

Zarządzanie

Sytuacja kobiet na rynku pracy

Wybrane aspekty

Dorota Witkowska

Krzysztof Kompa

Aleksandra Matuszewska-Janica



Sytuacja kobiet na rynku pracy

Wybrane aspekty



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Zarządzanie

Sytuacja kobiet na rynku pracy

Wybrane aspekty

Dorota Witkowska

Krzysztof Kompa

Aleksandra Matuszewska-Janica

Dorota Witkowska – Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania
Katedra Finansów i Strategii Przedsiębiorstwa, 90-237 Łódź, ul. Matejki 22/26

Krzysztof Kompa – Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania
Katedra Finansów i Strategii Przedsiębiorstwa (w granie 2015/17/B/HS4/00930)
90-237 Łódź, ul. Matejki 22/26

Aleksandra Matuszewska-Janica – Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
Wydział Zastosowań Informatyki i Matematyki, Katedra Ekonometrii i Statystyki
02-776 Warszawa, ul. Nowoursynowska 159

RECENZENT

Barbara Liberda

REDAKTOR INICJUJĄCY

Monika Borowczyk

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Aleksandra Urzędowska

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI

Katarzyna Turkowska

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Depositphotos.com/lucidwaters

Praca powstała w wyniku realizacji projektu badawczego nr 2015/17/B/HS4/00930
„Zmiana pozycji kobiet na rynku pracy. Analiza sytuacji w Polsce na tle Unii Europejskiej
w latach 2002–2014” finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki

© Copyright by Authors, Łódź 2019

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2019

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.08938.18.0.K

Ark. wyd. 14,0; ark. druk. 14,0

ISBN 978-83-8142-514-8
e-ISBN 978-83-8142-515-5

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: księgarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63

Spis treści

Wstęp (D. Witkowska)	9
Wprowadzenie (D. Witkowska)	13
1. Zmiana społecznej pozycji kobiet	15
2. Współczesne przejawy dyskryminacji	18
3. Monitorowanie sytuacji na rynku pracy i płac	20
 Rozdział I	
Kobiety na rynku pracy (D. Witkowska, A. Matuszewska-Janica)	25
1.1. Aktywność zawodowa kobiet	26
1.1.1. Zatrudnienie i bezrobocie w Unii Europejskiej w latach 2002–2014	28
1.1.2. Zmiana aktywności zawodowej po kryzysie finansowym z 2007 roku	37
1.1.3. Aktywność zawodowa kobiet w Polsce	48
1.1.4. Podsumowanie	50
1.2. Bierność zawodowa	50
1.2.1. Czynniki kształtujące bierność zawodową	52
1.2.2. Przyczyny bierności zawodowej kobiet i mężczyzn w świetle badań Eurostatu	55
1.2.3. Skutki starzenia się społeczeństw	57
1.3. Grupowanie państw UE ze względu na przyczyny bierności zawodowej kobiet i mężczyzn w 2014 roku przy wykorzystaniu metody <i>k</i> -średnich	60
1.3.1. Dane i metodyka badania	60
1.3.2. Wyniki grupowania	61
1.3.3. Podsumowanie	65
 Rozdział II	
Płace kobiet i czynniki je kształtujące (D. Witkowska, K. Kompa)	67
2.1. Modelowanie płac	68
2.1.1. Modele regresji liniowej ze zmiennymi binarnymi	70
2.1.2. Czynniki wpływające na płace	72
2.2. Modele liniowe płac w Polsce uwzględniające sytuację rodzinną	75
2.2.1. Opis struktury próby	75
2.2.2. Konstrukcja modeli	80

6 Spis treści

2.2.3. Oszacowane modele opisujące zarobki miesięczne	82
2.2.3.1. Modele oszacowane dla wszystkich respondentów	82
2.2.3.2. Modele oszacowane dla kobiet i mężczyzn	88
2.2.3.3. Modele oszacowane dla kobiet w różnym wieku	97
2.2.3.4. Podsumowanie	108

Rozdział III

Analiza luki w płacach kobiet i mężczyzn (A. Matuszewska-Janica, D. Witkowska) **111**

3.1. Opis wykorzystanych metod	112
3.1.1. Grupowanie na podstawie mierników agregatowych	114
3.1.2. Modele szacowane na podstawie danych zagregowanych	116
3.1.3. Modele szacowane na podstawie danych indywidualnych i dekompozycja luki w płacach kobiet i mężczyzn	118
3.2. Implikowane płcią zróżnicowanie wynagrodzeń w państwach Unii Europejskiej	121
3.2.1. Grupowanie państw na podstawie wskaźnika surowej luki płacowej GPG	123
3.2.2. Luka płacowa w grupach wiekowych	126
3.2.3. Taksonomiczny miernik dysproporcji płacowych uwzględniający wyróżnione cechy pracowników i miejsc pracy	132
3.3. Modelowanie luki płacowej w krajach Unii Europejskiej	140
3.3.1. Porównanie determinant luki płacowej przed kryzysem finansowym i po nim	141
3.3.2. Porównanie modeli uwzględniających grupy zawodowe lub branże gospodarcze	147
3.3.3. Podsumowanie	151
3.4. Analiza ekonometryczna wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w polskim sektorze edukacyjnym	152
3.4.1. Charakterystyka zatrudnienia i wynagrodzeń w polskim sektorze edukacyjnym	153
3.4.2. Budowa modeli	154
3.4.3. Wyniki estymacji modeli ekonometrycznych	156
3.4.4. Dekompozycja luki w płacach kobiet i mężczyzn metodą Oaxaca-Blindera	162
3.4.5. Podsumowanie	163

Rozdział IV

Kobiety na kierowniczych stanowiskach (K. Kompa, D. Witkowska) **165**

4.1. Przegląd literatury	167
4.2. Kobiety w organach kierowniczych	170
4.2.1. Kobiety pełniące funkcje kierownicze: sytuacja na świecie	170
4.2.2. Kobiety pełniące funkcje kierownicze: sytuacja w Unii Europejskiej	174
4.3. Kobiety na stanowiskach kierowniczych w Polsce	178
4.4. Kobiety w spółkach publicznych w Polsce	180
4.4.1. Zatrudnienie kobiet w spółkach giełdowych	180
4.4.2. Obecność kobiet w kierownictwie spółek publicznych	183
4.4.3. Podsumowanie	189

4.5. Badanie relacji między zmianami struktury organów kierowniczych a sytuacją finansową spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie	190
4.5.1. Dane i metodologia badań	190
4.5.2. Wyniki badania	194
4.6. Podsumowanie	206

Zakończenie (D. Witkowska)	207
-----------------------------------	------------

Literatura	211
-------------------	------------

Wstęp

Rynek pracy stanowi ważny element systemu gospodarczego, a kluczowymi podmiotami na tym rynku są pracownicy i pracodawcy. Natomiast wynagrodzenia¹ są jednym z najbardziej istotnych czynników motywujących do pracy². Wysokość otrzymywanej płacy jest zwykle uzależniana od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji pracownika, jego doświadczenia oraz podejmowanej odpowiedzialności. Zgodnie z art. 18^{3c} §1 kodeksu pracy „pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”. Zatem różnicowanie wynagrodzeń np. ze względu na płeć jest przejawem dyskryminacji.

Nierówne traktowanie m.in. ze względu na płeć to aktualnie ważny problemem, który rozważany jest na gruncie socjologii, psychologii i biologii oraz ekonomii. Jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach Eurobarometru³, dyskryminacja kobiet na rynku pracy jest uważana za jeden z głównych problemów w Europie, który powinien być rozwiązany w najbliższym czasie. Poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy jest ważnym elementem polityki prowadzonej w Unii Europejskiej, ma to swoje odzwierciedlenie m.in. w odpowiednich regulacjach prawnych, kampaniach informacyjnych i formułowanych strategiach⁴.

Niniejsza monografia omawia wybrane zagadnienia dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy i stanowi podsumowanie pierwszego etapu badań, realizowanych w ramach projektu badawczego UMO-2015/17/B/HS4/00930 finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki nt. „Zmiana pozycji kobiet na rynku pracy. Analiza sytuacji w Polsce na tle Unii Europejskiej w latach 2002–2014”.

1 W dalszej części pracy terminy wynagrodzenia, płace i zarobki będą traktowane zamiennie.

2 Jest to opinia 82% respondentów. Bogatą dyskusję na temat wynagrodzeń zawarto m.in. w pracach: Armstrong (2000) i Borkowska (2001). Por. też Kryńska, Kwiatkowski (2013).

3 Eurobarometr to regularne, prowadzone od 1973 r., badania opinii publicznej zlecane przez instytucje europejskie we wszystkich państwach Unii Europejskiej. Por. Eurobarometr (2013)

4 Przykładem są m.in. *Europa 2020, Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015*.

Celami prezentowanych w niniejszej monografii badań są:

- porównanie zmian aktywności zawodowej i dysproporcji płacowych zachodzących w czasie z uwzględnieniem istniejącej sytuacji gospodarczej;
- identyfikacja i kwantyfikacja czynników wpływających na płace i dysproporcje płacowe kobiet i mężczyzn;
- analiza struktury i ocena nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami w krajach Unii Europejskiej na podstawie wielowymiarowych danych statystycznych;
- ocena struktury zarządów i rad nadzorczych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie z punktu widzenia obecności w nich kobiet oraz badanie wpływu istniejącej struktury organów kierowniczych na sytuację finansową badanych przedsiębiorstw i instytucji.

Monografia zawiera cztery rozdziały, w których poruszono zagadnienia aktywności zawodowej, modelowania płac i luki płacowej oraz obecności kobiet w kierownictwie. Przedstawiono w nich elementy teorii oparte na studiach literaturowych i wyniki badań własnych dotyczące polskiego rynku pracy oraz rynków państw członkowskich Unii Europejskiej. W badaniach wykorzystano różne bazy danych pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego, Eurostatu, Notorii Serwis i badań ankietowych realizowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie, a także mikrodane pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) i jego odpowiednika europejskiego Labour Force Survey (LFS) oraz Badania Struktury Wynagrodzeń – Structure of Earning Survey (SES).

Prezentowane w opracowaniu analizy prowadzono za pomocą:

- statystycznych metod opisowych,
- miar dynamiki zjawisk,
- analizy współzależności zjawisk,
- wnioskowania statystycznego,
- wielowymiarowych analiz porównawczych, tj. mierników taksonomicznych i metod grupowania,
- modeli ekonometrycznych.

Całość uzupełniono wprowadzeniem, zawierającym krótki rys historyczny zmian, jakie zaszły w społecznej pozycji kobiet, opis współczesnych przejawów dyskryminacji oraz podstawowe informacje o bazach danych, na podstawie których monitorowana jest sytuacja na rynku pracy.

Rozdział pierwszy poświęcono zagadnieniom aktywności zawodowej kobiet. Omówiono strukturę zatrudnienia i bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w latach 2002–2014, analizując sytuację na rynku pracy przed i po kryzysie finansowym. Przedstawiono przyczyny bierności zawodowej, wskazując na zachodzące zmiany demograficzne. Przeprowadzono grupowanie krajów członkowskich UE-28 ze względu na przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy.

Rozdział drugi dotyczy zagadnień płacowych. Omówiono w nim m.in. czynniki wpływające na płace oraz modele płac bazujące na modelach regresji, omawiając specyfikę modelowania wynagrodzeń. Przedstawiono wyniki estymacji

modeli płac, oszacowanych na podstawie mikro danych BAEL, w których starano się uwzględnić – poza standardowo wykorzystywanymi zmiennymi objaśniającymi, reprezentującymi wybrane cechy miejsca pracy oraz atrybuty zatrudnionych – rodzinną strukturę gospodarstw domowych.

Trzeci rozdział dedykowany jest implikowanej płcią luce płacowej. Pierwszy podrozdział ma charakter metodologiczny i zawiera opis zastosowanych w badaniach metod. Kolejne dwa podrozdziały poświęcono zróżnicowaniu płac w państwach Unii Europejskiej. Przy czym w drugim podrozdziale przedstawiono wyniki badań prowadzonych za pomocą metod taksonomicznych, a w trzecim – przy wykorzystaniu modeli ekonometrycznych. Ostatni z podrozdziałów poświęcono modelowaniu płac w polskim sektorze edukacyjnym na podstawie danych SES.

Rozdział czwarty dotyczy obecności kobiet na stanowiskach kierowniczych. Pierwszy podrozdział stanowi przegląd literatury przedmiotu. Kolejne trzy podrozdziały dotyczą analiz istniejącej sytuacji. Rozpoczęto od przedstawienia sytuacji na świecie i w Unii Europejskiej, a następnie dokonano bardziej szczegółowych analiz dotyczących polskiej rzeczywistości. Wyniki prezentowane w tym rozdziale realizowane były zarówno na podstawie danych pochodzących z badań ankietowych, jak i z wtórnych źródeł danych. Ostatni podrozdział stanowi próbę odpowiedzi na pytanie o występowanie relacji między zmianami struktury organów kierowniczych (ze względu na płeć) a sytuacją finansową spółek publicznych w Polsce.

Wprowadzenie

W badaniach dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy wyróżnia się dwa główne nurty, które dotyczą analiz związanych z:

- 1) aktywnością zawodową kobiet i segmentacją rynku pracy,
- 2) wynagradzaniem pracy kobiet oraz dysproporcjami w płacach kobiet i mężczyzn.

Zjawiska te można traktować rozłącznie, jednakże w wielu aspektach przenikają się one wzajemnie. Na przykład w literaturze wskazuje się, że niższy udział kobiet w zasobach siły roboczej zmniejsza podaż pracy, czego konsekwencją może być wzrost wynagrodzeń (por. Goldin 1995; Tsani i in. 2012). Autorzy innych prac (por. np. Korkeamäki i Kyrrä 2005, Hori 2009; Hegewisch i in. 2010 czy Bechara 2012) wskazują na relacje między zawodową segmentacją rynku pracy a zróżnicowaniem płac kobiet i mężczyzn.

Kobiety i mężczyźni jako pracownicy to zasadniczo różne zbiorowości pod względem wielu charakterystyk. Przykładowo kobiety częściej podejmują pracę w przedsiębiorstwach państwowych lub na stanowiskach biurowych, dominują w niektórych grupach zawodowych i sektorach gospodarki, mają też przeciętnie krótszy staż pracy. Można zatem wyróżnić zawody oraz branże, które są bardziej sfeminizowane zwykle o niższych przeciętnych wynagrodzeniach niż w sektorach zmaskulinizowanych.

Jednakże pozycja pracowników, a zatem i kobiet, jest związana z ogólną sytuacją na rynku pracy, który jest bardzo wrażliwy na koniunkturę gospodarczą. Wynika to z faktu, że przedsiębiorstwa w okresie kryzysu i recesji mogą ograniczać zatrudnienie, czas pracy lub uposażenie (por. Cazes i in. 2009). Jeśli zatem zauważyć, że zawirowania gospodarcze w różnym stopniu dotyczą poszczególnych sektorów, to ogólna sytuacja gospodarcza może oddziaływać w zróżnicowany sposób na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Na przykład według statystyk Eurostatu i Europejskiego Banku Centralnego podczas ostatniego kryzysu to mężczyźni byli w większym stopniu narażeni na utratę pracy niż kobiety, ponieważ kryzys znacznie bardziej uderzył w branże z nadreprezentacją mężczyzn (np. w budownictwo, przemysł ciężki).

Badania GUS potwierdzają, że w Polsce kobiety są mniej aktywne zawodowo i przeciętnie zarabiają mniej niż mężczyźni, a dysproporcje płacowe ujawniają się w każdej grupie zawodowej, mimo podejmowanych działań w zakresie realizowanej polityki równościowej. Niższy odsetek pracujących kobiet niż mężczyzn, a także implikowane płcią dysproporcje płacowe obserwowane są również w innych krajach. Pojawia się zatem potrzeba prowadzenia pogłębionych analiz, zwłaszcza że problem nierówności jest złożony i wymaga uwzględnienia wielu czynników, m.in.: branży, grupy wiekowej, wielkości przedsiębiorstwa, poziomu aktywności zawodowej w gospodarce, wykształcenia, zajmowanego stanowiska itp.

Różnice w zatrudnieniu oraz dysproporcje płacowe kobiet i mężczyzn są wyjaśniane na gruncie szeregu teorii, które można sklasyfikować jako (por. Vöormann 2009)¹:

- a) koncentrujące się na charakterystykach pracownika, do których należą teoria neoklasyczna i teoria kapitału ludzkiego (por. Schultz 1961, 1971; Becker 1962, 1964; Mincer 1974);
- b) skupiające się na charakterystykach pracy – tzw. teoria segmentacji rynku (por. np. Kryńska 1995, 1997, 1999; Musiał-Paczkowska 2003; Zwiech 2013);
- c) nieekonomiczne, np. teoria dewaluacji, teoria dyskryminacji (por. Becker 1957; Słoczyński 2008)², teoria preferencji (por. Charles, Grusky 2004; Hakim 2004, 2006; Jacobs, Gerson 2004).

Współcześnie wiele miejsca poświęca się nierównościom płacowym implikowanych płcią. Za nierówność płacową uważa się sytuację, gdy za tę samą pracę w tych samych warunkach kobiety i mężczyźni otrzymują różne wynagrodzenie. Powszechnie używaną miarą (również przez Eurostat) jest luka płacowa implikowana płcią, czyli wskaźnik zróżnicowania płac kobiet i mężczyzn GPG (*Gender Pay Gap*), który jest miernikiem strukturalnym opracowanym m.in. w celu monitorowania realizacji Europejskiej Strategii na Rzecz Wzrostu i Zatrudnienia (por. Eurostat, Structural indicators).

Warto dodać, że w ostatnich latach coraz częściej porusza się zagadnienia innowacyjności kobiet (np. Okoń-Horodyńska i in. 2015; Liberda, Zajkowska 2017) oraz kwestie udziału kobiet w życiu politycznym (np. Koszela, Ochnio 2014) i gospodarczym (np. Bohdanowicz 2011a; Liberda 2018; Kompa, Witkowska 2018b) oraz w nauce i sądownictwie (Gruszczyńska 2013). W szczególności podejmuje się badania uczestnictwa kobiet w organach kierowniczych przedsiębiorstw i instytucji.

1 Autor odnosił te teorie do segmentacji rynku pracy.

2 Neoklasyczne teorie dyskryminacji prezentuje m.in. Kuropatwa (2014).

1. Zmiana społecznej pozycji kobiet

Społeczna pozycja kobiet uległa istotnemu wzmocnieniu w rozwiniętych ekonomicznie społeczeństwach, zwłaszcza jeśli przypomnieć, że w przeszłości miały one ograniczony dostęp do szeroko rozumianego życia publicznego i ograniczały się do wypełniania obowiązków żon i matek. Zmieniająca się wciąż rola kobiet we współczesnym świecie jest następstwem wielu czynników, tj. wojen, kryzysów, postępu technologicznego, a nade wszystko ruchów feministycznych, zapoczątkowanych jeszcze w XIX wieku. Zauważyć należy, że feministki w walce o równouprawnienie kobiet stawiały sobie różne cele, a ich działania przybierały różne formy.

Suфраżystki walczyły głównie o prawa wyborcze, a także o zrównanie kobiet i mężczyzn wobec prawa. W Polsce kobiety uzyskały prawa wyborcze już w 1918 roku, co oznacza istotny wpływ postępowych idei na architektów państwa polskiego³, bowiem w wielu europejskich krajach miało to miejsce znacznie później, np. we Francji w 1944 roku, a w Szwajcarii dopiero w 1971 roku (w kantonie Appenzell Innerrhoden w 1990 roku).

Oprócz praw wyborczych istotnym jest dostęp do edukacji, który był w przeszłości dla kobiet mocno ograniczony⁴, podobnie jak dostęp do niektórych zawodów, np. prawniczych⁵, i wyższych stanowisk zarówno w gospodarce⁶, jak

3 Dekretem Tymczasowego Naczelnika Państwa Józefa Piłsudskiego (Dz.U. z 1918 r. Nr 18, poz. 46).

4 Wprawdzie w dzisiejszych czasach większość studiujących na polskich wyższych uczelniach to kobiety, należy jednak pamiętać, że zostały one dopuszczone do studiowania na uniwersytetach dopiero w 1863 roku we Francji. Polskie uniwersytety zostały otwarte dla kobiet dopiero w 1894 roku. Wówczas to senat Uniwersytetu Krakowskiego (Jagiellońskiego) zezwolił Stanisławie Dowgiałło, Jadwidze Sikorskiej i Janinie Kosmowskiej na rozpoczęcie studiów farmaceutycznych. Zostały one przyjęte jako tzw. hospitantki, bez prawa do zdawania egzaminów. W ślad za nimi na krakowską uczelnię wstępowało coraz więcej kobiet, bowiem dopuszczono je do studiowania na wyższych uczelniach Galicji w 1897 roku. I tak w 1901 roku było ich 174, a rok przed wybuchem I wojny światowej – ponad 2 tysiące (Held-Olsińska 2015). Warto również pamiętać, że nasza wielka rodaczka Maria Skłodowska-Curie została w 1906 roku pierwszą kobietą profesorem na Sorbonie i jako jedyna do tej pory otrzymała dwie nagrody Nobla.

5 Wanda Grabińska była pierwszą Polką, która dostała godności sędziowskich w 1929 roku (Jabłowska 1929). W 1937 roku w Polsce na stanowiskach sędziowskich pracowało siedem kobiet i była jedna kobieta prokurator. Współcześnie kobiety stanowią w naszym kraju 60% sędziów i 40% – adwokatów, co tłumaczy się relatywnie niskimi zarobkami sędziów w porównaniu z dochodami innych zawodów prawniczych, takich jak adwokat, radca prawny czy komornik (Siemieniako 2017).

6 Trudno też znaleźć kobiety wśród szefów największych przedsiębiorstw lub najważniejszych instytucji w państwie, chociaż można wskazać kilka przykładów. Hanna Gronkiewicz-Waltz była prezesem Narodowego Banku Polskiego w latach 1992–2001 i przewodniczącą Rady Polityki Pieniężnej w latach 1998–2001, a od 2006 do 2018 roku pełniła funkcję prezydenta Warszawy. Z kolei Małgorzata Zaleska pełniła funkcję prezesa Giełdy Papierów Wartościowych

i polityce⁷, co ma miejsce zresztą do dziś. Postulaty dostępu do edukacji i niezależności ekonomicznej kobiet stawiały sobie za cel m.in. polskie działaczki feministyczne zwane Entuzjastkami⁸ już w XIX wieku. Należy bowiem pamiętać, że w przeszłości kobiety nie miały żadnych praw, będąc w związku małżeńskim, a także nie mogły posiadać własnego majątku. Polki przestały być zobligowane prawnie do posłuszeństwa mężowi dopiero od 1921 roku, od kiedy to mogły podejmować działania prawne niezależnie od woli męża. Dano im wówczas prawo do bycia świadkiem przy sporządzaniu testamentu i rozporządzania własnym majątkiem (o ile nie był on pod zarządem męża). Jednakże na posiadanie odrębnego majątku i własnego konta w banku zezwolono Polkom dopiero w 1946 roku.

Brak lub znaczące ograniczenie niezależności finansowej sprawiał, że pozycja kobiet w rodzinie i całym społeczeństwie była niska. Do tego dochodziły dyskryminujące je przepisy, np. (zgodnie z Ustawą o obywatelstwie państwa polskiego z 1920 roku) kobieta traciła polskie obywatelstwo, gdy zawierała związek małżeński z obywatelem innego państwa, podczas gdy ożenek z cudzoziemką nie powodował żadnych skutków prawnych dla mężczyzn, co więcej, polskie obywatelstwo nabywała małżonka Polaka. Dyskryminacja kobiet przejawiała się także w prawie rodzicielskim, bowiem to mężczyzna był odpowiedzialny za rodzinę. Powodowało to, że kobiety traktowane były jak obywatele gorszej kategorii, a ich potrzeby, problemy i ambicje były ignorowane. Stąd w latach 60. i 70. XX wieku pojawiła się tzw. druga fala feminizmu⁹, w której działaczki podjęły kwestie równouprawnienia na rynku pracy, kobiecej seksualności i prawa do aborcji.

W dzisiejszych czasach równe traktowanie kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem i wspólną, fundamentalną zasadą Unii Europejskiej oraz wielu innych (zazwyczaj) rozwiniętych gospodarczo krajów. Działania te rozpoczęto na początku drugiej połowy XX wieku. W Europie wprowadzono szereg regulacji prawnych odnoszących się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu:

- Dyrektywę Rady Europejskiej Nr 75/117/EWG¹⁰ z dnia 10 lutego 1975 roku w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet,

w Warszawie w latach 2016–2017, a Iwona Sroka – prezesa Krajowego Depozytu Papierów Wartościowych w okresie 2009–2017.

7 Pierwszą Polką, która pełniła funkcję wiceministra opieki społecznej w Rządzie Tymczasowym powołanym przez Ignacego Daszyńskiego, była Irena Kosmowska, posłanka na sejm w latach 1919–1930. Natomiast Hanna Suchocka była pierwszą kobietą pełniącą funkcję premiera polskiego rządu w latach 1992–1993, a po niej funkcję tę pełniły Ewa Kopacz w latach 2014–2015 i Beata Szydło w latach 2015–2017.

8 Entuzjastki były pierwszą grupą feministyczną działającą w pierwszej połowie XIX wieku w Warszawie (Mrozik 2018).

9 Second Wave Feminism, por. (Gardner 2006).

10 Europejska Wspólnota Gospodarcza (EWG) powołana została na mocy traktatów rzymskich w 1958 roku i była pierwowzorem Unii Europejskiej, która powstała w 1993 roku na mocy traktatu z Maastricht.

- Dyrektywę Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy,
- Dyrektywę 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 roku zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy,
- Dyrektywę Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 roku dotyczącą ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.

Dyrektywy te zostały scalone w jedną, tj. Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W Stanach Zjednoczonych prezydent John F. Kennedy 10 czerwca 1963 roku podpisał dokument *The Equal Pay Act* (EPA)¹¹. Zasada równości została również odzwierciedlona w wielu dokumentach Organizacji Narodów Zjednoczonych, a konwencja uchwalona przez ONZ w 1979 roku w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet zdefiniowała dyskryminację jako: zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które ma na celu uszczuplenie bądź uniemożliwienie kobietom korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych praw w dziedzinach życia gospodarczego, społecznego, kulturalnego, politycznego oraz innych praw obywatelskich (por. Lisowska 2009, s. 9).

Obecnie polityka mająca na celu zagwarantowanie sprawiedliwego traktowania kobiet i mężczyzn m.in. na rynku pracy przejawia się w formułowanych strategiach równościowych takich jak: *Europa 2020*, *Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015*. Zasada równości została wprowadzona również w polskim prawie pracy¹², bowiem od 1 stycznia 2002 roku obowiązują przepisy kodeksu pracy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu zawarte w *Rozdziale IIa. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn*.

11 Według oficjalnych statystyk Biura Statystyki Pracy USA od uchwalenia EPA wysokość wynagrodzeń kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn w USA wzrosła z 62% w latach 70. XX wieku do 80% w 2004 roku. W Europie wskaźnik ten w roku 2010 wynosił 83,8%.

12 Wprawdzie nadal istnieją wykazy prac wzbronionych kobietom, co niektórzy traktują jako naruszenie prawa do wolnego wyboru zawodu, bowiem nie ma tego typu ograniczeń w odniesieniu do mężczyzn. Natomiast dla innych te ograniczenia są formą ochrony zdrowia kobiet, które bywają fizycznie słabsze, a także są lub zostaną w przyszłości matkami. Szczegółowe wykazy prac zakazanych lub wykonywanych w ograniczonym zakresie dotyczą zwłaszcza kobiet w ciąży i karmiących matek.

2. Współczesne przejawy dyskryminacji

Podejmowane starania zrównania pozycji obu płci na rynku pracy niewątpliwie przynoszą efekty, co nie zmienia faktu, że w dalszym ciągu występują istotne, implikowane płcią różnice w traktowaniu pracowników, które mogą być skutkiem dyskryminacji kobiet. W literaturze przedmiotu (por. McConnell, Brue 1986, s. 260; Kot 1999, s. 225–226; Livanos, Pouliakas 2009) wymienia się różne formy dyskryminacji kobiet ze względu na płeć, takie jak:

- 1) dyskryminacja płacowa,
- 2) dyskryminacja przy zatrudnianiu,
- 3) segregacja do zawodów i sektorów niżej opłacanych i o niskim statusie społecznym,
- 4) mniejsze niż u mężczyzn możliwości awansu,
- 5) trudniejsze warunki zdobycia lepszej pozycji zawodowej,
- 6) dyskryminacja w zdobywaniu wykształcenia.

Pierwsze pięć przejawów dyskryminacji ekonomicznej ma miejsce na rynku pracy i ma charakter bezpośredni (rynkowy), natomiast ostatni jest przejawem dyskryminacji przed wejściem na rynek pracy i ma charakter pośredni (pozarynkowy).

Lisowska (2009a) uważa, że problem dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy w dużej mierze jest uwarunkowany historycznie. Ze względu na ograniczony dostęp do wyższego wykształcenia kobiety wchodzące na rynek pracy były kiedyś tańszą siłą roboczą, a ich praca była określana jako lżejsza i łatwiejsza. Autorka uważa, że w świadomości ludzi i urzędników nadal istnieje podział na zawody „męskie” i „żeńskie”. Podobnie jak u Beckera¹³ zaobserwowała ona wpływ stereotypów na zatrudnianie, wynagradzanie i awansowanie kobiet. Za istniejącą na rynku pracy sytuację autorka obwinia również same kobiety, które są pozbawione pewności siebie i pragną pogodzić obowiązki rodzinne z zawodowymi, czego konsekwencją jest godzenie się przez nie na pracę wymagającą mniejszej odpowiedzialności i zaangażowania, co z kolei prowadzi do niższych płac.

Współcześnie podstawowymi przejawami dyskryminacji kobiet na rynku pracy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej są:

- 1) ich niższe zarobki w stosunku do tych osiągniętych przez mężczyzn na tych samych stanowiskach,
- 2) ograniczanie możliwości rozwoju zawodowego i awansu na wyższe stanowisko,
- 3) ograniczanie dostępu do kierowniczych stanowisk,
- 4) ignorowanie ich osiągnięć, które przypisywane są mężczyznom.

¹³ Według tej koncepcji kobiety (obciążone obowiązkami domowymi, w tym wychowywaniem dzieci) w pracy zawodowej mogą być mniej wydajne, natomiast mężczyźni (będący głowami gospodarstw domowych) mają zarabiać dostatecznie dużo, aby utrzymać rodzinę.

Wynikiem pierwszego z wymienionych zjawisk jest tzw. luka płacowa implikowana płcią (*gender pay gap*). Przy czym zjawisko niższych zarobków kobiet nie musi być tylko skutkiem dyskryminacji i może wynikać np. z mniejszej mobilności i dyspozycyjności kobiet, które w większości obciążone są zwiększonymi (w porównaniu z ich partnerami) obowiązkami rodzinnymi. Co z kolei ma swoje źródła m.in. w stereotypach i przypisywaniu tradycyjnych ról społecznych obu płciom. Innymi wskazywanymi przez badaczy przyczynami niższych zarobków kobiet są niższe oczekiwania płacowe kobiet (niż mężczyzn), które dodatkowo charakteryzuje mniejsza siła i determinacja w negocjacjach z pracodawcami.

Drugi z przejawów dyskryminacji nosi w literaturze nazwę „lepkiej podłogi” (*sticky floor*) i polega na tym, że pracownice tkwią „przyklepione” do danego stanowiska pracy bez możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Termin „szklany sufit” (*glass ceiling*) oznacza niewidzialną barierę, która utrudnia lub wręcz uniemożliwia osiągnięcie wysokich pozycji w biznesie czy polityce, w tym stanowisk kierowniczych. Warto przy tym zauważyć, że o ile szklany sufit oznacza ograniczanie dostępu do stanowisk kierowniczych przez osoby dobrze wykształcone, z wysokimi kwalifikacjami zawodowymi i odnosi się do grupy tzw. białych kołnierzyków (*white collar*), o tyle lepka podłoga odnosi się do pracowników niższej wykształcenia i wykonujących zawód o niskim statusie społecznym, tzw. różowych kołnierzyków (*pink collar*), tj. krawcowych, kelnerek, sekretarek, urzędników czy pielęgniarek. Szklany sufit wiąże się z barierami awansowymi dla kobiet mimo istniejących ścieżek kariery, natomiast lepka podłoga zazwyczaj odnosi się do sytuacji, w których tych ścieżek kariery w ogóle brak (por. Laabs 1993; Wright, Baxter 2000; Morgan 2015).

Warto w tym miejscu wspomnieć o pojawiającym się w literaturze przedmiotu terminie „szklany klif” (*glass cliff*) określającym sytuację awansowania kobiety na kierownika projektu z góry skazanego na niepowodzenie lub z bardzo dużym ryzykiem porażki. Niepowodzenie, o wysokim prawdopodobieństwie zajścia, ma potwierdzić tezę, że kobiety nie nadają się na odpowiedzialne funkcje, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych. Termin szklanego klifu rozumie się także w kontekście ciągłego poddawania ocenie i krytyce kobiet na stanowiskach. *Pokonałaś szklany sufit? Przed tobą szklany klif*¹⁴, co oznacza, że w przypadku kobiet nie wystarczy awansować, ale trzeba wciąż się sprawdzać i przeciwstawiać krytyce, której oszczędzono by, gdyby na tym stanowisku zasiadali mężczyźni. Innymi słowy, osiągnięte stanowisko staje się dla kobiety szklanym klifem, z którego łatwo spaść.

Ostatni z wymienionych przejawów dyskryminacji odnosi się głównie do kobiet naukowców i jest określany jako „zjawisko (lub efekt) Matyldy” (*Matilda effect*). Zjawisko to polega na uporczywym i systematycznym pomijaniu udziału kobiet naukowców w pracy badawczo-naukowej i przypisywaniu ich osiągnięć naukowcom-mężczyznom.

14 Jest to tytuł artykułu z dwutygodnika „Forbes” z 2011 roku.

Innym rozpoznanym zjawiskiem jest tzw. efekt przeciekającej rury (*leaky pipeline*), polegający na systematycznym zmniejszaniu się udziału kobiet na kolejnych szczeblach kariery zawodowej. Takie obserwacje dotyczą zarówno kobiet pracujących w nauce, w szczególności w naukach ścisłych i technicznych¹⁵ (STEM – *science, technology, engineering and mathematics*), jak i innych grup zawodowych, np. sędziów i managerów, bowiem istniejąca na niższych szczeblach kariery reprezentacja kobiet ulega systematycznemu zmniejszaniu się wraz z przechodzeniem na kolejne etapy rozwoju zawodowego.

Jak zatem widać, zagadnienia dotyczące pozycji kobiet na rynku pracy muszą być rozpatrywane z punktu widzenia różnych aspektów, zarówno tych bezpośrednio obserwowalnych i mierzalnych (np. dochody, wielkość firmy), jak i tych, których zmierzyć się nie da, lub których bezpośrednia obserwacja jest niezwykle trudna (np. sytuacja rodzinna, warunki ekonomiczne).

3. Monitorowanie sytuacji na rynku pracy i płac

Instytucją, która profesjonalnie na największą skalę zajmuje się badaniem rynku pracy i zarobków w Polsce jest z mocy prawa Główny Urząd Statystyczny (GUS), który od 2004 roku jest do tego dodatkowo zobligowany przez Unię Europejską¹⁶. Co dwa lata przygotowywana jest publikacja: *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków* na podstawie badań ankietowych realizowanych przez Radę Monitoringu Społecznego. Oprócz tego systematyczne analizy rynku pracy i płac prowadzone są w Polsce przez firmę Sedlak&Sedlak, której raporty umieszczane są na portalach internetowych: rynekpracy.pl i wynagrodzenia.pl.

Główny Urząd Statystyczny prowadzi badania dotyczące:

- wynagrodzeń zarówno od strony respondentów (zatrudnionych lub nie)
 - Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), jak i pracodawców
 - Badanie Struktury Wynagrodzeń (BSW);
- dochodów i wydatków gospodarstw domowych – Badanie Budżetów Gospodarstw Domowych (BBGD);
- dochodów i warunków życia przeprowadzane w ramach Europejskiego Badania Warunków Życia (EU-SILC).

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (*Labour Force Survey*) odbywa się w Polsce co kwartał od 1992 roku zgodnie z metodyką Międzynarodowej

¹⁵ Również na polskich wyższych uczelniach istnieje zróżnicowanie struktury studentów według płci w zależności od dyscyplin, a kobiety rzadziej niż mężczyźni podejmują studia na kierunkach ścisłych i technicznych.

¹⁶ Odpowiednio opracowane bazy danych przekazywane są także do Eurostatu.

Organizacji Pracy. Badanie Budżetów Gospodarstw Domowych (*Household Budget Survey*), prowadzone przez GUS nieprzerwanie od 1957 roku, dostarcza szczegółowych informacji o przychodach, spożyciu i warunkach życia określonych grup ludności i służy do określania poziomu życia ludności poprzez kontrolę dochodów i wydatków gospodarstw domowych. Oba badania prowadzone są w gospodarstwach domowych i są badaniami reprezentacyjnymi. Natomiast Badanie Struktury Wynagrodzeń (*Structure of Earnings Survey* – SES¹⁷) jest realizowane w przedsiębiorstwach przez GUS co dwa lata, a przez Eurostat co cztery lata. Wszystkie wymienione badania są prowadzone według tej samej metodyki we wszystkich krajach Unii Europejskiej, aby ich wyniki były bezpośrednio porównywalne.

Badania gospodarstw domowych (BBGD) i aktywności ekonomicznej (BAEL) są prowadzone w Polsce od wielu lat, zatem ich metodyka i struktura są dobrze znane. Natomiast badanie struktury wynagrodzeń (SES) zostało zapoczątkowane w 2002 roku¹⁸ i jest rzadziej stosowane do tworzenia statystyk, zatem zostanie ono ogólnie opisane. Dane SES (podobnie jak BBGD i BAEL) są dostępne w dwóch formach – *Metadata* (dane w formie zagregowanej) oraz *Microdata* (dane szczegółowe). W badaniu zbierane są informacje dotyczące sytuacji w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Dane rejestrowane w SES¹⁹ odnoszą się do:

- 1) średnich płac w ujęciu godzinowym, miesięcznym i rocznym,
- 2) średniej miesięcznej liczby opłacanych godzin,
- 3) średniej rocznej liczby dni wolnych od pracy,
- 4) średniej liczby zatrudnionych.

Gromadzone dane są grupowane według informacji dotyczących zarówno pracodawców, jak i pracowników. Informacje zbierane o pracodawcach dotyczą:

- 1) położenia geograficznego przedsiębiorstwa (kraj),
- 2) wielkości przedsiębiorstwa mierzonej liczbą zatrudnionych,
- 3) branży w jakiej przedsiębiorstwo działa,
- 4) formy własności przedsiębiorstwa.

Dane zbierane o pracownikach dotyczą m.in.:

- 1) płci,
- 2) wieku,
- 3) zajmowanego stanowiska,
- 4) wykształcenia,

17 Realizacja projektu *Structure of Earnings Survey* (SES) została prawnie usankcjonowana przez rozporządzenia Rady Wspólnoty Europejskiej (Nr 530/1999 z dnia 9 marca 1999 roku dotyczącego statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów) oraz rozporządzenia Komisji WE (Nr 1916/2000 z dnia 8 września 2000 roku oraz Nr 1738/2005 z dnia 21 października 2005 roku).

18 Badanie pilotażowe w ramach SES zostało przeprowadzone już w 1995 roku, jednakże cykliczne zbieranie danych jest realizowane dopiero od 2002 roku.

19 Informacje te odnoszą się do danych udostępnianych przez Eurostat.

- 5) stażu pracy,
- 6) formy zatrudnienia (cały etat lub część etatu).

Z uwagi na to, że badanie to jest wykonywane w Europie co cztery lata²⁰, obecnie dostępne są dane z badań przeprowadzonych w latach 2002, 2006, 2010 i 2014.

Unia Europejska prowadzi również badania warunków życia ludności (*European Union Statistics on Income and Living Conditions* – EU-SILC). Badania te realizowane są przez Eurostat systematycznie od 2005 roku (corocznie) dla wszystkich krajów UE i dostarczają:

- dane przekrojowe, odnoszące się do określonego czasu lub pewnego okresu, pochodzące ze zmiennych dotyczących dochodów, ubóstwa, wykluczenia społecznego i innych warunków życia;
- dane z badań panelowych, dotyczące rozłożonych w czasie zmian na poziomie indywidualnym, pozyskiwane w ciągu czterech lat z „obserwacji” okresowych.

Diagnoza Społeczna. Warunki i jakość życia Polaków jest opracowaniem cyklicznym powstającym od 2000 roku. Badania zapoczątkowało opracowanie pod redakcją J. Czapińskiego i T. Panka, *Diagnoza społeczna 2000. Warunki i jakość życia Polaków oraz doświadczenia z reformami systemowymi po 10 latach transformacji*²¹. Kompleksowy charakter tych badań oznacza, że analizuje się wiele czynników wpływających na jakość i warunki życia w gospodarstwach domowych. Zaletą tych badań jest to, że są one realizowane w odstępach kilkuletnich dla tych samych obiektów (tj. tych samych gospodarstw i osób). Mają charakter badań długoterwałych, tzw. badań podłużnych, nazywanych też longitudinalnymi (ang. *longitudinal study*)²².

Należy też wspomnieć o innym badaniu przeprowadzanym w Polsce o charakterze badania podłużnego, w którym poruszana jest problematyka pracy zawodowej kobiet. Jest to badanie realizowane w ramach projektu *Generacje i Rodziny* (GGS-PL)²³, którym kieruje prof. dr hab. Irena E. Kotowska. GGS-PL jest częścią programu międzynarodowych badań demograficznych *Generation and Gender Programme*, w ramach którego są gromadzone i udostępniane dane pozwalające na prowadzenie bardziej dogłębnych badań wspomagających zrozumienie obecnie zachodzących procesów demograficznych i społecznych.

20 W Polsce badania te są prowadzone co dwa lata.

21 Powstałe przy współpracy z grupą specjalistów i finansowym wsparciu Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Instytutu Psychiatrii i Neurologii. Od powstania pierwszego raportu baza respondentów znacznie się poszerzyła, a w badaniach uczestniczy więcej organizacji i sponsorów.

22 <http://www.diagnoza.com/> (dostęp: 2.08.2018).

23 <http://kolegia.sgh.waw.pl/pl/KAE/struktura/ISiD/projekty/ggs-pl/Strony/default.aspx> (dostęp: 2.08.2018).

Najstarszym aktualnie prowadzonym badaniem w Europie typu longitudinalnego, które umożliwia wieloaspektową analizę sytuacji kobiet na rynku pracy, jest SOEP – *German Socio-Economic Panel Study* (niem. *Sozio-oekonomisches Panel*). Badanie to przeprowadzane jest od 1984 roku, w którym respondentami są zarówno gospodarstwa domowe, jak i indywidualni respondenci. Tematyka tego badania jest szeroko zakrojona i obejmuje między innymi strukturę gospodarstw domowych, biografie zawodowe, zatrudnienie, wynagrodzenia i zdrowie czy satysfakcję z życia.

Firma Sedlak&Sedlak jest firmą doradcą zajmująca się zasobami ludzkimi (*human resources*). Pierwszy raport płacowy wydała w 1997 roku. Badania firmy obejmują analizę wynagrodzeń w różnych przekrojach: w zależności od branży, stanowiska czy regionu. Wyniki badań udostępniane są odpłatnie, a raporty tworzone są głównie dla pracodawców.

Przedstawione bazy danych są często wykorzystywane w badaniach naukowych. W tabeli 1 przedstawiono przykładowe badania, do których je wykorzystano.

Tabela 1. Przykłady badań wykorzystujących różne bazy danych

Baza danych	Przykładowe publikacje
BAEL	Newell, Reilly (2001); Grajek (2003); Adamchik, Bedi (2003); Holst (2006); Strawiński (2006) oraz Newell, Socha (2007);); Dudek (2009); Goraus i Tyrowicz (2014); Słoczyński (2015); Strawiński (2015); Majchrowska i Strawiński (2016); Goraus i in. (2017)
BBGD budżety gosp.	Strawiński (2015); Grajek (2003)
SES	Plasman, Sissoko (2004); Magda, Szydłowski (2008); Marcinkowska i in. (2008); Witkowska, Matuszewska-Janica (2010); Matysiak i in. (2010); Śliwicki, Ryczkowski (2014); Słoczyński (2012); Śliwicki (2012, 2015, 2017); Majchrowska i in. (2015); Strawiński (2015); Majchrowska, Strawiński (2016); Strawiński, Skierska (2016)
EU-SILC	Mysíková (2012); Christofides i in. (2013)
Diagnoza Społeczna. Warunki i jakość życia Polaków	Cukrowska (2011)
German Socio-Economic Panel (GSOEP)	Jurajda, Harmgart (2007); Busch, Holst (2009), Kunze (2005)
Current Population Survey, USA	Pał, Waldfogel (2016)
Poland's Shadow Economy: its size, characteristics, and social consequences (finansowany przez MPiPS, 2008).	Rokicka, Ruzik (2010)
International Social Survey Programme 2002: Family and Changing Gender Roles III	Zajkowska (2013)

Źródło: opracowanie własne

Badanie sytuacji wśród managerów, a w szczególności obecności kobiet w organach kierowniczych, prowadzone jest m.in. przez Międzynarodowe Forum Kobiet, a także systematycznie od 2015 roku przez Fundację Liderów Biznesu (zob. Fundacja Liderów Biznesu 2015, 2016, 2017a, 2017b). Warto dodać, że inicjatorkami badań dotyczących sytuacji w spółkach notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie były dr Lidia Adamska i dr Beata Jarosz (por. Adamska i in. 2009, 2015; Kompa, Witkowska i Jarosz 2015), a same wyniki były prezentowane na Kongresach Kobiet.

Rozdział I

Kobiety na rynku pracy

Rynek pracy jest jednym z rynków działających w ramach gospodarki rynkowej, na którym wymianie podlegają usługi świadczone przez pracowników za cenę, jaką jest płaca. Innymi słowy, w skali gospodarki narodowej siła robocza świadczy pracę, a w zamian uzyskuje dochody ze stosunku pracy. Podobnie jak w przypadku każdego innego rynku, na rynku pracy istnieje popyt będący zapotrzebowaniem pracodawców na siłę roboczą oraz podaż, która jest tworzona przez zasoby ludzkie (por. Kryńska i Kwiatkowski 2013).

Podaż pracy istnieje głównie dlatego, że aby zaspokoić indywidualne potrzeby konsumpcyjne niezbędne są środki, a świadczenie pracy pozwala uzyskać dochody. Natomiast podejmowana przez pracownika decyzja o wymiarze pracy wynika z wyboru między czasem wolnym od pracy i poziomem konsumpcji, jaki chce zaspokoić, osiągając odpowiedni poziom dochodu. Z kolei popyt na pracę powstaje w wyniku decyzji pracodawcy o zatrudnieniu, która podejmowana jest na podstawie przeprowadzonych przez niego analiz. Bowiem zatrudnienie pracownika jest opłacalne, jeśli jest on niezbędny instytucji do wypełniania powierzonych jej zadań lub jeżeli przychód przedsiębiorstwa wynikający z pracy nowo zatrudnionego pracownika przekracza koszty jego zatrudnienia.

Na funkcjonowanie rynku pracy wpływa wiele czynników, a do najbardziej istotnych można zaliczyć:

- sytuację gospodarczą,
- istniejące regulacje prawne,
- działalność związków zawodowych.

Poziom rozwoju gospodarki i faza cyklu, w jakim się ona znajduje, są głównymi determinantami sytuacji na rynku pracy. Wahania koniunkturalne są cechą charakterystyczną gospodarki wolnorynkowej, a kryzys jest zjawiskiem, którego nie można uniknąć (por. np. Roubini i Mihm 2011). Dekoniunktura gospodarcza w istotny sposób wpływa zarówno na rynek pracy (głównie poprzez zmniejszenie się podaży pracy), jak i sytuację gospodarstw domowych (*Euro Area...* 2012; Rothstein 2012). Zjawiskami towarzyszącymi tej fazie cyklu są (por. Cazes i in. 2009):