

Kamila Rybicka

Bezrobocie kobiet na polskim rynku pracy

Rynek - Społeczeństwo - Kultura nr 1 (5), 51-58

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Bezrobocie kobiet na polskim rynku pracy

Womens' Unemployment in the Polish Market

Kamila Rybicka, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

W artykule poruszono podstawowe zagadnienia bezrobocia na polskim rynku pracy. Odniesiono się bezpośrednio do problemu nierówności oraz dyskryminacji ze względu na płeć. Ponadto przedstawiono teoretyczne aspekty dominacji płci męskiej nad żeńską. Następnie pokazano podstawowe miary rynku pracy w Polsce i porównano ich wartości biorąc pod uwagę strukturę płci. Zawarto tu również analizę bezrobocia kobiet m.in. według wieku, wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy. Kolejną część artykułu wskazuje na różnice w kształtowaniu się takich miar jak, m.in. bezrobocie, długookresowe bezrobocie, czy stopa zatrudnienia kobiet w gospodarce polskiej i unijnej. Kolejno przeanalizowano konsekwencje bezrobocia oraz zabezpieczenia instytucjonalne kobiet.

This paper describes the basic problems of unemployment in the Polish labour market. A reference has been made directly to the problem of inequality and discrimination on the grounds of sex. In addition, a theoretical aspects of male dominance over the female have been presented. There have been compared basic factors of the labour market in Poland and their values in terms of gender. A study of women's unemployment has been done according to the following indicators: age, education and duration of unemployment. Another part of the article shows the differences in the development of such factors as: unemployment, long term unemployment, the employment rate of women in the Polish economy and the EU. Following this there have been presented consequences of unemployment and institutional protection of women.

Wstęp

Rynek pracy stanowi jeden z podstawowych obszarów wpływający na rozwój całej gospodarki krajowej, stąd też ograniczanie bezrobocia jest jednym z najważniejszych celów polityki makroekonomicznej dążącej do zapewnienia wzrostu gospodarczego (Szumpich 2000). W zależności od zjawisk zachodzących na rynku pracy zmienia się jego struktura. Idealną sytuacją byłoby utrzymanie bezrobocia naturalnego, ponieważ zgodnie z prawem Okuna każdy punkt procentowy o jaki stopa bezrobocia przewyższa stopę bezrobocia naturalnego wpływa na realny PKB w taki sposób, że jest on niższy o 3% od jego potencjalnego poziomu (Hall, Taylor 2000). Należy więc dostrzec zależność między kształtowaniem się rynku pracy a wzrostem gospodarczym kraju.

Analizowany rynek jest jednym z najlepszych przykładów ukazujących nierówność i dyskryminację. Można zauważyć problemy dotyczące zarówno dyskryminacji ze względu na płeć, miejsce zamieszkania, czy chociażby wiek. Dane prezentowane przez Główny Urząd Statystyczny pokazują, że z uwagi na płeć w znacznie gorszym położeniu znajdują się kobiety, z uwagi na miejsce zamieszkania w złej sytuacji są osoby zamieszkujące obszary wiejskie, natomiast biorąc pod uwagę wiek grupami problemowymi są osoby młode, które skończyły właśnie studia oraz osoby w wieku 45+. Z uwagi na tworzenie się tego rodzaju grup problemo-

wych wdrażane są programy aktywizujące bezrobotnych.

Celem artykułu jest ukazanie problemu dyskryminacji biorąc pod uwagę płeć osoby bezrobotnej na rynku pracy w Polsce oraz porównanie sytuacji kobiet w kraju, jak i w Unii Europejskiej. Zobrazowanie tego zagadnienia powinno uświadomić rządzącym, że kobiety powinny być w większym stopniu objęte instrumentami aktywnej polityki rynku pracy. Tylko tego rodzaju działania mogą doprowadzić do zniwelowania powstałych różnic.

Pojęcie nierówności i dyskryminacji

Zachowania ludzkie tłumaczone są niejednokrotnie uwarunkowaniami kulturowymi, tradycją czy atawizmami. Podobnie jest w przypadku problemu nierówności i dyskryminacji. Nierówność oznacza przewagę jednej płci nad drugą. Na półkuli zachodniej widać dominację płci męskiej nad żeńską. Usprawiedliwiana jest ona stereotypami dotyczącymi słabości kobiet, przeświadczenia o tym, że mężczyźni są lepszymi mówcami i korzystniej prezentują się w wystąpieniach publicznych, a także są mniej emocjonalni, dzięki czemu mają większe predyspozycje do podejmowania stanowisk kierowniczych (Zachorowska-Mazurkiewicz 2006).

Dyskryminacja natomiast „ma miejsce wtedy, gdy pewne osoby są źle traktowane, bo są inne. Na przykład dlatego, że należą do danej płci, są innej narodowości, są niepeł-

nosprawne” (Marciniak 2011: 29). Sformułowana w latach pięćdziesiątych, przez Gary Beckera, teoria upodobania do dyskryminacji miała w zamiarze wytłumaczyć dyskryminację Murzynów, kobiet, a także innych mniejszości. Zgodnie z tą teorią pracodawcy należący do grupy dyskryminującej zachowują się w taki sposób, jakby zatrudnienie członków z grupy dyskryminowanej było dla nich kosztem psychicznym. Ten koszt odzwierciedla się następnie w niższej płacy zatrudnionego (Reszke 1991).

Dyskryminacja ekonomiczna kobiet dotyczy przede wszystkim problemu niższego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości, a także mniejsze możliwości awansu. Zazwyczaj jednak łączone są obie formy dyskryminacji. Należy także zauważyć, iż kobiety są odcinane od dobrze płatnych zawodów i wykonują pracę o niskim prestiżu i wynagrodzeniu np. sprzedawczyni, kelnerka, czy krawcowa (Zachorowska-Mazurkiewicz 2006).

Wraz z drugą połową XX wieku sytuacja kobiet na rynku pracy poprawiła się. Przyczynami tych zmian były (Zachorowska-Mazurkiewicz 2006):

- aktywizacja zawodowa kobiet;
- zmiany w świadomości płci żeńskiej;
- rewolucja seksualna;
- pojawienie się ruchów feministycznych;
- tworzenie się globalnej gospodarki.

Wymienione wyżej zjawiska miały bardzo duży wpływ na zmianę sytuacji kobiet na rynku pracy. Od tej pory stanowiły one konkurencję dla mężczyzn w procesie poszukiwania pracy. Zmiana świadomości i nastawienie się na samorealizację oraz indywidualizm jednostki wpłynęły w sposób jednoznaczny na rozwój karier zawodowych kobiet (Zachorowska-Mazurkiewicz 2008).

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy nie jest przejawem ich braku kompetencji, niskiego wykształcenia, słabej mobilności czy elastyczności. Wynika ona tylko i wyłącznie z przynależności do określonej płci. Należy pamiętać o tym, że dyskryminowanie w skali mikroekonomicznej ma swoje odzwierciedlenie w wynikach makroekonomicznych kraju. Przede wszystkim mowa tu o wskaźniku zatrudnienia oraz o stopie bezrobocia.

Analiza podstawowych mierników rynku pracy w Polsce

Wskaźnik aktywności zawodowej ludności określa udział osób aktywnych zawodowo (bezrobotnych i zatrudnionych) w ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym. Jak widać na podstawie tabeli 1, wskaźnik ten rośnie z roku na rok. Należy jednak zauważyć, iż wartości tego miernika są

zdecydowanie niższe dla kobiet. W badanym okresie średnia różnica między wartością tego wskaźnika dla obu płci to 10,8%. Przy czym od 2008 roku miara ta zmniejsza się. Początkowo miała wartość 10,9%, natomiast w 2011 roku 9%.

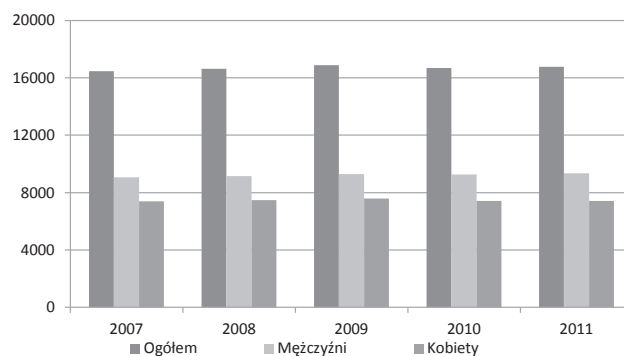
Tabela 1. Wskaźnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym

Rok	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
2007	69,1	74,4	63,5
2008	69,9	75,3	64,4
2009	70,9	76,0	65,6
2010	71,6	76,0	66,8
2011	72,1	76,4	67,4

Źródło: <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

Ludność aktywną zawodowo przedstawia wykres 1. Wynika stąd, że mężczyźni mają większy udział w aktywności zawodowej. W liczbach bezwzględnych największa aktywność zawodowa ludności miała miejsce w 2009 roku, najmniejsza natomiast w 2007 roku. Różnica między liczbą osób aktywnych zawodowo według płci rośnie z roku na rok. Początkowo wynosiła 1.650.000 natomiast w 2011 roku wzrosła do 1.899.000. Średnia różnica w badanym okresie to 1.760.200. Ponadto udział kobiet w liczbie osób aktywnych zawodowo wynosi średnio 44,72%.

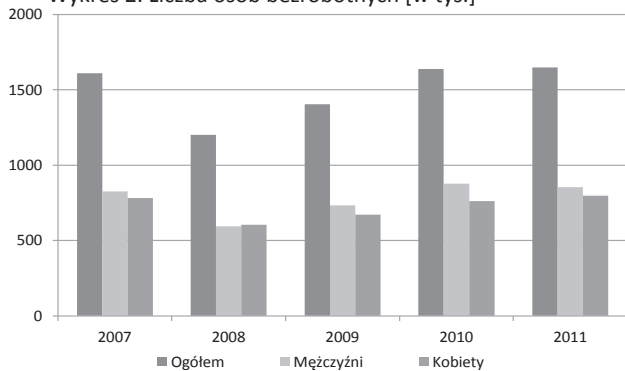
Wykres 1. Ludność aktywna zawodowo [w tys.]



Źródło: <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

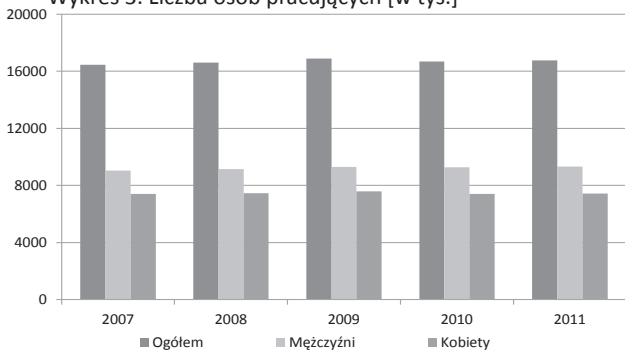
Liczba osób bezrobotnych w podziale na płeć prezentuje wykres 2. Najwięcej osób bezrobotnych było w 2011 roku, najmniej natomiast w 2008. W tym roku także ilość bezrobotnych kobiet była większa od ilości bezrobotnych mężczyzn o około 10.000 osób. Średnia różnica między płciami w badanych latach wynosi 53.200 osób na niekorzyść mężczyzn. Ponadto średni udział mężczyzn w bezrobotnych ogółem wynosi 51,67%.

Wykres 2. Liczba osób bezrobotnych [w tys.]



Źródło: <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

Wykres 3. Liczba osób pracujących [w tys.]



Źródło: <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

Liczba osób pracujących przedstawia wykres 3. Najwięcej osób pracujących było w 2009 roku, natomiast najmniej w 2007. Największa różnica między osobami pracującymi ze względu na płeć miała miejsce w 2011 roku i wynosiła 1.842.000 osób. Przeciętna różnica między pracującymi obu płci wynosi 1.707.000 osób. Ponadto udział kobiet w liczbie osób pracujących wynosi średnio 44,38%.

Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym przedstawiono w tabeli 2 definiowany jest jako udział osób zatrudnionych w ogólnej liczbie populacji w wieku produkcyjnym. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia był w 2011 roku, natomiast najniższy w 2007 roku. Przeciętna różnica wartości wskaźnika zatrudnienia między przedstawicielami obu płci wynosi 10,14%. Przy czym należy zauważyć pozytywną tendencję, mianowicie, że wskaźnik ten w przypadku kobiet rośnie nieprzerwanie od 2007 roku.

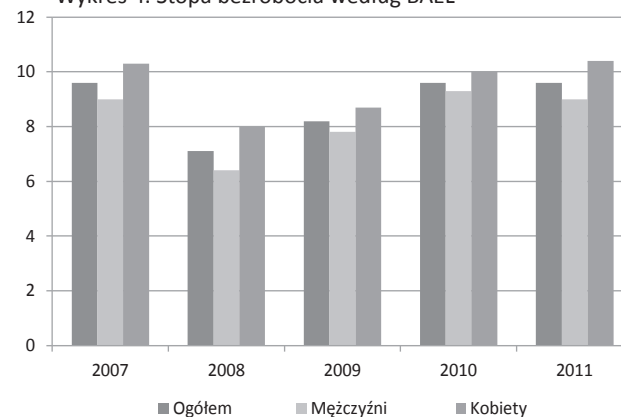
Tabela 2. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym

Rok	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
2007	62,3	67,6	56,8
2008	64,9	70,4	59,1
2009	65,0	70,0	59,7
2010	64,9	69,2	60,3
2011	65,3	69,8	60,4

Źródło: <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

Stopa bezrobocia jako stosunek liczby bezrobotnych do liczby aktywnych zawodowo przedstawiona została na wykresie 4. Od 2008 roku stopa bezrobocia rośnie, w 2010 i 2011 roku osiągnęła wartość jak w 2007 roku, 9,6%. Bezrobocie kobiet jest wyższe niż mężczyzn. Największa różnica w badanym okresie miała miejsce w 2011 roku i wyniosła 1,4%. Przeciętna różnica między stopą bezrobocia wynosi 1,18%.

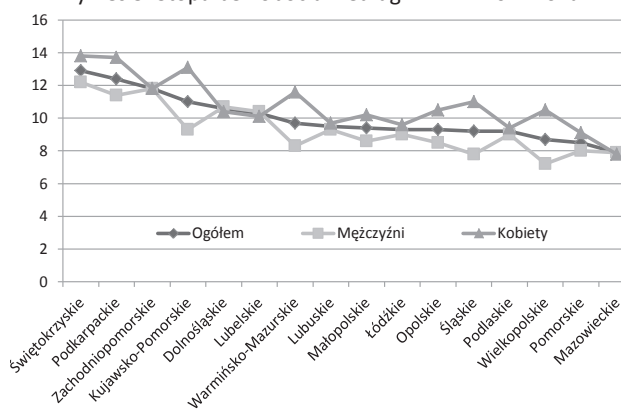
Wykres 4. Stopa bezrobocia według BAEL



Źródło: <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

Na wykresie 5. przedstawiono stopę bezrobocia według BAEL w 2011 roku z uwzględnieniem wartości tego miernika w poszczególnych województwach, sortując je od najwyższej stopy bezrobocia do najniższej.

Wykres 5. Stopa bezrobocia według BAEL w 2011 roku

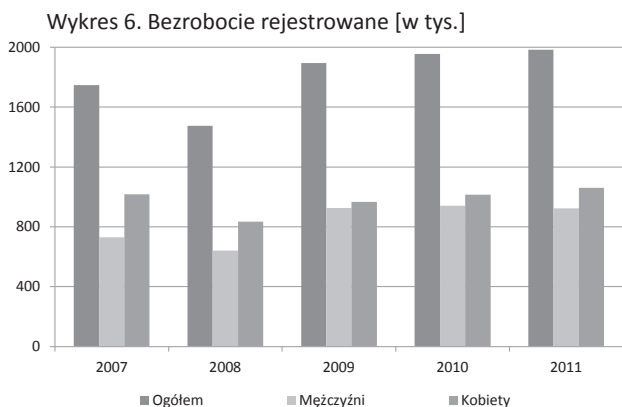


Źródło: <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

W 12 województwach stopa bezrobocia kobiet była wyższa od tego miernika w odniesieniu do mężczyzn. W przypadku województwa zachodniopomorskiego miernik ten wskazuje taką samą wartość dla obu płci, natomiast w przypadku województwa dolnośląskiego, lubelskiego i mazowieckiego stopa bezrobocia kobiet jest niższa. Najwyższą stopę bezrobocia wśród kobiet zanotowano w województwie świętokrzyskim 13,8%, natomiast najniższą w mazowieckim 7,8%. Wśród mężczyzn najwyższą stopę

bezrobocia zanotowano również w świętokrzyskim, natomiast najniższą w wielkopolskim.

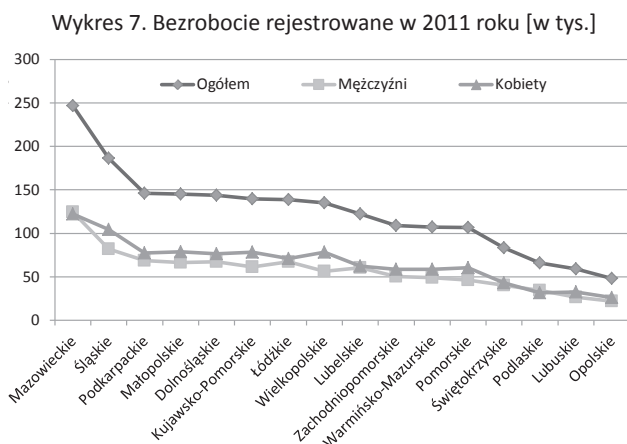
Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy rośnie w badanym okresie od 2008 roku. Bezrobocie rejestrowane prezentuje wykres 6.



Źródło: <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

Bezrobotnych kobiet jest więcej, przeciętnie o 146 803 osoby. Największa różnica miała miejsce w 2007 roku i wynosiła 288 123, natomiast najmniejsza w 2009 roku i stanowiła 40 162 osoby. Średni udział kobiet w osobach bezrobotnych zarejestrowanych wynosi 54,25%.

Wykres 7. prezentuje bezrobocie zarejestrowane w roku 2011 w podziale na województwa. Największe bezrobocie rejestrowane zanotowano w województwie mazowieckim 246.739 osób, najmniejsze natomiast w opolskim 48.029 osób. W czternastu województwach liczba bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy była większa od ilości mężczyzn. W województwie mazowieckim i podlaskim liczba bezrobotnych kobiet była mniejsza niż liczba bezrobotnych mężczyzn. Największa różnica ma miejsce w województwie śląskim (22.553 osób), natomiast najmniejsza w lubelskim (1.937 osób). Średnia różnica wynosi 8.608 osób.



Źródło: <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

Strukturę bezrobocia wg wieku i płci bezrobotnych prezentuje tabela 3. Zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn grupą charakteryzującą się największym bezrobociem są ludzie w wieku 25-34 lata. Przeciętnie w tej grupie wiekowej znajduje się 31,88% kobiet oraz 24,98% mężczyzn. Najmniejszym bezrobociem charakteryzuje się grupa 55 lat i więcej. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że znajduje się ona w grupie problemowej zdefiniowanej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, należałoby ją rozpatrywać łącznie z grupą 45-54 lata. Wtedy stanowiłaby najliczniejszą grupę. Niemniej jednak, jako grupa 55 lat i więcej, znajduje się w niej średnio 5,32% kobiet i 14,6% mężczyzn.

Tabela 3. Struktura bezrobocia według płci i wieku [w %]

Rok	Płeć (K/M)	24 lata i mniej	25-34 lat	35-44 lat	45-54 lat	55 lat i więcej
2007	M	18,16	23,13	17,57	26,91	14,23
	K	19,68	31,11	20,52	24,33	4,36
2008	M	19,40	24,61	16,95	24,69	14,35
	K	21,64	31,33	19,84	22,78	4,41
2009	M	22,01	25,95	16,95	21,93	13,16
	K	22,98	31,82	19,49	20,82	4,90
2010	M	20,93	25,81	17,30	21,21	14,75
	K	22,82	32,35	19,33	19,50	6,00
2011	M	20,07	25,38	17,59	20,46	16,51
	K	21,79	32,80	19,92	18,54	6,95

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.2013].

Tabela 4. Struktura bezrobocia ze względu na płeć i wykształcenie [w %]

Rok	Płeć (K/M)	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólne	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe
2007	M	5,34	17,60	5,66	34,04	37,36
	K	7,99	25,35	11,57	26,38	28,71
2008	M	6,51	18,16	6,61	33,54	35,17
	K	9,98	25,46	12,93	24,87	26,76
2009	M	6,81	18,97	7,54	33,89	32,79
	K	11,93	25,11	13,86	24,20	24,91
2010	M	7,21	18,64	7,50	33,74	32,90
	K	13,49	25,09	14,06	23,55	23,81
2011	M	7,65	18,74	7,49	33,42	32,69
	K	14,64	25,26	13,71	23,34	23,04

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.2013].

Strukturę płci ze względu na wykształcenie bezrobotnych charakteryzuje tabela 4. Najmniej liczna grupa, to osoby z wykształceniem wyższym. Średni udział osób płci męskiej w tej grupie wynosi 6,7%, natomiast kobiet

11,61%. Znaczną część bezrobotnych stanowią osoby o wykształceniu gimnazjalnym i niższym. Średni udział mężczyzn w tej grupie to 34,18%, natomiast kobiet 25,45%. Osoby z wykształceniem średnim ogólnym także charakteryzują się małym udziałem w liczbie osób bezrobotnych. Średni ich udział wynosi u mężczyzn 6,96%, natomiast u kobiet 13,23%.

Ze względu na staż pracy występują różnice między płciami. Strukturę bezrobocia w podziale na płeć i staż pracy w latach 2007-2011 przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Struktura bezrobocia wg płci i stażu pracy [w %]

Rok	Płeć (K/M)	Brak	Rok i mniej	1-5 lat	5-10 lat	10-20 lat	20-30 lat	Powyżej 30 lat
2007	M	19,49	13,66	19,37	12,96	15,93	14,51%	4,08
	K	25,82	15,67	18,74	13,71	16,30	8,74%	1,03
2008	M	18,40	13,69	21,10	13,15	15,72	13,92%	4,00
	K	25,33	16,29	20,07	13,21	15,47	8,35%	1,29
2009	M	18,07	13,21	22,41	13,26	15,13	13,30%	4,62
	K	23,94	16,53	21,52	13,03	14,91	8,45%	1,62
2010	M	17,80	13,45	22,25	13,40	15,20	13,16%	4,73
	K	23,43	16,65	22,30	13,14	14,38	8,26%	1,84
2011	M	17,25	13,79	22,11	13,56	15,23	13,04%	5,02
	K	22,19	16,92	22,87	13,51	14,28	8,21%	2,02

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

Najbardziej zagrożoną bezrobociem grupą są kobiety bez stażu pracy - średnio 24,14%, natomiast najmniej zagrożone są kobiety ze stażem pracy powyżej 30 lat (1,56%). W przypadku mężczyzn, największy udział wśród bezrobotnych ma grupa ze stażem pracy 1-5 lat (21,45%), natomiast najmniej adekwatnie do kobiet ze stażem powyżej 30 lat (4,49%).

Tabela 6. Struktura bezrobocia według płci i czasu pozostawania bezrobotnym [w %]

Rok	Płeć (K/M)	3 mies. i mniej	3-6 mies.	6-12 mies.	12-24 mies.	Powyżej 24 mies.
2007	M	33,47	14,38	14,27	12,94	24,95
	K	22,61	13,69	13,47	14,62	35,60
2008	M	42,40	15,60	13,82	11,09	17,08
	K	30,85	16,06	14,58	13,15	25,36
2009	M	38,44	19,77	20,66	11,52	9,61
	K	30,39	19,74	19,53	14,13	16,21
2010	M	38,00	17,58	18,24	16,44	9,75
	K	30,66	18,95	18,60	17,80	13,99
2011	M	33,64	17,07	18,27	17,71	13,32
	K	24,95	17,95	19,45	20,61	17,03

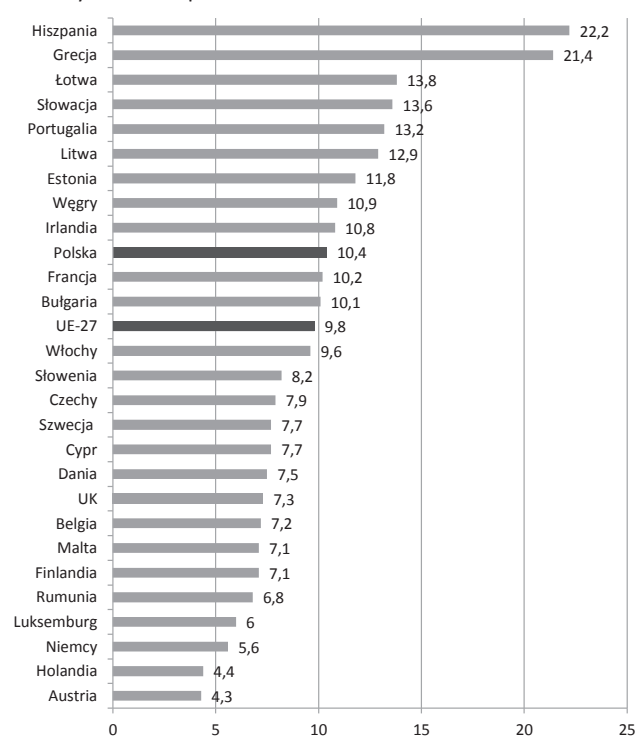
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z <http://www.stat.gov.pl/gus> [14.02.13].

Tabela 6. przedstawia strukturę bezrobocia według czasu pozostawania bezrobotnym. Największą liczbę bezrobotnych widać w bezrobociu krótkookresowym. Średni udział mężczyzn to 37,19%, natomiast kobiet 27,89%. Najmniej liczna grupa to osoby bezrobotne przez 12-24 miesiące. Wśród kobiet jest to udział 16,06%, natomiast wśród mężczyzn 13,94%.

Analiza bezrobocia kobiet w Polsce i Unii Europejskiej

Stopa bezrobocia kobiet w 2011 roku w poszczególnych państwach Unii Europejskiej przedstawia wykres 8.

Wykres 8. Stopa bezrobocia kobiet w UE w 2011 roku



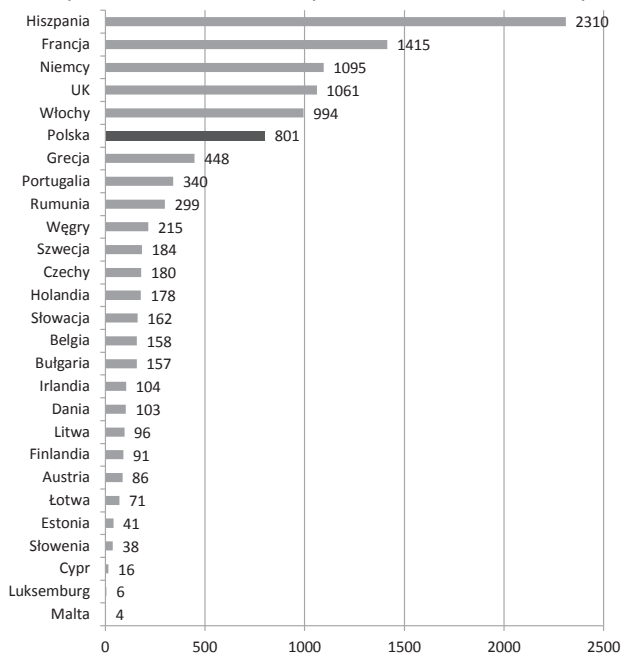
Źródło: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> [14.02.13].

Stopa bezrobocia w UE-27 wynosi 9,8%. Najwyższą wartość tego miernika zanotowano w Hiszpanii i wyniósł on 22,2%, natomiast najmniejszą w Austrii i wyniósł 4,3%. Polska jest na 10. miejscu i stopa bezrobocia wyniosła 10,4%.

Liczbę bezrobotnych kobiet w 2011 roku w poszczególnych państwach Unii Europejskiej przedstawia wykres 9.

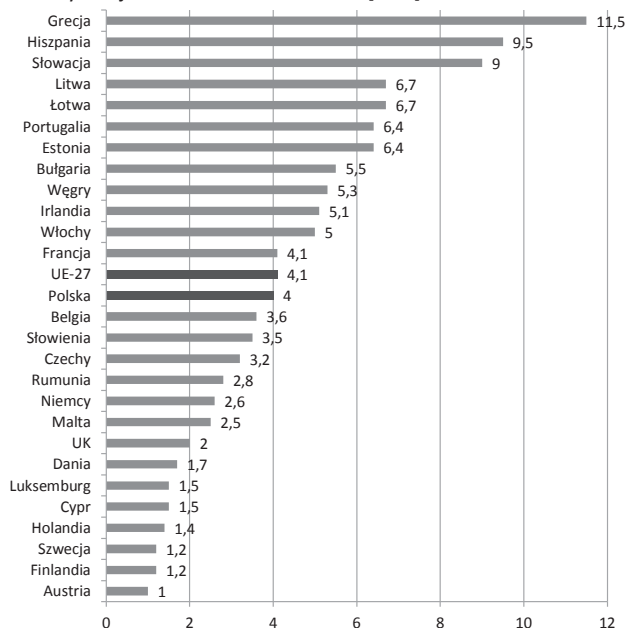
Najwięcej bezrobotnych kobiet zanotowano w Hiszpanii (2.310.000). Najmniej na Malcie, bo tylko 4.000 (Luksemburg ma 6.000 a Cypr 16.000). Polska jest szóstą pod względem liczby bezrobotnych kobiet i osiągnęła wynik 801 000.

Wykres 9. Liczba bezrobotnych kobiet w 2011 roku [w tys.]



Źródło: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> [14.02.13].

Wykres 10. Udział długotrwałego bezrobocia kobiet w ludności aktywnej zawodowo w 2011 roku [w %]



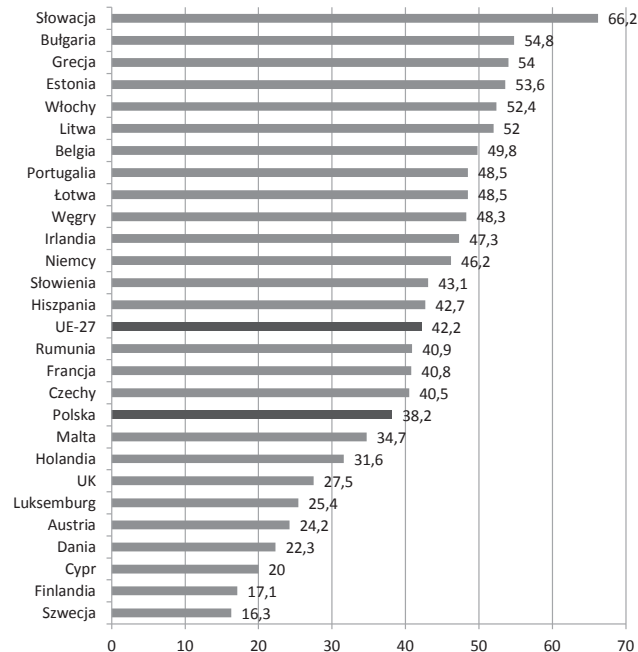
Źródło: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> [14.02.13].

Udział długotrwałego bezrobocia kobiet w ludności aktywnej zawodowo w 2011 roku w państwach Unii obrazuje wykres 10.

Wartość udziału długotrwałego bezrobocia kobiet w ludności aktywnej zawodowo dla UE-27 wynosi 4,1%. Największy udział tego miernika zanotowano w Grecji i stanowił on 11,5%. Najniższy natomiast ma Austria i osiągnęła 1%. Polska jest na 13. miejscu z wartością 4%.

Procentowy udział długotrwałego bezrobocia kobiet w ogólnym bezrobociu kobiet w 2011 roku w państwach Unii prezentuje wykres 11.

Wykres 11. Udział długotrwałego bezrobocia kobiet w ogólnym bezrobociu kobiet w 2011 roku [w %]



Źródło: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> [14.02.13].

Udział długotrwałego bezrobocia kobiet w ogólnym bezrobociu kobiet dla krajów UE-27 wynosi 42,2%. Najwyższą wartość tego miernika zanotowano w Słowacji i wyniosła ona 66,2%, najmniejszą natomiast w Szwecji i osiągnęła 16,3%. Polska jest na 18 miejscu z wartością 38,2%.

Konsekwencje bezrobocia

Bezrobocie zarówno kobiet, jak i mężczyzn niesie za sobą określone konsekwencje. Można je rozpatrywać w ujęciu mikroekonomicznym dotyczącym bezpośrednio osoby bezrobotnej, jak i makroekonomicznym dotyczącym skutków bezrobocia z punktu widzenia gospodarki krajowej. Podobnie, konsekwencje bezrobocia można podzielić na skutki ekonomiczne, społeczne i psychologiczne.

Do skutków ekonomicznych można zaliczyć niewykorzystanie potencjału osób bezrobotnych oraz potrzebę subwencjonowania utrzymania osób poszukujących pracy. Istotne jest, że osoby bezrobotne zmniejszają wpływ do budżetu państwa, a także zwiększają jego wpływy na rzecz zasiłków dla bezrobotnych (Wojdyło-Preisner 2009).

Kolejne skutki bezrobocia to pogorszenie się sytuacji finansowej osób bezrobotnych, co jest konsekwencją zarówno ekonomiczną, jak i osobistą, oraz kształtowanie się

produkcji faktycznej na poziomie niższym od produkcji potencjalnej (Wojdyło-Preisner 2009).

Do konsekwencji społecznych wynikających z powstania bezrobocia należy zaliczyć również utratę prestiżu społecznego. Przyczynia się to do izolacji społecznej rodzin dotkniętych problemem oraz do powstawania patologii społecznych, jak alkoholizm, narkomania, zaniedbywanie dzieci (Szumpich 2000).

Następną konsekwencją jest zmiana samopoczucia bezrobotnych. Przede wszystkim można zauważyć uczucie wściekłości, żalu, rozdrażnienia, czy też rozczarowania (Szumpich 2000).

Kolejne skutki, to negatywne konsekwencje psychospołeczne. Osoby bezrobotne przechodzą cały szereg zachowań emocjonalnych od momentu utraty pracy. Pierwsza reakcja na informację o zwolnieniu budzi w ludziach szok. Kolejne stadium związane z przystosowaniem się do nowej sytuacji to optymizm wiążący się z nadzieją na znalezienie nowego miejsca zatrudnienia. Kolejna faza to pesymizm, wynika ona z faktu, że mimo usilnych starań bezrobotny nie znalazł pracy. Ostatnia faza to fatalizm, czyli przyzwyczajenie się do statusu bezrobotnego oraz do tego, że niepomyślnie zdarzenia będą trwały nadal (Szumpich 2000).

Jak widać na podstawie powyższych rozważań, konsekwencje bezrobocia mogą być różnorakie. Należy pamiętać, że osoby zwalniane nie powinny zostać bez pomocy. Taką pomoc może zapewnić rodzina, ale także pracodawca. Coraz częściej stosowane są programy *outplacementu*, które zmniejszają negatywny efekt związany ze zwolnieniem pracownika. Dzięki wdrażaniu tego typu rozwiązań w przedsiębiorstwach, pracownicy dotknięci redukcją etatów w mniejszym stopniu odczuwają skutki zwolnień.

Zabezpieczenia instytucjonalne kobiet w Polsce

Mówiąc o problemie nierówności i dyskryminacji należy pamiętać o tym, że istnieją instytucjonalne zabezpieczenia przed tego typu działaniem. Głównym zabezpieczeniem przed dysproporcjami wynikającymi z przynależności do określonej płci, wyznania, czy narodowości jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Ponadto w przypadku nierównego traktowania kobiet w sferze zawodowej zabezpieczenie stanowi Ustawa Kodeks Pracy.

Zgodnie z artykułem 32. najwyższego aktu normatywnego w Polsce wszystkie osoby są równe wobec prawa i powinny być równo traktowane przez władze publiczne. Ponadto zakazuje się dyskryminowania kogokolwiek w życiu gospodarczym, społecznym, czy politycznym (Konstytucja RP, art. 32). Kolejny artykuł Konstytucji RP mówi dokładnie,

że bez względu na płeć, osoby w Polsce mają równe prawa w życiu politycznym, rodzinnym, gospodarczym i społecznym. Ponadto mają także równe prawo między innymi do zatrudnienia i awansów, podnoszenia wiedzy, zabezpieczenia społecznego, czy do otrzymywania równego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości (Konstytucja RP, art. 33).

Ustawa Kodeks Pracy natomiast normuje równość w zakresie dostępu do szkoleń, warunków zatrudnienia, czy nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy bez względu na m.in. niepełnosprawność, wyznanie, płeć, rasę, czy zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony bądź wymiar czasu pracy (Ustawa Kodeks Pracy, art. 18^{3a}).

Dalsza część podanego wyżej artykułu mówi, że za dyskryminacją płciową stoi również każde zachowanie odnoszące się do płci pracownika lub działanie seksualne, w którym naruszona zostaje godność pracownika (Ustawa Kodeks Pracy, art. 18^{3a}).

Zgodnie z art. 18^{3c} pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości, bez względu na charakter i nazwę składników wynagrodzenia (Ustawa Kodeks Pracy, art. 18^{3c}). Ponadto pracownik w przypadku kiedy pracodawca naruszy prawo równego traktowania ma możliwość ubiegać się o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (Ustawa Kodeks Pracy, art. 18^{3d}).

Ustawa Kodeks Pracy chroni także kobiety, które w wyniku urodzenia dziecka musiały poświęcić się opiece. Stąd też przysługuje im prawo do urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy po tym okresie.

Jak widać na podstawie powyższych rozważań, polskie prawo jednoznacznie definiuje zakaz dyskryminacji ludzi z jakiegokolwiek powodu, w tym też ze względu na płeć. Ludzie pokrzywdzeni w ten sposób mają możliwość ubiegać się o zadośćuczynienie od osoby łamiącej ich prawo do równego traktowania.

Podsumowanie

Rynek pracy jest szczególnym obszarem, na którym można zaobserwować problem nierówności i dyskryminacji. Jednym z aspektów jest właśnie dyskryminacja kobiet. Należy jednak zauważyć, iż w dzisiejszych czasach kobiety stanowią dużo większą konkurencję dla mężczyzn niż uprzednio. Podkreślić warto także fakt, że dyskryminacja ta nie jest wynikiem braku umiejętności, kompetencji czy odpowiedniej wiedzy, tylko przynależności do danej płci.

Wyniki analizy sytuacji na rynku pracy pokazują, że większość mierników ma gorsze wartości w przypadku rozpatrywania sytuacji kobiet. Porównując sytuację pań

w Polsce i w Unii Europejskiej wyniki też powinny budzić niepokój rządzących.

Należy także pamiętać, iż rynek pracy wpływa na całą gospodarkę krajową, stąd też wdrażanie programów aktywizujących bezrobotnych, w tym także kobiet, jest istotne z punktu widzenia kształtowania się realnego PKB.

Bibliografia

1. Hall R.E., Taylor J.B., (2000) *Makroekonomia*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
2. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

3. <http://www.stat.gov.pl/gus>.
4. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późniejszymi zm.).
5. Marciniak J., (2011) *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie: zasady przeciwdziałania*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
6. Reszke I., (1991) *Nierówności płci w teoriach: teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Warszawa: Res Publica Press.
7. Szumpich S., (2000) *Problemy bezrobocia wielokrotnego*, Kraków: "Secesja".
8. Ustawa Kodeks Pracy, (Dz. U. 1974, nr 24, poz. 141 z późniejszymi zm.).
9. Wojdyło-Preisner M., (2009) *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
10. Zachorowska-Mazurkiewicz A., (2006) *Kobiety i instytucje: kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk” Sp. z o. o.

REKLAMA



Bądź bardziej!

Treco to obszerne, interaktywne kompendium wiedzy, dedykowane trenerom, coachom, pracownikom działów HR, menedżerom szkolącym oraz wszystkim zainteresowanym stałym podnoszeniem swoich kompetencji.

Misją firmy jest zapewnienie unikalnego w przestrzeni Internetu miejsca, dedykowanego osobom zajmującym się rozwojem kompetencji i odpowiadającego na ich realne potrzeby.

Naszym celem jest zbudowanie pozycji najbardziej profesjonalnego, kompleksowego i opiniotwórczego serwisu biznesowego dla środowiska, zaspokajającego jego potrzeby informacyjne, edukacyjne i integracyjne.

Osiągniemy to poprzez zapewnienie wsparcia naszym użytkownikom w realizacji ich celów biznesowych - dotyczy to zarówno osób indywidualnych jak i firm.

Zarabiaj z Treco, sprzedając swoje narzędzia!

Dołącz do grona naszych Autorów!



Dowiedz się więcej: Agata Sieradzka, tel. 519 396 649, e-mail: a.sieradzka@treco.pl

