrzeganie roli kobiety i mężczyzny w życiu społecznym.⁵⁵ W związku z tym, że nie zauważono postępów w zakresie eliminowania istniejących nierówności, po upływie sześciu lat realizacji Programu, 27 listopada 2001 roku Rada Ministrów powołała Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, na którym spoczywa odpowiedzialność za przygotowanie, wdrożenie i monitorowanie drugiego etapu Programu przewidzianego na lata 2003-05.

8.7 W nowej strategii zaprezentowanej przez Pełnomocnika podkreślono, że zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn jest w polskim prawie respektowana, a mimo to powszechne są przejawy dyskryminacji wobec kobiet, a zawodowe i społeczne problemy kobiet są z reguły spychane na margines. Trzeba też pamiętać, że reżim panujący przed przełomem 1989 roku nie zachęcał do dyskusji nad takimi problemami społecznymi jak przemoc w rodzinie czy molestowanie seksualne. Post-komunistyczne dziedzictwo publicznego negowania istnienia dewiacji społecznych, a także gorące debaty polityczne dekady lat 90-tych na temat konserwatywnego ustawodawstwa anty-aborcyjnego przyczyniły się do powstania atmosfery wrogości i niechęci w odniesieniu do kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn.

⁵⁵ Jak już wspomniano, tradycyjne stereotypy są rozpowszechniane przez środki masowego przekazu. Zwrócono uwagę na wizerunek kobiety popularyzowany przez media (Rozdział 7 Programu) ponieważ stwierdzono, że wśród członków zarządu wszystkich polskich stacji telewizyjnych nie ma ani jednej kobiety, a w nadawanych programach nie bierze się pod uwagę perspektywy równego statusu kobiet i mężczyzn. Potężny sektor prasowy (tak zwana prasa kobieca, publikowana w Polsce niemal wyłącznie przez zagraniczne koncerny medialne) promuje stereotypowy wizerunek kobiety zainteresowanej głównie opieką nad dziećmi, gotowaniem i światem mody. Połączone działanie środków masowego przekazu i decyzji politycznych umacniających konserwatywny model społeczeństwa patriarchalnego miało znaczący wpływ na wizerunek kobiet i ich role zawodowe.

8.8 W 2002 roku wprowadzono szereg zmian w polskim systemie prawnym zmierzających do upowszechnienia równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, należą tu między innymi:

- Nowe przepisy polskiego Kodeksu Pracy, zabraniające dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy oraz zachowania poniżającego pracowników.
- Nowa definicja przemocy wobec kobiet i dzieci, przedstawianej jako jeden z najbardziej palących problemów społecznych i priorytetowych zadań państwa.

8.9 Zmiany w legislacji odebrano jako znaczący sukces, ale proces wprowadzania nowych przepisów w życie od początku budził wiele wątpliwości. Na przykład ustawa mówiąca o zapobieganiu przemocy wobec kobiet i dzieci nie zawiera mechanizmów umożliwiających ochronę ofiar i odseparowanie ofiar od sprawcy. Zdaniem Pełnomocnika do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, najskuteczniejszy system pomocy dla ofiar tego rodzaju przestępstw zapewniają organizacje pozarządowe działające na tym polu. W latach 90-tych ubiegłego wieku, pogarszająca się sytuacja ekonomiczna kobiet w okresie transformacji spowodowała wzrost aktywności organizacji kobiecych opartych na zasadzie samopomocy. Aktualnie w Polsce działa około 300 kobiecych organizacji pozarządowych, utworzonych najczęściej jako reakcja na polityczną debatę w sprawie aborcji, a w późniejszym okresie inspirowanych przez Szczyt Pekijski ONZ.

8.10 Pełnomocnik podkreśla, że na przestrzeni ostatniej dekady pogorszył się dostęp kobiet do usług zdrowotnych. W latach 90-tych polski system służby zdrowia został poddany radykalnym przekształceniom, a niektóre z wprowadzonych zmian miały negatywny wpływ na zdrowie kobiet: liczba ośrodków zdrowia dla kobiet spadła o 50 procent, a konsekwencją ustawy o planowaniu rodziny i aborcji z 1993 roku był wzrost liczby samotnych matek.

Ramka 8.2: Przyczyny bezrobocia wśród kobiet

Według ustaleń Programu, u podstaw bezrobocia wśród kobiet w Polsce leżą zazwyczaj następujące przyczyny:

- Przy planowaniu redukcji zatrudnienia, przedsiębiorstwa z reguły wolą najpierw zwalniać kobiety.
- Wśród pracodawców panuje powszechnie opinia, jakoby kobiety były mniej dyspozycyjne czasowo.
- Kobiety częściej odchodzą na urlopy związane z opieką nad dzieckiem oraz osobami starszymi i niepełnosprawnymi, co w konsekwencji prowadzi do utraty kwalifikacji wśród kobiet-pracowników.
- Braki w zakresie zinstytucjonalizowanej opieki nad dzieckiem.

8.11 Coraz większe zrozumienie potrzeby szerszego udziału kobiet we władzach publicznych doprowadziło do tego, iż podczas ostatnich wyborów trzy duże partie polityczne wprowadziły minimalny próg 30 procent udziału kobiet-kandydatów na

listach wyborczych. W roku 1990 założono Parlamentarną Grupę Kobiet, zrzeszającą posłanki reprezentujące różne opcje i partie polityczne, z myślą o promowaniu równych szans dla kobiet i mężczyzn. W związku z potrzebą szerszego udziału kobiet we władzach publicznych i procesie podejmowania decyzji, Parlamentarna Grupa Kobiet dwukrotnie (w roku 1999 i 2000) usiłowała zainicjować działalność Parlamentarnej Komisji do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. W obu przypadkach wysiłki te zakończyły się niepowodzeniem, a obecnie w przygotowaniu znajduje się trzeci projekt ustawy w tej sprawie.

Ramka 8.3: Podsumowanie pierwszego etapu Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet

Podsumowując przebieg pierwszego etapu Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet, Pełnomocnik sformułował następujące wnioski:

- Jedną z ważnych przeszkód na drodze promowania i ochrony praw kobiet jest ograniczona wiedza pracowników administracji publicznej na temat międzynarodowych rozwiązań legislacyjnych dotyczących praw człowieka
- Niższy status kobiet na rynku pracy i w życiu publicznym wynika z głęboko zakorzenionych stereotypów społeczeństwa patriarchalnego, co w konsekwencji prowadzi do braku silnych protestów społecznych skierowanych przeciwko przemocy wobec kobiet i molestowaniu seksualnemu.

8.12 Badania opinii publicznej dowodzą, że Polacy zdecydowanie popierają zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i zawodowym, włączając w to udział kobiet we władzach publicznych (95,8 procenta), sprawowanie przez kobiety stanowisk kierowniczych (94,9 procenta), a także zrównanie wynagrodzeń (93,4 procenta). Praktyki dyskryminacyjne wobec kobiet zaobserwowało 32 procent mężczyzn i 50 procent kobiet-respondentów. Spośród wszystkich osób objętych badaniem, aż 92 procent uważa, że rząd powinien prowadzić bardziej skuteczną politykę w zakresie promowania równego statusu oraz szans kobiet i mężczyzn, a także w dziedzinie walki z przejawami dyskryminacji wobec kobiet.

C. ZAPLANOWANE DZIAŁANIA

8.13 W założeniu, Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet ma być realizowany przez rząd oraz władze lokalne i regionalne w porozumieniu z instytucjami badawczymi, organizacjami pozarządowymi, związkami zawodowymi i środkami masowego przekazu. Tego rodzaju partnerstwo dobrze wpisuje się w europejskie standardy dialogu społecznego. Ponieważ obecnie obowiązujące regulacje prawne nie gwarantują w stopniu zadowalającym przestrzegania równych praw dla kobiet i mężczyzn, Program wprowadza inne instrumenty wdrażania i monitorowania decyzji związanych z zapewnieniem równego dostępu oraz szans w sferze publicznej, a także w prywatnym sektorze gospodarczym. Realizacja Programu będzie wymagać włączenia tematyki równości osób obojga płci do projektów władz centralnych i regionalnych, oraz wspierania działalności organizacji pozarządowych, które starają się doprowadzić do poprawy sytuacji kobiet. Program ma być finansowany z budżetu władz centralnych i regionalnych, nie przewidziano żadnych dodatkowych źródeł finansowania

8.14 Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet składa się z dziewięciu rozdziałów, nawiązujących do rozmaitych obszarów działalności kobiet i mężczyzn. W każdym rozdziale jako punkt odniesienia zaprezentowano odnośne postanowienia Deklaracji Pekinńskiej oraz regulacje UE, opisano zadania krótko- i długoterminowe, oraz wykaz instytucji odpowiedzialnych za realizację poszczególnych zadań. Poniższe streszczenie Programu koncentruje się na rozdziałach szczególnie związanych z aktywnością ekonomiczną kobiet (por. Załącznik):

1. Prawa kobiet jako prawa człowieka
2. Aktywność ekonomiczna kobiet
3. Przemoc wobec kobiet
4. Zdrowie kobiet
5. Edukacja
6. Udział kobiet we władzach publicznych i w procesie podejmowania decyzji
7. Kobiety i środki masowego przekazu
8. Współpraca administracji rządowej z organizacjami pozarządowymi
9. Strategie badawcze i system zbierania danych.

D. PROGRAM JAKO ODPOWIEDŹ NA ZALECENIA I REKOMENDACJE

8.15 Kwestia zachowania równowagi finansowej może mieć negatywny wpływ na powodzenie realizacji Programu. Nie zapewniono żadnych dodatkowych środków na realizację założonych zadań, a władze krajowe i regionalne ponoszą odpowiedzialność za sfinansowanie nowych zadań z własnych środków budżetowych, co może być przeszkodą w odpowiednim zdefiniowaniu priorytetowych działań zmierzających do poprawy sytuacji w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn.

8.16 Raport Banku Światowego zawiera szereg zaleceń i rekomendacji, w Krajowym Programie Działań na Rzecz Kobiet uwzględniono kilka z nich, a inne zdefiniowano jako przedmiot dalszych badań. Na przykład w dziedzinie związanej z wizerunkiem kobiety popularyzowanym przez polskie środki masowego przekazu, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn poszedł jeszcze dalej niż raport Banku Światowego, zalecając konkretne rozwiązania, które nie były omawiane w niniejszym raporcie. Jedną z rekomendacji, dotyczącą zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, może zostać wprowadzona w życie w najbliższej przyszłości, zgodnie z niedawną propozycją Rządu, w ramach ustawy o wieku emerytalnym w przedziale 62-65 lat, zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn (Gazeta Wyborcza, 2003). W Tabeli 8.1 zebrano zalecenia i rekomendacje Banku Światowego wraz z aktualnym statusem ich realizacji.

Tabela 8.1: Zalecenia i rekomendacje Banku Światowego: aktualny stan realizacji

Zalecenia Banku Światowego	Przewidziane do realizacji w ramach Programu	Rekomendowane jako przedmiot dalszych badań	Nie uwzględnione w Programie
Zrównanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn oraz wprowadzenie elastycznych programów zatrudnienia		X	
Wzrost poziomu dochodów osiąganego przez kobiety w okresie opieki nad dzieckiem			X
Włączenie okresu opieki nad dzieckiem do podstawy naliczania świadczeń emerytalnych			X
Penalizacja praktyk dyskryminacyjnych przy zatrudnianiu		X	
Stworzenie w działach kadr stanowiska do rozpatrywania spraw związanych z molestowaniem seksualnym		X	
Specjalne pożyczki i kredyty adresowane do kobiet			X
Oferta kształcenia ustawicznego skierowana do kobiet	X		
Wspieranie rozwoju organizacji zrzeszających kobiety prowadzące działalność gospodarczą			X
Usługi doradcze i konsultingowe dla kobiet pracujących i pozostających bez zatrudnienia	X		
Rozwój placówek opieki instytucjonalnej nad dziećmi i osobami starszymi	X		
Usługi doradcze i edukacyjne dla kobiet prowadzących działalność rolniczą	X		
Aktywizacja stowarzyszeń kobiecych działających na obszarach wiejskich			X
Usunięcie z programów nauczania stereotypów społecznych	X		
Promowanie równego traktowania pracowników w miejscu pracy, bez względu na płeć		X	
Aktywizacja organizacji pozarządowych i środków masowego przekazu w zakresie programów mających na celu popularyzację równego traktowania kobiet i mężczyzn	X		
Rozwijanie świadomości w zakresie polityki przeciwdziałania molestowaniu oraz odnośnych środków karnych w placówkach edukacyjnych i w miejscu pracy	X		

LITERATURA

Główny Urząd Statystyczny (2003). Bezrobocie rejestrowane w pierwszym kwartale 2003 roku Dane i opracowania statystyczne, Warszawa.

Gazeta Wyborcza, 22 grudnia 2003, str. 6.

Krajowy Program Działań-II etap wdrożeniowy na lata 2003-2005
(http://www.rownystatus.gov.pl/ver_pl/r_program.h)

ZAŁĄCZNIK

A. KRAJOWY PROGRAM DZIAŁAŃ NA RZECZ Kobiet: NAJWAŻNIEJSZE CELE

1. Poniższe streszczenie Programu koncentruje się na tych rozdziałach, które są szczególnie związane z aktywnością ekonomiczną kobiet.

Prawa kobiet jako prawa człowieka

2. Promowanie i ochrona praw kobiet będzie realizowana przy pomocy następujących działań:

- Wdrażanie międzynarodowych instrumentów ochrony praw człowieka, w tym regulacji dotyczących wyrównywania szans kobiet i mężczyzn
- Uaktualnianie wykazu dokumentów i instrumentów uwzględniających ochronę praw kobiet
- Przeprowadzanie analizy realizowania w polskim prawie oraz praktyce jego stosowania zobowiązań wynikających z uregulowań międzynarodowych
- Upowszechnianie dokumentów oraz informacji poświęconych prawom kobiet
- Zgłaszanie akcesu Polski do międzynarodowych projektów i konwencji
- Ochrona praw mniejszości etnicznych i religijnych, włączając w to prawa imigrantek i uchodźczyń, a także przyjęcie jako jednej z podstaw ubiegania się o status uchodźcy w przypadku kobiet – faktu prześladowania (w kraju pochodzenia) ze względu na płeć
- Zapewnienie pełnego przestrzegania praw człowieka w odniesieniu do kobiet niepełnosprawnych, w szczególności przebywających w placówkach pomocy społecznej, rehabilitacyjnych i wychowawczych, zwłaszcza w zakresie ochrony przed przemocą i molestowaniem
- Eliminacja nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w prawie karnym, cywilnym, rodzinnym, pracy oraz w zakresie uprawnień emerytalnych i ubezpieczeniowych
- Monitorowanie respektowania zasady równości płci w orzecznictwie sądów
- Promowanie zasady równego traktowania obojga rodziców w zakresie pełnienia funkcji opiekuńczych i wychowawczych
- Upowszechnianie wiedzy na temat praw człowieka wśród pracowników służby cywilnej, wprowadzenie do zakresu tematycznego wymogów

kwalifikacyjnych na urzędnika służby cywilnej znajomości problematyki równego statusu płci

- Opracowanie i rozpowszechnianie materiałów informacyjnych ułatwiających kobietom poznanie międzynarodowych standardów i gwarancji prawnych ochrony przed dyskryminacją, umożliwiających składanie skarg i uzyskanie zadośćuczynienia.

Aktywność ekonomiczna kobiet

3. Planowane działania zmierzające do wyeliminowania dyskryminacji kobiet na rynku pracy obejmują następujące elementy:

- Egzekwowanie prawa w celu eliminowania dyskryminacji kobiet przy zatrudnianiu
- Likwidacja związanej z płcią segregacji i segmentacji na rynku pracy, jako przejawu pośredniej dyskryminacji kobiet poprzez: tworzenie programów mających na celu przełamywanie stereotypów w wyborze zawodu i rodzaju zatrudnienia przez kobiety i mężczyzn; promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych; zachęcanie kobiet do kariery w nietradycyjnych zawodach, szczególnie związanych z nauką i technologią
- Stymulowanie współpracy między Pełnomocnikiem Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn z organizacjami pracodawców i pracobiorców w zakresie analizy porównawczej kosztów zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz inicjowanie i propagowanie 'akcji pozytywnych' przeciwdziałających dyskryminacji kobiet w miejscu pracy
- Przeciwdziałanie bezrobociu i zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet poprzez organizowanie szkoleń i przekwalifikowań zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem długotrwale bezrobotnych, samotnych matek, niepełnosprawnych i mieszkanek terenów wiejskich; a także poszerzanie dostępu pracujących kobiet do efektywnych szkoleń zawodowych oraz usług doradczych i pośrednictwa pracy
- Wspieranie przedsiębiorczości kobiet, między innymi poprzez upowszechnianie wiedzy dotyczącej dostępu do pożyczek i kredytów
- Upowszechnianie opieki instytucjonalnej nad dziećmi i osobami niepełnosprawnymi, zwłaszcza dla grup najsłabszych finansowo; rozszerzanie udziału organizacji pozarządowych w tworzeniu i prowadzeniu placówek opiekuńczych i opiekuńczo-wychowawczych
- Ograniczenie nierejestrowanego (nielegalnego) zatrudnienia kobiet
- Przeciwdziałanie feminizacji ubóstwa poprzez: identyfikację grup szczególnego ryzyka; przygotowanie i wdrożenie programów poprawy sytuacji ekonomicznej kobiet zagrożonych wykluczeniem społecznym; oraz opracowanie zasad zmierzających do uelastycznienia i zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

Przemoc wobec kobiet

4. Przemoc wobec kobiet pozostaje w Polsce główną przyczyną (41 procent) rozwodów. Według szacunków organizacji pozarządowych, około 25-30 procent zamężnych kobiet doznaje przemocy fizycznej ze strony swoich partnerów. Kolejny problem stanowi wzrost zjawiska handlu kobietami i dziećmi. Dlatego też planowane działania w ramach Programu obejmują:

Przeprowadzenie zmian legislacyjnych w zakresie zmian obowiązujących przepisów dotyczących przemocy wobec kobiet

- Przygotowanie programów i procedur mających na celu przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy
- Utworzenie Funduszu Kompensacyjnego dla ofiar przemocy
- Organizowanie kampanii informacyjnych dotyczących zjawiska przemocy wobec kobiet oraz szkoleń na temat zabezpieczania siebie i innych osób przed przemocą
- Przeciwdziałanie handlowi kobietami i pomoc ofiarom przemocy związanej z eksploatacją prostytutki.

Zdrowie kobiet

5. Najważniejsze cele w dziedzinie zdrowia kobiet obejmują elementy takie jak:

- Zagwarantowanie dostępu do usług medycznych obejmujących wszystkie fazy życia kobiet
- Uwzględnianie zdrowotnych potrzeb kobiet w kształtowaniu polityki zdrowotnej państwa
- Polityka państwa w zakresie zdrowia reprodukcyjnego zgodna ze standardami nowoczesnej wiedzy medycznej i międzynarodowymi unormowaniami prawnymi.

Edukacja

6. Przewiduje się następujące działania w tym zakresie:

- Eliminowanie wszelkich form nierówności i dyskryminacji ze względu na płeć występujących w procesie wychowania i kształcenia
- Promowanie zasady równości kobiet i mężczyzn w programach nauczania oraz programach szkolenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Udział kobiet we władzach publicznych i procesie podejmowania decyzji

7. Należy dążyć do zapewnienia udziału kobiet we władzach publicznych i procesie podejmowania decyzji, włączając w to osiągnięcie równowagi płci w obsadzaniu kierowniczych stanowisk w jednostkach administracji publicznej, rządzie, sądownictwie oraz na listach kandydatów przedstawianych przez Polskę do organów i instytucji międzynarodowych, jak również w jednostkach gospodarczych i władzach szkół wyższych.

Kobiety i środki masowego przekazu

8. W ramach tego komponentu przewidziane są następujące kroki:
- Zagwarantowanie pełnego i równego uczestnictwa kobiet w procesie podejmowania decyzji w środkach masowego przekazu
 - Promocja zasady równości płci i niestereotypowego przedstawiania kobiet w środkach masowego przekazu
 - Edukacja w zakresie równości płci osób odpowiedzialnych i zatrudnionych w środkach masowego przekazu.

Współpraca administracji rządowej z organizacjami pozarządowymi

9. Powyższy cel będzie realizowany poprzez następujące działania:
- Stworzenie skutecznych mechanizmów współpracy administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi w zakresie poprawy sytuacji kobiet, włączając w to ustanowienie urzędu Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn przez wojewodów
 - Stworzenie mechanizmów udzielania finansowego i merytorycznego wsparcia organizacjom pozarządowym działającym na rzecz urzeczywistnienia zasady równości płci.

Strategie badawcze i system zbierania danych

10. Przy zbieraniu danych oraz w polskich badaniach statystycznych kryterium płci jest często pomijane. Główny Urząd Statystyczny stosunkowo niedawno włączył się w prace międzynarodowego projektu "Gender Statistics Website" i zaczął dostosowywać swój system zbierania danych do standardów Urzędu Statystycznego UE. Oprócz Głównego Urzędu Statystycznego, badania dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć prowadzą w Polsce organizacje pozarządowe i niektóre uczelnie. W ramach Programu przewidziano w tym zakresie doskonalenie systemu zbierania i analizowania danych pod kątem uwzględniania w nich kryterium płci, jak również upowszechnianie danych o sytuacji kobiet w różnych dziedzinach życia.