

Krzysztof Natalli, Maciej Szczepanik

Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

DYSKRYMINACJA KOBIET W SFERZE BEZROBOCIA W POLSCE W LATACH 2000-2006

1. Wstęp

Bezrobocie jest jednym z podstawowych problemów społecznych, ekonomicznych i politycznych naszych czasów. Pomimo że od dawna ekonomiści interesowali się tematyką bezrobocia, to precyzyjna, a jednocześnie uniwersalna definicja tego zjawiska stwarza wiele trudności. Już w okresie ekonomii klasycznej poświęcano uwagę zagadnieniu bezrobocia, choć do jego określenia używano terminu „nadmiar ludności”. Po raz pierwszy pojęcie bezrobocia jako przymusowej bezczynności zawodowej zdefiniował J.A. Hobson pod koniec XIX wieku [Kwiatkowski, 2002, s. 13]. We współczesnej literaturze traktuje się bezrobocie jako problem społeczny (podejście podmiotowe) i ekonomiczny (podejście przedmiotowe). W ujęciu podmiotowym oznacza ono stan przymusowej bezczynności zawodowej osób zdolnych do pracy i gotowych do jej podjęcia, dla których podstawą utrzymania są dochody osiągane z pracy. W ujęciu przedmiotowym bezrobocie oznacza niewykorzystaną podaż pracy, w wyniku jej przewagi nad popytem na pracę [Pisz, 2002, s. 121].

Poziom bezrobocia mierzy się stopą bezrobocia, którą określa się jako odsetek siły roboczej pozostający bez pracy (wielkość bezrobocia nie będzie w tym artykule omawiana jako miara bezwzględna dotycząca liczby osób pozostających bez pracy, a jedynie jako miara względna dotycząca stopy bezrobocia). Zasoby siły roboczej obejmują ludność w wieku produkcyjnym, która jest zatrudniona lub pracy nie ma, ale chce i jest w stanie ją podjąć (ludność czynna zawodowo – mający pracę lub bezrobotni jej poszukujący) [Samuelson, Nordhaus, 2000, s. 330]. Wyróżnia się trzy podstawowe metody obliczania stopy bezrobocia [Kwiatkowski, 2002, s. 21]:

- na podstawie rejestru bezrobotnych z urzędów pracy,
- na podstawie rejestru osób ubiegających się o zasiłek dla bezrobotnych,
- na podstawie badań ankietowych reprezentacyjnej grupy ludności.

Pierwsza z nich jest często stosowana w różnych krajach na świecie, w tym także w Polsce. Jedną z jej wad jest to, że liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne istotnie zależy od aktualnych warunków uprawniających do rejestracji. Utrudnia to porównywanie liczby bezrobotnych między państwami lub różnymi okresami, gdzie obowiązywały różne zasady rejestracji. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych może też zawyżać lub zaniżać rozmiary faktycznego bezrobocia, gdyż zależy ona od ewentualnych korzyści wynikających z rejestracji. Naturalną motywacją do rejestracji jest chęć znalezienia pracy za pośrednictwem urzędów pracy, jednak część bezrobotnych może mieć na to niewielkie szanse, więc rezygnuje z rejestracji, co powoduje zaniżanie rozmiarów faktycznego bezrobocia. Z zawyżaniem rozmiarów bezrobocia możemy mieć do czynienia wtedy, gdy część bezrobotnych rejestruje się po to, aby otrzymać zasiłek lub np. w celu uczestnictwa w szkoleniach, pomimo, że nie są zainteresowani podjęciem pracy. Aktualnie w Polsce do bezrobotnych zarejestrowanych zalicza się osoby, które jednocześnie spełniają następujące warunki [Ustawa... 2004]:

- są zarejestrowane w lokalnych urzędach pracy,
- pozostają bez pracy,
- są gotowe i zdolne do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu,
- nie uczą się w szkole w systemie dziennym,
- ukończyły 18 lat lub są młodocianymi absolwentami,
- nie ukończyły 60 lat (w przypadku kobiet) lub 65 lat (w przypadku mężczyzn),
- nie otrzymują świadczenia lub zasiłku przedemerytalnego,
- nie nabyły prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy,
- nie są właścicielami lub posiadaczami nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych,
- nie podjęły pozarolniczej działalności gospodarczej i nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia społecznego lub zaopatrzenia emerytalnego,
- jako osoby niepełnosprawne mogą podjąć pracę co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy,
- nie są tymczasowo aresztowane ani nie odbywają kary pozbawienia wolności,
- nie odbywają szkolenia ani stażu u pracodawcy.

Druga z metod szacowania rozmiarów bezrobocia, polegająca na wykorzystywaniu do tego rejestrów osób ubiegających się o zasiłek dla bezrobotnych, nie jest zbyt często stosowana. Jest tak dlatego, że liczba bezrobotnych obliczona tą metodą zależy w znacznym stopniu od wysokości zasiłku dla bezrobotnych, a także nie uwzględnia osób nieposiadających ani pracy, ani prawa do zasiłku. Takie osoby mogą się wcale nie rejestrować w urzędach pracy (tzw. bezrobocie niezarejestrowane).

Ostatnia metoda wykorzystująca badania ankietowe reprezentacyjnej próby ludności została zapoczątkowana przez Stany Zjednoczone w latach 40. XX wieku, a od 1992 r. jest stosowana także w Polsce (badanie aktywności ekonomicznej ludności – BAEL – dotyczy ludności w wieku 15 lat lub więcej z ok. 20 tys. gospodarstw domowych). Zgodnie z definicją przyjętą w tym badaniu do bezrobot-

nych są zaliczane osoby spełniające jednocześnie następujące kryteria [Kwiatkowski, 2002, s. 23-26]:

- nie pracowały w badanym tygodniu (nie wykonywały przynoszącej dochód pracy przez co najmniej 1 godzinę, nie były zatrudnione jako pracownicy najemni lub nie pracowały na własny rachunek),
- aktywnie poszukiwały pracy przez ostatnie 4 tygodnie lub miały pracę zapewnioną i miały ją podjąć w ciągu 30 dni,
- były zdolne i gotowe podjąć pracę w badanym oraz następnym tygodniu.

Zaletą tego typu badań jest standaryzacja zasad ich prowadzenia zgodnie z rekomendacjami Międzynarodowej Organizacji Pracy, co umożliwia porównywanie uzyskanych wyników między państwami. Wadą natomiast jest to, że badania są obciążone błędem próby losowej. Przy badaniach ogólnokrajowych ten błąd jest bardzo mały, ale przy szacunkach regionalnych może już przyjąć duże rozmiary, co znacznie zmniejsza ich wiarygodność. W niniejszym artykule zostaną wykorzystane dane pochodzące z roczników statystycznych odpowiednich dla badanego okresu. Informacje tam zawarte zostały zebrane na podstawie reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) przeprowadzanego w cyklu kwartalnym. W każdym z kwartałów w latach 2000-2006 zostało przebadanych ok. 18-19 tys. gospodarstw domowych. Natomiast począwszy od pierwszego kwartału 2003 r., dane BAEL są uogólniane na podstawie bilansów ludności opracowanych na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002.

Celem niniejszego artykułu jest przeprowadzenie analizy zmian w poziomie i strukturze bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2000-2006. Ma to pozwolić na sprawdzenie, czy i w jakim stopniu występowała dyskryminacja kobiet w zakresie bezrobocia oraz jak w badanym okresie zmieniał się jej natężenie.

2. Pojęcie dyskryminacji i jej miary

Zjawisko dyskryminacji ekonomicznej oznacza nierówne traktowanie na rynku pracy niemal identycznych pracowników. Może się ono przejawiać w ograniczaniu dla określonych grup społecznych dostępu do czynników zwiększających wydajność pracy, takich jak nauka, szkolenia i praktyki zawodowe (dyskryminacja typu *human capital*), ograniczaniu dostępu do pewnych zawodów i stanowisk kierowniczych (dyskryminacja kwalifikacyjna i zawodowa), w niższym ich wynagradzaniu (dyskryminacja płacowa) oraz nieproporcjonalnym udziale danej grupy w bezrobociu (dyskryminacja w zakresie bezrobocia). Dyskryminacja może też występować na różnych płaszczyznach, gdyż czynnikami wywołującymi dyskryminację mogą być: rasa, wyznanie, przynależność klasowa, pochodzenie, narodowość lub płeć. Ze względu na ograniczony rozmiar artykułu zostanie tutaj omówiona jedynie dyskryminacja w zakresie bezrobocia ze względu na płeć. Przez dyskryminację w zakresie bezrobocia będą więc rozumiane sytuacje, w których kobiety – pomimo

porównywalnych cech społeczno-zawodowych i demograficznych – częściej stają się bezrobotnymi, pozostają nimi przez dłuższy okres i mają większe trudności ze znalezieniem pracy. Oznacza to ich nierówne traktowanie wyłącznie z powodu płci, pomimo podobnej wydajności pracy, porównywalnego poziomu wykształcenia, stażu pracy, doświadczenia zawodowego i zdolności [Kalinowska-Nawrotek, 2005, s. 9-11]. Szczególnie interesujące jest sprawdzenie, jak opisana dyskryminacja zmienia się w badanym okresie, w którym można wyraźnie zaobserwować coraz większy nacisk państwa polskiego na równouprawnienie płci i zwiększanie ochrony pracy kobiet, także w ramach procesu dostosowywania polskiego prawa do prawa wspólnotowego w związku z wejściem Polski do Unii Europejskiej. UE od początku swojego istnienia zwraca szczególną uwagę na tworzenie standardów w zakresie równości płci oraz podejmuje rzeczywiste działania, które mają na celu prawną ochronę obywateli przed dyskryminacją opartą na różnicy płci. Polska po wejściu do Unii Europejskiej korzysta z funduszy wspólnotowych, które są rozdzielane zgodnie z zasadą równouprawnienia wszystkich obywateli (projekty realizowane z ich wykorzystaniem nie mogą nikogo dyskryminować z żadnych powodów, w tym także ze względu na płeć – jest to warunek niezbędny do otrzymania środków). W tym artykule zostanie więc podjęta próba oceny, czy wymienione powyżej działania państwa polskiego i Unii Europejskiej efektywnie zmniejszają rozmiary dyskryminacji kobiet w zakresie bezrobocia, czy też raczej ją utrwalają, co by wskazywało na konieczność zmiany prowadzonej polityki w celu skuteczniejszej eliminacji dyskryminacji. Podobne badania przeprowadzone w pozostałych krajach wspólnoty pozwoliłyby ustalić, czy skuteczność polityki antidyskryminacyjnej lub jej brak są wspólne dla państw należących do UE, czy zależą od lokalnych standardów i sposobów jej prowadzenia.

Do mierzenia poziomu dyskryminacji zostanie użyty wskaźnik dyskryminacji liczony jako stosunek stopy bezrobocia wśród kobiet z danej grupy (np. w wieku 15-19 lat lub z wykształceniem wyższym) do stopy bezrobocia wśród mężczyzn z tej samej grupy. Wartość wskaźnika dyskryminacji powyżej 1 oznacza, że w danym roku dla danej grupy subpopulację kobiet charakteryzował wyższy poziom bezrobocia niż mężczyzn. Im bardziej wskaźnik ten przewyższa 1, tym silniejsza była dyskryminacja kobiet w zakresie bezrobocia. Wartość wskaźnika dyskryminacji poniżej 1 oznacza, że w badanym roku to wśród mężczyzn z danej grupy zanotowano wyższy poziom bezrobocia niż wśród kobiet, a im bardziej poniżej 1 spada wartość wskaźnika, tym silniejsza była dyskryminacja mężczyzn w danym okresie. Oczywiście, gdy wskaźnik przyjmie dokładnie wartość 1, oznacza to, że żadna płeć nie była w badanym roku dyskryminowana.

3. Bezrobocie wśród kobiet i mężczyzn w Polsce

Analizując tab. 1, można bez trudu zauważyć, że każdy rok z badanego okresu charakteryzował się wyższą stopą bezrobocia dla kobiet aniżeli dla mężczyzn. Po-

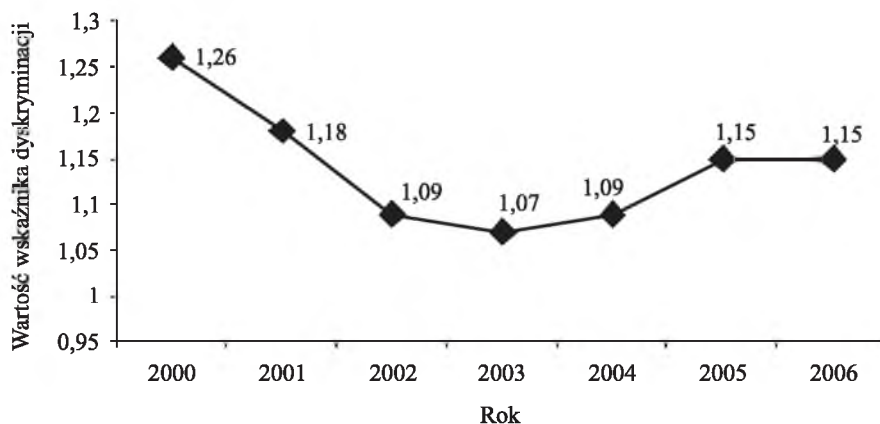
Tabela 1. Przeciętna stopa bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn oraz wskaźnik dyskryminacji w latach 2000-2006

Rok	Stopa bezrobocia (w %)			Wskaźnik dyskryminacji
	ogółem	mężczyźni	kobiety	
2000	16,1	14,4	18,1	1,26
2001	18,2	16,9	19,9	1,18
2002	19,9	19,1	20,9	1,09
2003	19,6	19,0	20,4	1,07
2004	19,0	18,2	19,9	1,09
2005	17,7	16,6	19,1	1,15
2006	13,8	13,0	14,9	1,15
Średnia	17,8	16,7	19,0	1,14

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Roczniki Statystyczne Rzeczypospolitej Polskiej z lat 2001-2006, GUS, Warszawa 2001-2006, Biuletyn Statystyczny nr 7/2007, GUS, Warszawa 2007.

ziom bezrobocia dla mężczyzn oraz dla kobiet zmieniał się zawsze w tym samym kierunku, choć stopa bezrobocia mężczyzn była znacznie bardziej zróżnicowana niż kobiet. Maksymalna wysokość stopy bezrobocia została osiągnięta w roku 2002 i przyjęła wartość 20,9% dla kobiet oraz 19,1% dla mężczyzn. Wartość wskaźnika dyskryminacji w poszczególnych latach została przedstawiona na rys. 1. Najwyższą wartość przyjął on w roku 2000 (1,26), a najniższą w roku 2003 (1,07), przy czym wyraźnie widać spadek jego wartości w okresach wyższego bezrobocia ogólnego oraz wzrost w okresach niższego poziomu ogólnej stopy bezrobocia. Można też niewątpliwie dostrzec, że pomimo spadku stopy bezrobocia wśród kobiet w ciągu ostatnich czterech badanych lat, sytuacja kobiet na rynku pracy jest zdecydowanie trudniejsza niż mężczyzn. Nie widać też w badanym okresie tendencji do zmniejszania się wspomnianej różnicy. Można stwierdzić zatem, że zarówno dostosowanie polskiego prawa do przepisów obowiązujących w Unii Europejskiej (w tym przyjęcie Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), jak i samo wejście Polski do struktur unijnych nie wpłynęło na razie w znacznym stopniu na zmniejszenie dysproporcji pomiędzy poziomem bezrobocia wśród kobiet i wśród mężczyzn, choć nie można wykluczyć takich pozytywnych zmian w przyszłości.

Niekorzystna dla kobiet wyższa stopa bezrobocia w stosunku do jej poziomu dla mężczyzn wskazuje, że większy ich odsetek pozostaje bez pracy i że mają większe problemy z jej znalezieniem. Nie pokazuje to jednak do końca, jak wiele kobiet w polskim społeczeństwie nie pracuje, gdyż przy uwzględnianiu poziomu bezrobocia nie są brane pod uwagę kobiety bierne zawodowo. Tabela 2 porównuje poziom aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 15 lat i więcej w bada-



Rys. 1. Wskaźnik dyskryminacji w latach 2000-2006

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tab. 1.

Tabela 2. Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn w wieku 15 lat i więcej w Polsce w IV kwartale w latach 2000-2005

Rok	Współczynnik aktywności zawodowej (w %)		Wskaźnik zatrudnienia (w %)	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
2000	64,3	49,2	55,2	40,3
2001	63,4	48,8	52,5	39,0
2002	62,6	48,0	50,7	38,1
2003	62,4	47,9	50,9	38,2
2004	62,7	47,9	52,2	38,5
2005	62,9	48,1	53,2	39,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Roczniki Statystyczne Rzeczypospolitej Polskiej z lat 2001-2006, GUS, Warszawa 2001-2006.

nym okresie i wskazuje, że w każdym z badanych lat większy odsetek mężczyzn niż kobiet był obecny na rynku pracy (największa różnica – 15,1% wystąpiła w roku 2000). Natomiast duża część subpopulacji kobiet w ogóle nie wchodziła w skład zasobu siły roboczej (najwięcej – 52,1% w latach 2003-2004). Oznacza to, że nie tylko więcej kobiet w porównaniu z mężczyznami nie ma pracy, kiedy jej poszukuje (zob. dane z tab. 1), ale także, że kobiety częściej niż mężczyźni całkowicie rezygnują z poszukiwania pracy. Może być to oczywiście spowodowane indywidualnymi decyzjami tych osób, ale w znacznej części odpowiada za to stereotyp kobiety jako matki opiekującej się dziećmi i zajmującej się domem, a niekoniecznie realizującej się na drodze zawodowej. Powoduje to, że duża część kobiet zajmuje się wyłącznie gospodarstwem domowym, a nie próbuje podjąć pracy lub czyni to bezskutecznie. Efektem jest znacznie niższy poziom wskaźnika zatrudnienia dla kobiet niż dla mężczyzn (największa różnica wyniosła 14,9% w roku 2000).

Na podstawie analizy ogólnej stopy bezrobocia dla obu płci nie można oczywiście stwierdzić, czy za zanotowaną dysproporcję w poziomach bezrobocia odpowiada dyskryminacja kobiet czy też inne czynniki standardowo wpływające na rozmiary bezrobocia (wiek, staż pracy, wykształcenie). Jeśli jednak dla poszczególnych kategorii wiekowych czy poziomów wykształcenia zostanie zaobserwowana podobna tendencja, będzie to świadczyło o tym, że pomimo podobnych predyspozycji, kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego, kobiety były gorzej traktowane przez pracodawców niż mężczyźni, czyli były dyskryminowane w zakresie bezrobocia.

4. Przejawy dyskryminacji kobiet w sferze bezrobocia

Jednym z najważniejszych czynników, które mają wpływ na szanse znalezienia zatrudnienia, a tym samym na poziom stopy bezrobocia, jest wiek ewentualnego pracownika. Tabela 3 przedstawia stopę bezrobocia wśród kobiet oraz mężczyzn dla poszczególnych grup wiekowych.

Tabela 3. Stopa bezrobocia dla kobiet i mężczyzn oraz wskaźniki dyskryminacji według wieku w Polsce w IV kwartale w latach 2000-2005

Wiek	Płeć	Stopa bezrobocia w IV kwartale (w %)					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
15-19	mężczyźni	38,8	42,7	49,7	42,1	32,2	31,9
	kobiety	46,7	52,8	50,7	52,6	43,1	39,6
Wskaźnik dyskryminacji		1,20	1,24	1,02	1,25	1,34	1,24
20-24	mężczyźni	30,6	39,9	42,9	39,0	34,6	33,8
	kobiety	34,7	40,1	41,9	41,7	40,9	35,5
Wskaźnik dyskryminacji		1,13	1,01	0,98	1,07	1,18	1,05
25-29	mężczyźni	14,3	17,8	20,8	20,9	19,3	16,7
	kobiety	20,4	22,9	24,9	22,0	23,4	21,1
Wskaźnik dyskryminacji		1,43	1,29	1,20	1,05	1,21	1,26
30-34	mężczyźni	11,8	13,8	15,3	14,0	12,0	12,3
	kobiety	19,6	17,7	19,5	20,9	17,6	17,2
Wskaźnik dyskryminacji		1,66	1,28	1,27	1,49	1,47	1,40
35-44	mężczyźni	11,0	13,9	14,6	14,5	12,9	14,6
	kobiety	15,6	18,3	17,2	17,1	16,6	16,0
Wskaźnik dyskryminacji		1,42	1,32	1,18	1,18	1,29	1,10
45-54	mężczyźni	10,9	13,4	15,4	15,1	14,6	12,7
	kobiety	12,0	13,2	15,3	15,3	14,9	15,6
Wskaźnik dyskryminacji		1,10	0,99	0,99	1,01	1,02	1,23
55 i więcej	mężczyźni	8,4	7,1	8,4	10,1	11,1	10,9
	kobiety	8,4	7,0	7,7	7,6	8,2	6,6
Wskaźnik dyskryminacji		1,00	0,99	0,92	0,75	0,74	0,61

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Roczniki Statystyczne Rzeczypospolitej Polskiej z lat 2001-2006, GUS, Warszawa 2001-2006.

Na podstawie tab. 3 można zauważyć, że w badanym okresie wiek był czynnikiem silnie determinującym poziom bezrobocia dla danej grupy – najwyższe bezrobocie występowało dla dwóch najmłodszych kategorii wiekowych, natomiast jego najniższą stopę zanotowano dla dwóch kategorii najstarszych. Jednocześnie obliczone wskaźniki dyskryminacji wyraźnie pokazują, że poza grupą wiekową „45-54 lata” (brak większych różnic oprócz roku 2005) oraz grupą wiekową „55 lat i więcej” (lepszą sytuacją dla kobiet) zanotowano wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet niż wśród mężczyzn, gdyż wskaźnik dyskryminacji przyjmował wartości wyraźnie powyżej 1. Dodatkowo jedynie w grupach wiekowych 30-34 lata oraz 35-44 lata można mówić o zmniejszeniu stopnia dyskryminacji w badanym okresie. W pozostałych kategoriach wiekowych, dla których sytuacja kobiet była gorsza niż mężczyzn, nie zaobserwowano znacznego zmniejszenia się skali dyskryminacji.

Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że za wyższą stopę bezrobocia dla kobiet z młodszych grup wiekowych (15-44 lata) jest odpowiedzialna rola, jaką kobieta odgrywa w rodzinach i wychowywaniu potomków. Pracodawcy, obawiając się zbyt częstych i za długich przerw w pracy związanych z okresami ciąży, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego oraz zwolnień lekarskich na czas opieki nad chorymi dziećmi, niechętnie zatrudniają osoby w tym wieku, a matkom także ciężko jest znaleźć pracę, która umożliwiałaby łączenie jej z obowiązkami rodzicielskimi. Z kolei brak pracy w okresie ciąży, macierzyństwa i opieki nad niemowlęciem powoduje, że kobieta może mieć problemy ze znalezieniem pracy po „odchowaniu” dziecka. Jest to spowodowane pewną zależnością – w miarę wydłużania się okresu bezrobocia zasoby kapitału ludzkiego się dewaluują – zapomina się niewykorzystywaną wiedzę i umiejętności oraz nie jest się na bieżąco z nowościami pojawiającymi się w wyuczonym zawodzie. To wszystko powoduje, że we wspomnianej grupie wiekowej kobiety charakteryzują się wyższą stopą bezrobocia niż mężczyźni, najpierw z powodu dyskryminacji pracodawców, a później z racji rzeczywistej mniejszej wydajności spowodowanej zbyt długą przerwą w wykonywaniu zawodu.

Przy zatrudnianiu osób z grup wiekowych 45-54 oraz 55 i więcej lat dla pracodawcy najczęściej istotne jest dotychczasowe doświadczenie zawodowe (największy atut osób z tych kategorii wiekowych), a płeć nie odgrywa już takiej roli jak dla grup młodszych (w tym wieku kobiety rzadko decydują się na urodzenie dziecka i zazwyczaj mają dzieci już w wieku niewymagającym opieki nawet podczas choroby). Nietrudno zauważyć, że w wypadku bardziej obiektywnych kryteriów kobiety są częściej przez pracodawców oceniane na równi z mężczyznami, a nawet bezrobocie w najstarszej grupie wiekowej było niższe dla kobiet niż dla mężczyzn. Można więc sformułować wniosek, że ułatwienie kobietom łączenia macierzyństwa z pracą powinno spowodować zmniejszenie bezrobocia wśród kobiet w kategoriach wiekowych o jego najwyższym poziomie. Niezbędne są do tego odpowiednie gwarancje prawne i zmiana nastawienia pracodawców (co powinno zwięk-

szyc częstotliwość zatrudniania kobiet pomimo obaw co do ich przyszłego macierzyństwa), a także rozbudowa bazy przedszkoli oraz zwiększenie popularności elastycznych form zatrudnienia (co może ułatwić podejmowanie pracy matkom opiekującym się swoim potomstwem).

Tabela 4. Stopa bezrobocia dla kobiet i mężczyzn oraz wskaźniki dyskryminacji według wykształcenia w Polsce w IV kwartale w latach 2000-2005

Wykształcenie	Płeć	Stopa bezrobocia w IV kwartale (w %)					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	mężczyźni	19,5	22,7	25,8	26,2	24,1	24,6
	kobiety	21,1	22,4	24,8	25,6	25,6	25,7
Wskaźnik dyskryminacji		1,08	0,99	0,96	0,98	1,06	1,04
Zasadnicze zawodowe	mężczyźni	16,6	20,3	22,1	21,3	20,3	18,0
	kobiety	24,4	26,6	26,8	27,9	26,7	25,7
Wskaźnik dyskryminacji		1,48	1,31	1,21	1,31	1,32	1,43
Średnie ogólnokształcące	mężczyźni	16,6	21,6	23,4	20,2	17,9	17,5
	kobiety	21,0	23,6	24,3	24,2	21,8	23,1
Wskaźnik dyskryminacji		1,27	1,09	1,04	1,20	1,22	1,32
Policealne i średnie zawodowe	mężczyźni	10,6	13,8	15,4	15,2	13,5	12,1
	kobiety	16,4	18,3	20,0	18,9	19,4	16,9
Wskaźnik dyskryminacji		1,55	1,33	1,30	1,24	1,44	1,40
Wyższe	mężczyźni	4,3	5,1	6,4	7,3	5,8	6,6
	kobiety	5,2	7,5	8,3	8,0	7,8	7,9
Wskaźnik dyskryminacji		1,21	1,47	1,30	1,10	1,34	1,20

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Roczniki Statystyczne Rzeczypospolitej Polskiej z lat 2001-2006, GUS, Warszawa 2001-2006¹.

Kolejną cechą różnicującą poziom bezrobocia jest wykształcenie (wpływa ono także silnie na poziom wynagrodzeń, co jednak nie będzie tematem niniejszej pracy). Im lepsze wykształcenie ma dana osoba, tym będzie miała większe szanse na znalezienie pracy i mniejsze na jej ewentualną utratę. Tym samym będzie mniej zagrożona znalezieniem się w gronie osób bezrobotnych. Gorszy poziom wykształcenia pociąga za sobą większe trudności w znalezieniu pracy oraz większe zagrożenie jej utratą i powoduje, że grupy osób należące do tych kategorii będą się prawdopodobnie charakteryzowały wyższą stopą bezrobocia. Tabela 4 przedstawia strukturę bezrobocia według wykształcenia dla kobiet oraz mężczyzn w badanym okresie. Zaprezentowane w niej wyniki zdają się w dużej mierze potwierdzać przedstawione powyżej tezy.

¹ W latach 2000-2001 pełna nazwa odnosząca się do najniższego poziomu wykształcenia brzmiała: „podstawowe i niepełne podstawowe”. W latach 2000-2004 w kategorii wykształcenie policealne i średnie zawodowe podano dane wyłącznie dla wykształcenia średniego zawodowego. Dopiero od roku 2005 zaczęto umieszczać dane wspólnie dla obu typów wykształcenia.

W badanym okresie zdecydowanie najwyższą stopą bezrobocia charakteryzowały się grupy o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia – „gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe”, „zasadnicze zawodowe” oraz „średnie ogólnokształcące”. Nie powinien dziwić wysoki poziom bezrobocia dla grupy o najniższym wykształceniu, natomiast trudności w znalezieniu pracy przez osoby z dwóch pozostałych kategorii mogą oznaczać, że wykształcenie zasadnicze zawodowe i średnie ogólnokształcące także są już niewystarczające dla pracodawców. Prawdopodobnie oczekują oni od swoich pracowników większej specjalizacji niż ta, jaką oferuje wykształcenie ogólne (tym można tłumaczyć zdecydowanie niższą stopę bezrobocia dla kategorii wykształcenia „policealne i średnie zawodowe”). Może zaskakiwać wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym niż wśród kobiet nieposiadających praktycznie żadnego wykształcenia czy zawodu (kategoria wykształcenia „gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe”). Wynika to być może z niechęci osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym do szukania pracy poza wyuczonym zawodem, podczas gdy osoby bez wykształcenia mogą się charakteryzować większą elastycznością w wyborze rodzaju wykonywanej pracy. Pokazuje to, jak ważną rolę w skutecznym poszukiwaniu pracy w dzisiejszych czasach odgrywa mobilność pracowników. Do grupy, w której w ciągu całego badanego okresu zanotowano zdecydowanie najniższy poziom bezrobocia (zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn), należały osoby o wykształceniu wyższym. Może jednak martwić to, że w badanym czasie zanotowano dość znaczny wzrost bezrobocia dla osób z tej kategorii (dla kobiet i dla mężczyzn stopa bezrobocia w roku 2005 była o ok. 50% wyższa niż w roku 2000). Było to największe nasilenie zjawiska bezrobocia spośród wszystkich wymienionych grup (kolejne dla osób z najniższym wykształceniem). Może być to związane z gwałtownym przyrostem liczby osób legitymujących się wykształceniem wyższym spowodowanym rosnącym zainteresowaniem studiami, a także rozwojem sektora szkół prywatnych. Oznacza to, że oferowany na wyższych uczelniach poziom wiedzy i umiejętności jest dla pracodawców niesatysfakcjonujący bądź liczba osób z ukończonymi wyższymi studiami przekracza zapotrzebowanie rynku na tego typu pracowników.

Nietrudno zauważyć, że dla żadnego z zaprezentowanych poziomów wykształcenia nie zaobserwowano sytuacji, w której to w badanym okresie kobiety znajdowałyby się w ogólnie lepszej sytuacji, jeśli chodzi o szanse znalezienia pracy. Jedynie dla osób z wykształceniem na najniższym poziomie, czyli gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym, można powiedzieć o mniej więcej równych szansach na rynku pracy bez względu na płeć (w ciągu trzech lat zanotowano wyższe bezrobocie wśród kobiet, a w ciągu trzech pozostałych wśród mężczyzn). Dla wszystkich pozostałych poziomów wykształcenia w całym badanym okresie ani razu nie wystąpiła sytuacja, w której wskaźnik dyskryminacji przyjąłby wartość mniejszą od 1. Oznacza to, że we wszystkich latach to kobiety z tych kategorii charakteryzował wyższy poziom bezrobocia niż mężczyźni. Pozytywną zmi-

na jest spadek poziomu dyskryminacji w roku 2005 w stosunku do roku 2000. Trzeba jednak zauważyć, że wspomniane zmniejszenie rozmiarów dyskryminacji nastąpiło w całości właściwie w ciągu dwóch pierwszych badanych lat, później wskaźnik dyskryminacji dla wszystkich poziomów wykształcenia oprócz najwyższego ponownie uległ zwiększeniu.

Identyczny poziom wykształcenia powinien gwarantować podobne szanse znalezienia pracy, gdyż zasób posiadanej wiedzy oraz umiejętności, a więc także wydajność pracy są stosunkowo podobne. Można zauważyć jednak, że w badanym okresie kobiety miały zdecydowanie większe trudności w zdobyciu posady. Nawet wyższe wykształcenie nie gwarantowało równego traktowania obu płci na rynku pracy. Kobiety były rzadziej zatrudniane nie z powodu tego, że są mniej wydajnymi pracownikami, mającymi gorsze kwalifikacje, ale z innych, nierynkowych przyczyn. Świadczy to o dyskryminacji kobiet w badanym okresie na rynku pracy w Polsce.

Czas poszukiwania pracy jest następnym czynnikiem określającym sytuację bezrobotnego na rynku pracy. Ma on wpływ na rozmiar negatywnych skutków wywoływanych pozostawaniem bez pracy, a także może decydować o szansach na znalezienie zatrudnienia w przyszłości. Im dłużej bezrobotny pozostaje bez pracy, tym większe można zaobserwować negatywne konsekwencje dla jego kondycji psychicznej, życia osobistego i rodziny. Silniejsze jest również obniżenie poziomu konsumpcji, gdyż w miarę upływu czasu kończą się ewentualne oszczędności zgromadzone podczas poprzedniego okresu zatrudnienia, a także ulega zmniejszeniu lub całkowicie zostaje odebrany zasilek dla bezrobotnych. Dodatkowo wydłużający się okres pozostawania bez pracy powoduje dewaluację kapitału ludzkiego i zmniejsza przydatność bezrobotnego dla ewentualnego pracodawcy, co jeszcze bardziej utrudnia znalezienie pracy w przyszłości.

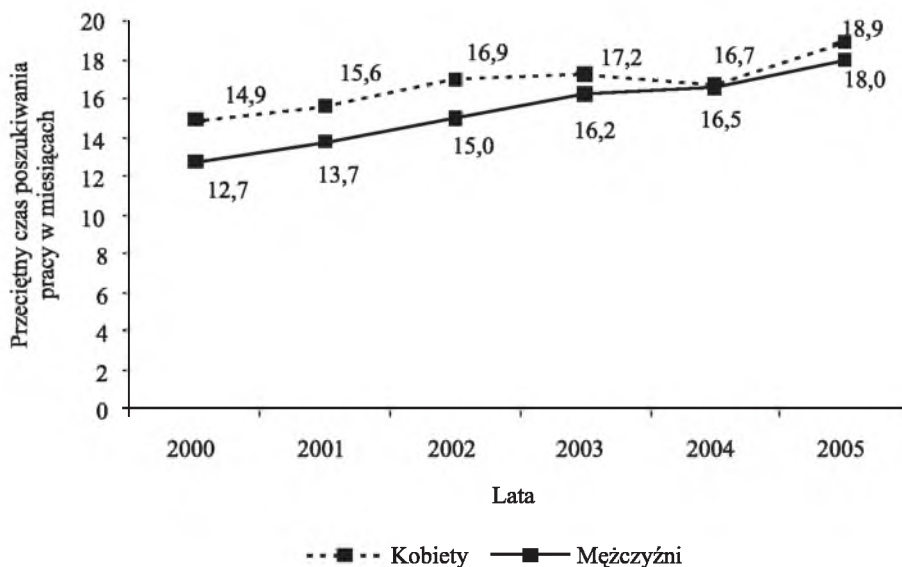
Dane z tab. 5 przedstawiają, jak w badanym okresie kształtowała się struktura przeciętnego czasu poszukiwania pracy dla obu płci. Można zauważyć w każdym z badanych lat większy odsetek mężczyzn niż kobiet poszukiwał pracy przez okres „1 miesiąca i mniej” oraz przez „2-3 miesiące”. Świadczy to o tym, że jeśli mężczyźni tracili pracę lub zamierzali podjąć ją po raz pierwszy, to częściej niż kobiety znajdowali ją w ciągu pierwszych 3 miesięcy. W kategoriach „4-6 miesięcy” i „7-12 miesięcy” nie zanotowano większych różnic pomiędzy oboma płciami. Natomiast już w wypadku najdłuższych okresów poszukiwania pracy („13-24 miesiące” oraz „25 miesięcy i więcej”) wyraźnie widać, że to większy odsetek kobiet niż mężczyzn nie mógł znaleźć pracy (oprócz roku 2003 dla kategorii „13-24 miesiące” i lat 2004-2005 dla kategorii „25 miesięcy i więcej”). Można więc powiedzieć, że kobiety rzadziej niż mężczyźni poszukiwały pracy przez stosunkowo krótki okres (do 3 miesięcy), a jednocześnie częściej nie mogły znaleźć zatrudnienia przez okres długi (powyżej 13 miesięcy).

Wszystkie te czynniki spowodowały, że w badanym okresie przeciętny czas pozostawania bez pracy dla bezrobotnych kobiety był w każdym roku dłuższy niż

Tabela 5. Struktura przeciętnego czasu poszukiwania pracy jako odsetek bezrobotnych dla danej płci w IV kwartale w Polsce w latach 2000-2005 (w %)

Czas poszukiwania pracy	Płeć	Odsetek ogółu bezrobotnych dla danej płci w					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
1 miesiąc i mniej	mężczyźni	8,3	8,3	6,9	7,3	7,5	6,9
	kobiety	5,7	5,6	5,2	5,4	5,4	4,2
2-3 miesiące	mężczyźni	12,9	11,4	8,6	10,4	11,2	9,8
	kobiety	10,5	9,7	8,1	9,3	9,6	8,7
4-6 miesięcy	mężczyźni	19,5	16,5	14,8	14,6	13,0	13,2
	kobiety	16,1	15,4	13,7	14,9	16,0	14,6
7-12 miesięcy	mężczyźni	23,4	21,5	22,5	17,2	19,2	19,2
	kobiety	21,7	21,0	19,0	20,2	20,4	18,7
13-24 miesiące	mężczyźni	22,1	26,4	30,1	29,0	25,5	24,8
	kobiety	29,3	28,7	32,5	26,4	26,3	27,4
25 miesięcy i więcej	mężczyźni	13,8	16,0	17,1	21,5	23,7	26,1
	kobiety	16,7	19,6	21,4	23,7	22,2	26,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Roczniki Statystyczne Rzeczypospolitej Polskiej z lat 2001-2006, GUS, Warszawa 2001-2006.



Rys. 2. Przeciętny czas poszukiwania pracy dla kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2000-2005 (w miesiącach)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Roczniki Statystyczne Rzeczypospolitej Polskiej z lat 2001-2006, GUS, Warszawa 2001-2006.

ten sam okres dla bezrobotnych mężczyzn (rys. 2). Średnia ze wszystkich lat z badanego okresu wynosi 16,7 miesiąca dla kobiet oraz 15,4 miesiąca dla męż-

czyn. Potwierdza to fakt, że kobietom trudniej było znaleźć pracę niż mężczyznom, a także dotyczyły ich silniejsze negatywne skutki bezrobocia związane z dłuższym okresem pozostawania bez zatrudnienia. Jediną pozytywną zmianą jest zmniejszenie dysproporcji w przeciętnym czasie poszukiwania pracy w badanym okresie.

5. Uwagi końcowe

Podsumowując rozważania przedstawione w niniejszym artykule, można zauważyć, że kobiety częściej niż mężczyźni stawały się bezrobotne nawet dla tych samych przedziałów wieku (oprócz najstarszego) oraz takich samych poziomów wykształcenia. Jednocześnie kobiety przeciętnie pozostawały bezrobotne przez dłuższy okres. Oznacza to, że pracodawcy dyskryminowali kobiety w zakresie bezrobocia, czyli traktowali je gorzej niż mężczyzn pomimo porównywalnej wydajności pracy, porównywalnego wykształcenia, stażu pracy, doświadczeń zawodowych czy umiejętności. Nie zaobserwowano także zmniejszenia skali dysproporcji mierzonej wskaźnikiem dyskryminacji. Wydaje się, że jest jeszcze za wcześnie, aby móc z całą pewnością stwierdzić, iż polska oraz unijna polityka antydyskryminacyjna prowadzona w naszym kraju jest nieskuteczna. Nie widać na razie jej pozytywnych skutków, ale minął zbyt krótki okres od wejścia Polski do Unii Europejskiej, aby można było w pełni ocenić jej skutki. Można jednak już teraz stwierdzić, że zmiany w prawodawstwie krajowym wprowadzone przed wejściem Polski do Unii Europejskiej i teoretycznie gwarantujące równość płci na gruncie prawa nie zapewniają równości w sferze realnej. Niezbędne jest zapewnienie sprawnej i szybkiej drogi dochodzenia roszczeń przez osobę dyskryminowaną oraz utworzenie instytucji, która dbałaby o przestrzeganie prawa w zakresie równego statusu obu płci i posiadałaby wystarczające środki i władze do realizacji swoich zadań. Uzasadnione wydaje się rozważenie utworzenia oddzielnego Ministerstwa ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Taki organ posiadałby własny budżet i inicjatywę ustawodawczą oraz realny wpływ na politykę społeczno-gospodarczą rządu. Podobne rozwiązanie funkcjonuje w Szwecji, która spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej charakteryzuje się stosunkowo niską skalą nierówności pomiędzy płciami. Tamtejsze Ministerstwo ds. Równouprawnienia nadzoruje i zatwierdza każdą propozycję zatrudnienia na szczeblu ministerialnym. Kontroluje także pracodawców, czy przestrzegają równości w miejscu pracy. Muszą oni zatrudniać pracowników tak, żeby wyrównywać różnice ilościowe pomiędzy płciami, a także niwelować różnice w wynagrodzeniu pomiędzy mężczyznami i kobietami. Są również zobowiązani do ułatwienia pracownikom łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, co może polegać np. na ustanowieniu ruchomego czasu pracy [Kalinowska-Nawrotek, 2005, s. 102-103].

Bezrobocie wśród kobiet jest zjawiskiem, które nie sposób wyeliminować, jednak można znacznie ograniczyć jego rozmiary, a także skrócić ewentualny

okres jego trwania, co w znacznym stopniu wpłynie na zmniejszenie skali negatywnych skutków wywołanych tym zjawiskiem. Trzeba sprawić, aby możliwe było połączenie szczęśliwego życia rodzinnego i posiadania potomków z realizacją kariery zawodowej. Nie można bowiem wymagać, aby kobiety rezygnowały z aktywności na rynku pracy, poświęcając się dla rodziny, i skazywały się w ten sposób na zależność finansową, niedowartościowanie oraz często brak wiary we własne siły i umiejętności. W interesie państwa i narodu polskiego jest zwiększenie przyrostu naturalnego. Nie uda się jednak skłonić kobiet do zakładania rodzin i macierzyństwa, gdy nie będzie gwarancji, że nie odbije się to negatywnie na ich sytuacji zawodowej, finansowej oraz społecznej.

Literatura

- „Biuletyn Statystyczny” 2007 nr 7, GUS, Warszawa 2007.
 Kalinowska-Nawrotek B., *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, AE, Poznań 2005.
 Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wyd. PWN, Warszawa 2002.
 Pisz Z., *Zadania społeczne*. AE, Wrocław 2002.
 Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2001, GUS, Warszawa 2001.
 Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2002, GUS, Warszawa 2002.
 Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2003, GUS, Warszawa 2003.
 Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004.
 Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2005, GUS, Warszawa 2005.
 Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2006, GUS, Warszawa 2006.
 Samuelson A., Nordhaus D.; *Ekonomia 1*, Wyd. PWN, Warszawa 2000.
 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU nr 99, poz. 1001, art. 2, ust. 1).

DISCRIMINATION AGAINST WOMEN CONNECTED WITH UNEMPLOYMENT IN POLAND BETWEEN 2000 AND 2006

Summary

The main purpose of the paper is to analyze an unemployment of women and men in the Polish labour market between 2000 and 2006. It should allow to verify if there existed a discrimination against women connected with unemployment. It is also important to check the level of discrimination and how it changed during this period of time. The discrimination connected with unemployment will be treated as a situation, when women – in spite of having comparable social, professional, and demographical features – become unemployed more often, for longer time and have bigger problems to find a new job than men. That means that women are discriminated only because of the sex, despite the same job efficiency, level of education, job seniority, experience, and abilities. It seems to be very interesting how the discrimination against women changed during the years 2000-2006. In these years it can be observed that Polish government put a big pressure on equal rights for women and extended the protection of women employment according to the process of adapting the Polish law to the law of the European Union.