

Barbara Kijewska

Uniwersytet Gdański

Nierówna praca – wybrane aspekty aktywności zawodowej kobiet na przykładzie województwa pomorskiego

**Unequal work – selected aspects on women's economic activity
on the example of the Pomeranian voivodeship**

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa kobiet, luka płacowa, równe traktowanie

Keywords: women's economic activity, pay gap, equal treatment, employment gap

Streszczenie

Problematyka aktywności ekonomicznej kobiet stanowi ważny przedmiot zainteresowania instytucji unijnych i państwowych, głównie z uwagi na brak symetrii między kobietami i mężczyznami w kwestii: zatrudnienia, wynagrodzenia i dostępu do stanowisk na szczeblu kierowniczym. Trwała obecność tych różnic, mimo istniejących regulacji prawnych traktowana jest jako element dyskryminacji ekonomicznej kobiet. W badaniu dyskryminacji ekonomicznej kobiet analizie poddawany jest również podział pracy między członków rodziny, wpływ decyzji o potomstwie na kontynuowanie kariery zawodowej, a także zapewnienie odpowiedniej ilości placówek całodziennego opieki nad dzieckiem i osobami zależnymi. W artykule przedstawiono podstawowe regulacje przeciwdziałające nierównemu traktowaniu w życiu ekonomicznym, a następnie zilustrowano wybrane obszary aktywności ekonomicznej kobiet w województwie pomorskim. Przeprowadzona analiza pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

- Występują różnice w wysokości wynagrodzenia, co w perspektywie długoterminowej ma wpływ na zabezpieczenie społeczne, uprawnienia emerytalno-rentowe i zagrożenie ubóstwem kobiet.
- Kobiety są nadmiernie reprezentowane w obszarze zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- Nierówny podział obowiązków opiekuńczych i domowych pomiędzy kobietami a mężczyznami ma wpływ na przebieg kariery zawodowej kobiet.

- Kobiety są niedoreprezentowane w wysoko płatnych pracach i stanowiskach decyzyjnych.

Abstract

The issue of economic activity of women is an important subject of interest of EU and national institutions, mainly due to the lack of symmetry between men and women in terms of employment, remuneration and access to managerial positions. The constant presence of these differences, despite the existing legal regulations, is treated as an element of economic discrimination against women. In the study of economic discrimination of women the analysis also includes the division of work among family members, the impact of the decision about having children on the continuation of the professional career, and the provision of a sufficient number of day care centers for children and dependents. This paper presents basic policy regulations against unequal treatment in economic life and then illustrates selected areas of economic activity of women in the Pomeranian voivodeship. The carried out analysis allows to draw the following conclusions:

- There are differences in remuneration, which in the long run affects social security, pension rights and the risk of poverty among women.
- Women are overrepresented in the area of part-time employment.
- The unequal division of caring duties and housework between women and men has an impact on the career of women.
- Women are underrepresented in high paid jobs and decision-making positions.

Równy dostęp do zasobów gospodarczych nie jest wyłącznie kwestią niezależności ekonomicznej kobiet, ale od dawna uznawany jest za warunek konieczny dla rozwoju gospodarczego, dobrobytu i konkurencyjności. Stymulowanie udziału kobiet w rynku pracy ma istotne znaczenie dla wzrostu gospodarczego, a w szerszym ujęciu – dla pełnego wykorzystania dostępnych talentów i zasobów ludzkich. Nierówny dostęp do zasobów, awansów, różnice w wysokości wynagrodzeń są przykładem dyskryminacji ekonomicznej. W artykule przedstawiono podstawowe regulacje przeciwdziałające nierównemu traktowaniu w życiu ekonomicznym, a następnie zilustrowano wybrane obszary aktywności ekonomicznej kobiet w województwie pomorskim.

Problematyka równych szans kobiet i mężczyzn w sferze działalności ekonomicznej i zabezpieczeń społecznych jest obecna w polityce unijnej od chwili powstania Wspólnoty Europejskiej. Traktat rzymski z 1957 roku ustanowił: „Każde Państwo Członkowskie w pierwszym etapie gwarantuje wdrożenie, zaś w późniejszym czasie stosowanie zasady równości wynagrodzeń obejmujących pracowników płci męskiej oraz żeńskiej, którzy wykonują taką samą pracę”¹. Przegląd prawodawstwa unijnego

¹ Art. 119 Traktatu akcesyjnego Polski do Unii Europejskiej (Dz.U. 2004, nr 90, poz. 864).

pokazuje, że szczególną uwagę obdarzono kwestie zatrudnienia, warunków pracy i zabezpieczeń społecznych².

Od 2006 roku dokumentem unijnym odnoszącym się do równości kobiet i mężczyzn w życiu ekonomicznym jest dyrektywa 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r.³ w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans, a także równego traktowania obu płci w obszarze zatrudnienia i pracy. W dyrektywie zawarto definicję napastowania i molestowania seksualnego; dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej; stanowi ona także motywację dla pracodawców do podejmowania działań profilaktycznych, mających na celu zwalczanie molestowania seksualnego zwiększa sankcje za dyskryminację oraz przewiduje stworzenie w państwach członkowskich organów, które będą odpowiedzialne za propagowanie równego traktowania przedstawicieli obu płci⁴. Potwierdzeniem dostosowywania regulacji odnośnie pojmowania równości płci względem potrzeb społeczno-ekonomicznych jest Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020)⁵, który stawia sobie cele:

- 1) zniwelowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zatrudnienia i ochrony socjalnej, w tym zjawiska różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, tak by zrealizować cele strategii „Europa 2020”, zwłaszcza

² Ilustruje to liczba procedur prawodawczych, wśród których najistotniejsze stanowiły: Dyrektywa Rady UE 86/378/EWG z 24 lipca 1986 roku w sprawie realizacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w ramach zawodowych systemów zabezpieczenia społecznego; Dyrektywa Rady 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 roku w kwestii stosowania reguły równego traktowania przedstawicieli obu płci pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, a także w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i ochrony macierzyństwa; Dyrektywa Rady 96/34/EC z 3 czerwca 1996 roku w kwestii porozumienia ramowego w temacie urlopu rodzicielskiego, które zawarły UNICE, CEEP i ETUC, i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią; deklaracja Rady 92/C 27/01 z 19 grudnia 1991 roku odnosząca się do realizacji Zalecenia Komisji w kwestii ochrony godności kobiet i mężczyzn w pracy, obejmująca Kodeks postępowania dotyczący eliminowania zjawiska molestowania seksualnego w zakładzie pracy; dyrektywa Rady 92/85/EWG z 19 października 1992 roku w kwestii wprowadzenia środków mających na celu poprawę zdrowia oraz bezpieczeństwa pracy kobiet pracujących będących w ciąży, połogu oraz karmiących piersią (dziesiąta szczegółowa dyrektywa, na podstawie art. 16. ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG); dyrektywa Rady 97/80/WE z 15 grudnia 1997 roku w kwestii ciężaru dowodu w sprawach odnoszących się do dyskryminacji płci; dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 roku określająca ogólne ramy równego traktowania, jeżeli chodzi o zatrudnienie oraz życie zawodowe; dyrektywa 2004/113/WE z 13 grudnia 2004 r., na mocy której wprowadzono zasadę równego traktowania obu płci w obrębie dostępu do towarów i usług, a także dostarczania towarów i usług. Więcej: B. Kijewska, *Polityka równościowa: przestrożen instytucjonalna*, Kraków 2016.

³ DYREKTYWA 2006/54/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> [dostęp: 7.07.2017].

⁴ Równouprawnienie kobiet i mężczyzn, http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/pl/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html [dostęp: 10.07.2017].

⁵ EUROPEJSKI PAKT NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI 2011–2020, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525(01)) [dostęp: 10.07.2017].

w trzech dziedzinach o wielkim znaczeniu dla równości płci, tj. w dziedzinie zatrudnienia, kształcenia i propagowania włączenia społecznego, w szczególności przez ograniczanie ubóstwa, tym samym przyczyniając się do potencjału rozwoju europejskiej siły roboczej;

- 2) wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wśród kobiet i mężczyzn w trakcie całego życia, tak by zwiększać równość płci i udział kobiet w rynku pracy i przyczynić się do sprostania wyzwaniom demograficznym.

Obszar „Kobiety i gospodarka” jest jednym z najbardziej zaawansowanych obszarów deklaracji pekińskiej i pekińskiej platformy działania⁶, dokumentu przyjętego podczas IV Światowej Konferencji Kobiet ONZ w 1995r. Punkt 150 Deklaracji⁷ stanowi, iż kobiety mają w swoich społecznościach znacznie mniejsze od mężczyzn szanse dostępu do stanowisk dających władzę nad strukturami gospodarczymi. Prawie wszędzie na świecie kobiety praktycznie albo nie uczestniczą albo uczestniczą w niewielkim stopniu w podejmowaniu decyzji ekonomicznych, w szczególności kształtowaniu polityki finansowej, monetarnej, handlowej, podatkowej i płacowej. W dwudziestolecie jubileuszu podpisania deklaracji pekińskiej – Pekin 20+ sprecyzowano działania na rzecz eliminacji dyskryminacji ekonomicznej kobiet (tabela 1).

Tabela 1. Cele strategiczne pekińskiej platformy działania i wskaźniki na szczeblu UE

- Propagowanie praw gospodarczych i niezależności ekonomicznej kobiet, w tym dostępu do zatrudnienia, odpowiednich warunków pracy oraz kontroli nad zasobami gospodarczymi.
- Umożliwienie równego dostępu kobiet do zasobów, zatrudnienia, rynków i handlu.
- Zapewnienie usług biznesowych, szkolenia i dostępu do rynku, informacji i technologii, szczególnie kobietom o niskich dochodach.
- Wzmocnienie potencjału gospodarczego i sieci kontaktów handlowych kobiet.
- Eliminowanie segregacji zawodowej i wszelkich form dyskryminacji w obszarze zatrudnienia.
- Promocja harmonizacji pracy i obowiązków rodzinnych kobiet i mężczyzn.

Źródło: Beijing+20 factsheet – Area F: Women and the Economy, <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/beijing20-factsheet-area-f-women-and-economy> [dostęp: 14.07.2017].

⁶ Dokument określa cele strategiczne i działania, które społeczność międzynarodowa, rządy krajowe i społeczeństwo obywatelskie powinny podjąć w celu promowania i chronienia praw człowieka w odniesieniu do kobiet i dziewcząt, jako niezbywalnego, nieodłącznego i niepodzielnego elementu powszechnych praw człowieka i podstawowych wolności wszystkich kobiet w ciągu całego życia. Jej cele i działania zorganizowane są wokół dwunastu obszarów działania, w których podkreśla się znaczenie poprawy sytuacji kobiet. Obszary te to: kobiety a ubóstwo (A); edukacja kobiet (B); kobiety i zdrowie (C); przemoc wobec kobiet (D); kobiety a konflikt zbrojny (E); kobiety i gospodarka (F); kobiety u władzy i biorące udział w procesach decyzyjnych (G); mechanizmy instytucjonalne na rzecz podnoszenia statusu kobiet (H); prawa kobiet jako prawa człowieka (I); kobiety i media (J); kobiety i środowisko (K); dziewczęta (L).

⁷ Beijing Declaration and Platform for Action, s. 65, 1995, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDFP%20E.pdf> [dostęp: 22.07.2017].

W Polsce zapisy o równych prawach kobiet i mężczyzn w życiu ekonomicznym zawiera art. 33 Konstytucji RP⁸ w rozdziale „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”. Art. stanowi, że polscy obywatele obu płci mają równe prawa, jeżeli chodzi o życie rodzinne, polityczne, społeczne i gospodarcze. Kobietom i mężczyznom w szczególności przysługuje równe prawo w kwestii kształcenia, zatrudnienia oraz awansów zawodowych. Powinni oni być, bez względu na płeć, równo wynagradzani za taką samą pracę, posiadać takie same zabezpieczenia społeczne oraz mieć równe prawo do zajmowania stanowisk czy pełnienia funkcji, a także uzyskiwania godności publicznych oraz odznaczeń⁹. Najistotniejsze regulacje odnośnie likwidacji dyskryminacji ze względu na płeć, zawarte są przepisach poszczególnych kodeksów, szczególnie Kodeksie pracy¹⁰ (KP). W 2004 r. rozdział 2a KP rozszerzono o generalną zasadę równego traktowania i miało to zastosowanie nie tylko z uwagi na płeć, ale też zgodnie z wytycznymi wymienionymi przez Unię Europejską. Nowy rozdział sprecyzował zasady podane powyżej, obligując do równego traktowania na każdym etapie zatrudnienia – poczynając od nawiązania stosunku pracy, przez jego trwanie, aż do rozwiązania go. Ponadto KP reguluje kwestie urlopów macierzyńskich, wychowawczych, jak też obejmuje specjalną ochroną kobiety w ciąży, chociaż często przepisy te ulegały zmianom. Kodeks pracy ponadto zamieszcza regulacje odnoszące się do urlopu ojcowskiego, a także wykorzystania przez mężczyzn urlopu wychowawczego¹¹.

W trakcie modyfikacji zapisów KP wprowadzono nowy rozdział Kodeksu pracy strzegący równego traktowania kobiet i mężczyzn, co jest konsekwencją dostosowania polskiego prawa do wymogów Unii Europejskiej. Mowa tu zwłaszcza o dyrektywach równościowych, w tym dyrektywie nr 97.80 (EC) z dnia 15 grudnia 1997 roku w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji związanych z płcią¹².

Zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy dotyczy też ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku. Na zakaz dyskryminacji składają się procesy pośrednictwa pracy w odniesieniu do pracowników, osób poszukujących pracy i bezrobotnych. W myśl tej ustawy wszelkie informacje o wolnych miejscach pracy bądź szkoleniach zawodowych nie mogą nieść treści dyskryminujących, pod karą grzywny dla pracodawców lub agencji pośrednictwa pracy niestosujących się do zasady równego traktowania¹³.

⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483).

⁹ Art. 33 Konstytucji RP.

¹⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2015, poz. 1220 z późn. zm).

¹¹ E. Szymanik, *Równość płci. Aspekty historyczno-społeczne i prawne*, „Seminare” 2013, nr 4, s. 92.

¹² A. Pyszkowska, *Regulacje prawne dotyczące pracy kobiet i mężczyzn a nierówności społeczne*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2004, nr 4, s. 400.

¹³ J. Tomaszewska, *Dyskryminacja ze względu na płeć*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przezwyciężanie*. Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego

W podsumowaniu należy stwierdzić, że problematyka aktywności ekonomicznej kobiet stanowi ważny przedmiot zainteresowania instytucji unijnych i państwowych, głównie z uwagi na brak symetrii między kobietami i mężczyznami w kwestii:

- 1) zatrudnienia,
- 2) wynagrodzenia i
- 3) dostępu do stanowisk na szczeblu kierowniczym.

Trwała obecność tych różnic, mimo istniejących regulacji prawnych, traktowana jest jako element dyskryminacji ekonomicznej kobiet. W badaniu dyskryminacji ekonomicznej kobiet analizie poddawany jest również podział pracy między członków rodziny, wpływ decyzji o potomstwie na kontynuowanie kariery zawodowej, a także zapewnienie odpowiedniej ilości placówek całodziennej opieki nad dzieckiem i osobami zależnymi.

Należy zauważyć, że wyrównanie udziału kobiet w rynku pracy stanowi również element koncepcji rozwoju gospodarczego dla Europy. Strategia Europa 2020 zakłada zrównanie zatrudnienia kobiet i mężczyzn do poziomu 75% dla wszystkich 28 państw. W 2015 roku średnio dla UE zatrudnienie kobiet było na poziomie 64,3% i mężczyzn 75,9%¹⁴. Dla Polski wskazania odpowiednio 60,9% zatrudnienie kobiet i 74,7% zatrudnienie mężczyzn. Polska przyjęła, że do 2020 roku osiągnie wskaźnik zatrudnienia na poziomie 71%. Oznacza to, że niezbędne będą działania promujące aktywność zawodową właśnie kobiet. Stąd istotne jest rozpoznanie barier.

Sytuacja demograficzna kobiet w województwie pomorskim

Województwo pomorskie w 2016 roku miało 2 307 710 mieszkańców, z czego 51,3% stanowiły kobiety ze średnią wieku 41,2 (mężczyźni 38,3 lat). Współczynnik feminizacji określający ile kobiet przypada na 100 mężczyzn dla województwa pomorskiego jest na poziomie 105, w tym w miastach 109, a na wsi 98. Najsilniej sfeminizowany jest Sopot (116), Słupsk (112), Gdynia i Gdańsk (111). Stała przewaga liczebna kobiet utrzymuje się w przekroju terytorialnym regionu (powiaty) i narasta z wiekiem, szczególnie w miastach. W młodszych grupach wieku jest więcej mężczyzn, różnica maleje przy przechodzeniu do kolejnych grup wieku, zaś po przekroczeniu 65 roku życia występuje przewaga liczebna kobiet (tabela 1).

Statusu Kobiet i Mężczyzn jako część projektu „Przewycięzanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce” realizowanego w ramach Programu dot. Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci 2001 – 2006, Warszawa 2004, s. 42–43.

¹⁴ Eurostat, Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU above 70% in 2015, dostęp: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7240293/3-26042016-AP-EN.pdf/2be72dc1-dcbd-4beb-bad2-42c3ab792e62> [dostęp 14.07.2017].

Tabela 2. Liczba ludności w powiatach województwa pomorskiego w 2016 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet

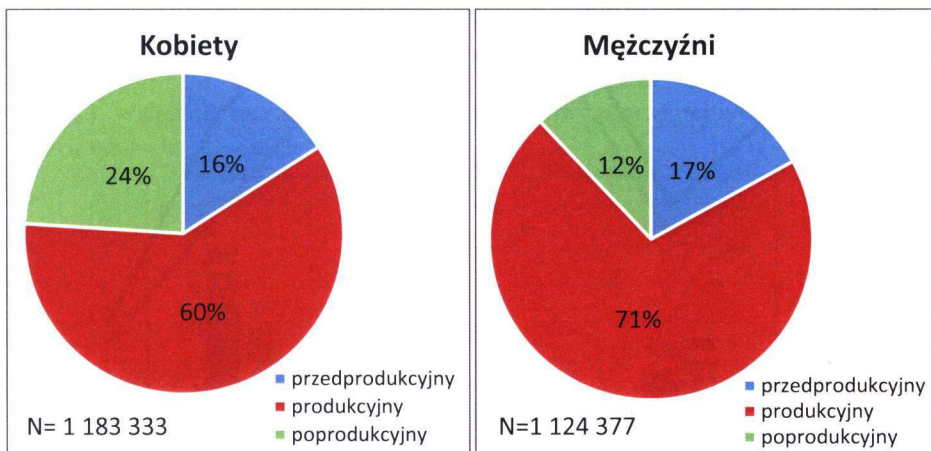
Powiat	w wieku do 14 l.			w wieku 15–64 l.			w wieku 65 i w.l.		
	ogółem	kobiety		ogółem	kobiety		ogółem	kobiety	
	[osoba]	[osoba]	%	[osoba]	[osoba]	%	[osoba]	[osoba]	%
gdański	24 304	11 902	49	70 052	33 551	48	15 038	10 090	67
kartuski	32 918	16 012	49	79 354	37 481	47	16 653	10 906	65
nowodworski	6 849	3 370	49	23 260	10 650	46	6 045	4 227	70
pucki	18 155	8 886	49	52 424	24 643	47	12 501	8 356	67
wejherowski	47 051	22 741	48	131 459	62 287	47	30 897	20 638	67
bytowski	16 481	8 000	49	49 889	23 203	47	12 410	8 336	67
łębski	13 121	6 339	48	41 779	19 485	47	11 287	7 737	69
słupski	19 226	9 410	49	63 258	28 931	46	15 656	10 716	68
m. Słupsk	14 694	7 148	49	56 897	27 122	48	20 905	14 548	70
kwidziński	17 155	8 334	49	53 192	24 628	46	13 117	9 052	69
malborski	12 053	5 871	49	40 745	18 999	47	11 513	7 982	69
starogardzki	26 632	13 068	49	80 336	37 563	47	20 321	13 983	69
tczewski	23 280	11 242	48	72 505	33 948	47	19 825	13 495	68
sztumski	8 500	4 142	49	27 264	12 560	46	6 613	4 586	69
m. Gdańsk	75 649	36 695	49	281 839	135 719	48	104 761	70 934	68
m. Gdynia	39 720	19 413	49	149 112	71 627	48	58 646	39 313	67
m. Sopot	4 510	2 203	49	21 904	10 450	48	10 817	7 316	68
chojnicki	20 430	9 933	49	60 163	28 095	47	16 034	10 926	68
człuchowski	10 958	5 396	49	36 374	16 855	46	9 555	6 503	68
kościerski	16 106	7 854	49	44 408	20 593	46	11 110	7 340	66

Źródło: BDL, Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku.

Kobiety stanowią większość osób w wieku poprodukcyjnym we wszystkich powiatach województwa pomorskiego. Udział kobiet w ogóle osób w ekonomicznej grupie wieku w skali regionu wynosi 68%. Powodem różnic w proporcji kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach wieku ludności, tak dla województwa, jak i całego

kraju są różnice umieralności według płci. Kobiety żyją dłużej, w pomorskim przeciętne żyją dłużej od mężczyzn o siedem lat (K-81,5; M-74,4).

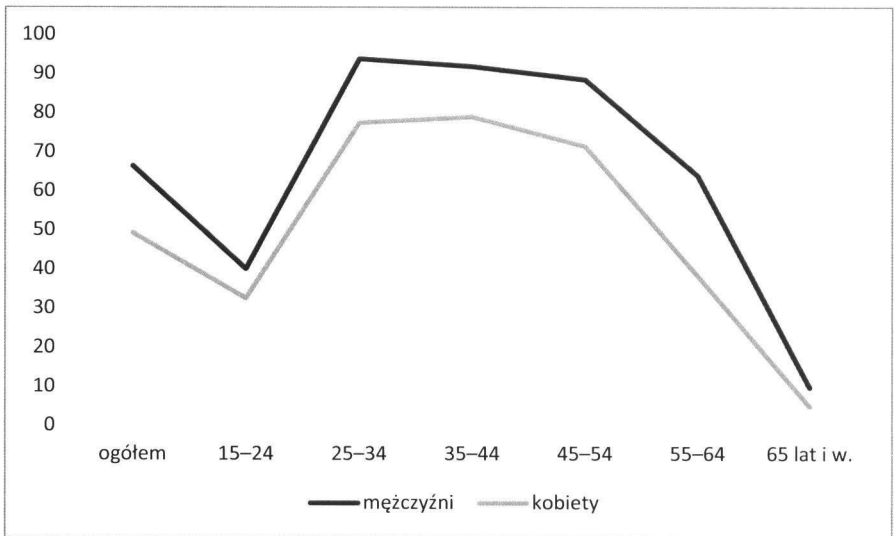
Wykres 1. Wiek ekonomiczny kobiet i mężczyzn w woj. pomorskim



Źródło: BDL, Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku.

Współczynnik aktywności zawodowej to wyrażony w procentach udział osób pracujących i poszukujących pracy (zarejestrowanych bezrobotnych) wśród ogółu osób w wieku 15 i więcej lat. W dostępnych statystykach (GUS, Eurostat) mierzony jest na podstawie reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Analizując aktywność zawodową zauważa się **feminizację bierności zawodowej**. Jest to charakterystyczne nie tylko dla polskiej gospodarki, lecz w Polsce jest ona wyraźniejsza niż w wielu innych krajach. W Polsce około połowy kobiet powyżej 15 roku życia jest biernych zawodowo i jest to o kilkanaście procent więcej niż w państwach UE. Wyższa bierność zawodowa kobiet w Polsce wynika z kilku przyczyn. Kobiety obecnie przechodzą szybciej na emeryturę niż w krajach wspólnoty, osiągają szybciej wiek emerytalny, a także dłużej żyją niż mężczyźni. Kobiety także częściej niż mężczyźni dłużej kontynuują naukę. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni podejmują obowiązki związane z założeniem rodziny i prowadzeniem domu.

Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej wg płci i wieku w woj. pomorskim (IV kwartał 2015 r.)



Źródło: Bank Danych Lokalnych, 2016, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> [dostęp: 14.07.2017].

Dane o aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej opracowano na podstawie reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonego w cyklu kwartalnym za IV kwartał 2015 r. Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

Należy nadmienić, iż obserwuje się powolny wzrost aktywności zawodowej kobiet wynikający z poprawy sytuacji gospodarczej w kraju, przejawiającej się m.in. w spadkiem stopy bezrobocia, ale też zmianą modelu priorytetów. Posiadanie rodziny i dzieci nadal jest najważniejszą wartością¹⁵, jednak Polki w pierwszej kolejności myślą o pracy, o osiągnięciu stabilnej sytuacji zawodowej i materialnej, natomiast założenie rodziny i posiadanie dzieci odkładają na okres późniejszy (w Polsce 80% dzieci rodzi się w związkach małżeńskich). Od lat spada współczynnik dzietności¹⁶ Polek, w 1980 r. wynosił 2,276 (na wsi 2,908, a w miastach 1,928). W 2000 r. współczynnik

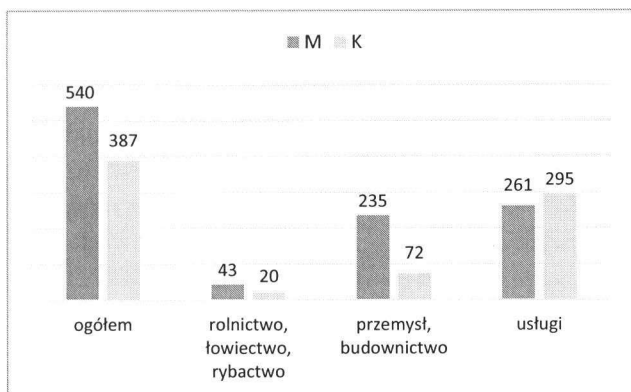
¹⁵ J. Czapiński, T. Panek, *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*, 2015, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf [dostęp: 14.07.2017].

¹⁶ Współczynnik dzietności określa liczbę urodzonych dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym (15–49 lat).

ten wynosił odpowiednio 1,367 (na wsi 1,652, w miastach 1,201). Według ostatnich danych GUS za 2014 r.¹⁷ współczynnik dzietności w Polsce wyniósł średnio 1,290 (na wsi 1,390, w miastach 1,217). Pomorskie na tle kraju ma najwyższy współczynnik dzietności stanowiący 1,34.

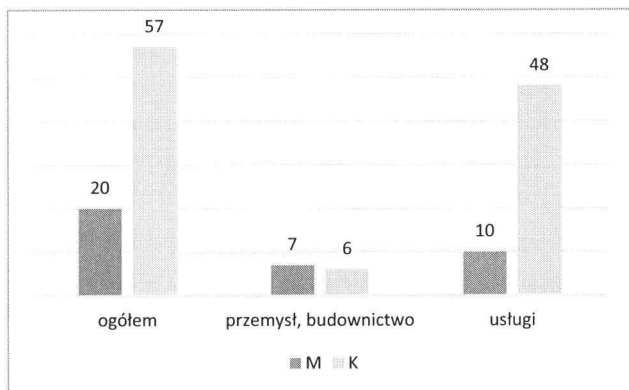
Wskaźnik zatrudnienia to procentowy udział osób mających pracę wśród ogółu osób w wieku 15 i więcej lat.

Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia w sekcji PKD w wymiarze pełnym w woj. pomorskim (w tys.)



Źródło: Bank Danych Lokalnych, 2016.

Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia w sekcji PKD w wymiarze niepełnym w woj. pomorskim (w tys.)



Źródło: Bank Danych Lokalnych, 2016.

¹⁷ GUS: Małżeństwa oraz dzietność w Polsce, 2016.

Aktywność zawodowa kobiet jest ściśle powiązana z podziałem pracy i obowiązków rodzinnych. Kobiety posiadające dzieci pracują mniej godzin i spędzają więcej czasu w domu realizując obowiązki opiekuńcze. Kobiety też częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, gdzie różnica w wynagrodzeniu wynosi ponad 37%¹⁸. Długoterminowe usługi opiekuńcze są wciąż słabo rozwinięte w Polsce, zwłaszcza wobec dzieci do trzeciego roku życia i osób dorosłych. W związku z tym obecny system umacnia rolę kobiet jako głównych opiekunów dla dzieci i osób w podeszłym wieku. Komisja Europejska szacuje, że różnica w aktywności zawodowej kobiet kosztuje 325 mld euro rocznie, czyli 2,5% PKB UE i bez dodatkowych działań, wskaźnik zatrudnienia kobiet w 2060 roku będzie na poziomie 71,2%. W większości krajów udział kobiet w rynku pracy pozostaje poniżej swojego potencjału z powodu braku możliwości zrównoważenia pracy i obowiązków rodzinnych, w tym braku przystępnej instytucjonalnej opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, braku elastycznych form zatrudnienia oraz zachęt dla mężczyzn do podjęcia większej odpowiedzialności w obszarze życia rodzinnego. Kobiety po urodzeniu dzieci wypadają z rynku pracy, podejmują pracę w niepełnym wymiarze lub wracają do pracy na stanowiska poniżej poziomu ich kwalifikacji. Niższe zarobki kobiet (średnio dla UE o 16%, Polska 18%), większy udział w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz większe przerwy z tytułu opieki nad dziećmi przyczyniają się do wzrostu ryzyka ubóstwa i wykluczenia społecznego kobiet, szczególnie na starość. Obecnie kobiety mają niższe emerytury od mężczyzn o 39%¹⁹.

W połowie lat 70. XX w. ukształtowała się struktura zatrudnienia w poszczególnych działach gospodarki, która nie ulega większym zmianom. Segregacja płciowa na rynku pracy oznacza tendencje, zgodnie z którymi w różnych zawodach występuje nadmierna reprezentacja kobiet lub mężczyzn. Spowodowane jest to różnorodnymi preferencjami, ale także normami kulturowymi, opartymi na stereotypach płci, według których niektóre zadania zawodowe uważa się za „kobiece” lub „męskie”. W kontekście równości płci segregacja na rynku pracy może być problematyczna, gdyż może mieć wpływ na jakość pracy, jakość warunków pracy oraz na wysokość zarobków, co ma z kolei pośredni wpływ na ogólną sytuację ekonomiczną i społeczną kobiet i mężczyzn²⁰. Pomimo wzrostu zainteresowania kobiet pracami uznawanymi

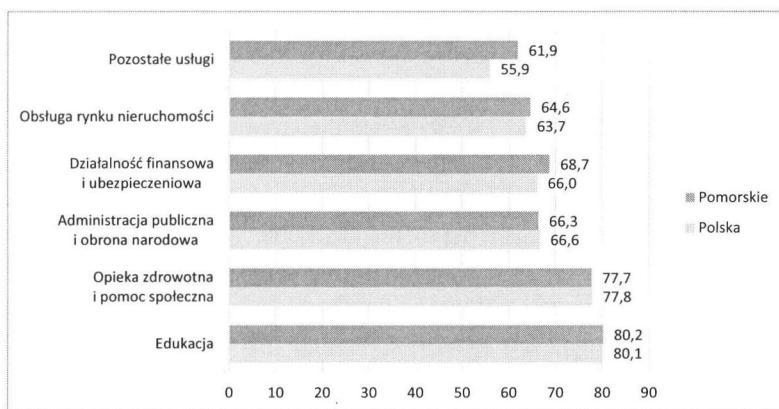
¹⁸ European Commission, ROADMAP: New start to address the challenges of work-life balance faced by working Familie, 2015, http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf [dostęp: 17.07.2017].

¹⁹ Eurostat, Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU above 70% in 2015, p. 6.

²⁰ Komisja Europejska w 2009 r. o segregacji płci na rynku pracy: Root causes, implications and policy responses in the EU”, http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlogServlet%3FdocId%3D4028%26langId%3Den&ei=7OqTVdj1BIHRsgG18IDQBQ&usq=AFQjCNGqDDnnc_zg94G2icxxcLSp4-c3Fg [dostęp: 17.07.2017].

za męskie – w policji, transporcie jako kierowcy autobusów i motorniczy, rybołówstwie i rybactwie czy budownictwie wciąż mamy do czynienia z segregacją rynku pracy i podziałem na zawody i branże sfeminizowane (edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, pośrednictwo finansowe, hotele i restauracje) oraz zmaskulinizowane (budownictwo, górnictwo, transport, energetyka). Najwyższy odsetek kobiet wśród ogółu zatrudnionych jest w edukacji (z wyłączeniem szkolnictwa wyższego) i opiece zdrowotnej (80%). Na następnych miejscach plasuje się sektor bankowy i ubezpieczeniowy (68,7%), administracja państwowa z wymiarem sądownictwa (66,3%), rynek obsługi nieruchomości (64,6%) oraz sektor usług (61,9%). Porównanie woj. pomorskiego na tle kraju wskazuje na nieznaczne różnice (wykres 5).

Wykres 5. Wskaźnik udziału kobiet w sfeminizowanych zawodach dla polski i woj. pomorskiego (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL, pracujący wg grup, sekcji i płci, 2016, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> [dostęp: 14.07.2017].

Zróźnicowanie płacowe

Wskaźnik zróźnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (Gender Pay Gap – GPG) określany jest mianem luki płacowej. Wskaźnik wyliczany jest zgodnie z metodologią Eurostatu na podstawie przeciętnych stawek godzinowych wynagrodzeń ogółem brutto za czas opłacony.

Różnice płacowe między kobietami a mężczyznami jeszcze pół wieku temu były rzeczywiście ogromne. Przykładowo luka płacowa w Holandii wynosiła około 40%, a wiele branż holenderskiej gospodarki mogło funkcjonować dzięki nisko opłacanej pracy kobiet, dzisiaj należy zaznaczyć niskopłatnej pracy cudzoziemek. W 1955 roku

w Niemczech kobiety zarabiały 63% tego, co zarabiali mężczyźni²¹. Powstanie art. 119 traktatu rzymskiego w 1957 roku wprowadzający zasadę jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę, można zrozumieć w kontekście dwóch faktów. Po pierwsze równość płac od dłuższego czasu rekomendowana była przez Międzynarodową Organizację Pracy. Po pierwszej wojnie światowej lobbging organizacji kobiecych sprawił, że postulat równych płac znalazł się w agendzie komisji odpowiedzialnej za przygotowanie zapisów traktatu wersalskiego dotyczących pracy. Międzynarodowe związki zawodowe poparły go z obawy, że pracodawcy będą woleli zatrzymać w pracy kobiety (otrzymujące niższe wynagrodzenie), które zastąpiły mężczyzn wysłanych na front podczas wojny. W ten sposób zasada tej samej płacy za tę samą pracę znalazła się w konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1919 roku. Tak więc art. 119 powstał w wyniku prób uregulowania kwestii gospodarczej, nie zaś kwestii z zakresu sprawiedliwości społecznej.

W Polsce luka płacowa, rozumiana jako różnice w zarobkach między kobietami i mężczyznami, widoczna jest prawie we wszystkich rodzajach aktywności zawodowej. Mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety. W 2014 r. różnica pomiędzy płacami pracowników obu płci wynosiła ponad 760 zł. W województwach różnica ta wahała się od ok. 165 zł w podlaskim do ok. 1187 zł w śląskim. W skali kraju przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 20,6% (o 764,18 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet. Pomorskie na tle kraju nie wyróżnia się, kobiety średnio zarabiają mniej od mężczyzn o 15,5% (693,74)²², a w sektorze prywatnym o 17,5% (769,94 zł). Różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn wiąże się z możliwościami zatrudnienia w województwie. Tam gdzie rozwinięty jest przemysł i usługi różnice w zarobkach wzrastają. Analizując wynagrodzenie należy zauważyć, że dwie trzecie (66%) wszystkich pracujących otrzymuje miesięczne wynagrodzenie brutto mniejsze lub równe przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu dla gospodarki narodowej (tzn. $\leq 4107,72$ zł). W grupie tej przeważają kobiety (52,2%). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w woj. pomorskim wynosiło – 4338,46 zł²³.

Największe dysproporcje w zarobkach kobiet i mężczyzn występują na kierowniczych (menadżerskich) stanowiskach w najbardziej prestiżowych instytucjach rynkowych. Od lat stanowią je branże z sektora informatycznego (IT), telekomunikacyj-

²¹ J. Kantola, *Polityka równości płci w Unii Europejskiej*, Warszawa, 2012, s. 39–40.

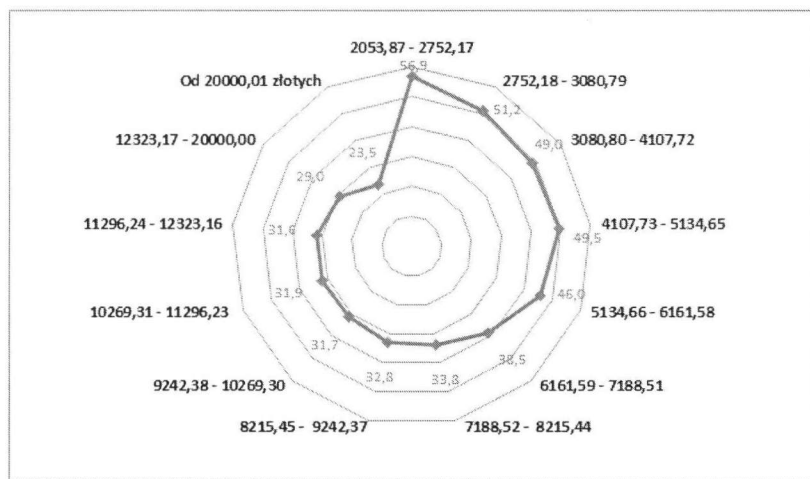
²² GUS, Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce, 2016, s. 6, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznicew-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce-2014-roku,12,1.html> [dostęp: 17.07.2017]; GUS, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r. (tablice), http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wyna_grodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2014-r-,4,7.html [dostęp: 17.07.2017].

²³ Gdański Urząd Statystyczny, komunikat <http://gdansk.stat.gov.pl/> [dostęp: 17.07.2017].

nego, energetycznego i finansowego. Przykładowo²⁴: kobiety ze stażem pracy od 6 do 8 lat, które zajmowały stanowiska dyrektorskie, otrzymywały przeciętnie 6450 PLN co stanowi jedynie 68% mediany wynagrodzeń mężczyzn dyrektorów z identycznym stażem pracy. Z kolei w przypadku pracowników szeregowych kobiety ze stażem pracy poniżej roku zarabiała przeciętnie 2200 PLN brutto miesięcznie, a więc 92% tego, co mężczyźni na stanowiskach szeregowych z tym samym doświadczeniem zawodowym. Z danych GUS²⁵ zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD 2007) kobiety otrzymują wyższe wynagrodzenie od mężczyzn jedynie w sekcji: transport i gospodarka magazynowa oraz działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Różnica w zarobkach w skali miesiąca odpowiednio wynosi 78,28 zł i 33,57 zł (!). Jednakże prawidłowością jest, że im wyższe wynagrodzenie, tym mniejszy udział kobiet (wykres 6).

Wykres 6.

Udział procentowy kobiet w przedziałach wynagrodzeń (w zł brutto)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, Struktura i poziom przeciętnych miesięcznych i godzinowych wynagrodzeń brutto oraz struktura wynagrodzeń wg cech demograficznych i zawodowych, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2014-r-,4,7.html> [dostęp: 14.07.2017].

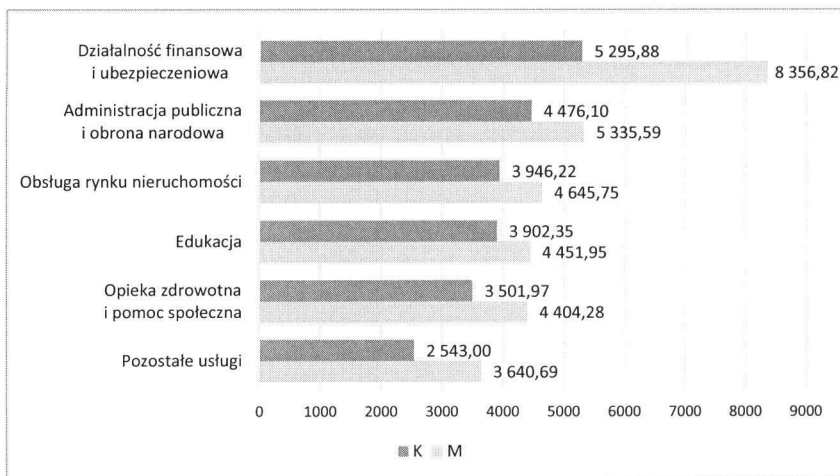
²⁴ Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń, Sedlak & Sedlak 2015.

²⁵ GUS, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r. (tablice), <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2014-r-,4,7.html> [dostęp: 17.07.2017].

Różnice płacowe mają charakter uniwersalny, utrzymują się we wszystkich państwach Unii Europejskiej i we wszystkich zawodach. Różnice w wynagrodzeniu utrzymują się nawet w zawodach, w których kobiety stanowią zdecydowaną większość (wykres 7).

Wykres 7.

Luka płacowa w sfeminizowanych zawodach w woj. pomorskim (w zł brutto)



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r. (tablica 2), <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazderniku-2014-r-,4,7.html> [dostęp: 14.07.2017].

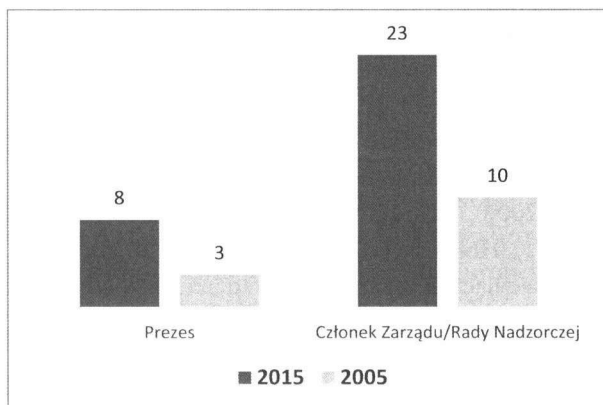
W Polsce dodatkowo na kulturowe uwarunkowania, wedle których mężczyzna jest żywicielem rodziny nakłada się brak zgody co do ujawniania wysokości wynagrodzenia, co skutkuje brakiem wiedzy jednostkowej. Badacze wskazują, że przyczyną utrzymywania się różnic płacowych jest również większa akceptacja wśród kobiet na warunki płacowe, które proponuje pracodawca. Innymi słowy kobiety są mniej skłonne do podejmowania ryzyka w negocjowaniu wynagrodzenia.

Kobiety w zarządach dużych firm

Statystyki gromadzone przez Komisję Europejską obrazują niską reprezentatywność kobiet w radach nadzorczych i zarządach spółek giełdowych. Zauważalna jest jednak stopniowa zmiana na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat (wykres 8).

Wykres 8.

Odsetek kobiet we władzach spółek w krajach europejskich (w%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Komisji Europejskiej, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm [dostęp: 14.07.2017].

Zwiększenie obecności kobiet wiązać należy z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady z listopada 2013 r. na temat poprawy równowagi płci w grupie dyrektorów niewykonawczych spółek, z akcjami notowanymi na giełdzie oraz odnośnych środków²⁶. Jak wynika z dyrektywy do 2020 roku rady nadzorcze dużych spółek giełdowych w państwach UE składać się powinny przynajmniej w 40% z kobiet. Projekt dyrektywy, który przyjął Parlament Europejski powinien zagwarantować lepszą równowagę płci, jeżeli chodzi o rady nadzorcze spółek, które są notowane na giełdzie. Zostaną one zobowiązane do powoływania kandydatów zgodnie z posiadanymi przez nich kwalifikacjami i stosowania neutralnych kryteriów względem płci. Jeżeli kwalifikacje kandydatów są identyczne, przypisuje się pierwszeństwo kandydatowi płci niedoreprezentowanej. Wyraźny nacisk został położony na kwalifikacje, ponieważ nie powinno się obsadzać stanowisk tylko i wyłącznie ze względu na płeć²⁷. Pierwszym krajem wprowadzającym 40% kwotę płci zarządach spółek publicznych była Norwegia. Początkowo w 2004 roku kwota dotyczyła tylko firm państwowych, komunalnych oraz prywatnych, mających status spółek akcyjnych w obrocie publicznym. Przepis zakładał, że przedstawiciele każdej z płci mają zagwarantowane przy-

²⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady, COM (2012) 614 final, 2012/0299 (COD), Bruksela, 14 listopada 2012 r.

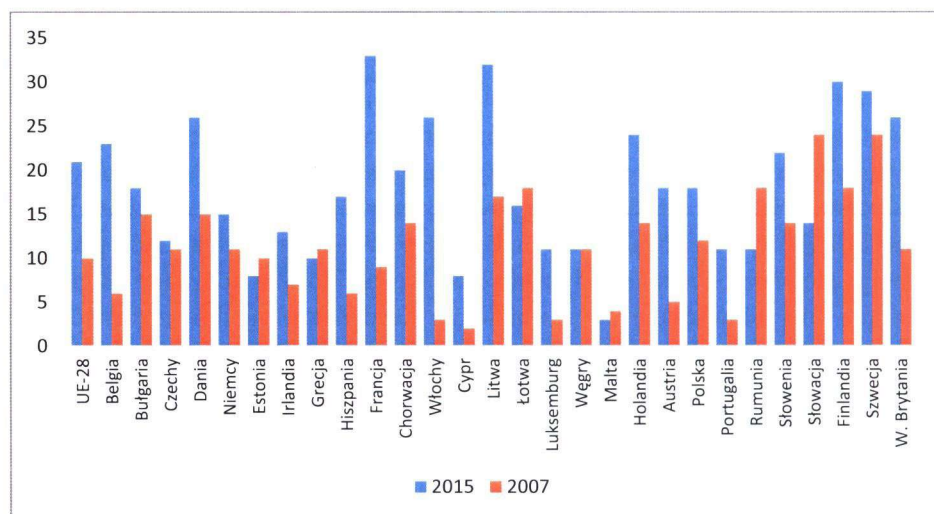
²⁷ M. Stępień, *Kobiety w organach statutowych spółek*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2014, nr 2, s. 388–389.

najmniej 40% miejsc w radach nadzorczych mających przynajmniej 9 członków. Prawo w tej kwestii wprowadzane było stopniowo, by w 2006 r. stać się obligatoryjne pod groźbą likwidacji również dla prywatnych spółek. Pomimo licznych kontrowersji i obaw o odpowiednią liczbę kompetentnych kobiet do rad nadzorczych trafiły kobiety lepiej wykształcone od mężczyzn, obniżyły też średnią wieku w tych gremiach, a wiele norweskich firm, których nie objął prawny obowiązek parytetu płci, dobrowolnie zwiększyło zatrudnienie kobiet. Za przykładem Norwegii kwoty wprowadziła Hiszpania (2007), Islandia (2010), Francja (2010), Belgia (2011), Maleszja (2011), Włochy (2011), Holandia (2011) oraz Niemcy (2015).

Liczba kobiet zasiadających w zarządach i radach nadzorczych spółek determinowana jest czynnikami kulturowymi, ekonomicznymi i instytucjonalnym, co tłumaczy istotne różnice na poziomach krajowych, jednakże widoczny dwukrotny wzrost względem 2007 roku (wykres 9).

Wykres 9.

Porównanie udziału kobiet we władzach spółek w UE w latach 2007–2015 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Komisji Europejskiej, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm [dostęp: 14.07.2017] (uwzględniono członków zarządów).

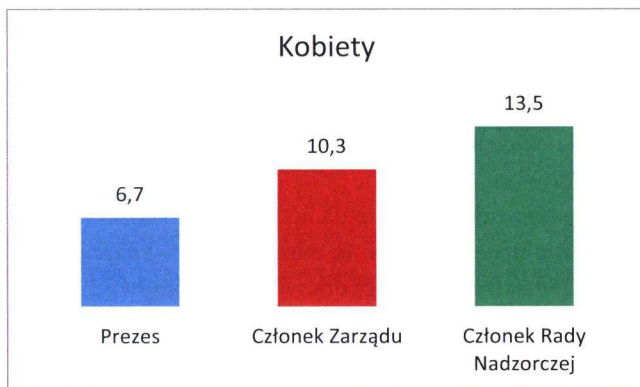
Odsetek kobiet zasiadających we władzach spółek w UE wynosił w 2015 r. 21%, i w porównaniu do 2007 roku podwoił się. Poniżej średniej dla UE plasuje się 16 państw. Największy odsetek kobiet zasiadających we władzach spółek osiągnęły następujące

kraje: Francja (33%), Litwa (32%), Finlandia (30%), Szwecja (29%)²⁸. W Polsce nie ma zapisów wymuszających określoną kwotę kobiet zasiadających we władzach spółek giełdowych, jednakże Rada Giełdy GPW przyjęła nowy zbiór zasad ładu korporacyjnego pod nazwą „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016, w którym zaleca by „osoby podejmujące decyzję w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny dążyć do zapewnienia wszechstronności i różnorodności tych organów, między innymi pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego”²⁹. Spółki indeksowane na giełdzie z kolei mają obowiązek informowania w jakim stopniu to zalecenie jest realizowane.

Obecnie w Polsce na podstawie zestawień Komisji Europejskiej udział kobiet we władzach spółek notowanych na giełdzie (Zarząd i Rada Nadzorcza) jest na poziomie 19%³⁰. W województwie pomorskim funkcjonuje 30 spółek notowanych na GPW, w których udział kobiet w organach spółek (Rada Nadzorcza i Zarząd) jest na poziomie 10,7% (wykres 10).

Wykres 10.

Odsetek kobiet we władzach spółek w woj. pomorskim (2017) w %



Źródło: obliczenia własne na podstawie informacji zamieszczonych na stronach analizowanych spółek giełdowych oraz danych dostępnych na stronie GPW, https://www.gpw.pl/lista_spolek?vodshp=15&search=1 [dostęp: 14.07.2017].

²⁸ Więcej: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/110301_gender_balance_business_leadership_en.pdf [dostęp: 17.07.2017].

²⁹ Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016, s. 11, https://static.gpw.pl/pub/files/PDF/inne/GPW_1015_17_DOBRE_PRAKTYKI_v2.pdf [dostęp: 17.07.2017].

³⁰ European Institute Gender Equality http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/year:2017-B1/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,NO,ME,MK,RS,TR/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD/NACE:TOT [dostęp: 13.07.2017].

Obecność kobiet w zarządach pomorskich spółek giełdowych jest zdecydowanie niższa niż średnia krajowa. W zarządach udział kobiet jest na poziomie 10,3% (6), a w radach nadzorczych 13,5% (22). Jeszcze mniej jest kobiet prezesów zarządów, które stanowią niespełna 7%, tj. tylko dwie spółki mają prezeski (RADPOL SA i APL-LIT SA). W spółkach, w których Skarb Państwa ma udział powyżej 25%, a więc te, w których właściciel ma możliwość kształtowania polityki personalnej organów korporacyjnych w Radzie Nadzorczej zasiada 35% kobiet, natomiast nie odnotowano kobiet wśród członków Zarządu.

Aktywność zawodowa z perspektywy feministycznej

Niekorzystną sytuację kobiet na rynku pracy pogarsza atmosfera stwarzana wokół kobiet, postępująca redefinicja ich roli w społeczeństwie, która zgodnie z założeniami Kościoła katolickiego – powinna być skoncentrowana na roli żony i matki. Konserwatywne ugrupowania polityczne podkreślają potrzebę tworzenia warunków do wypełniania tych właśnie ról. Z drugiej strony nacisk instytucji unijnych na zwiększenie aktywności zawodowej wśród kobiet, jako czynnika zwiększającego potencjał gospodarczy Europy, czemu służy promowanie określonych zawodów bez zwiększenia udziału mężczyzn w sferze prywatnej powoduje podwójne obciążenie kobiet. W polskich gospodarstwach domowych funkcjonuje tradycyjny, zgodny z płcią, podział czynności domowych. Codzienne prace domowe są wykonywane głównie przez kobiety i niewiele w tym zakresie zmienia fakt ich aktywności zawodowej. Pracujące zawodowo kobiety nie mają poczucia, że mąż/partner w znaczący sposób przejmuje wykonanie i odpowiedzialność za część obowiązków domowych. Brak w statystykach wartości nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym, w gospodarstwie rolniczym czy w rodzinnym warsztacie usługowym, na ogół wykonywanej przez kobiety. Z ekonomicznego punktu widzenia praca ta nie istnieje, bowiem nie ma ceny rynkowej. Realizowane przez GUS badania budżetu czasu wolnego³¹ potwierdzają, że kobiety poświęcają ponad dwa razy więcej czasu na zajęcia i prace domowe niż mężczyźni, niezależnie od ich statusu zawodowego (tabela 2). Zdaniem analityków przeciętna miesięczna wartość pracy domowej wykonywanej przez kobietę przekracza 2100 zł a przez mężczyznę 1200 zł.

³¹ GUS, Badanie budżetu czasu ludności w 2013 r., http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/18/1/1/notatka_bc_2013_22_08_ost_2_.pdf [dostęp: 17.07.2017].

Tabela 3. Przeciętny czas trwania wybranych czynności dziennych w minutach (2013 r.)

Zajęcia i prace domowe	K	M
obróbka żywności	1,24	0,34
porządki	0,46	0,33
zakupy	0,31	0,21
opieka nad dziećmi	0,45	0,20
razem	2,46	1,08

Źródło: GUS, Budżet czasu domowego 2013, s. 10, http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/18/1/1/notatka_bc_2013_22_08_ost_2_.pdf [dostęp: 14.07.2017].

Kolejnym długoterminowym wyzwaniem jest starzenie się społeczeństwa. Zgodnie z prognozą Eurostatu w 2050³² r. współczynnik starości mierzony procentowym udziałem w populacji osób w wieku 65 i więcej lat dla Polski wyniesie 30%, co oznacza iż w stosunku do 2015 roku podwoi się. W woj. pomorskim najwyższy wskaźnik osób powyżej 65 roku życia będzie miał Sopot (38,1%), Słupsk (37,9%), powiat malborski i nowodworski (34%)³³. Bez przemyślanej polityki prorodzinnej i migracyjnej w następnym pokoleniu nastąpi drastyczne pogłębienie procesu starzenia się ludności Polski rodzące wyzwania związane z realizacją opieki wobec osób starych i zależnych. Wzrost aktywności zawodowej kobiet, spadek dzietności, zmiana modelu życia kobiet pociąga za sobą wycofanie ze świadczenia nieodpłatnej pracy związanej z opieką wobec osób starszych i zależnych. Instytucjonalna opieka wobec seniorów stanie się ważnym problemem już nie tylko w kwestii zabezpieczenia finansowego, ale też realizacji opieki. Kto i za co będzie się opiekował seniorami?

Kobiety bardziej narażone są na ubóstwo. Składa się na to kilka czynników. Kobiety wcześniej nabywają prawa do emerytury, co oznacza krótszy okres składkowy, otrzymują niższe wynagrodzenie i dłużej żyją. Śmierć lub rozpad związku raptownie pogarsza sytuację materialną kobiet. Wśród kobiet jest wyższy wskaźnik bezrobocia, kobiety rzadziej też posiadają tytuł własności, np. ziemi, lokalu. Kobiety znaczenie częściej pozostają z dziećmi na utrzymaniu, zwłaszcza w przypadku dzieci niepełnosprawnych, czemu często towarzyszy niespłacane należności alimentacyjnych. W 2015 roku poniżej minimum egzystencji, tzw. ubóstwo skrajne³⁴ w woj. pomorskim żyło

³² Prognoza ludności na lata 2014–2050, GUS, 2014.

³³ BDL, Prognoza demograficzna ludności na lata 2014–2050 według powiatów w województwie pomorskim, <http://gdansk.stat.gov.pl/wykresy/pozostale-wykresy-interaktywne/opracowania-sygnalne/rok2014/prognoza-demograficzna-ludnosci-na-lata-2014-2050-wedlug-powiatow-w-województwie-pomorskim-wykresy-interaktywne/#!/strona-4> [dostęp: 17.07.2017].

³⁴ Minimum egzystencji obliczane jest przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS). Uwzględnia ono jedynie te potrzeby, których zaspokojenie nie może być odłożone w czasie, a konsumpcja niższa od tego poziomu prowadzi do biologicznego wyniszczenia.

8,6% gospodarstw domowych (Polska 6,5%)³⁵. Ważnym elementem polityki państwowej przyczyniającej się do likwidacji ubóstwa rodzin wielodzietnych (wychowujące czwórkę lub więcej dzieci), które najbardziej są zagrożone ubóstwem stanowi rządowy Program 500+ realizowany od kwietnia 2016 roku, w ramach którego na każde drugie i kolejne dziecko wypłacany jest zasiłek miesięczny w kwocie 500 zł.

Trzecim ważnym problemem z perspektyw kobiecej jest kwestia molestowania seksualnego w miejscu pracy. Obecne w polskim porządku prawnym przepisy w pełni regulują ten problem stosując rozwiązania obecne w Europie. Kodeks pracy³⁶ w rozdziale „Równe traktowanie” (2A) traktuje molestowanie jako przejaw dyskryminacji uwarunkowanej płcią (art. 18^{3b}). Molestowanie seksualne definiowane jest jako każde nieakceptowane zachowanie, którego celem jest poniżenie lub naruszenie godności drugiej osoby odnoszące się do jej płci lub mające charakter seksualny. W praktyce społecznej molestowaniem bardziej zagrożone są kobiety aniżeli mężczyźni. Zjawisko jest obecne od wieków jednakże dysponujemy ograniczoną ilością badań, która określałaby skalę i częstotliwość. Badania z 2014 roku Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej³⁷ wskazały, że bardziej narażone na molestowanie seksualne są kobiety zajmujące stanowiska w kadrze menadżerskiej – 75% kobiet z tej grupy doświadczyło zachowań stanowiących molestowanie seksualne przy 44% kobiet pracujących fizycznie. Oznacza to, że w środowisku w którym jest ograniczona liczba kobiet (kadra kierownicza i menadżerska) istnieje większe ryzyko molestowania seksualnego ponadto kobiety lepiej wykształcone mają mniej zahamowań przed ujawnianiem takich zdarzeń niż kobiety słabiej wykształcone. Badania sondażowe realizowane w Polsce w 2007 r. ujawniły, że około jednej ósmej (12,5%) kobiet przyznaje, że były molestowane – doświadczyły werbalnego lub fizycznego niechcianego zachowania o charakterze seksualnym³⁸. Z kolei w badaniach przeprowadzonych przez Fundację STER³⁹ w 2016 r. 33% kobiet wskazało, że doświadczyło molestowania w miejscu pracy, najczęściej od współpracownika (17% wskazań) i od zwierzchnika (14,3% wskazań).

Badania statystyczne realizowane przez urzędy pracy i instytucje demoskopowe nie uwzględniają powodów oraz czynników warunkujących powrót kobiet na rynek

³⁵ BDL, 2015, Wskaźniki zagrożenia ubóstwem wg granic ubóstwa – procent osób w gosp. dom. poniżej granic.

³⁶ Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141.

³⁷ FRA European Union Agency for Fundamental Rights (Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2014), Violence against women: an EU-wide survey, s. 118, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf [dostęp: 17.07.2017].

³⁸ CBOS, Molestowanie seksualne, 2007, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_035_07.PDF [dostęp: 17.07.2017].

³⁹ M. Grabowska, A. Grzybek (red.), *STER: Raport z przemocy seksualnej. Przełamać tabu*, Warszawa 2016, s. 38. Badania realizowano na próbie 450 kobiet w trzech województwach: pomorski, mazowiecki, świętokrzyski.

pracy, stąd konieczność realizacji takich badań w wymiarze lokalnym. Pełna diagnoza sytuacji kobiet na pomorskim rynku pracy wymaga przeprowadzenia badań ilościowych i jakościowych. Niezmiernie istotnym elementem jest określenie czynników warunkujących niższe wynagrodzenie i poziomu wiedzy w tym zakresie. Osobną kwestię stanowią sposoby radzenia sobie rodzin z opieką wobec osób zależnych, poziomu świadomości problemu wśród młodych kobiet oraz wsparcia partnerów życiowych w realizacji obowiązków rodzinno-wychowawczych.

Bibliografia

BDL, Prognoza demograficzna ludności na lata 2014–2050 według powiatów w województwie pomorskim, <http://gdansk.stat.gov.pl/wykresy/pozostale-wykresy-interaktywne/opracowania-sygnalne/rok2014/prognoza-demograficzna-ludnosci-na-lata-2014-2050-wedlug-powiatow-w-wojewodztwie-pomorskim-wykresy-interaktywne/#!/strona-4>.

Beijing Declaration and Platform for Action, s. 65, 1995, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.

CBOS, Molestowanie seksualne, 2007, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_035_07.PDF.

Czapiński J., Panek T., *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*, 2015, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf.

Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPWi 2016, s. 11 https://static.gpw.pl/pub/files/PDF/inne/GPW_1015_17_DOBRE_PRAKTYKI_v2.pdf.

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady, COM (2012) 614 final, 2012/0299 (COD), Bruksela, 14 listopada 2012 r.

European Commission, ROADMAP: New start to address the challenges of work-life balance faced by working Familie, 2015, http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

European Institute Gender Equality http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/year:2017-B1/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,NO,ME,MK,RS,TR/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD/NACE:TOT.

EUROPEJSKI PAKT NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI 2011-2020, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525(01)).

Eurostat, Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU above 70% in 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7240293/3-26042016-AP-EN.pdf/2be72dc1-dcbd-4beb-bad2-42c3ab792e62>.

Eurostat, Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU above 70% in 2015, p. 6.

FRA European Union Agency for Fundamental Rights (Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2014), *Violence against women: an EU-wide survey*, s. 118, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf.

Grabowska M., Grzybek A. (red.), *STER: Raport z przemocy seksualnej. Przełamać tabu*, Warszawa 2016, s. 38.

GUS, *Badanie budżetu czasu ludności w 2013 r.*, http://stat.gov.pl/files/gfx/portalin-informacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/18/1/1/notatka_bc_2013_22_08_ost_2_.pdf.

GUS, *Prognoza ludności na lata 2014–2050, 2014.*

GUS, *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce, 2016*, s. 6, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznice-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce-2014-12,1.html>.

GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r. (tablice)*, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2014-12,4,7.html>.

GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r. (tablice)*, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2014-12,4,7.html>.

GUS, *Trwanie życia w Polsce, 2014.*

GUS: *Małżeństwa oraz dzietność w Polsce, 2016.*

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

http://www.google.be/url?sa=t&rcit=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D4028%26langId%3Den&ei=7OqTVdjBIHRsgG18IDQBQ&usq=AFQjCNGqDDnnc_zg94G2icxxcLSp4-c3Fg.

Kantola J., *Polityka równości płci w Unii Europejskiej*, Warszawa 2012, s. 39–40.

Komisja Europejska w 2009 r. o segregacji płci na rynku pracy: *Root causes, implications and policy responses in the EU*”.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483.

Pyszkowska A., *Regulacje prawne dotyczące pracy kobiet i mężczyzn a nierówności społeczne*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2004, nr 4, s. 400.

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn, [w:] http://www.europarl.europa.eu/atyoursevice/pl/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html.

Stępień M., *Kobiety w organach statutowych spółek*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2014, nr 2, s. 388–389.

Szymanik E., *Równość płci. Aspekty historyczno-społeczne i prawne*, „Seminare” 2013, nr 4, s. 92.

Tomaszewska J., *Dyskryminacja ze względu na płeć*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przezwyciężanie*, Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jako część projektu „Przezwyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce” realizowanego w ramach Programu dot. Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci 2001 – 2006, Warszawa 2004, s. 42–43.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 2015, poz. 1220 z późn.zm.