

# Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy

Autor: Małgorzata Skrzek- Lubasińska

06.04.2006.

Zmieniony 24.11.2007.

Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy. Wykład wygłoszony podczas ogólnopolskiej konferencji pn.: „Zwiększenie udziału kobiet w obszarach decyzyjnych poprzez osiągnięcie samodzielności ekonomicznej i politycznej”, która odbyła się 31.03.2006. we Wrocławiu, zorganizowanej przez Demokratyczną Unię Kobiet, przez Małgorzatę Skrzek - Lubasińską reprezentującą fundację Kobiety dla Kobiet.

**Podstawowe informacje o rynku pracy w Polsce** Od roku 1997 sytuacja na rynku pracy znacznie się pogorszyła. Stopa bezrobocia wzrosła aż do 20% w roku 2003. Od tego roku obserwowana jest nieznaczna poprawa, lecz mimo to stopa bezrobocia rejestrowanego pozostaje nadal najwyższa spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej. W dalszym ciągu dotyka ona aż ponad 3 mln osób. Co gorsza struktura bezrobotnych jest niezwykle niekorzystna. Bezrobocie dotyka przede wszystkim osoby młode - w tej grupie stopa bezrobocia dochodzi aż do 40%. Jednocześnie okres poszukiwania pracy przez bezrobotnych jest bardzo długi - średnio 18 miesięcy. Tak długi okres pozostawania bez pracy powoduje, że część bezrobotnych zniechęconych brakiem rezultatów w poszukiwaniu zatrudnienia przechodzi do grupy biernych zawodowo. To bardzo niekorzystne zjawisko - powodujące duże problemy społeczne związane z wykluczeniem tych osób z życia społecznego. Zmniejsza się liczba pracujących w gospodarce narodowej. W końcu roku 1997 pracowało 15,3 mln, zaś w końcu III kwartału 2005 roku (najnowsze dostępne dane) o milion osób mniej. Jednocześnie trzeba podkreślić, że jest to okres wchodzenia na rynek pracy osób wyżu demograficznego lat 80. Zmniejszenie się ilości miejsc pracy w tym okresie sprzęgło się ze wzrastającą ilością osób w wieku produkcyjnym. To tym bardziej pogorszyło sytuację na rynku pracy. W omawianym okresie wzrosła ilość osób biernych zawodowo. Osoby z tej właśnie grupy najczęściej są zmuszone do korzystania z pomocy społecznej - im najtrudniej osiągnąć samodzielność finansową. W tej grupie zdecydowanie dominują kobiety. Od roku 2004 sytuacja na rynku pracy nieznacznie się poprawia. Stopa bezrobocia rejestrowanego spadła z 20 % w roku 2003 do 17,4% w III kwartale roku 2005. Wskaźnik zatrudnienia wzrósł do 46%. Jednak ta niewielka poprawa wskaźników rynku pracy ma niewielki wpływ na ocenę społeczną sytuacji na tym rynku. Według CBOS1 aż 84% Polaków ocenia, że sytuacja na rynku pracy jest bardzo zła lub zła. Przeciwnego zdania jest jedyne 3% badanych. Blisko 70% pytanych uważa, że w obecnej sytuacji nie ma szans na znalezienie jakiegokolwiek pracy, lub że szanse takie są niewielkie. Aż 41% badanych liczy się z możliwością utraty pracy. To poczucie zagrożenia ma większy wpływ na sytuację na rynku pracy niż rzeczywiste wskaźniki.

**Bezrobocie kobiet w Polsce** W Polsce występuje najwyższa wśród krajów europejskich stopa bezrobocia. W roku 2005 odnotowano nieznaczną poprawę wskaźnika, lecz dotyczyła ona jedynie grupy mężczyzn. Liczba bezrobotnych mężczyzn zmniejszyła się w ciągu roku o 106 tys. osób (6,6%) Wśród kobiet odnotowano dalszy wzrost liczby bezrobotnych - o 18 tys. (1,2%). Stopa bezrobocia w grupie mężczyzn wynosiła 15,9%, w grupie kobiet była aż o 3,2 punktu procentowego wyższa i wynosiła 19,1%.

Niekorzystna dla kobiet była także struktura bezrobocia ze względu na czas jej trwania. Przeciętny czas poszukiwania pracy w III kwartale 2005 roku wynosił 18 miesięcy, z tym że dla kobiet był dłuższy i wynosił 19 miesięcy. Udział długotrwale bezrobotnych zwiększył się w ciągu roku o 1,3 punktu dla mężczyzn i o 2,2 punktu dla kobiet. Powyższe dane wyraźnie wskazują, że poprawa na rynku pracy dotyczy wyłącznie mężczyzn. Sytuacja kobiet w porównaniu z rokiem poprzednim jeszcze się pogorszyła. Nie ma ekonomicznego uzasadnienia tego zjawiska ani powodu, by godzić się na taką dyskryminację ze względu na płeć.

**Aktywność zawodowa kobiet** Dane statystyczne pokazują, że kobiety są zdecydowanie mniej aktywne na rynku pracy niż mężczyźni. Niższy jest dla kobiet współczynnik aktywności zawodowej (średnio o 15%), niższy też jest współczynnik zatrudnienia (średnio o 14 punktów procentowych). Wskaźniki aktywności zawodowej ludności obniżały się w ciągu ostatniej dekady dla obu płci. Należy jednak podkreślić, że tendencja ta była silniejsza wśród kobiet (spadek wartości wskaźnika o 5,3 punktu procentowego) niż wśród mężczyzn (spadek o 4,5 punktu)

Bardzo ciekawych informacji dostarcza analiza współczynnika aktywności zawodowej ludności ze względu na płeć i wiek.

Widać wyraźnie, że aktywność zawodowa kobiet maleje znacznie w porównaniu z aktywnością mężczyzn, gdy kobieta wchodzi w wiek reprodukcyjny (współczynnik aktywności maleje wśród kobiet 20-39 letnich) W wieku 40-50 lat współczynnik kobiet i mężczyzn jest bardziej stabilny, jednakże dla kobiet po 50 roku życia ponownie odnotowuje się jego obniżenie. Wówczas kobiety mogą przechodzić na wcześniejsze emerytury. Dane za III kwartał 2005 roku wskazują, że w porównaniu z rokiem poprzednim nieznacznie poprawił się zarówno wskaźnik aktywności zawodowej jak i wskaźnik zatrudnienia. Jednak podobnie jak przy wskaźnikach bezrobocia bardziej poprawiła się sytuacja mężczyzn aniżeli kobiet. I tak w ciągu roku pracę znalazło 289 tys.

mężczyzn i 95 tys. kobiet (1,5%). Wskaźnik aktywności ogółem na poziomie 55,7% oznacza, że aktywnych na rynku pracy jest 63,4% mężczyzn i 48,6% kobiet. Dysproporcje w ciągu roku znów się pogłębiły - o 0,4 punktu procentowego. Jeszcze większe dysproporcje uwidacznia wskaźnik zatrudnienia. Tu dysproporcje w ciągu jednego roku wzrosły o 1,3 punktu procentowego. Jest jeszcze jedna informacja GUS ukazująca, jak duże są dysproporcje w traktowaniu mężczyzn i kobiet na rynku pracy. GUS wyróżnia grupę osób niepełnozatrudnionych. Są to osoby pracujące mniej niż 40 godzin tygodniowo, które chciałyby pracować dłużej i są gotowe podjąć dodatkową pracę, ale nie mają takiej możliwości. W tej grupie kobiety stanowią aż 61,4%. Na zakończenie warto porównać sytuację na rynku pracy kobiet w Polsce z sytuacją w innych krajach Unii Europejskiej. Z porównania podstawowych mierników aktywności zawodowej w krajach Unii Europejskiej i w Polsce wynika, iż:

- współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce jest nieco wyższy niż współczynnik aktywności zawodowej obliczony dla ogółu kobiet w krajach Unii Europejskiej; przyczyną tego jest znacznie wyższa stopa bezrobocia kobiet w Polsce niż w pozostałych krajach Unii.

- kobiety w Polsce charakteryzują się niższym wskaźnikiem zatrudnienia niż kobiety w krajach Unii Europejskiej; do krajów, które mają zdecydowanie wyższe wskaźniki zatrudnienia kobiet niż w Polsce należą takie kraje, jak: Dania, Szwecja, Holandia, Wielka Brytania, Finlandia, Portugalia, natomiast we Włoszech, Hiszpanii i Grecji wskaźniki zatrudnienia kobiet są nieco niższe; W ciągu ostatniej dekady wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce znacznie się obniżył i dąży do wielkości dla krajów tradycyjnych.

Kobiety bierne zawodowo W III kwartale 2005 roku odnotowano 13,8 mln osób biernych zawodowo - tzn. niepracujących i nie poszukujących aktywnie pracy. Wśród nich 5,4 mln (39,3%) stanowili mężczyźni, zaś kobiety aż 8,8 mln (60,7%). To właśnie osoby bierne zawodowo najczęściej są w trudnej sytuacji finansowej i trudno im osiągnąć finansową samodzielność. Osoby te najczęściej nie mają ubezpieczenia, nie mogą liczyć na świadczenia rentowe czy emerytalne. Zbadano przyczyny bierności zawodowej ludności Polski. I tak najpopularniejszymi przyczynami bierności była emerytura i nauka i uzupełnianie kwalifikacji oraz choroba i niesprawność. Jednak wśród kobiet równie ważną przyczyną były obowiązki domowe. Wskazało je blisko 15% kobiet i jedynie 0,5% mężczyzn. Szczególnie wiele wskazań tej przyczyny było w grupie kobiet 25-35 letnich.

Oznacza to, że aż około 1,3 mln kobiet prowadzących dom i wychowujących dzieci pozostaje na marginesie życia społecznego. Już samo nazwanie tych kobiet osobami niepracującymi jest dyskryminujące. Dodatkowo kobiety te nie mogą liczyć na świadczenia emerytalne, często także rentowe i zdrowotne. Mimo że wykonują ważną społecznie pracę - nie mogą liczyć na żadną systemową ochronę ze strony państwa - oprócz często uznaniowej i niewystarczającej opieki społecznej. Wynagrodzenia kobiet Analizując dane dotyczące przeciętnych wynagrodzeń brutto pracowników pełnozatrudnionych w podziale na płeć można zauważyć, że mężczyźni zarabiają średnio o 20% więcej niż kobiety. Największe dysproporcje widoczne są przy porównywaniu danych ze względu na wykształcenie. Generalnie czym wyższe wykształcenie tym większe dysproporcje. I tak dla osób z tytułem naukowym (profesor, doktor) kobieta zarabia przeciętnie 67% pensji mężczyzny, magister - 65%, osoba z wykształceniem policealnym - 79%, średnim ogólnokształcącym - 85%, zasadniczym zawodowym - 71% a podstawowym - 73%. Analizując płace w poszczególnych sektorach gospodarki można zauważyć zależność, że w sektorach, gdzie przeciętne wynagrodzenie jest wyższe, różnice w płacach są większe. Dla przykładu największe dysproporcje ze względu na płeć występują w sekcji Pośrednictwo finansowe, gdzie przeciętne wynagrodzenie wynosi aż 166% średniej krajowej. Internetowe badanie wynagrodzeń przeprowadzone przez portal wynagrodzenia.pl potwierdziło dane GUS wskazujące na płacową dyskryminację kobiet. Co ciekawe, wykazało także duże zróżnicowanie tego zjawiska ze względu na województwo. Generalnie i tu można zauważyć zależność, że większe rozbieżności w wysokości płacy są tam, gdzie płace są stosunkowo wyższe.

Główną przyczyną rozbieżności w wynagrodzeniach na tym samym stanowisku paradoksalnie są zachowania samych kobiet. Potwierdzają to liczne badania. Kobiety pytane o wysokość zarobków, które są dla nich satysfakcjonujące, podają kwoty zdecydowanie niższe niż mężczyźni. Częściej też są zadowolone ze swojej płacy i nie oczekują podwyżki. Można więc powiedzieć, że ich oczekiwania są spełniane przez rynek. Oczywiście te niższe wymagania płacowe wiążą się z sytuacją kobiet na rynku pracy - wyższą stopą bezrobocia, większą fluktuacją (kobiety są częściej zwalniane np. podczas zwolnień grupowych). Jednak należy podkreślić, że aby zlikwidować dysproporcje w wynagrodzeniach na tym samym stanowisku ze względu na płeć, potrzebna jest determinacja samych kobiet i ich większa wiara w wysoką wartość ich pracy. Kobiety pracujące w domu Na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego można oszacować, że ok. 1,3 mln kobiet w Polsce wybrało pracę w domu. Mimo powszechnego określenia tej grupy jako kobiet niepracujących - są to kobiety, których pracą jest wychowywanie dzieci i praca w domu. Sam GUS oszacował, że średnia tygodniowa wartość pracy domowej kobiet to 292 zł

Praca ta to głównie opieka nad dziećmi, przygotowanie posiłków, utrzymanie mieszkania i utrzymanie odzieży. Analogiczna wartość pracy domowej mężczyzn to 168 zł. Mężczyźni zajmowali się głównie utrzymaniem mieszkania (drobne prace naprawcze i remontowe). Oznacza to, że miesięczna wartość pracy kobiet oscyluje wokół 1250 zł a mężczyzn - 720 zł.

Te same badania pokazały, że kobiety poświęcają na pracę w domu średnio 4,5 godziny, mężczyźni - dokładnie połowę tego czasu. Ekonomisci szacują, że wartość nieodpłatnej pracy w domu stanowi ok. 30% dochodu narodowego brutto. To znaczący wkład w rozwój gospodarki. Niestety, osoby które wypracowują tak znaczny dochód pozostają poza nawiasem społecznym. Nie mają dostępu do rynku pracy lub dostęp ten jest ograniczany i dyskryminujący (m.in. przez niższe płace), nie mają ubezpieczenia emerytalnego a często i zdrowotnego. Mają także utrudniony lub uniemożliwiony dostęp do wielu usług. Tutaj wymienione zostaną jedynie wybrane: -brak możliwości samodzielnego założenia konta w banku (jako osoba bez stałych dochodów) -brak możliwości korzystania z wielu usług bankowych i finansowych, m.in. brak dostępu do kredytów (brak zdolności kredytowej ze względu na brak zarobków). -brak ubezpieczenia zdrowotnego, chyba że kobieta korzysta z ubezpieczenia męża - brak zasiłku chorobowego, urlopu i innych przywilejów osób pracujących -brak stażu pracy potrzebnego do otrzymania renty i emerytury oraz brak składek emerytalnych -brak możliwości pozostawienia dziecka w przedszkolu (w wielu miejscach do przedszkola w pierwszej kolejności przyjmowane są dzieci matek pracujących) To wymierne skutki pracy w domu. Trudno nie wspomnieć przy tym o niskim prestiżu społecznym kobiet pracujących w domu. Media i kultura masowa pokazują jako wzór obraz spełnionej zawodowo kobiety sukcesu. Kobiety wychowujące dzieci nazywa się potocznie &bdquo;kurami domowymi&rdquo; Już to określenie mówi o braku szacunku dla prac domowych. Potwierdzają to badania OBOP

Na pytanie, które kobiety są w Polsce bardziej szanowane - 49% badanych odpowiedziało, że te pracujące zawodowo a jedynie 4% - że gospodynie domowe. Co ciekawe, zdanie to częściej potwierdzały kobiety niż mężczyźni. Tu trzeba przy okazji jasno określić polskie &bdquo;błędne koło&rdquo;. Polska ma ujemny przyrost naturalny. Średnia dzietność kobiet spadła do poziomu 1,2 dziecka na kobietę (dla prostej zastępowalności pokoleń potrzeba 2,1 dziecka). Politycy opowiadają się za prorodzinną polityką państwa. Tymczasem system społeczny i prawny powoduje, że posiadanie dzieci zagraża materialnemu bytowi rodzin. Badania budżetów domowych wskazują, że najbardziej zagrożone ubóstwem są rodziny z dziećmi, przy czym im wyższa liczba dzieci tym większe zagrożenie. Dla przykładu w 2002 r. poniżej relatywnej granicy ubóstwa żyło 18,4% ogółu ludności, przy czym w rodzinach z trójką dzieci - 28,9%, a z czworgiem - 50,7% osób. Dodatkowo kobieta wychowująca dzieci, także ta w rodzinie wielodzietnej, może liczyć jedynie na niewielką pomoc socjalną (zasiłki rodzinne, zasiłki okresowe lub celowe). Ze względu na wysoką stopę bezrobocia i swoją sytuację rodzinną ma minimalne szanse na pracę poza domem. Nie ma więc ubezpieczenia emerytalnego, często także zdrowotnego. Jest spychana do szarej strefy pracy (dorabia wykonując proste prace w szarej strefie). Mimo że wykonuje bardzo ważną społecznie rolę jest postrzegana jako darmozjad żyjący na garnuszku państwa i społeczeństwa. Kobiety te nie otrzymują świadczeń emerytalnych. Jak na ironię dzieci wychowywane przez te kobiety będą w przyszłości obciążone ogromnymi składkami na ubezpieczenia społeczne, aby można było wypłacić emerytury osobom obecnie bezdzietnym i tym wychowującym jedno dziecko. Elastyczność rynku pracy Duże znaczenie dla sytuacji na polskim rynku pracy mają także koszty pracy i nieelastyczne przepisy regulujące rynek pracy. Wskazują na to różne badania przedsiębiorców

jak i wypowiedzi osób zajmujących się rynkiem pracy w Polsce. O konieczności uelastycznienia prawa pracy mówi się od wielu lat. Jest to zresztą tendencja występująca także w innych krajach Unii Europejskiej. Jednak oprócz nowych przepisów obniżających np. koszty pracy ważne jest także pełniejsze wykorzystanie istniejącego prawa do humanizacji pracy, pełniejszego wykorzystania pracowników, które przyniesie korzyści pracującym (zmniejszenie bezrobocia) pracodawcom (dostosowanie pracy do potrzeb przedsiębiorstwa) jak i w rezultacie całej gospodarki (wzrost PKB) jak i społeczeństwa (zmniejszenie problemów społecznych związanych z bezrobociem). Takie możliwości dają nietypowe formy zatrudnienia i elastyczna organizacja czasu pracy. Formy te są dopuszczalne w polskich przepisach prawa pracy. W UE ich znaczenie systematycznie wzrasta. W Polsce zaś są wykorzystywane rzadko. Badania panelowe prowadzone przez GUS wykazały że 85% ogółu pracujących jest zatrudnionych na typowych zasadach organizacyjnych (5 dni w tygodniu, 8 godzin dziennie). Spośród pozostałych:

- 1,4 mln osób pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy, najczęściej dotyczy to osób pracujących w rolnictwie
- 0,85 mln osób miało ruchomy czas pracy
- 4% wszystkich zatrudnionych pracowało w godzinach nadliczbowych - aż 30% z nich nie otrzymywało za dodatkową pracę dodatkowego wynagrodzenia.

Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy staje się coraz bardziej popularna w krajach wysoko rozwiniętych. Jest wynikiem humanizacji pracy i dostosowania jej do potrzeb pracowników. Pracę w niepełnym wymiarze czasu podejmują zwykle osoby, które nie są w stanie pracować w pełnym wymiarze ze względu na stan zdrowia (niepełnosprawni, osoby starsze: emeryci renciści), obowiązki domowe (głównie kobiety wychowujące dzieci) lub inne obowiązki (studenci). Tak więc praca w niepełnym wymiarze czasu pracy przywraca na rynek pracy osoby do tej pory bierne zawodowo. W krajach wysoko rozwiniętych z takiej organizacji czasu pracy korzysta już ok. 18% wszystkich zatrudnionych. Dla przykładu w USA - 18,6% w UE 15 - 18% w tym w Wielkiej Brytanii - 24,9%

Szwecji 22,8%, Niemczech - 19,3%. Zdecydowanym liderem jest Holandia, gdzie w tym systemie pracowało aż 41% ogółu zatrudnionych. Co więcej badania pokazują, że z każdym rokiem popularność takiego systemu pracy jest coraz bardziej popularna. W czasie badań przeprowadzonych w USA i RFN okazało się, że blisko 38% badanych pracujących w pełnym wymiarze preferuje skrócony czas pracy i jednocześnie akceptuje proporcjonalnie niższe zarobki. Zdecydowanie częściej z niepełnego wymiaru czasu pracy korzystały kobiety. W starych krajach UE i w USA średnio co trzecia kobieta była zatrudniona w tym systemie. Najprawdopodobniej dzięki takiemu rozwiązaniu współczynnik aktywności zawodowej kobiet w UE jest zdecydowanie wyższy niż w Polsce. Co więcej dane potwierdzają, że w krajach, gdzie udział osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy jest najniższy, najniższy jest także współczynnik aktywności zawodowej kobiet. Tymczasem najnowsze dane Głównego Urzędu Statystycznego pokazują, że w Polsce w III kwartale 2005 roku w niepełnym wymiarze czasu pracy pracowało ponad 1,5 mln osób czyli 10,8% ogółu pracujących. Częściej w tym systemie pracowały kobiety -14,9% niż mężczyźni - 7,5%. Oba wskaźniki systematycznie rosną. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy przybierała różne formy: najczęściej oznaczała mniejszą ilość godzin przepracowaną każdego dnia, ale także bardziej elastyczne podejście do czasu pracy (np. mniejsza ilość dni w tygodniu, różny rozkład czasu pracy itd.) Charakterystyczną sytuacją w pracy w niepełnym wymiarze czasu w Polsce jest to, że aż w 1/3 przypadków jest to sytuacja wymuszona. Aż 3,5% osób pracujących (ponad 450 tys.osób) stwierdziło, że pracuje w takim systemie jedynie dlatego, że nie może znaleźć pracy pełnoetatowej. Ta grupa osób najprawdopodobniej zasila częściowo szarą strefę. Wśród nich znajdują się osoby zatrudnione oficjalnie na część etatu, które część poborów dostają w tzw. drugim obiegu gospodarczym (bez opłat ZUS i podatków). Coraz częściej jednak podawana jest odpowiedź, że taki wymiar czasu odpowiada respondentowi. W pozostałych przypadkach kobiety jako przyczynę pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy podawały chorobę i obowiązki domowe a mężczyźni naukę lub niepełnosprawność. Wydaje się, że ta forma elastycznego zatrudnienia jest w Polsce zdecydowanie niedoceniana jako forma aktywizacji kobiet. Z pewnością jest to jedna z najpoważniejszych przyczyn niskiego współczynnika zatrudnienia kobiet w Polsce. Tym samym niska elastyczność rynku pracy w Polsce jest jedną z najpoważniejszych barier ograniczających kobietom dostęp do rynku pracy i do osiągnięcia samodzielności finansowej. Na koniec należy wspomnieć o tym, że wg niektórych badaczy (Patrz: D. Głogosz &rdquo;Praca kobiet w niepełnym wymiarze czasu. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego&rdquo; Badania w ramach grantu KBN) praca w niepełnym wymiarze czasu pracy przynosi kobietom wiele strat. Do najważniejszych zaliczają: niższe zarobki i w przyszłości świadczenia emerytalne, niższy prestiż pracownika, ograniczenie możliwości rozwoju zawodowego i awansu. Oczywiście to wszystko bardzo realne zagrożenia tym bardziej, że często w Polsce pracownicy są zmuszani do pracy w tym systemie. Takie zachowania pracodawców powinny być systemowo zwalczane jako patologia rynku pracy. Jednak sam system pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy jest bardzo dobrą formą aktywizacji zawodowej osób w szczególnie trudnym położeniu na rynku pracy. Dotyczy to nie tylko kobiet, lecz także osób młodych, które traktują pierwszą pracę w niepełnym wymiarze czasu jako staż i praktykę dającą doświadczenie zawodowe. Korzystają z niej także osoby starsze - także kobiety w wieku emerytalnym i niepełnosprawni. Trudno więc przecenić tę niestandardową formę zatrudnienia dającą szansę na samodzielność finansową szerszej grupie osób, szczególnie kobiet. Podsumowanie Podsumowując sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest trudna, zdecydowanie gorsza niż mężczyzn. A właśnie brak zatrudnienia i dyskryminacja w pracy jest podstawową barierą w osiągnięciu przez kobiety samodzielności finansowej. Do najważniejszych ograniczeń pełnego dostępu kobiet do rynku pracy można zaliczyć:

- Dyskryminację kobiet na rynku pracy: mniejsze możliwości awansu, tzw. &bdquo;szklany sufit&rdquo;;, niższe zarobki, wyższą stopę bezrobocia kobiet
- Niski współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce
- Mało elastyczny rynek pracy w Polsce, niski poziom wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia, w tym zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy
- Traktowanie pracy w domu i wychowywania dzieci jako okresu bierności zawodowej, brak systemowych rozwiązań chroniących kobiety pracujące w domu. Dane statystyczne wskazują, że bariery te w ciągu ostatniego dziesięciolecia pogłębiły się. Z jednej strony wiąże się to z ogólnym pogorszeniem się sytuacji na rynku pracy. Jednak ostatnie, niewielkie ożywienie na tym rynku, które GUS odnotował w ciągu ostatnich dwóch lat dotyczyło głównie mężczyzn. Tym samym sytuacja kobiet uległa dalszemu pogorszeniu pogłębiając jeszcze bardziej istniejące już dysproporcje TABELA I WYKRESY
- {mos\_sb\_discuss:17}

-

