

Małgorzata Pędrak¹, Mariusz Tadeusz Fierek²

¹ Wydział Zamiejscowy w Olsztynie, Gdańska Szkoła Wyższa

² Wydział Nauk Społecznych, Gdańska Szkoła Wyższa

Teoretyczne aspekty bezrobocia

Streszczenie

Celem podjętych badań jest zaprezentowanie teoretycznych aspektów bezrobocia. Dla realizacji celu badań koniecznym było pokazanie pojęcia i rodzajów bezrobocia oraz jego przyczyn i skutków. Przedstawiono również pozycję kobiet na rynku pracy oraz zaprezentowano ich dyskryminację na tym rynku.

Słowa kluczowe: bezrobocie.

1. Pojęcie i rodzaje bezrobocia

Bezrobocie w Polsce jest zjawiskiem nowym. Pojawiło się w 1990 r. wraz z rozpoczęciem procesów transformacji ustrojowej (Pilch, 2003, s. 368).

Bezrobocie stało się w ciągu krótkiego okresu przemian społecznych w Polsce ważnym problemem politycznym, społecznym, gospodarczym, psychologicznym, a nawet szerzej biorąc kulturowym (Mariański, 1994, s. 9).

W literaturze można spotkać różne definicje bezrobocia. W stosunkowo najpowszechniej przyjmowanych definicjach dla określenia bezrobocia wyszczególnia się trzy charakterystyczne cechy osób w wieku produkcyjnym:

- bezrobocie dotyczy osób pozostających bez pracy, tzn. niewykonujących pracy najemnej i niepracujących na własny rachunek,
- dotyczy ono osób zdolnych i gotowych do podjęcia pracy na typowych warunkach występujących w gospodarce,
- bezrobocie dotyczy osób poszukujących pracy (Kwiatkowski, 1994, s. 246).

Istotnym elementem prawidłowo funkcjonującej gospodarki, opartej na zasadach rynkowych jest rynek pracy.

Jego zasadniczy trzon stanowi kapitał ludzki, który w systemie rynkowym jest podstawowym ogniwem twórczym (Urbaniak, 1993, s. 65).

Ci, którzy gotowi są do podjęcia pracy, tworzą zasoby siły roboczej. Przyjmując bardziej rozwiniętą definicję, można powiedzieć, że zasoby siły roboczej obejmują osoby w wieku produkcyjnym zdolne do pracy i gotowe do jej podjęcia na typowych warunkach (zwłaszcza płacowych) istniejących w gospodarce.

Z definicji tej wynika, że zasoby siły roboczej są częścią ludności w wieku produkcyjnym. Jako granice wieku produkcyjnego przyjmuje się w Polsce dla:

- kobiet 18–59 lat,
- mężczyzn 18–64 lat.

Relacja między zasobami siły roboczej a liczbą ludności w wieku produkcyjnym określana jest mianem współczynnika aktywności zawodowej.

Im wyższy ten współczynnik, tym większa część ludności w wieku produkcyjnym chce pracować zawodowo (Kwiatkowski, 1994, s. 244–245).

Do aktywnych zawodowo (określonych również mianem zasobów siły roboczej) zalicza się te osoby w wieku produkcyjnym, które są zdolne do pracy i gotowe do jej podjęcia. Pozostałe osoby w wieku produkcyjnym tworzą grupę biernych zawodowo (Kwiatkowski, 2005a, s. 391).

W dynamicznej gospodarce rzadko się zdarza, aby pracowały wszystkie osoby należące do zasobu siły roboczej.

Ci, którzy pracują, tzn. wykonują pracę najemną na własny rachunek, tworzą grupę zatrudnionych. Natomiast ci, którym nie udało się znaleźć miejsca pracy, stanowią grupę bezrobotnych (Kwiatkowski, 2005a, s. 391).

Rynek pracy powstał dopiero z chwilą stworzenia warunków prawno-ekonomicznych do wykorzystania kapitału ludzkiego na zasadach rynkowych, czyli opartych na prawie podaży i popytu.

Podaż na rynku pracy to liczba osób, która chce podjąć pracę (z uwzględnieniem czasu pracy i płacy realnej).

Popyt na rynku pracy to rozmiary zapotrzebowania na pracę zgłaszane przez przedsiębiorstwa przy określonej płacy realnej (Urbaniak, 1993, s. 66).

Zewnętrzny przejaw nierównowagi na rynku pracy, a więc sytuacji, w której podaż przewyższa popyt jest zjawisko bezrobocia (Urbaniak, 1993, s. 66).

Zgodnie z rozumieniem bezrobocia z punktu widzenia bezrobotnych, bezrobocie jest stanem beczynności zawodowej jednostek zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość jej podjęcia, z podkreśleniem, że chodzi przede wszystkim o jednostki, dla których podstawową egzystencją są dochody z pracy (Borkowski, Marcinkowski, 1999, s. 18).

Socjologiczny punkt widzenia sugeruje bowiem, że „świat bezrobocia” to świat samych tylko bezrobotnych ich specyficznych problemów, trudności, jakie napotykają oni i ich rodziny (Borkowski, Marcinkowski, 1999, s. 18).

Zadania państwa w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia, zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej bezrobotnych określa *Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu*. W świetle ustawy (art. 2) bezrobotnym jest osoba, która:

- nie jest zatrudniona i nie wykonuje pracy zarobkowej,
- jest zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy,
- nie uczy się w szkole w systemie dziennym,
- jest zarejestrowana w rejonowym urzędzie pracy,
- ukończyła 18 lat ale nie ukończyła 60 (kobiety) lub 65 lat (mężczyźni),
- nie nabyła prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej,
- nie jest właścicielem gospodarstwa rolnego o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych,
- jest osobą niepełnosprawną, której stan zdrowia pozwala na podjęcie zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy,

- nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności (Pilch, 2003, s. 368).

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych zależy w istotnej mierze od stopnia motywacji osób do rejestracji.

Naturalną motywacją do rejestracji jest możliwość znalezienia pracy za pośrednictwem urzędu pracy.

Motywacja ta może być osłabiona, jeśli szanse znalezienia pracy w taki sposób są znikome. W tej sytuacji część bezrobotnych może nie być zainteresowana rejestracją i w rezultacie liczba zarejestrowanych bezrobotnych nie będzie w pełni odzwierciedlać faktycznej skali zjawiska (Kwiatkowski, 2005b, s. 22).

W Polsce stosowane są w praktyce dwie metody pomiaru bezrobocia — metoda wykorzystywana w statystyce urzędów pracy oraz metoda wykorzystywana w badaniach aktywności ekonomicznej ludności (w skrócie BAEL) (Kwiatkowski, 2005a, s. 392).

Według metody stosowanej w BAEL, do bezrobotnych zalicza się osoby spełniające jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie pracują,
- aktywnie poszukiwały pracy w ciągu 4 ostatnich tygodni,
- są gotowe podjąć pracę (Kwiatkowski, 2005a, s. 393).

W literaturze można spotkać różne klasyfikacje bezrobocia, zgodnie z klasyfikacją stosowaną dość powszechnie w podręcznikach akademickich, wyodrębnić można bezrobocie związane z niedopasowaniami strukturalnymi oraz bezrobocie związane z nadwyżką całkowitej podaży siły roboczej nad całkowitym popytem na siłę roboczą (Kwiatkowski, 2005a, s. 395).

Najbardziej w skali gospodarki, choć mało dotkliwym rodzajem bezrobocia, jest bezrobocie frykcyjne; codziennie wielu ludzi zwalnia się z pracy i wielu ją podejmuje; codziennie ilość firm upada lub przeprowadza redukcje i codziennie powstają nowe firmy lub „stare” powiększają zatrudnienie; nawet jeśli ten bilans zwolnień i przyjęć jest zerowy — to w każdym momencie jakaś liczba ludzi pozostaje bez pracy i statystyki wykazują bezrobocie; z tych powodów bezrobocie frykcyjne określone jest jako naturalne lub płynne.

Bezrobocie cykliczne (koniunkturalne) wynika z niedostatecznego rozmiaru popytu całkowitego — konsumpcyjnego i inwestycyjnego (niedostatek popytu i usług); konsumenci mniej kupują dóbr i usług, w związku z czym przedsiębiorstwa zmniejszają wielkość produkcji i zatrudnienia (Sigurska-Fierek, Fierek, 2011, s. 119).

Bezrobocie strukturalne pojawia się wówczas, gdy w określonych regionach kraju lub gałęzi występuje zastój gospodarczy i napływające nowe roczniki w wieku zdolności do pracy nie mogą znaleźć zatrudnienia (Nasiłowski, 2000, s. 299).

Stanowi ono szczególnie problem w regionach, gdzie dominuje jedna gałąź przemysłu, np. górnictwo, hutnictwo czy przemysł stoczniowy; ludzie zwolnieni z pracy nie posiadają kwalifikacji, aby znaleźć zatrudnienie w rozwijających się działach gospodarki, np. w usługach finansowych czy przemyśle elektronicznym (Sigurska-Fierek, Fierek, 2011, s. 119).

2. Przyczyny i skutki bezrobocia

Powstało pytanie, jakie są przyczyny powstawania bezrobocia, tj. bezrobocia związanego z nadwyżką globalnej podaży pracy nad globalnym popytem na pracę.

W kwestii tej od dłuższego czasu toczy się w ekonomii ostry spór. Wyodrębnić tu można dwa główne stanowiska — neoklasyczne oraz keynesistowskie (Kwiatkowski, 2005a, s. 399).

Podstawowe twierdzenia stanowiska neoklasycznego zostały sformułowane przez Alfreda Marshalla i Arthura Pigou, przedstawicieli ekonomii neoklasycznej z przełomu XIX i XX w. (Kwiatkowski, 2005a, s. 399).

Zgodnie z ujęciem neoklasycznym, w warunkach wolnorynkowej gospodarki występuje tendencja do ustalania się na rynku pracy stanu równowagi (Kwiatkowski, 2005a, s. 399).

Zjawisko bezrobocia występujące w rzeczywistości tłumaczy się w tej teorii ograniczeniami w swobodnym działaniu mechanizmu rynkowego na rynku pracy.

Ograniczenia te związane są przede wszystkim z tendencjami do usztywniania płac, które są rezultatem postępowania związków zawodowych opierających się redukcjom płac (Kwiatkowski, 2005a, s. 399–400).

Bezrobocie to traktują neoklasycy jako bezrobocie dobrowolne, gdyż jest ono wynikiem świadomego braku zgody pracowników na zaakceptowanie wymogów mechanizmów rynkowych (Kwiatkowski, 2005a, s. 400).

Zgodnie z ujęciem neoklasycznym, aktywna ingerencja państwa w procesy gospodarcze, polegająca w szczególności na regulowaniu popytu na dobra i usługi, nie jest potrzebna do zwalczania bezrobocia. Konieczna jest natomiast likwidacja ograniczeń swobodnego działania mechanizmu rynkowego.

Chodzi tu w szczególności o osłabienie monopolistycznej pozycji związków zawodowych, a także zwiększenie elastyczności płac. Wskazane są ponadto działania państwa usprawniające funkcjonowanie rynku pracy.

Neoklasyczna teoria bezrobocia budzi w literaturze szereg wątpliwości. Zwraca się przede wszystkim uwagę na nadmierną wiarę neoklasyków skuteczne działanie mechanizmów rynkowych, a w szczególności mechanizmu płacowego.

Krytykuje się ponadto tezę neoklasyków o odpowiedzialności związków zawodowych za ograniczenie mechanizmu płacowego i powstawanie bezrobocia.

Warto zauważyć, że w okresie powstawania teorii neoklasycznej silne związki zawodowe praktycznie nie istniały, stąd też takie tłumaczenie występującego wówczas bezrobocia musi budzić wątpliwości (Kwiatkowski, 2005a, s. 400).

Keynesiści z Johnem Maynardem Keynesem na czele, nie podzielają przekonania neoklasyków o skutecznym działaniu mechanizmów rynkowych w wolnorynkowej gospodarce.

Stoją na stanowisku, że w warunkach swobodnego działania mechanizmu rynkowego występuje tendencja do ustalania się nadwyżki podaży siły roboczej nad popytem, oznaczająca istnienie bezrobocia.

Przyczyn tej tendencji upatrują w niewystarczającym popycie na towary, jaki kształtuje się w warunkach wolnorynkowej gospodarki.

Sytuacja taka występuje wówczas, gdy suma zamierzonych inwestycji w gospodarce jest mniejsza od sumy oszczędności odpowiadających dochodowi przy pełnym zatrudnieniu.

Keynesiści odrzucają tezę neoklasyków, że zmiany stopy procentowej są skutecznym mechanizmem gwarantującym zrównanie inwestycji oszczędności na pożądanym poziomie.

Gdy więc popyt na towary ustali się na poziomie niewystarczającym do zakupu wytworzonej produkcji to producenci są zmuszeni obniżyć produkcję. W rezultacie pojawia się bezrobocie, które ma przymusowy i dość trwały charakter (Kwiatkowski, 2005a, s. 401).

W rezultacie J.M. Keynes i keynesiści odrzucają postulat obniżki płac realnych jako lekarstwo na bezrobocie. W swych analizach przyjmują zazwyczaj założenie sztywności płac nominalnych (Kwiatkowski, 2005a, s. 401).

Keynesiści wysuwają postulaty o konieczności aktywnej ingerencji państwa w procesy gospodarcze w celu zwalczania bezrobocia.

Powinna ona, ich zdaniem, polegać na stymulowaniu efektywnego popytu na towary za pomocą instrumentów fiskalnych i pieniężnych (Kwiatkowski, 2005a, s. 402).

Przyczyny bezrobocia ekonomiści widzą w bardzo wielu i bardzo różnych sferach życia społecznego i gospodarczego. Można je ująć w trzech grupach:

- pierwszą są wewnętrzne właściwości mechanizmu działania gospodarki kapitałowej; najprościej można to sformułować tak — mechanizm równoważenia gospodarki rynkowej ma swoje wady i braki, które nie wykluczają zmiernienia ku równowadze, ale często na poziomie niepełnego zatrudnienia ludzi zdolnych i chętnych do pracy; w tej sytuacji konieczna jest interwencja władzy państwowej w postaci określonej polityki zmierzającej do likwidacji bezrobocia,
- drugą grupę poglądów na przyczyny bezrobocia prezentują ekonomiści należący do skrajnej orientacji liberalnej, którzy ważne (czy nawet główne) przyczyny uporczywego występowania bezrobocia w kapitalizmie widzą właśnie w szkodliwej, wg nich, polityce gospodarczej; polityka ta — pod hasłem państwa opiekuńczego oraz odpowiedzialności za losy ludu, narodów i świata — próbuje regulować mechanizm rynkowy, ogranicza zakres swobód gospodarczych, choć nie ma ku temu ani kompetencji, ani skutecznych środków; jest to więc kierunek rozumowania dokładnie przeciwny do poprzedniego,
- trzecią grupę stanowią poglądy także należące do orientacji liberalnej, niebędącej jednak tak prostym i jednostronnym ujęciem problemu; główna myśl zawarta jest w stwierdzeniu, że podaż pracy i popyt na nią kształtują się pod wpływem licznych czynników i procesów, z których jedno są dość słabo powiązane z mechanizmem gospodarki rynkowej, a inne są całkowicie zewnętrzne i niezależne od niej; ponadto zjawiska te mają bardzo zróżnicowany, często wzajemnie niezależny przebieg i rytm zmian, w tej sytuacji mechaniczne odnoszenie się do rynku pracy reguł działania mechanizmu dostosowawczego popytu i podaży znanych, innych czynników wytwórczych oraz dóbr końcowych nie jest uprawnione (Sigurska-Fierek, Fierek, 2011, s. 120).

We współczesnej psychologii pracy, psychologii klinicznej, pedagogice społecznej, ekonomii politycznej, polityce społecznej i pracy socjalnej wskazuje się na trzy zasadnicze skutki bezrobocia, a mianowicie skutki:

- psychologiczne,
- społeczne,
- ekonomiczne (Panasiuk-Chodnicka, Panasiuk, 2010, s. 184).

Społeczne konsekwencje bezrobocia mają charakter pozytywny i negatywny, chociaż w świadomości społecznej bardziej dostrzegane są konsekwencje negatywne (Mariański, 1994, s. 190).

Skutki społeczne to przede wszystkim zubożenie rodzin; pogarsza się status materialny, wyżywienie, pogarszają się szanse życiowe dzieci; niepłacenie czynszów może skutkować utratą mieszkania; ale skutki społeczne to nie tylko bieda; autorytet bezrobotnego w rodzinie maleje; dzieci wyrastają w niezdrowej atmosferze; jeśli rodzice przywykną do bezrobocia, dzieci mogą sobie od nich przyswoić postawę bierności.

Skutki ekonomiczne dotyczą rodzin, ale także całą gospodarkę; potencjał części społeczeństwa jest niewykorzystany; dla tych, którzy mają pracę, bezrobocie nie jest wcale obojętne; wszak to oni utrzymują bezrobotnych i ich rodziny, choćby w formie podatków, a te muszą być wyższe by starczyło na pomoc socjalną; pracodawcy mogą wykorzystywać straszak bezrobocia by zmuszać ich do większego wysiłku za tę samą (albo niższą) zapłatę — co dla gospodarki jest jeszcze gorsze, bezrobocie jako potencjalni pracownicy są z biegiem lat coraz mniej atrakcyjni — nie ćwiczą swych umiejętności zawodowych, nie poznają nowych technologii, odwykają od systematycznej pracy, stają się nieobowiązkowi (Sigurska-Fierek, Fierek, 2011, s. 131–132).

W opinii wielu psychologów klinicznych, bezrobocie jest krytycznym czy wręcz katastroficznym i traumatycznym wydarzeniem życiowym, które zwiększa ryzyko patologii lub anomalii psychicznych i zaburzeń zachowania.

Jak pisze Helena Sęk utrata pracy i bezrobocie „(...) silnie ingeruje w życie człowieka dekomponuje układ wartości, blokuje zaspokojenie ważnych potrzeb. Ingeruje w strukturę i funkcje rodziny, powoduje konflikt. Gdy trwa dłużej oraz przy braku sukcesów w poszukiwaniu pracy, powoduje depresję lub alkoholizm. Dlatego w krajach o wysokim wskaźniku bezrobocia powstają ośrodki pomocy dla bezrobotnych, skoncentrowane głównie na pomocy w poszukiwaniu pracy i adaptacji umiejętności oraz aktywizacji do innej formy pracy i rozwoju zawodowego. W tych programach ćwiczy się także umiejętność skutecznego radzenia sobie ze stanem bezrobocia bez uciekania się do form autodestrukcyjnych i tu właśnie psycholog kliniczny może być bardzo przydatny” (Panasiuk-Chodnicka, Panasiuk, 2010, s. 189).

3. Pozycja kobiet na rynku pracy

Nierówną sytuację kobiet wobec bezrobocia determinuje wiele czynników, ale tym, na który należy zwrócić uwagę w pierwszej kolejności, jest tradycyjne podejście do podwójnej roli kobiety, jaką musi ona spełniać zgodnie z powszechnie dominującym stereotypowym wzorcem życia rodzinnego, a mianowicie kobiety łączącej obowiązki rodzinne z karierą zawodową (Staszewska, 2012, s. 51–52).

Kobiety obciążone są główną odpowiedzialnością za prowadzenie gospodarstwa domowego i za opiekę nad dziećmi, udział mężczyzn w wykonywaniu tych zadań jest mały.

Z drugiej strony udział kobiet w pracy i aktywności publicznej jest albo wyraźnie niższy od mężczyzn (nadal w wielu krajach), albo/i ograniczony do stanowisk i ról u dołu hierarchii władzy, prestiżu i zarobków (Ślęczka, 1999, s. 269).

W warunkach masowego bezrobocia pracodawcy traktują przywileje socjalne kobiet jako jedną z przesłanek przy selekcji kandydatów do pracy, preferują zatrudnienie mężczyzn jako bardziej dyspozycyjnych, nawet przy formalnie niższych kwalifikacjach (Staszewska, 2012, s. 52).

Relatywnie gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy ma swoje podłoże przede wszystkim w postrzeganiu ich przez pracodawców jako mniej dyspozycyjnych czy „kłopotliwych” pracowników z uwagi na konieczność ewentualnego godzenia ról zawodowych i rodzinnych (Staszewska, 2012, s. 52).

Na bezrobocie kobiet oddziałuje także stale rosnąca konkurencja na rynku pracy. Można więc powiedzieć, że zasadnicza cecha sytuacji na rynku pracy kobiet polega na tym, że one częściej się dezaktywizowały.

Z jednej strony popyt na pracę kobiet był mniejszy, z drugiej strony zaś liczniejsze przerwy w aktywności zawodowej jeszcze zmniejszały ich aktywność (Koral, 2009, s. 29).

Przykładem mniejszej aktywności zawodowej kobiet jest proces dłuższego niż u mężczyzn procesu kształcenia. Ponadto częściej nie pracują do 25. roku życia, kiedy zakładają rodziny, rodzą dzieci i je wychowują.

Duże ograniczenie dotyczy także wyboru zawodu, bowiem panie zdominowały takie profesje jak nauczycielka, pielęgniarka, przedszkolanka, kelnerka czy lekarz (Koral, 2009, s. 28).

Pozycję kobiet na rynku pracy należy rozpatrywać, biorąc pod uwagę również inne kryteria, jak poziom wykształcenia, wiek, przyczynę lub czas dotychczasowego pozostawania poza zatrudnieniem (Staszewska, 2012, s. 52).

Poziom wykształcenia jest sumaryczną charakterystyką kompetencji intelektualnych, kapitału kulturowego i przygotowania jednostek do wykonywania zawodów. Procesy przechodzenia ze szkoły do pracy są jednym z mechanizmów ciągłości społecznej (Domański, 2011, s. 251).

Wykształcenie jest również (na ogół) najważniejszym czynnikiem kariery, rzutuje na wielkość zarobków, zajmowanie stanowisk i inne atrybuty pozycji społecznej (Domański, 2011, s. 251–252).

Jeśli chodzi o wyższe wykształcenie rozpatrywane ogółem, to jeszcze do końca lat 90. przewagę mieli mężczyźni.

W następnych latach dokonuje się jakby zamiana tych ról i wg danych dla 2004 r. wykształceniem wyższym nieukończonym, lub dyplomem wyższej uczelni, legitymowało się 16,7% kobiet w porównaniu do 11,2% mężczyzn.

W 2006 r. przewaga kobiet kształtowała się w relacji 17,8 do 12,1%, w tym wykształcenie wyższe ukończone miało 13,4% kobiet i 9,2% mężczyzn (Domański, 2011, s. 252).

Niezależnie od poziomu wykształcenia i poziomu życia to do kobiety należy przeważająca część obowiązków domowych (Odrowąż-Coates, 2008, s. 40).

O sytuacji kobiet na rynku pracy decyduje wciąż podwójna rola, jaką muszą spełniać zgodnie z powszechnie dominującym modelem życia rodzinnego. Głównie na kobiecie spoczywają obowiązki rodzinne, które muszą łączyć z karierą zawodową (Kaczorowski, 2008, s. 332).

W Polsce istnieje silne przekonanie o dominującej roli kobiety w domu, co ma jej wynagrodzić brak stosownej pozycji w życiu publicznym (Odrowąż-Coates, 2008, s. 41).

Kobiety wiedzą, że mają na rynku pracy mniejszą konkurencyjną siłę od mężczyzn, a równocześnie system wartości dyktuje im potrzebę zajmowania się dziećmi i domem, tak więc bardziej opłaca im się inwestowanie w rolę matki i żony.

Dlatego właśnie wybierają zawody pociągające za sobą mniej kosztów związanych z koniecznością zaangażowania, doskonalenia kwalifikacji i nakładów czasowych (Domański, 2011, s. 258).

Kobiety powinny się koncentrować w zawodach wymagających niższych kwalifikacji, mniej absorbujących czasowo i zapewniających w związku z tym niższe zarobki.

Mechanizm „płciowej typizacji” ról zawodowych, awersji pracodawców do zatrudnienia kobiet na eksponowanych pozycjach i podobne „efekty” powinny sytuować mężczyzn w górnych segmentach rynku zawodowego, gdzie dominują role związane z większą odpowiedzialnością, w których wymagane specjalistyczne kwalifikacje, za co przysługują wysokie nagrody (Domański, 2011, s. 258).

Przyczyną wysokich tendencji spadkowych wskaźnika zatrudnienia wśród młodych kobiet może być sytuacja, gdy pracodawcy wolą zatrudniać kobiety już posiadające dzieci a najchętniej dzieci starsze. Zapewnia to większą dyspozycyjność pracownic.

Niejednokrotnie kobiety nieposiadające jeszcze dzieci lub mające małe dzieci są niepożądanymi pracownicami z powodu obowiązków opiekuńczych, ewentualnych urlopów i zwolnień (Rollnik-Sadowska, 2010, s. 87).

Macierzyństwo utrudnia kobiecie awans w hierarchii, co jest widoczne na przykładzie kobiet bezdzietnych, które mają dwukrotnie większą szansę uzyskania stanowiska kierowniczego (wg statystyk ok. jednej na 54 zatrudnione) (Odrowąż-Coates, 2008, s. 154).

Kategorią usytuowaną na szczycie hierarchii społecznej są wyżsi kierownicy, obejmujący dyrektorów i wicedyrektorów przedsiębiorstw, dyrektorów departamentów, oraz specjalistów, do których należą prawnicy, lekarze, naukowcy, dziennikarze, artyści, inżynierowie i nauczyciele szkół średnich.

W istocie rzeczy, w pierwszej połowie lat 90. relatywny udział mężczyzn w tej kategorii był dwukrotnie wyższy od kobiet, ale w późniejszym okresie proporcje te wyrównują się i już w 2006 r. odsetek kobiet, wyższych kierowników wyniósł 9, a mężczyzn 10,4%.

Być może jest to zapowiedź długofalowego, pomyślnego dla kobiet procesu, ale nie można zapominać o pewnym fakcie, skłaniającym do pesymistycznej refleksji.

Otóż jedną z osobliwości kształtowania się nierówności płci jest występowanie negatywnej zależności między feminizacją zawodów a ich statusem społecznym i poziomem zarobków (Domański, 2011, s. 258).

Na początku XXI w. mężczyźni uzyskiwali zarobki średnio o 34–40% wyższe od kobiet, niezależnie od wykształcenia, zajmowanych stanowisk, stażu pracy i innych czynników (Domański, 2011, s. 265).

Różnice płac ulegają stopniowemu zmniejszeniu nie tylko ze względu na docenianie przez pracodawców wykształconych, kompetentnych pracowników, zmienia się także świadomość samych kobiet.

Niejednokrotnie zdają one sprawę ze swoich wartości zawodowych, a jednocześnie wiedzą o przysługujących im prawach, a w efekcie coraz częściej negocjują stawki płac (Rollnik-Sadowska, 2010, s. 95).

Ponadto rozwojowi przedsiębiorczości kobiet sprzyja rozwój sektora usług w Polsce, w którym to z sukcesem działają w większości kobiety.

Nie bez znaczenia jest także stopniowe upowszechnianie się w relacji polskiego rynku pracy elastycznych form zatrudnienia i nowoczesnych technologii.

Zapewniają one kobietom sprawniejsze godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, kreują nowe możliwości prowadzenia własnych przedsiębiorstw — np. firm internetowych (Rollnik-Sadowska, 2010, s. 120).

Kobiety jako menedżerowie i właściciele firm reprezentują odmienny niż mężczyźni styl zarządzania, który dobrze wpisuje się w obecne realia funkcjonowania nowoczesnych przedsiębiorstw (Rollnik-Sadowska, 2010, s. 129).

Kobiety na stanowiskach kierowniczych częściej preferują partnerstwo w relacjach zawodowych i posiadają umiejętność pracy zespołowej.

Skupiają się one na wypracowaniu pozytywnych interakcji z podwładnymi, zachęcając do partycypacji, dzielą się władzą i informacją (Rollnik-Sadowska, 2010, s. 130).

Poza tym kobiety koordynujące na co dzień życie zawodowe oraz życie rodzinne muszą jednocześnie zaspokajać różne potrzeby i spełniać także sprzeczne żądania mężów, teściów, dzieci, znajomych oraz współpracowników.

W konsekwencji wypracowują umiejętności negocjacyjne, które często opierają się o inne założenia niż umiejętności negocjacyjne mężczyzn (Rollnik-Sadowska, 2010, s. 131).

Firmy potrzebują utalentowanych kobiet na odpowiedzialnych stanowiskach, ponieważ potrafią one zaoferować rozmaite umiejętności i korzystne postawy, mianowicie poczucie współpracy, zaangażowanie, uczestnictwo, umiejętność słuchania i przekazywania informacji, zdolności komunikowania się, które łączą się z pracą zawodową.

Niestety, ciągle jeszcze napotykają na tzw. „szklany sufit” (*glass ceiling*), który uniemożliwia im awans na najwyższe stanowiska w przedsiębiorstwach (Odrawąż-Coates, 2008, s. 40).

Wielu kobietom praca zawodowa stwarza możliwość realizacji własnych ambicji i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym (Nowak, 2000, s. 153).

Międzynarodowa Organizacja Pracy donosi, że średnio w Europie, 54% kobiet ma szansę uzyskania pracy zawodowej, kontra 80% mężczyzn. Obserwowalne są różnice unijne w bezrobociu mężczyzn (6,4%) i kobiet (8,7%) (Odrowąż-Coates, 2008, s. 41).

Procesy aktywizacji zawodowej kobiet wykazuje tendencje rozwojowe także w społeczeństwach o tradycyjnych poglądach na rolę płci w rodzinie. Ich wspieranie wynika nie tylko z realizacji zasady równości i równouprawnienia płci.

U podstaw zapewnienia kobietom równego dostępu do pracy leży również przeświadczenie, że jest to jeden z najbardziej skutecznych środków walki z ubóstwem. Wynika to ponadto z nowego ujęcia roli kobiety (i mężczyzny) w procesach rozwoju (Nowak, 2000, s. 153–154).

4. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy

W przypadku rynku pracy dyskryminacja przejawia się w stosowaniu kryteriów pozakonomicznych przy przyjmowaniu i wynagradzaniu pracownika, niegodnym traktowaniu pracownika (*mobbing*) bądź w proponowanych nieuzasadnionych gorszych warunkach pracy i mniejszej możliwości awansu.

Jej istnienie obniża skłonność pracowników gorzej traktowanych do podwyższania kwalifikacji oraz ogranicza napływ do zatrudnienia w niektórych zawodach (Kaczorowski, 2008, s. 335).

W Polsce pokutuje pogląd o istnieniu zawodów typowo kobiecych i typowo męskich. Z tego powodu można wskazać gałęzie gospodarki znacznie sfeminizowane, tj. edukacja, służba zdrowia, pośrednictwo finansowe czy administracja publiczna (Kaczorowski, 2008, s. 335).

Generalnie sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy znacznie się różni. Także w Polsce widoczne są skutki innego traktowania tych dwóch grup społecznych, (...) można zauważyć, że znacznie mniejszy odsetek kobiet niż mężczyzn w wieku produkcyjnym wchodzi do zasobu siły roboczej (Kaczorowski, 2008, s. 333).

Kobiety są grupą społeczną w większym stopniu zagrożoną dyskryminacją. Dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie osoby bądź grupy z powodu płci, przynależności do mniejszości etnicznej, długotrwałego bezrobocia, wieku, niepełnosprawności czy orientacji seksualnej. Można wyróżnić trzy rodzaje dyskryminacji na rynku pracy:

- bezpośrednią, spowodowaną uprzedzeniami pracodawcy, współpracowników lub klientów,
- powstałą na skutek niedoskonałej informacji na rynku, gdy indywidualny przypadek rozpatrywany jest na tle postrzegania grupy, do której on należy, nie zaś ze względu na jego cechy indywidualne,
- związaną z siłą podmiotów rynkowych (monopolem) (Kaczorowski, 2008, s. 335).

Dyskryminacja kobiet brała się w minionych epokach głównie z przeświadczenia, iż z natury nie nadają się one do aktywności politycznej czy gospodarczej, naturalnie poza gospodarstwem domowym (Odrowąż-Coates, 2008, s. 14).

Dyskryminacja płciowa polega na posługiwaniu się bądź jako jednym, bądź jako głównym kryterium płci przy dystrybucji korzyści, stanowisk lub możliwości określonego działania.

Aktywność społeczności międzynarodowej zmierza więc podobnie jak w wypadku polityki rasowej do osiągnięcia stanu „ślepoty na rasę”, tak tu „ślepoty na płć” (Odrowąż-Coates, 2008, s. 14).

Zróżnicowanie pod względem płci widać także na poziomie współczynnika zatrudnienia. Stopa zatrudnienia kobiet jest zdecydowanie niższa niż mężczyzn (Kaczorowski, 2008, s. 335).

Dyskryminacja w zatrudnieniu oznacza preferowanie przez pracodawców mężczyzn lub osób posiadających cechy męskie. Nierzadko stosują oni także praktykę niższego wynagrodzenia kobiet (Kaczorowski, 2008, s. 336).

W odniesieniu do dyskryminacji płacowej w Polsce, można było zaobserwować, że kobiety na tym samym stanowisku jak mężczyźni, za taką samą pracę otrzymują od 20 do 40% mniejsze wynagrodzenie (Odrowąż-Coates, 2008, s. 160).

Na płacę wpływa również wiek i doświadczenie zatrudnionej. Płace mogą być zróżnicowane nawet o 20%.

Pracownice zatrudnione w systemie *part-time* otrzymują wynagrodzenie o 19% niższe niż ich koledzy na jednakowych kontraktach.

Największa różnica widoczna jest wśród pracowników stałych i niemających umowy o stałym zatrudnieniu — oscyluje wokół 37% (Odrowąż-Coates, 2008, s. 161).

Pomimo gwarancji zawartych zarówno w *Konstytucji RP*, jak i w *Kodeksie pracy*, dane GUS wykazują, że w ostatnich latach przeciętny zarobek kobiet wynosił średnio 82% przeciętnego zarobku mężczyzn.

Nawet w zawodach zdominowanych przez kobiety, wynagrodzenie kobiet stanowi 96,1% wynagrodzenia mężczyzn.

Kobiety godzą się na niższe wynagrodzenie, bo chcą uzyskać jakikolwiek dochód, ponieważ jest im trudniej niż mężczyznom znaleźć pracę.

Prace wykonywane przez mężczyzn są traktowane jako bardziej odpowiedzialne, wymagające większych zdolności i godne wyższego wynagrodzenia niż takie same prace wykonywane przez kobiety (Strykowska, 2006, s. 129).

Innym ważnym przejawem dyskryminacji w procesie pracy jest wolniejszy awans kobiet i ich mniejsza liczba na stanowiskach kierowniczych.

Im wyżej w hierarchii organizacyjnej, tym mniej kobiet. Zjawisko to funkcjonuje w literaturze przedmiotu pod nazwą „szklanego sufitu” lub „lepkiej podłogi” (Strykowska, 2006, s. 129).

„Szklany sufit” — są to bariery związane z awansem i zajmowaniem kierowniczych stanowisk. W Polsce występują liczne bariery w awansie kobiet, podczas gdy większość mężczyzn połączonych uważa, że takie przeszkody nie istnieją (Kaczorowski, 2008, s. 336).

„Lepka podłoga” — termin ten oznacza bariery związane z wykonywaniem zawodów o niewielkich możliwościach awansu, o niskim statusie i zarobkach.

Kobiety częściej wykonują pracę sekretarek, a znacznie rzadziej są prawnikami lub menedżerami w marketingu, reklamie i *public relations* (Kaczorowski, 2008, s. 336).

Ogólnie można stwierdzić, że kobiety nadal są nadal reprezentowane w typowo „kobiecych”, niżej opłacanych profesjach, praca im oferowana wiąże się z niższym prestiżem i ograniczonym zakresem kompetencji, wcześniej wysła się je na emeryturę, w związku z tym otrzymują je niższe.

Częściej też są bezrobotne i trudniej jest im znaleźć pracę, ponieważ nie są spostrzegane jako żywiele rodziny (Strykowska, 2006, s. 129).

Kobiety zmuszane są do łączenia ról — rodzinnej i zawodowej. We współczesnej kulturze dodatkowo pojawił się nowy ideał *superwoman* — kobiety doskonałe, pięknej perfekcyjnie łączące role rodzinne, zawodowe, społeczne. Próby sprostowania temu ideałowi prowadzą do nadmiernego obciążenia fizycznego i psychicznego (Kaczorowski, 2008, s. 336).

W Polsce w różnych zawodach istnieją nieformalne grupy i „koleżeńskie układy”, do których kobiety często nie są dopuszczane.

Nie uczestniczą one w spotkaniach nieformalnych po pracy m.in. ze względu na role rodzinne lub by nie czuć się nieswojo w spotkaniach w męskim gronie (Kaczorowski, 2008, s. 336).

Płeć, jako najbardziej widoczna, dystynktywna i uniwersalna cecha jest szczególnie dobrą podstawą do tworzenia stereotypów.

Stereotypy stanowią zespoły przekonań nt. właściwości posiadanych przez przedstawicieli danej kategorii — tu — kategorii kobiety czy mężczyzny.

Wzmacniają one porządkującą funkcję ról społecznych, które określają zachowania członków grup i stają obowiązującym standardem ich regulacji (Strykowska, 2006, s. 124).

W stereotypowym ujęciu kobieta w dalszym ciągu stanowiła jedynie dopełnienie męskiego świata. Geneza tych stereotypów leży w podświadomości zarówno męskiej, jak i kobiecej.

Mężczyźni czasami nie zdają sobie sprawy z istoty rzeczy, uwikłali kobietę w układ podrzędności, zależności, choć nie wynikało to przecież z niechęci wobec kobiet.

Należy tu mówić o swoistym podświadomym sprzężeniu relacji międzypłciowych, wynikających z wielowiekowych tradycji i doświadczeń (Wójcik, 2000, s. 55).

Bibliografia

- Borkowski, T., Marcinkowski, A.S. (1999). Bezrobocie w perspektywie socjologicznej. W: T. Borkowski, A.S. Marcinkowski, *Socjologia bezrobocia*. Katowice: Śląsk.
- Domański, H. (2011). Nierówność płci w latach 1982–2008. W: K. Slany, J. Struzik, K. Wojnicka (red.), *Gender w społeczeństwie polskim*. Kraków: Nomos.
- Kaczorowski, P. (2008). Przepływ i dostępność informacji na temat ofert pracy. W: S. Krajewski, M. Mackiewicz, P. Krajewski (red.), *Od bezrobocia do zatrudnienia — mobilność kobiet na rynku pracy*. Łódź: Piątek Trzynastego.
- Koral, J. (2009). *Kulturowe aspekty polskiego bezrobocia*. Warszawa: UKSW.
- Kwiatkowski, E. (1994). Bezrobocie i zatrudnienie. W: R. Milewski (red.), *Elementarne zagadnienia ekonomii*. Warszawa: PWN.
- Kwiatkowski, E. (2005a). Bezrobocie. W: R. Milewski, E. Kwiatkowski (red.), *Podstawy ekonomii*. Warszawa: PWN.

- Kwiatkowski, E. (2005b). *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Warszawa: PWN.
- Mariański, J. (1994). *Etos pracy bezrobotnych (raport z badań empirycznych)*. Lublin: KUL.
- Nasiłowski, M. (2000). *System rynkowy. Podstawy mikro- i makroekonomii*. Warszawa: Key Text.
- Nowak, A. (2000). Współczesna kobieta polska w rodzinie i społeczeństwie. W: A. Nowak, M. Wójcik, *Kobieta w rodzinie w II Rzeczypospolitej i współcześnie. Zagadnienia filozoficzne, społeczno-edukacyjne i prawne*. Katowice: UŚ.
- Odrawąż-Coates, A. (2008). *Sytuacja kobiet aktywnych zawodowo w Polsce i we Włoszech*. Toruń: Adam Marszałek.
- Panasiuk-Chodnicka, A.A., Panasiuk, B. (2010). Bezrobocie a ubóstwo i wykluczenie społeczne. Próba diagnozy i rekonstrukcji. *Zeszyty Naukowe Gdańskiej Wyższej Szkoły Administracji*, 10.
- Pilch, J. (2003). Bezrobocie — nowa kwestia społeczna. W: T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), *Pedagogika społeczna*. Warszawa: Żak.
- Rollnik-Sadowska, E. (2010). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: Difin.
- Sigurska-Fierek, P., Fierek, M. (2011). Bezrobocie rejestrowane problemem społeczno-gospodarczym w latach 2009–2011. W: W. Mikołajczewska, M. Fierek (red.), *Wybrane problemy społeczno-gospodarcze i zarządzania w administracji*. Gdańsk: GWSA.
- Staszewska, E. (2012). *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Strykowska, M. (2006). Perspektywy zawodowego funkcjonowania kobiet. W: M. Chomczyńska-Rubacha (red.), *Role płciowe. Socjalizacja i rozwój*. Łódź: WSHE.
- Ślęczka, K. (1999). *Feminizm. Ideologie i koncepcje społeczne współczesnego feminizmu*. Katowice: Książnica.
- Urbaniak, P. (1993). *Ekonomia część II*. Poznań: eMPi².
- Wójcik, M. (2000). Kobieta w strukturze społecznej II Rzeczypospolitej. W: A. Nowak, M. Wójcik, *Kobieta w rodzinie w II Rzeczypospolitej i współcześnie. Zagadnienia filozoficzne, społeczno-edukacyjne i prawne*. Katowice: UŚ.

Theoretical aspects of unemployment

Abstract

The goal of the study was to present the theoretical aspects of unemployment. In order to complete the study, it was necessary to present the notion and types of unemployment as well as the reasons and consequences thereof. The paper also discusses the position of women on the job market and presents their discrimination on the local job market.

Keywords: unemployment.

