MAŁGORZATA ADAMCZYK, MAGDALENA JASZCZAK*

SYLWETKA KOBIET NA POLSKIM RYNKU PRACY

WPROWADZENIE

Kobiety, jak i mężczyźni na współczesnym rynku pracy zaczynają swoją aktywność zawodową od ukończenia 18 roku życia i kontynuują do osiągnięcia wieku emerytalnego – 67 lat, jednakże w zależności od indywidualnej sytuacji mogą rozpocząć swoją pierwszą pracę znacznie wcześniej.

Cykl życia zawodowego można podzielić na trzy fazy: wiek przedprodukcyjny, produkcyjny i poprodukcyjny. Celem rozważań jest ukazanie sylwetki kobiet w wieku produkcyjnym 18–67 lat. Niniejsze opracowanie zmierza do wskazania czynników, które ograniczają kobietom dostęp do rynku pracy oraz możliwości sprzyjających zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet na rynku pracy. Polski rynek pracy angażuje obecnie ponad 16 mln osób, w tym ponad 7 mln kobiet, które stanowią 44,7% w ogólnej liczbie pracujących¹. Według danych z marca 2015 r. stopa bezrobocia w Polsce wynosiła 11,7. W przeliczeniu na liczby jest to 1 mln 918,7 tys. osób, w tym 969 tys. kobiet².

Polacy są społeczeństwem jak na Europę młodym, coraz lepiej wykształconym i gotowym do podnoszenia swoich kwalifikacji. Sytuacja na rynku pracy ulega poprawie: więcej osób pracuje – zarówno na wsiach, jak i w miastach, poziom bezrobocia spada – także długotrwałego i wśród absolwentów³. Coraz mniej Polaków jest aktywnych na rynku pracy m.in. aktywnie poszukujących pracy, pracujących lub posiadających pracę, której nie wykonują na przykład z powodu choroby. Osoby pracujące to w większości mieszkańcy miast. Zwiększa się liczba pracujących kobiety. Ich liczba

* Studentki, członkinie Studenckiego Koła Naukowego „HRM”, Uniwersytet Łódzki.

¹ Na podstawie danych GUS za IV kwartał 2014 r.

² Na podstawie danych GUS za 2015 r.

³ K. Dreła, A. Kiernożycka-Sobejko, *Ekonomizacja rynku pracy w XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego Szczecin 2009, s. 155.

w ogóle pracujących rośnie szybciej niż mężczyzn. Polacy pracują głównie w sektorze prywatnym, częściej w sektorze usług, co jest charakterystyczne dla nowoczesnych gospodarek.

TENDENCJE ZMIAN SYTUACJI KOBIEŃ NA POLSKIM RYNKU PRACY

W ostatnich latach sytuacja kobiet ulega stopniowej zmianie. Jest to ściśle związane z przemianami współczesnego rynku pracy. Zmienia się nastawienie do pracy, która staje się centralnym elementem życia współczesnego człowieka, w istotny sposób wpływając na jego status i pozycję w strukturze społecznej. Często jest ona narzędziem samorealizacji. Niestety kobiety – w odróżnieniu od mężczyzn – wciąż jeszcze na drodze zawodowej napotykają na szereg dodatkowych barier, które zostały szczegółowo omówione w dalszej części tego opracowania.

Współczesna gospodarka, także polska, ewoluuje w kierunku gospodarki opartej na wiedzy. Przemianie ulega też charakter pracy, a tradycyjne sektory gospodarki ustępują miejsca usługom oraz nowoczesnym technologiom. Wymaga to ogromnego zaangażowania w uaktualnianie kwalifikacji zawodowych, co w przypadku kobiet posiadających małe dzieci, z uwagi na brak czasu lub problem z zapewnieniem im opieki, bywa utrudnione.

Powyższym zmianom towarzyszy uelastycznienie rynku pracy. Upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, takich jak: praca na niepełny etat, samozatrudnienie oraz uelastycznienie czasu czy miejsca pracy poprzez ruchomy czas pracy lub telepracę, jest szczególnie istotne z punktu widzenia kobiet, którym wciąż jeszcze w większym stopniu przypada w udziale wypełnianie obowiązków rodzinnych oraz wychowawczo-opiekuńczych. Elastyczne formy zatrudnienia ułatwiają łączenie opieki nad małymi dziećmi z pracą zawodową, np. poprzez umożliwienie rodzicom rozpoczynania pracy w takich godzinach, żeby bez przeszkód mogli odwieźć dziecko do przedszkola, czy wydłużenie okresu rozliczeniowego tak, by – gdy zajdzie potrzeba – istniała możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy i odpracowania opuszczonych godzin w innym, dogodnym terminie. Wciąż jednak dostępność tego typu rozwiązań jest niewystarczająca⁴.

START ZAWODOWY KOBIEŃ NA RYNKU PRACY

Kobiety mają trudny start zawodowy, który może wynikać z przyczyn charakterystycznych dla całej grupy młodych osób wchodzących na rynek pracy⁵.

⁴ M. Haponiuk, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, Instytut Obywatelski, Warszawa 2014, s. 3.

⁵ J. Auleytner, *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport końcowy*, Warszawa 2007, s. 10.

Lepsza pozycja na rynku pracy zależy od indywidualnych starań: zdobywanie doświadczeń zawodowych w drodze praktyki, chęci dostosowania kwalifikacji do wymogów rynku pracy, prezentowanie postaw sprzyjających mobilności zawodowej, edukacyjnej i przestrzennej. Mniejsza aktywność kobiet na rynku pracy może być związana z chęcią zrealizowania planów związanych z życiem rodzinnym⁶.

Stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Kobietom trudniej jest powrócić do pracy, zwłaszcza po dłuższej przerwie związanej z urlopem macierzyńskim bądź wychowawczym. W trudniejszej sytuacji są również kobiety poszukujące pracy po raz pierwszy⁷.

Płeć jest jedną z kluczowych cech stosowanych w analizie rynku pracy. Wiele zjawisk przedstawianych jest w podziale na mężczyzn i kobiety. Także indywidualne możliwości oraz decyzje pracowników i osób poszukujących pracy są uzależnione od płci. Kobiety często pracują w innych zawodach i branżach niż mężczyźni, mają inne wynagrodzenie i czas pracy. Zróżnicowanie to jest uwarunkowane także takimi cechami jak: wykształcenie, zaangażowanie w życie rodzinne czy nawet oczekiwania życiowe⁸.

Poziom aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn. W 2013 roku na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 554 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo kobiet – 1060 biernych zawodowo. Ludność bierna zawodowo jest znacznie sfeminizowana – ponad 61% tej populacji stanowią kobiety⁹.

WYOBRAŻENIA ROLI KOBIECY A JEJ POZYCJA W RZECZYWISTOŚCI

Na przełomie XX i XXI wieku można zaobserwować zjawisko *womenomics*. Ubiegłe stulecie to czas awansu kobiet, natomiast obecnie uwidaczniają się konsekwencje gospodarcze, społeczne i polityczne tego procesu. Wejście kobiet na rynek pracy określane jest mianem rewolucji gospodarczej¹⁰.

Pomimo występowania stereotypu kobiety strażniczki domowego ogniska, w krótkim czasie rola kobiety przekształciła się, a kobieta stała się współżywcicelką rodziny, a czasem nawet główną żywicielką. Kobiety, często zmuszane sytuacją, pokonują bariery i spełniają się w pracy dotąd zarezerwowanej dla mężczyzn. Służą im

⁶ *Ibidem*, s. 11.

⁷ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Raport: Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2013 roku, Warszawa 2014.

⁸ GUS, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2014, Warszawa 2014, s. 2.

⁹ *Ibidem*, s. 3.

¹⁰ A. Maitland, A. Wittenberg-Cox, *Kobiety i ich wpływ na biznes. Nowa rewolucja gospodarcza*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 27.

do tego umiejętność szybkiego nabycia niezbędnych zdolności, czyli przystosowania się do sytuacji.

Współczesność wykreowała wizerunek superwomen – kobiety doskonałej. Dążenia do sprostania temu ideałowi mogą skończyć się porażką wielowymiarową, dlatego tak ważne jest wyznawanie przyjętego systemu wartości. Ponadto w społeczeństwie panuje przeświadczenie o konieczności pełnienia przez kobietę i mężczyznę głównie tradycyjnych ról związanych z płcią. Zatem od płci żeńskiej oczekuje się zajęcia domem i dziećmi, wspierania męża w karierze zawodowej, a jednocześnie rezygnacji z własnych aspiracji¹¹.

NAJCZĘSTSZY WYBÓR KOBIEC

Na wybór zawodu wykonywanego przez płć żeńską często ma wpływ wiele różnych czynników. Każda kobieta w zależności od sytuacji decyduje się na wykonywanie innego zawodu. Nie zawsze wykonywany zawód idzie w parze ze zdobytym wykształceniem. Analizując dane dostępne z 2013 roku możemy dojść do wniosku, że kobiety najczęściej wykonywały prace w zawodach należących do grup: pracownicy biurowi, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz specjaliści. W 2013 roku w każdej z nich kobiety stanowiły około 64% ogółu pracujących. Najmniej kobiet pracowało w grupach zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (mniej niż 14%)¹².

Do najbardziej sfeminizowanych sekcji gospodarki narodowej należą: opieka zdrowotna i pomoc społeczna i edukacja, w których kobiety stanowiły ok. 8 na 10 pracujących. Wysoki odsetek kobiet charakteryzuje też sekcje: zakwaterowanie i gastronomia oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (190 kobiet na 100 mężczyzn). Natomiast w budownictwie i górnictwie rzadziej niż co dziesiąty pracownik jest kobietą.

Mężczyźni pracują w tygodniu przeciętnie o ponad 4 godziny dłużej niż kobiety. Wynika to przede wszystkim z tego, że dwa razy wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze czasu¹³.

Obserwując aktywność zawodową i wskaźnik zatrudnienia można zauważyć znaczące rozbieżności w sytuacji kobiet i mężczyzn spowodowane stroną podażową i popytową rynku pracy. O skłonności do pracy zawodowej kobiet decydują takie czynniki jak: zakres akceptacji tradycyjnej roli społecznej w rodzinie, wykształcenie, posiadanie i wiek dzieci czy możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę¹⁴.

¹¹ A. Krysztofek, A. Przybyłka, *Zarządzanie i rynek pracy*, Wydawnictwo AT, Kraków 2014, s. 255–256.

¹² *Ibidem*, s. 9.

¹³ *Ibidem*, s. 9.

¹⁴ A. Krysztofek, A. Przybyłka, *Zarządzanie i rynek...*, s. 253–254.

WYNAGRODZENIE KOBIEŃ A MĘŻCZYZN

Przeciętne wynagrodzenie kobiet jest niższe niż wynagrodzenie mężczyzn – w październiku 2012 roku różnica ta wyniosła ponad 700 zł. Mężczyźni osiągnęli wynagrodzenie o 9% (czyli o 355,81 zł) wyższe od średniego w skali kraju, natomiast kobiety – o 9% (355,22 zł) niższe. W konsekwencji oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie kobiet było o około 17% niższe niż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn (w 2010 roku – 15%, a w 2008 roku – 23% niższe)¹⁵.

Największe różnice na niekorzyść kobiet występowały w grupach robotniczych oraz wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Płace kobiet były niewiele niższe niż mężczyzn w grupie pracowników biurowych. Dane GUS z lat 2004 i 2010, mimo że wskazują na zmniejszanie się różnic w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn ogółem, nie oznaczają występowania jednej tendencji. W niektórych grupach relacje płac kobiet do płac mężczyzn się pogorszyły, a w kilku poprawiły. Poprawa nastąpiła głównie na stanowiskach nierobotniczych, tj. technicy i średni personel, specjaliści, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, pracownicy usług i sprzedawcy. Może to świadczyć, że coraz większy wpływ na wysokość wynagrodzeń kobiet ma charakter pracy, a nie płeć. W największym stopniu pogorszeniu uległy wynagrodzenia kobiet w odniesieniu do wynagrodzeń mężczyzn w grupie pracownicy przy pracach prostych, w grupie rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy oraz w grupie operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Według danych Eurostatu z 2011 r. kobiety w Polsce zarabiały o 4,5% mniej od mężczyzn. Było to wyraźnie mniej niż średnia dla wszystkich krajów członkowskich UE, która wynosiła 16,2%. Przeciętne wynagrodzenie za pracę samo w sobie nie oddaje zróżnicowania płac. W rzeczywistości odsetek osób pobierających co najwyżej przeciętne wynagrodzenie w 2004 r. i w 2010 r. wynosił ponad 2/3 pracowników (odpowiednio 65,4 oraz 64,7%)¹⁶.

Tabela 1. Poziom wynagrodzeń w kobiecych zawodach

Poziom wynagrodzeń w kobiecych zawodach		
Zawód	najniższe	najwyższe
Gospoia	1310	2560
Sekretarka/asystentka	1750	2900
Opiekunka	1550	2750
Nauczycielka	1750	2700
Pielęgniarka/położna	1300	2220
Kosmetyczka	1500	2700

ŹRÓDŁO: oprac. własne na podstawie danych GUS.

¹⁵ *Ibidem*, s. 14.

¹⁶ W.S. Zgliczyński, *Wynagrodzenia w Polsce w latach 2014–2012*, www.bas.sejm.gov.pl, s. 107 [dostęp: 1.05.2015].

Tabele 1 obrazuje poziom wynagrodzeń w zawodach najczęściej wybieranych przez kobiety. Zestawione zostały płace minimalne i maksymalne, jednakże nie są to sztywne przedziały. W zależności od województwa i osiągniętego wykształcenia mogą ulegać zmianie.

FEMINIZACJA W POLSCE

Wskaźnik feminizacji (współczynnik feminizacji) określa, ile kobiet w danym społeczeństwie przypada na określoną liczbę mężczyzn, czyli najczęściej – określa liczbę kobiet na 100 mężczyzn.

W krajach słabo rozwiniętych jest zdecydowanie niższy niż w wysoko rozwiniętych.

W Polsce wynosi on 106,5. Najbardziej sfeminizowanym regionem w Polsce jest Łódź (ze względu na liczne zakłady włókiennicze); tam współczynnik feminizacji wynosi 118 kobiet na 100 mężczyzn.

W zależności od zawodu feminizacja na rynku pracy przybiera różne wielkości. Można wyróżnić zawody zdecydowanie, umiarkowanie i słabo sfeminizowane. Do pierwszej grupy możemy zaliczyć m.in. nauczycielki, fryzjerki, pielęgniarki, sekretarki, gosposie, kosmetyczki. Druga grupa składa się z prawników, lekarzy, młynarzy, księgowych. Do trzeciej zaś należą kierowcy, górnicy, robotnicy drogowi, kominiarze, hydraulicy, mechanicy samochodowi.

BARIERY WOBEC KOBIET NA RYNKU PRACY

Szczególną grupę na rynku pracy stanowią kobiety, którym szczególnie trudno jest znaleźć stałe zatrudnienie i pozostać aktywnymi zawodowo. Płeć żeńska to część społeczeństwa narażona na dyskryminację różnego rodzaju:

- ♦ bezpośrednią – uprzedzenia pracodawcy, współpracowników, klientów;
- ♦ na skutek niedoskonałej informacji na rynku – kierowanie się stereotypami, nie zaś indywidualnymi cechami jednostki;
- ♦ związaną siłą rynkową podmiotów rynkowych¹⁷.

Do podstawowych barier w pracy zawodowej kobiet należy konflikt praca–rodzina, gdyż często zmuszane do łączenia ról rodzinnej i zawodowej popadają w nadmierne obciążenie psychiczne i fizyczne.

W dzisiejszych przedsiębiorstwach kobiety czasem stanowią mniejszość, co dodatkowo może wywierać presję na wykazywanie swoich kompetencji. Ich nie-

¹⁷ J. Działo, *Rekomendacje dotyczące działań powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy. Od bezrobocia do zatrudnienia*, Łódź 2011, s. 65.

powodzenia są łatwiej zauważane. Kobiety są narażone na zainteresowanie seksualne przełożonych. Zastraszane, bojąc się utraty pracy, nie potrafią poradzić sobie z tym problemem.

Częstym argumentem podnoszonym przez pracodawców przeciwko zatrudnieniu kobiet jest obawa przed nadużywaniem uprawnień przysługujących kobietom w ciąży, a następnie młodym matkom. Jest to błędne rozumowanie, ponieważ w świetle ostatnich badań można zauważyć, że małżeństwo traci na znaczeniu jako forma współżycia na rzecz nieformalnych związków i zawierane jest w coraz późniejszym wieku. Taki stan rzeczy prowadzi do opóźnienia momentu urodzenia pierwszego dziecka, w kolejnym etapie – do ograniczania się do jednego lub najwyżej dwojga dzieci¹⁸. Coraz częściej zauważa się przypadki rezygnacji z dziecka w ogóle, czyli tzw. bezdzietności z wyboru, co znajduje swój wyraz w spadku liczby dzieci rodzonych przez coraz starsze kobiety.

MOBBING WOBEC KOBIEC

Obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia wynika z przepisów konstytucyjnych (art. 33) oraz ogólnych zasad prawa pracy (art. 11² i 11³ k.p.). W wielu zakładach pracy nie są przestrzegane te przepisy, co prowadzi do zjawiska mobbingu. Stosować można go zarówno w stosunku do kobiet jak i mężczyzn, niestety najczęściej to kobiety są ofiarami mobbingu. Może się on przejawiać w tyranizowaniu czy też nękanii pracownika. Mobbing jest rodzajem terroru psychicznego, stosowanym przez jedną lub kilka osób przeciwko przeważnie jednej osobie. Trwa wiele miesięcy, jest sytuacją powtarzalną, a osoba mobbowana pozbawiona jest możliwości obrony. Mobbing jako zjawisko patologiczne powtarza się systematycznie i występuje od wielu lat w zakładach pracy. Jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera (osoby, która stosuje zachowania mobbingowe). Same akty przemocy fizycznej nie stanowią natomiast istoty mobbingu.

Mobbing może być stosowany jako czynny i bierny. Mobbing czynny można określić jako obarczanie zbyt dużą odpowiedzialnością pracownika przy jednoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji, co powoduje poczucie zagrożenia u pracownika. Mobbing bierny, to powtarzający się stan lekceważenia pracownika np. poprzez niewydawanie mu poleceń¹⁹.

Zarzuty nierównego traktowania pracowników najczęściej dotyczą dyskryminacji ze względu na wiek, stan zdrowia i niepełnosprawność, wymiar czasu pracy,

¹⁸ K. Dreła, A. Kiernożycka-Sobejko, *Ekonomizacja rynku pracy w XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009, s. 23.

¹⁹ www.mobbing-dyskryminacja.pl/mobbing.html [dostęp: 01.05.2015 r.].

przynależność związkową, w mniejszym stopniu ze względu na płeć. Do najczęstszych przejawów dyskryminacji – w ocenie skarżących – należy zaliczyć niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia, zaś w dalszej kolejności wymieniane jest pomijanie przy awansowaniu oraz typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe²⁰.

W wyniku kontroli przeprowadzonej w jednym z wydawnictw w Warszawie ujawniono przypadek dyskryminowania pracownicy ze względu na płeć i wiek. Niedozwolone działanie pracodawcy polegało na nieprzyznaniu skarżącej podwyżki wynagrodzenia za pracę, jako jedynej osobie z listy ustalonej przez organizacje związkowe i radę pracowniczą. Na podstawie ustaleń z kontroli inspektor pracy zobowiązał pracodawcę m.in. do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu. Poza tym inspektor pracy pouczył skarżącą o możliwości dochodzenia od pracodawcy odszkodowania na drodze postępowania przed sądem pracy. Pracodawca realizując wystąpienie pokontrolne przyznał pracownicy podwyżkę wynagrodzenia. Ponadto poinformował wszystkich pracowników o niedopuszczalności stosowania dyskryminacji ze względu na płeć i wiek oraz zobowiązał pracowników do niezwłocznego przekazywania informacji na temat wszelkich przejawów dyskryminowania pracowników, celem ich wyeliminowania²¹.

ORGANIZACJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ KOBIET

W Polsce w celu ochrony praw kobiet powstało wiele organizacji. Różnią się od siebie w zakresie realizacji założeń statutowych, jednakże wszystkie za główny swój cel postawiły sobie troskę o ich dobro. Wyróżniamy organizacje zajmujące się m.in. walką o legalizację aborcji (Stowarzyszenie Same o Sobie S.O.S), organizację manifestacji Dnia Kobiet (Stowarzyszenie 8 Marca), a przede wszystkim takie, które swoją działalność skupiają szczególnie na ochronie i przeciwdziałaniu dyskryminacji kobiet na rynku pracy (Centrum Praw Kobiet, Warszawskie Centrum Kobiet).

Warszawskie Centrum Kobiet jest nowoczesnym ośrodkiem, w którym można ukończyć kurs zawodowy, znaleźć wsparcie w poszukiwaniu pracy, nauczyć się jak jej szukać, uzyskać porady prawnika i doradcy personalnego, skorzystać z dostępu do Internetu i sprzętu biurowego. Centrum swoją działalność kieruje do kobiet znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i potrzebujących wsparcia²².

²⁰ Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Raport: Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Mobbing w środowisku pracy, Warszawa 2005 r. s. 13.

²¹ Raport: Równe traktowanie kobiet..., s. 16.

²² www.centrumkobiet.edu.pl [dostęp: 01.05.2015 r.].

MIGRACJA JAKO FORMA BUNTU PRZECIWKO BARIEROM NAPOTYKANYM PRZEZ KOBIETY

Podjęcie decyzji o migracji jest wyzwaniem dla każdego człowieka. Nie jest podejmowana pod wpływem chwili, a jest wynikiem gruntownego, długotrwałego przemyślenia. Składa się na to wiele czynników, przy czym należy zauważyć, że kobietom dużo trudniej podjąć taką decyzję. Na ten wybór oddziałują m.in. następujące czynniki:

- ♦ wysoka stopa bezrobocia, a co za tym idzie brak zatrudnienia lub niskie szanse na awans, podwyżkę lub znalezienie lepszego zatrudnienia,
- ♦ wysokość wynagrodzenia, czyli niedopasowanie wysokości wynagrodzenia do oczekiwań lub włożonego wkładu pracy,
- ♦ wysokie koszty utrzymania,
- ♦ kwestie polityczne,
- ♦ konflikty społeczne,
- ♦ brak możliwości rozwoju.

Do pracy wyjeżdżają zasadniczo ludzie młodzi między 18 a 34 rokiem życia, bezdzietni, przeważają wśród nich mężczyźni, stanowiąc ok 60%. Jednakże 40% migrujących stanowią kobiety²³.

PROGNOZY DOTYCZĄCE KOBIET NA RYNKU PRACY

Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych Ministerstwa Gospodarki i Pracy zaprezentował wynik swoich analiz w dokumencie pod tytułem *Projekcja rynku pracy na lata 2004–2020*. Dane wykorzystane przy realizacji projektu pochodziły z Głównego Urzędu Statystycznego. Projekt opisuje zmiany zachodzące na rynku pracy w Polsce. Możemy zaobserwować ogólną tendencję wzrostu zatrudnienia kobiet na rynku pracy.

Sytuacja kobiet na rynku pracy jest uzależniona od przynależności do danej grupy wiekowej. Wyróżniamy cztery grupy. Analizując dane przedstawione w projekcie dotyczące pierwszej grupy wiekowej 15–24 można stwierdzić, że w 2020 ogólny udział w populacji spadnie i będzie wynosił 1805 tys. Liczba pracujących nieznacznie spadnie, ponieważ z poziomu 595 tys. w 2015 r. do 520 tys. w 2020 r. Pozytywnym zjawiskiem jest obserwowany spadek bezrobocia z poziomu 27,9 w 2015 r. do 24,9 w 2020 r.

W kolejnej grupie wiekowej 25–54 sytuacja przedstawia się następująco: wyróżniamy niewielki wzrost liczby pracujących – z 5641 tys. w 2015 r. do 5 870 tys.

²³ K. Drela, A. Kiernożycka-Sobejko, *Ekonomizacja rynku...*, s. 45–54.

w 2020 r. Tak jak w powyższej grupie możemy zauważyć spadek bezrobocia z 10,7 w 2015 r. do 9,8 w 2020 r.

W trzeciej grupie wiekowej 55–64 liczba pracujących spada z 623 tys. w 2015 r. do 580 tys. w 2020 r. Poziom bezrobocia wzrósł z 6,9 w 2015 r. do 7,4 w 2020 r.

W ostatniej analizowanej przez nas grupie wiekowej 65+ liczba pracujących rośnie z 138 tys. w 2015 r. do 166 tys. w 2020 r., przy jednoczesnym wzroście poziomu bezrobocia z 3,4 w 2015 r. do 3,8 w 2020 r.

W dwóch pierwszych grupach, 15–24 i 25–54, możemy zauważyć spadek poziomu bezrobocia, jednakże w grupie 15–24 zauważalny jest spadek liczby pracujących, a w grupie 25–54 wzrost liczby osób pracujących. Możemy to wytłumaczyć wejściem na rynek pracy niżej demograficznego. W grupie 55–64 i 65+ zauważamy wzrost bezrobocia, z tym, że w grupie 55–64 liczba osób zatrudnionych spada, a w grupie 65+ rośnie. Analizując ogólną sytuację kobiet zbiorczo w grupie wiekowej 15–64 możemy zaobserwować następujące tendencje: wzrost poziomu liczby osób pracujących z 6859 tys. w 2015 r. do poziomu 6970 tys. w 2020 r. Jest to nieznaczny, ale istotny wzrost. Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest spadek poziomu bezrobocia z 12,2 w 2015 r. do 10,9 w 2020 r.

PODSUMOWANIE

Różnica w zatrudnieniu grup kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym wynosi ok. 10%. Podejmowanie aktywności zawodowej nie powoduje jednoczesnego otrzymania zatrudnienia, co dodatkowo generuje trudności kobiet na rynku pracy. Jednak coraz więcej osób płci żeńskiej podejmuje wyzwania kariery zawodowej i zastępuje mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Z początku dla przedsiębiorstwa może wydawać się to nie lada ryzykiem, lecz natura kobiety sprzyja podejmowaniu odważnych decyzji²⁴.

W literaturze przedmiotu zaczęto zwracać szczególną uwagę na fakt, że „firmy muszą stać się na tyle atrakcyjne w oczach kobiet, żeby czuły się one zmotywowane i zainspirowane, aby w nich pozostać”²⁵. Stanowi to sygnał, że już nie tylko kobiety działają na rzecz poprawy warunków życia kobiet, ale całe społeczeństwo pragnie włączenia przedstawiciela płci żeńskiej do grona pełnoprawnych kandydatów na rynku pracy. W planowaniu tej strategii ważne jest, aby nie faworyzować jednej z grup lecz założyć integrację obu płci. Należy pamiętać, że współpraca kobiet i mężczyzn to szansa uzupełnienia potencjału oraz cech charakterystycznych dla istoty męskiej i żeńskiej.

Na współczesnym rynku coraz więcej pomysłów kobiet zostaje wdrożonych w życie, a ich realizacja prowadzi do sukcesu przedsiębiorstwa. Partycypacja kobiet

²⁴ A. Krysztofek, A. Przybyłka, *Zarządzanie i rynek...*, s. 255–256.

²⁵ A. Wittenberg-Cox, A. Maitland, *Kobiet i ich wpływ na biznes...*, s. 37.

staje się motorem napędowym organizacji. Zdolność do wykonywania kilku obowiązków jednocześnie, łatwego przewidywania sytuacji oraz innowacyjnego połączenia wiedzy z umiejętnościami stanowi o przewadze kobiet na rynku pracy. Bardzo ważne jest dostrzeżenie znaczenia płci żeńskiej przez pracodawców, gdyż tkwi w niej potencjał społeczny i gospodarczy²⁶.

BIBLIOGRAFIA

- Auleytner J., *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport końcowy*, Warszawa 2007.
- Drela K., Kiernożycka-Sobejko A., *Ekonomizacja rynku pracy w XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe Unii Szczecińskiego, Szczecin 2009.
- Działo J., *Rekomendacje dotyczące działań powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy. Od bezrobocia do zatrudnienia*, Łódź 2011.
- Haponiuk M., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, Instytut Obywatelski, Warszawa 2014.
- Krysztofek A., Przybyłka A., *Zarządzanie i rynek pracy*, Wydawnictwo AT, Kraków, 2014.
- Maitland A., Wittenberg-Cox A., *Kobiety i ich wpływ na biznes. Nowa rewolucja gospodarcza*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki Raport: Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2013 roku, Warszawa 2014.
- Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Raport: Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Mobbing w środowisku pracy, Warszawa 2005.

Źródła internetowe

- Zgliczyński W., *Wynagrodzenia w Polsce w latach 2014–2012*, www.bas.sejm.gov.pl
- www.bas.sejm.gov.pl
- www.centrumkobiet.edu.pl
- www.mobbing-dyskryminacja.pl

²⁶ A. Krysztofek, A. Przybyłka, *Zarządzanie...*, s. 257.