

**EDUKACJA
RYNEK PRACY
ROZWÓJ**

OBSZARY WSPARCIA I AKTYWIZACJI
WYBRANYCH GRUP SPOŁECZNYCH

Redakcja naukowa
Małgorzata Krawczyk-Blicharska
Jacek Szkurtat

Kielce 2015

Recenzenci

prof, zw. dr hab. Stefan Michał Kwiatkowski
dr hab. Marek Leszczyński, prof. UJK

Opracowanie redakcyjne i korekta

Małgorzata Krawczyk-Blicharska, Jacek Szkurłat

Projekt okładki

Marek Moćko

Formatowanie komputerowe

Małgorzata Krawczyk-Blicharska, Jacek Szkurłat

Copyright © by Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2015

ISBN 978-83-65139-14-6

Projekt zrealizowany w partnerstwie Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach
i Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach



Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
Wydział Pedagogiczny i Artystyczny
Instytut Pedagogiki i Psychologii
ul. Krakowska 11
29-029 Kielce

Arkadiusz Durasiewicz

PRACA ZAWODOWA W ŻYCIU KOBIETY I JEJ RODZINY - ZNACZENIE I MOTYWY PODEJMOWANIA

Wstęp

Nowoczesna polityka rodzinna to m.in. przyjazny klimat dla rodzicielstwa, minimalizacja uciążliwości życiowych związanych z posiadaniem dziecka, szeroki dostęp do „usług publicznych” wspierających proces wychowywania dzieci, takich jak: żłobki, przedszkola czy oferta pozalekcyjna szkół podstawowych. Nie da się także uciec myśląc o polityce rodzinnej od problemów materialnych (łatwość znalezienia pracy i możliwość pogodzenia jej z życiem rodzinnym, wysokość zarobków) czy dostępności usług zdrowotnych. Dlatego też na politykę rodzinną trzeba patrzeć w sposób kompleksowy¹.

Przeprowadzane w Polsce prognozy nie pozostawiają złudzeń – jeśli nie będziemy dłużej pozostawać na rynku pracy, nie będzie kto miał pracować na nasze emerytury. Wymierną stratą dla całej gospodarki jest też ucieczka na świadczenia stosunkowo młodych osób. Zaistniały fakt powoduje, że osoby tuż po przejściu na „upragnione” wcześniej świadczenie popadają w depresję i apatię oraz często chcą wrócić na rynek pracy, Obecnie aktywnych zawodowo jest jedynie nieco ponad 56,3% kobiet i 63,9% mężczyzn². W Polsce ludzie odchodzą na emeryturę (tzw. efektywny wiek emerytalny) niemal najwcześniej w całej UE. Winny jest temu przede wszystkim brak miejsc pracy oraz często brak oferty edukacyjnej i szkoleniowej dla osób w wieku przedemerytalnym, Ponadto wciąż wiele do życzenia pozostawia system szkolenia i aktywizacji osób pozostających bez pracy oraz możliwość pogodzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym³.

¹ A. Durasiewicz, Instrumenty polityki rodzinnej, [w:] K. Głąbicka (red.), Biuletyn Informacyjny Diagnoza Socjalna Regionu Radomskiego Xr 1/2009, wyd. Politechnika Radomska, Radom 2009, s. 57-58

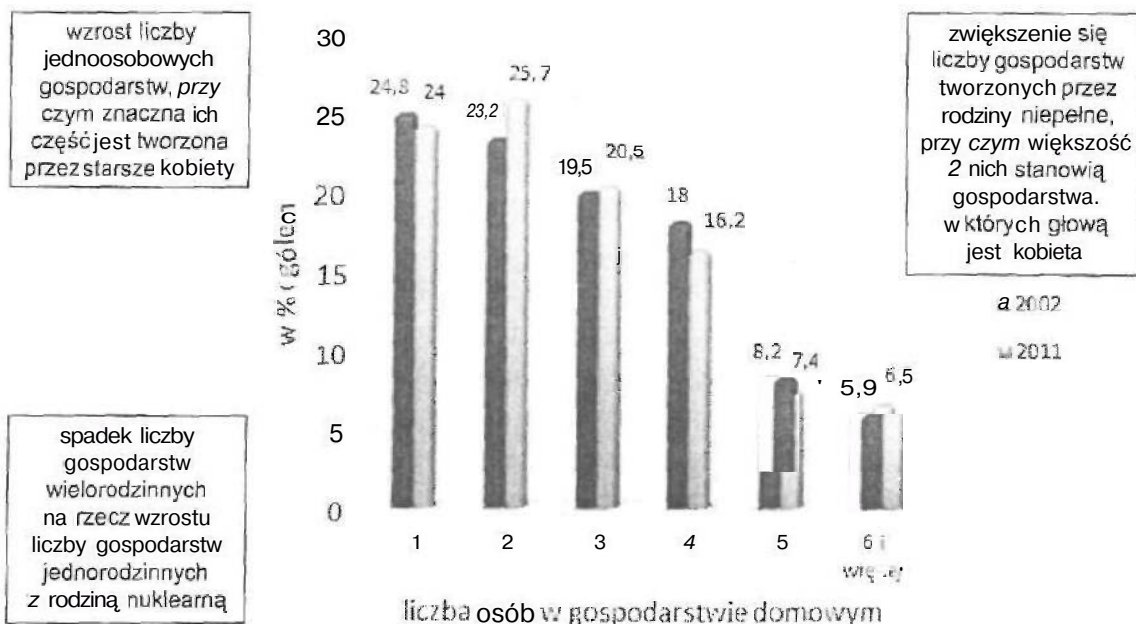
² Aktywność ekonomiczna ludności BAEL - dane za III kwartał 2013 r., GUS, Warszawa 2013, s. 27,

³ A. Durasiewicz, Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w opinii kobiet subregionu radomskiego, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce, wyd. Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2011, s. 147-148.

W związku z powyższym artykuł ma na celu przedstawienie kwestii pracy zawodowej kobiety oraz motywów podejmowania i znaczenia pracy w godzeniu życia rodzinnego z aktywnością na rynku pracy.

Struktura gospodarstw domowych w Polsce

W 2011 roku gospodarstwa domowe tworzyło 38 291 tys. osób (99,4% ludności kraju) z tego 23 240 tys. osób w miastach (99,3% ludności miejskiej) oraz 15 051 tys. na wsi (99,6%). W okresie 2002–2011 liczba osób w gospodarstwach domowych wzrosła o 478 tys. (1,3%), nieznacznie zmalała o 0,1% w miastach oraz zwiększyła się o 506 tys. (3,5%) w gospodarstwach zamieszkałych na terenach wiejskich.



Źródło: Gospodarstwa domowe w 2011 roku - wyniki spisu ludności i mieszkań 2011 - GUS.

Wykres 1. Struktura gospodarstw domowych według wielkości w latach 2002 i 2011

W latach 2002–2011 zmniejszył się o 0,8 pka procentowego odsetek gospodarstw jednoosobowych. Należy jednak pamiętać, że wyniki spisu 2002 wykazały bardzo duży przyrost tej grupy gospodarstw (o 6,5 pka procentowego). Zmiany w liczbie gospodarstw jednoosobowych są następstwem przede wszystkim zachowań ludzi młodych, którzy podejmują decyzje o usamodzielnianiu się, ale także odkładają decyzje matrymonialne i prorodzinne. Zmiany demograficzne jakie miały miejsce w ostatniej dekadzie bieżącego stulecia, a zwłaszcza w pierwszej jej połowie - są tego dowodem. Z drugiej strony jednoosobowe

gospodarstwa domowe tworzą stosunkowo często rodziny niepełne, w których głową gospodarstwa jest kobieta i osoby starsze, zwłaszcza kobiety. Powstawanie jednoosobowych gospodarstw osób starszych jest mocno powiązane z sytuacją ekonomiczną rodzin⁴.

Największe zmiany wystąpiły w gospodarstwach dwuosobowych (przyrost odsetka o 2,5 pkta procentowego), tworzone najczęściej przez młode bezdzietne małżeństwa lub osoby pozostające w związku partnerskim, a także przez osoby starsze. Z kolei wzrost udziału gospodarstw trzyosobowych był praktycznie nieznaczący. Gospodarstwa takie tworzą najczęściej rodziny z jednym dzieckiem. Poza odsetkiem gospodarstw jednoosobowych, który uległ zmniejszeniu - obniżył się znacząco udział gospodarstw czteroosobowych (o 1,8 pkta procentowego) oraz nieznacznie większych (o 0,2 pkta)⁵.

Stereotypy dotyczące pracy zawodowej kobiet

Duża część pracodawców przy zatrudnianiu pracowników kieruje się stereotypami. Zawody dzielą się w ich opinii na kobiece i męskie, a także na takie, w których liczy się doświadczenie i takie gdzie ważna jest młodość. Trudności jakie mają kobiety ze znalezieniem pracy mogą wynikać z tego, że więcej jest miejsc pracy postrzeganych jako bardziej odpowiednie dla mężczyzn niż dla kobiet. Stereotypy płciowe wyrastają przeważnie ze zróżnicowania ról, jakie mężczyźni i kobiety mają do spełniania w społeczeństwie. Ponieważ kobiety w większym stopniu spełniają role domowe, ludzie na podstawie wiedzy o wymaganiach tego rodzaju ról zakładają, że kobiety bardziej niż mężczyźni są zorientowane na relacje społeczne, są bardziej ciepłe i opiekuńcze w kontaktach z innymi. Ponieważ zaś mężczyźni w większym stopniu spełniają role związane z pracą zawodową, są więc spostrzegani jako bardziej dominujący i rywalizacyjnie nastawieni do partnerów w biznesie⁶.

Oto lista najpopularniejszych stereotypów płciowych na polu zawodowym⁷:

⁴ Gospodarstwa domowe w 2011 roku - wyniki spisu ludności i mieszkań 2011, Notatka informacyjna, wyniki badań GUS, Warszawa 2013, s. 2,

⁵ Tamże, s. 3.

⁶ A. Zdrożna. Aktywność kobiet na rynku pracy - część II - Badanie ilościowe. Ośrodek Badania Opinii i Publicznej Sp. z o.o. 2 Warszawy i Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa 2006, s. 36-37.

⁷ Na podstawie wypowiedzi psycholog Izabeli Kielczyk z dnia 11.12.2009r. - Stereotypy płciowe w pracy, kobieta.wp.pl/kat,26323,title,Stereotypy-płciowe-w-pracy,wid,11769650.wiadomosc.html (dostęp z 07.01.2015).

- Kobiety są wychowywane i przygotowywane do pełnienia roli matki, opiekunki, są przygotowywane do funkcji wychowawczych i opiekuńczych wobec innych. Przez te role kobiety są postrzegane także na polu zawodowym. I tak pracownicy, współpracownicy, szefowie, oczekują od kobiet zachowań „macierzyńskich”. Kiedy dochodzi do podejmowania twardych decyzji biznesowych przez kobiety, może dojść do starć. Dochodzi bowiem to do rozbieżności ról „kobiety-matki” i „kobiety-pracownika”. I tak kiedy „mężczyzna-szef” podejmuje decyzję o zwolnieniu pracowników, jest odbierany jako zdecydowany, myślący o przyszłości firmy lider. Natomiast kiedy „kobieta-szef” podejmuje decyzje o zwolnieniu pracowników, jest spostrzegana jako: bezuczuciowa twarda baba.
- Zachowania ludzi są spostrzegane i kwalifikowane w zależności od płci. I tak kiedy kobieta jest zdecydowana, bezpośrednia wobec innych pracowników i jasno komunikuje swoje zdanie, często jest osądzana jako: surowa, bezduszna, męska. Dlaczego? Bo w myśl stereotypów, w naturze każdej kobiety leży tendencja do wyrażania się w formie prośb lub sugestii, a nie bezpośrednich przekazów. A więc kobiety, które jasno i asertywnie wypowiadają swoje zdanie, narażają się na epitety agresywnej szefowej lub pyskatej podwładnej. W myśl tych stereotypów, kiedy mężczyzna słucha z empatią swoich pracowników, dba o ich samopoczucie, często zostanie oceniony jako zbyt miękki, babski szef lub taki, któremu „można wejść na głowę”.
- Inaczej oceniane jest zaangażowanie w pracę kobiet i mężczyzn. Kiedy kobieta zostaje po godzinach, zaczyna być oceniana jako zła matka, bo zaniedbuje dzieci i dom lub zostaje osądzona jako kobieta, która na pewno ma jakieś problemy osobiste i dlatego siedzi godzinami w pracy itd. Kiedy natomiast mężczyzna zostaje po godzinach, mówi się o nim, że to oddany, solidny pracownik lub dobry mąż, bo tak ciężko zarabia na rodzinę. Stereotypy dotyczące angażowania się w pracę, mają także swoje odzwierciedlenie, kiedy dochodzi do stawiania wymagań wobec pracowników. I tak kiedy „kobieta-szef” stawia wysokie wymagania wobec pracowników, często zostaje oceniona jako: wybredna szefowa, kapryśna baba, lub ciągle niezadowolona prezeska. Kiedy mężczyzna-szef jest wymagający, oceniany jest jako fachowiec.
- Kobietom zazwyczaj odmawia się „drugiej szansy”. Tolerancja na błędy kobiet w pracy jest znacznie mniejsza niż na błędy popełniane przez mężczyzn. W myśl tych stereotypów, kiedy kobiecie powinie się noga, przełożeni często mówią: „wiedziałem, że się nie nadaje na to stanowisko”, „nie ma predyspozycji”, „to nie miejsce dla kobiety”. I tak błędy kobiet przypisuje się ich cechom osobowościowym lub

tłumaczy brakiem umiejętności. Jeśli i natomiast mężczyźni powinnie się noga, to często tłumaczy się go, że: „miał pecha facet”, „nie poszczęściło mu się”.

- Na polu zawodowym często stosowane są odmienne standardy ocen pracy kobiet i mężczyzn. Kobiety, które znalazły się w męskim świecie biznesu, doskonale zdają sobie sprawę z tego, że żeby móc w nim funkcjonować, muszą spełnić wyższe standardy niż mężczyźni. Kobiety są przekonane, że muszą być zdecydowanie lepsze od mężczyzn w tym, co robią. Muszą często bardzo długo udowodniać, że mają odpowiednie umiejętności, wiedzę i doświadczenie, by objąć dane stanowisko.

Rola pracy zawodowej kobiety w życiu rodzinnym

Procesom aktywizacji zawodowej kobiet towarzyszyły zmiany w poglądach na temat społecznej roli kobiety. Postrzeganiu kobiety jako matki i osoby odpowiedzialnej za organizację życia wewnątrzrodzinnego towarzyszyło coraz częściej przekonanie o możliwości i potrzebie uczestnictwa w szerszym życiu społecznym, przede wszystkim poprzez pracę zawodową. Wraz z coraz szerszą akceptacją pracy zawodowej kobiet można zaobserwować stopniową zmianę poglądów na temat roli kobiety w życiu zawodowym i rodzinnym. Na przemiany znaczenia pracy w życiu kobiety i rodziny należy patrzeć poprzez pryzmat uwarunkowań społeczno-ekonomicznych lat 90. Z jednej strony następował szybki wzrost aspiracji edukacyjnych i ich realizacji, z drugiej - sytuacja na rynku pracy oraz obniżenie się poziomu życia wielu rodzin oznaczały zmiany poglądów na znaczenie pracy w życiu człowieka i rodziny⁸. Czynnikiem oddziaływania na modyfikację postrzegania roli kobiety stały się także informacje i wzory krajów zachodnich. Opinie, że kobieta może zająć się domem i rodziną, a mężczyzna zapewnia środki utrzymania, tracą zwolenników. Coraz mniej osób głosi pogląd, że praca zawodowa kobiet mających małe dzieci odbywa się ze szkodą dla tych dzieci, rośnie grono zwolenników rodziny o partnerskich cechach⁹.

⁸ A. Durasiewicz, Efektywność polityki rodzinnej państwa polskiego, [w:] K. Cłabicka i M. Gagaćka (red.), *Badania społeczne środowiska polityków społecznych*, wyd. Politechnika Radomska i PTPS, Radom 2011, s. 214-215.

⁹ Według badań RSiemieńskiej z lat 1992-1997 odsetek zwolenników partnerskiego modelu rodziny wzrósł o kilka punktów procentowych w stosunku do zwolenników modelu tradycyjnego. Także badania CBOS, przeprowadzone w latach 1994-2000, wskazują podobne tendencje - za modelem partnerskim opowiedziało się 35% respondentów z 1994 r. i 44% z 2000 r. oraz badania A. Zdroźna, dz. cyt.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Osiecka, *Opinie kobiet o rodzinie i pracy zawodowej - informacja z badań*, Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych, Kancelaria Sejmu, Warszawa 1998.

Schemat 1. Rola pracy zawodowej kobiety w życiu rodzinnym

Preferowany przez kobiety podział ról nie zawsze i nie w pełni pokrywa się ze wzorcem realizowanym, który ma najczęściej charakter mieszany: zaangażowanie obojga małżonków w zdobywanie środków utrzymania rodziny i obciążenie kobiety pracami domowymi. Ponadto realizowany model jest często zmienny w czasie - zwiększenie obowiązków rodzinnych wynikających z fazy rozwoju rodziny powoduje dezaktywizację zawodową części kobiet. Nie zmienia to faktu, że większość kobiet opowiada się za wzorem życia, w którym jest miejsce zarówno dla rodziny jak i pracy zawodowej¹⁰.

Przestanki i motywy podejmowania pracy zawodowej

Praca zawodowa nie dla wszystkich kobiet jest źródłem zadowolenia. Część z nich ujawnia niechęć do tej formy aktywności. Najczęstszą przyczyną jest nieopłacalność pracy ze względu na niskie zarobki, stan zdrowia oraz chęć zajęcia się wychowywaniem dzieci. Właśnie obowiązki rodzinne, a szczególnie macierzyńskie, mają wpływ na opinie i postawy kobiet wobec pracy zawodowej. Kobiety biorą pod uwagę przerwanie kariery zawodowej na okres natężonych obowiązków rodzinnych, natomiast znacznie rzadziej opowiadają się za całko-

¹⁰ A. Durasiewicz, *Rola flexicurity w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym*, [w:] Wrocławskie Studia Politologiczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego Sp. z o.o., Wrocław 2013, s. 18-37

witą rezygnacją z pracy po zawarciu małżeństwa, urodzeniu dziecka, rzadziej też są zwolenniczkami całkowitej bierności zawodowej kobiet¹¹.

Utrwalające się znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiety i jej rodziny w obecnych czasach staje się coraz bardziej oczywiste. Głównym motywem podejmowania pracy zawodowej przez kobiety, jest potrzeba uzyskania środków na utrzymanie. Wynika to z następujących przesłanek¹²:

- praca stanowi źródło dochodów pozwalających zaspokoić podstawowe potrzeby rodziny; dochód jednego żywiciela nie zawsze wystarcza, aby utrzymać niezbędny standard życia;
- praca zawodowa drugiego żywiciela chroni często rodzinę przed popadnięciem w ubóstwo. Jest głównym czynnikiem wychodzenia ze sfery niedostatku;
- praca zawodowa jest jedynym (głównym, wiodącym) źródłem utrzymania rodzin niepełnych biologicznie. Rodziny te są w 90% tworzone przez matki samotnie wychowujące dzieci;
- konieczność pracy zawodowej wynika z bezrobocia jednego ze współżywciami. Sytuacja na rynku pracy wykształca swoisty model zmienności ról obojga małżonków, uwarunkowany większą możliwością podjęcia pracy bądź to przez mężczyznę, bądź kobietę¹³;
- konieczność taka wynikać może także z dysfunkcji rodziny. Są to sytuacje ilościowo znacznie rzadsze, których nie można jednak tracić z pola widzenia ze względu na ich jakościowe skutki. Dysfunkcjonalność rodzin jest częściej wynikiem zachowań mężczyzn, w ten sposób następuje „feminizacja” przymusu pojęcia pracy zawodowej;
- motywacją materialną (ekonomiczną), jakkolwiek nie noszącą znamion konieczności czy stygmatu przymusu, jest podjęcie pracy w celu podniesienia standardu materialnych warunków życia rodziny.
- jedną z deklarowanych przyczyn podejmowania pracy zarobkowej przez kobiety, jest chęć uzyskania niezależności ekonomicznej, a także wypracowanie emerytury. Przyczynę tę można usytuować pomiędzy sferami materialną i pozamaterialną. Materialny motyw - uzyskanie dochodów - jest sprzężony z pozamaterialnym skutkiem, za jaki można uznać poczucie niezależności, lepszą pozycję w rodzinie, możliwość decydowania o własnym losie i losie członków rodziny.

¹¹ A. Durasiewicz, *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w opinii kobiet subregionu radomskiego...* dz. cyt., s. 348,

¹² B. Balcerzak-Paradowska, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, IPiSS, Warszawa 2004, s. 237

¹³ D. Graniewska, *Rodzina a praca zawodowa*. [w:] M. Bednarski (red.), *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, IPiSS, KUP, Warszawa 1998.

Podjęcie przez kobiety pracy zawodowej ze względów materialnych nie oznacza, że stanowi ona dla nich przykry obowiązek. Jest ona źródłem satysfakcji i zadowolenia, pozwala na zdobycie uznania otoczenia.

Aktywność zawodowa kobiet w Polsce

Liczba kobiet¹⁴ aktywnych zawodowo w wieku 15–19 lat spadała od roku 1997 i tendencja ta utrzymywała się aż do roku 2005, w latach 2006–2007 wzrosła po czym znowu zachowała tendencję spadkową aż do roku 2012. Liczba kobiet aktywnych zawodowo w wieku 20–24 lata również wykazuje tendencję spadkową przez cały okres 15 lat (od roku 1997 do 2012). Zwiększyła się natomiast znacznie aktywność zawodowa kobiet w latach 25–34 co jest oczywiście spowodowane przesunięciem się przedziału rodzenia przez kobiety pierwszego dziecka w tym właśnie przedziale. Na sytuację taką wpływa obecnie przede wszystkim ciągłe podwyższanie kwalifikacji i myśl o rozwijaniu kariery zawodowej przez kobiety i w związku z tym odkładaniem decyzji prokreacyjnych na później. Oczywiście przesuwanie się granicy wiekowej, w której kobiety decydują się na potomstwo powoduje obecnie coraz gorszą sytuację demograficzną spowodowaną corocznym spadkiem urodzeń żywych. Jeżeli chodzi o kobiety w wieku 40–49 lat tendencja dotycząca decyzji prokreacyjnych utrzymuje się na stałym poziomie z niewielkimi wahaniami spadkowymi.

Jeżeli chodzi o aktywność zawodową kobiet ogółem to przedstawia się ona bardzo podobnie jak kobiet w wieku rozrodczym, czyli tendencję spadkową można zauważyć w przedziale wiekowym 15–24 lata, natomiast tendencję wzrostową w przedziale 25–45 lat. Jeżeli chodzi natomiast o bierność zawodową można zaobserwować, spadek w grupie wiekowej 30–44 lata. Jest to spowodowane przede wszystkim faktem coraz późniejszego rodzenia dzieci i wycofywaniem się na ten okres kobiet z rynku pracy, a co za tym idzie zwiększającą się w tym okresie liczbą zasiłków macierzyńskich i wychowawczych. W Polsce, podobnie jak w innych krajach europejskich, sytuacja kobiet na rynku pracy różni się od sytuacji zawodowej mężczyzn. Płeć jest więc jedną z najważniejszych cech uwzględnianych w statystyce rynku pracy. Poziom aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn. W 2011 r. na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 547 biernych zawodowo, podczas gdy

¹⁴ Odsetek kobiet w wieku produkcyjnym wchodzący w skład zasobów siły roboczej - Poziom aktywności zawodowej jest wyrażany współczynnikami aktywności zawodowej, które są obliczane wg płci, różnych przedziałów wieku, dla ludności rolniczej i nierolniczej, miejskiej i wiejskiej. Por.: Begg D., Fischer S., Dornbusch R., *Ekonomia - Mikroekonomia*, PWE, Warszawa 1997, s. 310.

Tabela I. Liczba kobiet aktywnych zawodowo w wieku rozrodczym w latach 1997–2012

Wiek	Rok															
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Liczbowo (w tys.)																
15–19	130	121	147	126	128	102	96	80	67	95	83	92	81	70	65	67
20–24	820	831	886	887	872	829	775	763	752	784	735	715	692	614	593	570
25–29	867	914	975	1029	1066	1090	1097	1124	1139	1132	1117	1060	1120	1092	1080	1056
30–34	933	920	930	938	960	987	988	1033	1065	1073	1116	1110	1159	1086	1103	1105
35–39	1185	1143	1123	1045	1022	999	980	969	974	959	972	1014	1063	1044	1081	1117
40–44	1351	1338	1341	1299	1257	1197	1117	1080	1034	998	974	962	968	923	950	969
45–49	1166	1189	1209	1244	1247	1239	1240	1235	1213	1152	1106	1056	1035	972	942	931
Procentowo																
15–19	9,6	8,9	8,9	9,0	9,2	7,6	7,2	6,2	5,5	7,1	6,4	17,2	13,1	14,2	13,8	14,3
20–24	57,4	56,9	57,7	58,5	57,4	53,8	51,0	49,6	48,9	51,4	49,4	50,5	49,5	48,0	47,8	47,3
25–29	69,9	71,5	73,0	74,5	74,8	74,8	75,7	76,0	76,1	75,7	74,3	76,3	76,2	76,2	76,1	76,5
30–34	77,2	77,2	78,2	79,1	79,4	79,2	78,6	79,5	79,3	78,6	79,4	77,2	76,7	78,3	79,1	78,1
35–39	82,1	82,8	82,6	82,4	82,8	82,9	83,8	83,5	83,4	81,6	81,2	82,2	82,3	82,7	82,4	82,6
40–44	83,3	82,5	82,8	83,2	83,9	83,7	83,4	84,3	83,9	82,2	82,2	83,1	83,6	83,2	84,3	83,8
45–49	78,1	77,9	78,2	78,6	78,2	77,4	78,7	79,3	80,2	77,9	78,2	78,9	81,9	81,9	81,7	82,4

Źródło: opracowanie na podstawie: Aktywność zawodowa ludności (GUS 1997–2012).

na 3000 aktywnych zawodowo kobiet przypadało 1053 biernych zawodowo. Ludność bierna zawodowo jest znacznie sfeminizowana - ponad 60% tej populacji stanowią kobiety. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet wzrósł o 0,8 p. proc. z 47,9% w 2003 r. do 48,7% w 2011 r., natomiast dla mężczyzn wskaźnik ten zwiększył się w tym okresie z 62,4% do 64,7%, tj. o 2,3 p. proc. Najwyższy odsetek aktywnych zawodowo występuje wśród mężczyzn w wieku 30-39 lat (w 2011 r, na 1000 mężczyzn 943 pracowało lub poszukiwało pracy)

Lata	Kobiety	Mężczyźni
2003	47,9	62,4
2004	47,9	62,7
2005	48,1	62,9
2006	46,7	62,3
2007	46,7	62,2
2008	47,1	63,1
2009	47,5	63,5
2010	48,2	64,3
2011	48,7	64,7

Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej ludności Polski według płci w latach 2003–2011 (%). Wykres zawiera również informacje o różnicach w 2003 i 2011 roku: Różnica 14,5% w roku 2003 i Różnica 16,0% w roku 2011. Dodatkowo widoczne są duże strzałki skierowane w dół przy danych z 2003 i 2011 roku.

Źródło: opracowanie na podstawie: Raport - Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa 2012.

Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej ludności Polski według płci w latach 2003–2011 (%)

Lata	Kobiety	Mężczyźni
2003	38,2	50,9
2004	38,5	52,2
2005	39,2	53,2
2006	40,3	55,5
2007	42,3	57,4
2008	43,5	59,3
2009	43,3	56,3
2010	43,4	58,6
2011	43,4	58,9

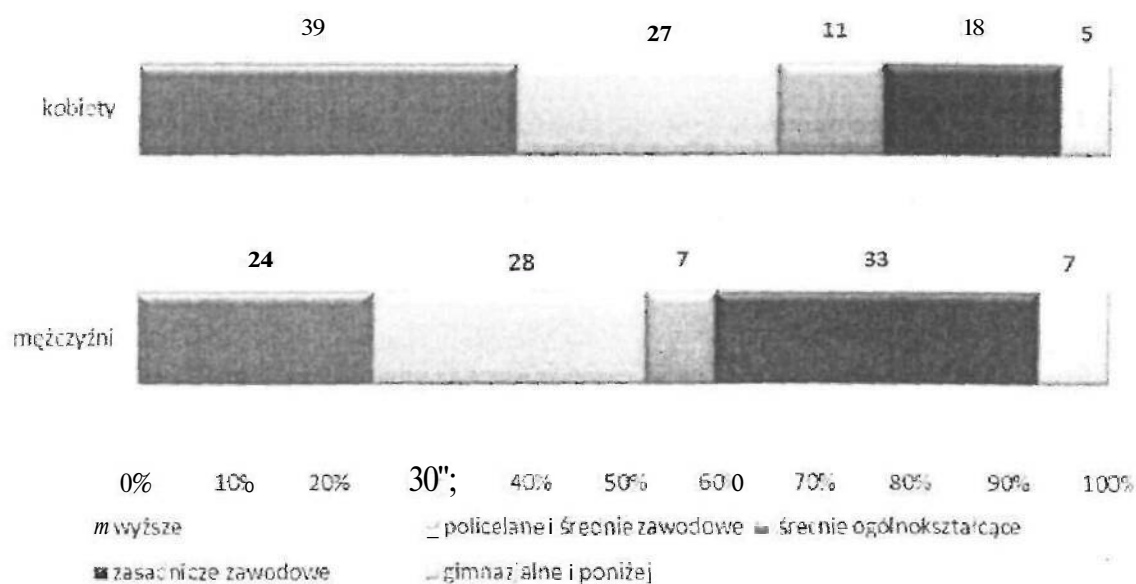
Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia według płci w latach 2003–2011 w Polsce (%). Wykres zawiera również informacje o różnicach w 2003 i 2011 roku: Różnica 12,7% w roku 2003 i Różnica 15,5% w roku 2011. Dodatkowo widoczne są duże strzałki skierowane w dół przy danych z 2003 i 2011 roku.

Źródło: opracowanie na podstawie: Raport - Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa 2012.

Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia według płci w latach 2003–2011 w Polsce (%)

oraz wśród kobiet w wieku 35–44 lata (na 1000 kobiet 833 pracowało bądź poszukiwało pracy)¹⁵.

Najwyższym poziomem aktywności zawodowej charakteryzują się kobiety z wykształceniem wyższym. Współczynnik aktywności zawodowej dla tej populacji kobiet jest najbardziej zbliżony do wartości analogicznego wskaźnika dla mężczyzn (różnica wynosi ok. 4 p. proc.).



Źródło: opracowanie na podstawie: Raport - Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa 2012.

Wykres 4. Aktywność zawodowa według poziomu wykształcenia w 2013 roku

Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15 lat i więcej jest o około $\frac{1}{4}$ niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Pracujące kobiety w większości legitymują się wykształceniem średnim (37,9% ogółu pracujących). Rzadziej jednak kobiety zajmują stanowiska kierownicze, szczególnie wyższego szczebla. W 2011 roku wśród pracujących na stanowiskach kierowniczych 40,0% to kobiety. Udział kobiet pracodawców był jeszcze niższy (31,7%)¹⁶.

Praca na własny rachunek

- alternatywne rozwiązanie aktywności zawodowej

Spółeczna rola kobiety w ciągu ostatnich kilku dziesięcioleci uległa zasadniczej zmianie. Wobec kobiet oczekuje się z jednej strony, że będą w dalszym ciągu miały czas na wychowywanie dzieci, z drugiej jednak, coraz wyraźniej

¹⁵ Raport - Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa 2012, s. 6.

¹⁶ Tamże, s. 8,

widać, że współczesne kobiety chcą być lepiej wykształcone, skutecznie konkurować z mężczyznami na rynku pracy.

Kobiety wycofują się z rynku pracy na czas wychowania dzieci. Wśród kobiet, które decydują się na dzieci, szczególnie w wieku 25-29 lat, wyraźnie obserwuje się tendencję do wycofania się z rynku pracy w pierwszych latach życia dziecka i powrót do aktywności zawodowej po wejściu dziecka w wiek przedszkolny. Powrót nie jest łatwy z wielu powodów: dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych, utrata kontaktu z rynkiem pracy, obawy pracodawców przed zatrudnianiem kobiet z dziećmi, postrzeganych jako mniej dyspozycyjne. Trudności ze znalezieniem pracy zniechęcają do podjęcia decyzji o urodzeniu kolejnego dziecka. W Polsce w 2005 r. pracowało 46,8% kobiet (średnia UE wynosiła 56,3%), podczas gdy celem Strategii Lizbońskiej jest podniesienie liczby kobiet pracujących do 60% do roku 2010¹⁷.

Tabela 2. Pracujący według sektora własności miejsca pracy w 2012 roku (%)

	Sektor publiczny	Sektor prywatny
Kobiety	33,7	66,3
Mężczyźni	18,7	81,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS,

Tabela 3. Pracujący według płci i wymiaru czasu pracy w 2012 roku (%)

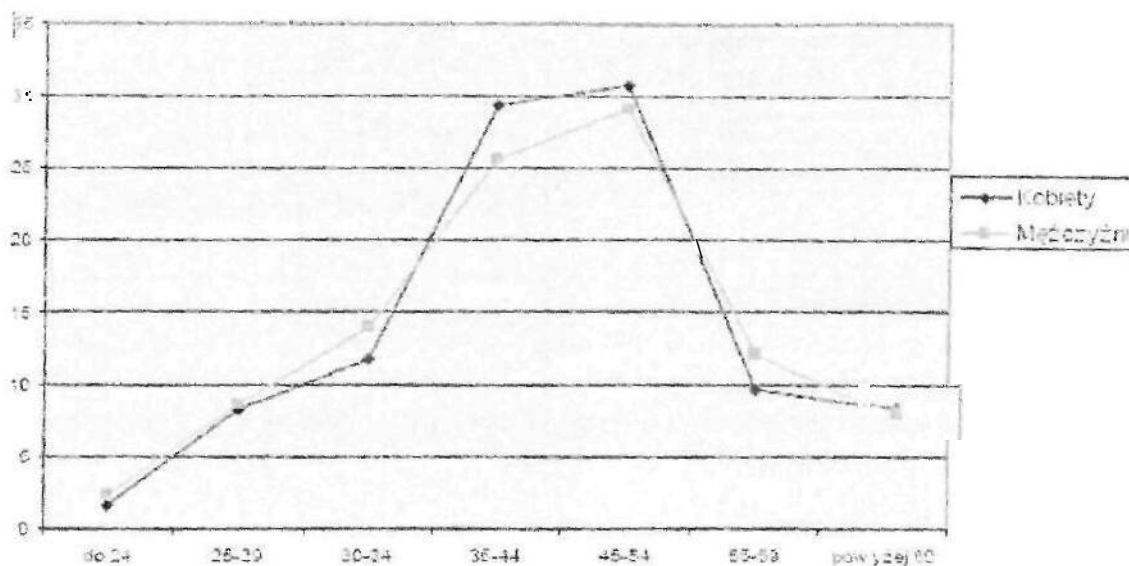
	Pełny wymiar czasu pracy	Niepełny wymiar czasu pracy
Kobiety	88,8	12,6
Mężczyźni	95,0	5,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS,

Co ciekawe, kobiety decydujące się na powrót do pracy po urodzeniu dziecka częściej decydują się na podejmowanie działalności na własny rachunek – co wynikać może z trudności znalezienia etatowej pracy, która pozwoliłaby na godzenie życia rodzinnego i zawodowego. Praca najemna w Polsce związana jest często ze sztywną organizacją czasu pracy, która utrudnia rodzicom godzenie pracy zawodowej i rodzicielstwa. Stałe godziny wykonywania pracy, brak realnej możliwości wykonywania telepracy, połączone z ograniczonym dostę-

¹⁷ A. Durasiewicz. Efektywność polskiej polityki rodzinnej na tle niektórych krajów UE, wyd. Politechniki Radomskiej, Radom 2012, s. 16-18.

pem do placówek dziennej opieki, a także sztywnymi godzinami ich otwarcia, prowadzą do ograniczenia możliwości pracy przez rodziców.



Źródło: Przedsiębiorczość kobiet w Polsce – Raport PARP, Warszawa 2011, s. 27,

Wykres 5. Udział kobiet i mężczyzn wśród pracujących na rachunek własny (w tym pracodawcy) według wieku w J kwartale 2011

Na podstawie Raportu Państwowej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości motywy podejmowania działalności gospodarczej przez kobiety to przede wszystkim¹⁸:

- dążenie do niezależności, samodzielności w decydowaniu o własnym losie;
- chęć osiągnięcia wyższych dochodów, niezależność finansowa;
- możliwość rozwoju zawodowego;
- elastyczność pracy (godzenie obowiązków);
- negatywne doświadczenia z pracy najemnej;
- sprzyjające warunki na rynku;
- brak innych możliwości zatrudnienia;
- zagrożenie bezrobociem, większa pewność pracy na własny rachunek.

Godzenie życia zawodowego i rodzinnego
- prymat aktywizacji zawodowej kobiet

Równowaga między pracą a życiem rodzinnym jest zjawiskiem wielowymiarowym. Najważniejsze są dwa wymiary konfliktu lub równowagi między pracą, a życiem prywatnym: czas i obciążenie wynikające z obciążenia obo-

¹⁸ Przedsiębiorczość kobiet w Polsce - Raport PARP, Warszawa 2011, s. 28-29.

wiązkami. Równowaga związana z czasem występuje, jeżeli dane osoby uważają, że poświęcają odpowiednią ilość czasu na pracę oraz odpowiednią ilość czasu na przebywanie z rodziną i inne zobowiązania społeczne. Konflikt związany z czasem może jednak wystąpić, jeżeli czas, jakiego wymaga życie rodzinne, konkuruje z działalnością zawodową.

W ostatnich 20 lat przeprowadzono w Polsce (i na świecie) wiele badań weryfikujących w/w stereotypy i wskazujących na źródła mniejszej aktywności zawodowej kobiet. W 2005 r, w ramach projektów IW EQUAL zidentyfikowano czynniki, które, obok stereotypów, w największym stopniu hamują aktywność zawodową kobiet¹⁹.

Należą do nich w pierwszym rzędzie: niska aktywność mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych, niedoskonały system opieki nad dziećmi, niski poziom wykorzystania elastycznych form zatrudnienia, wysokie koszty osobiste i rodzinne dla kobiety, dezaktualizacja kwalifikacji w przypadku długiej przerwy w pracy, niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet. Po 5 latach badacze uwzględniają w analizie nowe czynniki tj.; preferencje kobiet w zakresie podejmowania pracy po urodzeniu dziecka, stres wynikający z konieczności godzenia ról zawodowych i rodzinnych, wydłużający się czas jaki trzeba poświęcić na pracę: 41,7 godz. tygodniowo w 2008 (Eurofund), wydłużające się dojazdy do pracy, praca w nadgodzinach (67% Polaków).

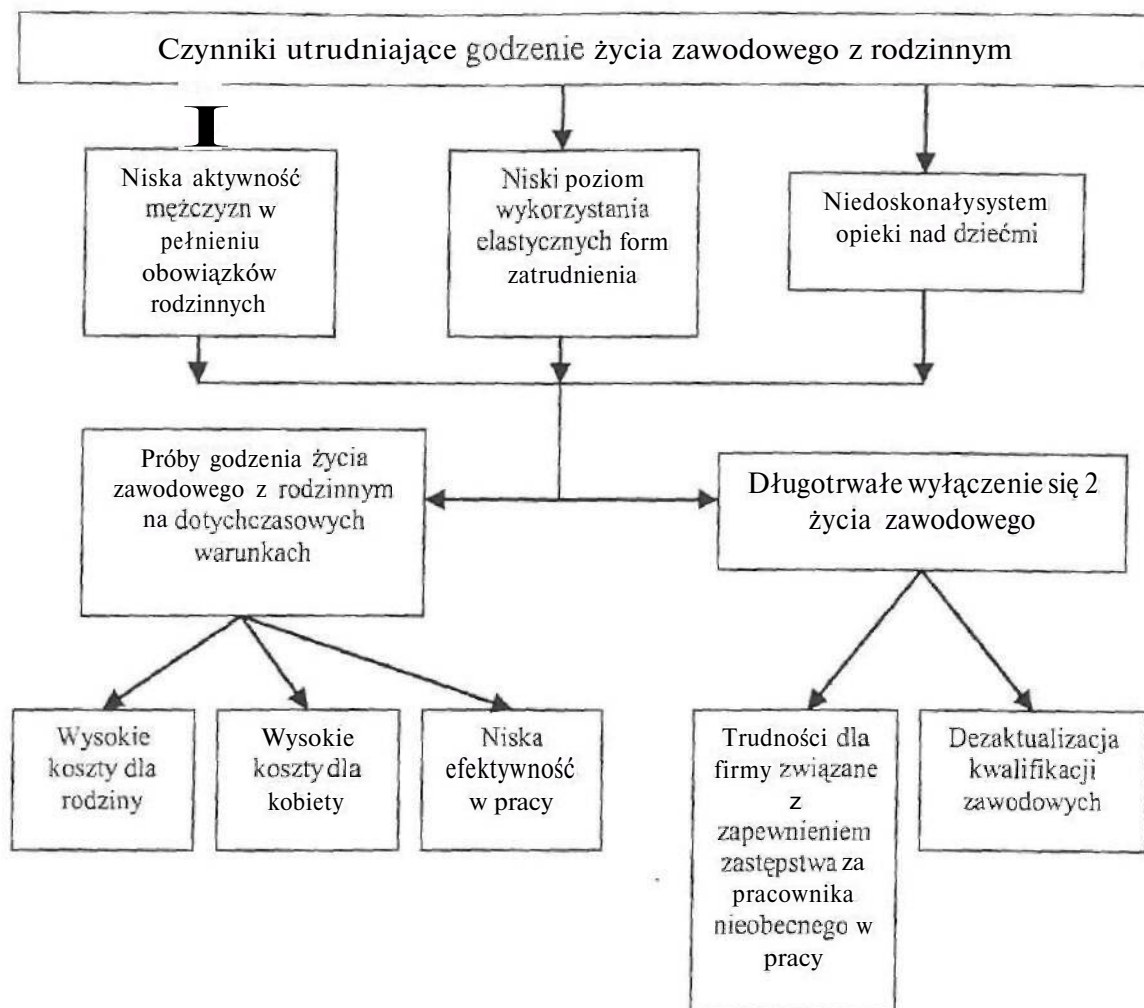
Niektóre aspekty pracy mogą wywoływać napięcia lub wymagać poświęcenia większej ilości czasu. Zakłada się, że warunki pracy mają wpływ na konflikt pomiędzy pracą a życiem rodzinnym zarówno pod względem fizycznym (zmęczenie, wydłużone godziny pracy), jak i psychicznym (stres, terminy).

Niezwykle ważne są również aspekty ekonomiczne. Dochód ma wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Niepewność ekonomiczna (zagrożenie bezrobociem, krótkoterminowa lub niepewna umowa o pracę, poczucie znajdowania się w złej sytuacji ekonomicznej) zwiększa konflikt, podczas gdy wysokie dochody i bezpieczeństwo zatrudnienia mogą ułatwiać łączenie życia rodzinnego z pracą.

Powszechny jednak stał się pogląd, że można wprowadzić równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym poprzez zaakceptowanie faktu, iż wiele wartości może przenikać z jednego obszaru do drugiego²⁰. Problem godzenia życia zawodowego z rodzinnym jest rozważany nie tylko z punktu widzenia pracownika, ale również firmy, której powinno zależeć na rozwoju pracownika nie tylko na płaszczyźnie zawodowej, lecz również rodzinnej.

¹⁹ Równowaga praca-życie, w aspekcie polskiego rynku pracy, (red.) C. Sandrowska-Snarska. Raport w projekcie Elastyczny Pracownik - Partnerska Rodzina. IW EQUAL, Białystok 2005.

²⁰ D. Clutterbuck. Równowaga między życiem zawodowym a osobistym. Przewodnik dla specjalistów do spraw personalnych, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 90-91.



Źródło: Równowaga praca-życie, w aspekcie polskiego rynku pracy, (red.) C. Sandrowska-Snarska. Raport w projekcie Elastyczny Pracownik - Partnerska Rodzina, IWEQUAL, Białystok 2005, s. 12.

Wykres 6. Czynniki utrudniające godzenie życia zawodowego z rodzinnym

Wiele obserwacji wskazuje, że niejednokrotnie sytuacja w rodzinie przekłada się na jakość wykonywanej pracy, zaś praca na jakość życia rodzinnego. Od pewnego czasu poszukiwanie złotego środka do rozwiązania tego trudnego problemu znalazło się w sferze zainteresowania wielu instytucji, firm oraz polityków²¹.

²¹ A, Durasiewicz, Kierunki rozwoju polityki rodzinnej w Polsce -- dylemat społeczny zachodzących zmian i wyzwań na przyszłość, [w:] M, Kubiak (red.), Polityka społeczna wobec wyzwań i zmian zachodzących we współczesnym świecie, wyd. Uniwersytet Gdański i PTPS, Gdańsk 2014, s. 108-110.

Zatrudnienie przyjazne rodzinie - jako element flexibility

Wysoki udział kobiet w zatrudnieniu występuje równolegle z wysoką dzietnością w krajach, w których konflikt praca-dziecko jest relatywnie słaby. Są to kraje, które między innymi wcześniej zaczęły inwestowanie w rozwój opieki instytucjonalnej. Urlopy wychowawcze natomiast są krótkie, a wypłacane zasiłki wychowawcze uzależnione od dochodów sprzed urlopu. To zachęca do podejmowania pracy zawodowej przed urodzeniem dziecka. Korzystanie z urlopów wychowawczych przez mężczyzn w tych krajach jest najwyższe w państwach rozwiniętych. Jednocześnie szeroko akceptowana w społeczeństwie jest praca zawodowa matek. Ośrodek badań *Economist Intelligence Unit* (EIU) wyróżnił kraje, w których rynek pracy jest najbardziej otwarty dla kobiet. Na 34 ocenione europejskie państwa Polska zajęła 26 miejsce. Pierwsze na liście są: Szwecja, Belgia, Norwegia, Finlandia i Niemcy. Polska w rodzinie krajów unijnych wyraźnie wyróżnia się zarówno niskimi wskaźnikami zatrudnienia kobiet, jak i niskim wskaźnikiem dzietności.

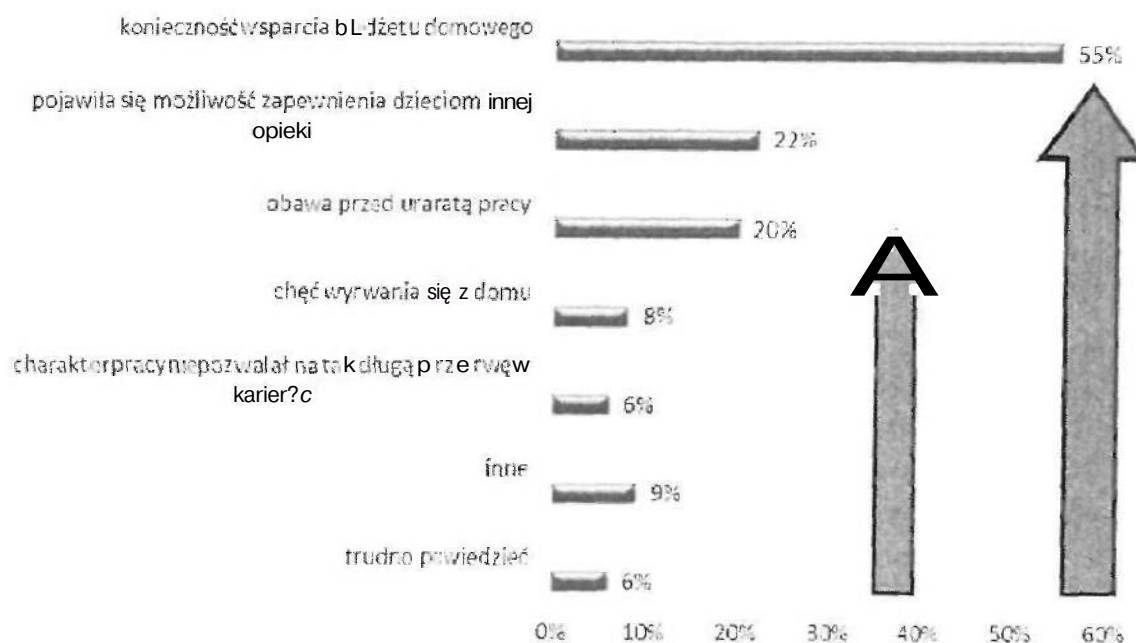
Prowadzone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych badania w ramach projektu Family Friendly Employment wskazały 4 podstawowe drogi dla pracodawców przyjaznych rodzinie. Zgodnie ze strukturą wskaźnika oceny firm *4f-for family*, pracodawcy uczestniczący w cytowanych badaniach IPiSS mogliby ubiegać się o tytuł pracodawcy przyjaznego rodzinie. Wymienione cztery grupy form pomocy wpasowują się idealnie w jeden z elementów Flexicurity jakim jest elastyczność czyli *flexibility*. W skład flexibility w tym zakresie wchodzi 5 formuł pomocy²²:

- Dofinansowanie różnych wydatków
Jest to dofinansowanie wypoczynku („dopłaty do wczasów”, „wczasy pod gruszą”), do kolonii dzieci, dofinansowanie przedszkola, wyprawki dla dziecka (przede wszystkim szkolnej, ale także wyprawki dla noworodka). W grupie pomocy finansowej znalazło się też dofinansowanie pracownikom nauki, podejmowanej w różnych formach (studia, różnego rodzaju kursy podnoszące kwalifikacje). Pracownicy otrzymują też zapomogi losowe i nieoprocentowane pożyczki.
- Organizacja czasu pracy i jego uelastycznienie
W tym zakresie m.in. chodzi o dostosowanie godziny rozpoczęcia i kończenia pracy do potrzeb/możliwości pracownika. Pracownicy korzystają też, choć bardzo rzadko, z urlopów „na naukę”. Z czasem

²² D. Głogosz, Zatrudnienie przyjazne rodzinie - oczekiwania pracujących rodziców. [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce...*, dz. cyL, s. 97.

pracy wiążą się także przypadki korzystania z dodatkowych dni wolnych, zwolnienia w celu załatwienia spraw osobistych, pracy w niepełnym wymiarze czasu. Co interesujące, z czasem pracy pracownicy łączą również taką formę wsparcia deklarowanego przez pracowników, jak udzielanie urlopu wypoczynkowego w korzystnym dla pracownika okresie („urlop w czasie wakacji dzieci”).

- Ochrona zdrowia pracowników i członków ich rodzin
Chodziło tu o: dodatkowe usługi medyczne dofinansowane lub finansowane przez pracodawcę („prywatna opieka medyczna dla całej rodziny”, „dopłaty do leczenia dziecka”, „dofinansowanie pobytu w sanatorium”, „sfinansowanie badań mammograficznych”, „sfinansowanie szczepień przeciw grypie”).
- Wsparcie udzielane pracownikom w rozwiązywaniu trudnych sytuacji życiowych
Chodzi przede wszystkim o umożliwienie skorzystania z pomocy psychologa, prawnika.
- Wsparcie pracownika w rozwiązaniu sprawy opieki nad dzieckiem
Pomoc pracodawcy w uzyskaniu miejsca w przedszkolu lub żłobku i dofinansowania usług przedszkola bądź żłobka.



Źródło: opracowano na podstawie: Aktywność kobiet na rynku pracy, część II - Badanie ilościowe, MPiPS, Warszawa 2007, s. 80.

Wykres 7. Jaka była najważniejsza przyczyna nie wykorzystania przez Panią urlopu wychowawczego w całości?

Jakość pracy i zatrudnienia oraz bezpieczeństwo socjalne - jako element security

Uelastycznienie zatrudnienia staje się zatem coraz bardziej atrakcyjne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Szersze zastosowanie możliwości, jakie niesie ze sobą elastyczność rynku pracy, może wpłynąć przede wszystkim na zmniejszenie bezrobocia, ograniczenie liczby osób pracujących w szarej strefie, zwiększenie mobilności i aktywności na rynku pracy. W tym miejscu zwrócić należy uwagę również na fakt, że takie formy zatrudnienia są niezwykle interesujące dla osób, które z różnych powodów nie mogą podjąć zatrudnienia na tzw. „cały” czy też „pełny etat”. Obecnie oferowane rozwiązania różnorodnych form zatrudnienia mają jedną szczególnie wadliwą z punktu widzenia pracowników cechę, a mianowicie: brak bezpieczeństwa zatrudnienia. Stąd też, rozwiązania w ramach aktywnej polityki rynku pracy dające szansę na bardziej elastyczne podejście do form zatrudnienia ale dające jednocześnie jego pewność są niezwykle ważne w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym²³.

Zakończenie

„Niektóre kobiety przeżywają swego rodzaju konflikt wewnętrzny. Z jednej strony dążą do zdobycia satysfakcjonującej pracy, dzięki której wzrosnie ich poczucie własnej wartości, Z drugiej strony, gdy osiągają wymarzone, wysokie stanowiska zaczynają zastanawiać się czy aby są „prawdziwymi kobietami”. Zazdroszczą wtedy kobietom, które mają dzieci i realizują się jako tzw, matki Polki. Z kolei te matki Polki, znużone powtarzalnością i rutyną prac domowych zazdroszczą kobietom, które spełniły się na polu zawodowym. Współczesny świat został tak zorganizowany, że pełnienie jednej roli kobietom po prostu nie wystarcza. Mnogość form rozwoju, kształcenia i rozrywki wpływa na to, że kobiety chcą w tym uczestniczyć. Jednak nadal odczuwają także wewnętrzną potrzebę macierzyństwa jako ich funkcji pierwotnej. Jedyną receptą dla kobiet jest konieczność bycia aktywnym w obu sferach: rodzinnej i zawodowej. Stoi zatem przed nimi trudne zadanie do wykonania, muszą tak ułożyć swoje życie, aby pogodzić obowiązki rodzinne z pracą zawodową²⁴.

²³ A. Durasiewicz, T. Barszczewski, Dylematy usług społecznych, [w:] Empowerment, 2013, nr 3, s. 39.

²⁴ Cyt. za: Samozatrudnienie jako forma aktywności zawodowej kobiet, www.eurokobieta.pl/forum-kobiet/samozatrudnienie-jako-forma-aktywno%C5%9Bci-zawodowej-kobiet (dostęp z 07.01.2015).

Najważniejsze wnioski

- Kobiety wskazują podjęcie zatrudnienia głównie jako dodatkowe źródło dochodu aby zapewnić sobie utrzymanie i rodzinie;
- Kobiety wskazują również podjęcie zatrudnienia jako chęć wyjścia z domu i spotkania się z ludźmi (rozbudowanie kapitału społecznego);
- Kobiety chętniej podejmują zatrudnienie na własny rachunek, ponieważ daje to możliwość pracy w domu, niepełnego etatu i elastyczności zatrudnienia;
- Zmniejsza się liczba matek korzystających z urlopu wychowawczego – powód - strach przed utratą dochodów i zatrudnienia po zakończeniu urlopu.

BIBLIOGRAFIA:

1. Aktywność ekonomiczna ludności BAEL - dane za III kwartał 2013 r., GUS, Warszawa 2013.
2. Aktywność kobiet na rynku pracy, część II - Badanie ilościowe, MPiPS, Warszawa 2007,
3. Aktywność zawodowa ludności (GUS 1997–2012).
4. Balcerzak-Paradowska B., Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków, IPiSS, Warszawa 2004.
5. Begg D., Fischer S., Dornbusch R., Ekonomia - Mikroekonomia, PWE, Warszawa 1997.
6. Clutterbuck D., Równowaga między życiem zawodowym a osobistym. Przewodnik dla specjalistów do spraw personalnych, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.
7. Durasiewicz A., Barszczewski T., Dylematy usług społecznych, [w:] Empowerment, 2013, nr 3.
8. Durasiewicz A., Efektywność polityki rodzinnej państwa polskiego, [w:] K, Głąbicka i M. Gagacka (red.), Badania społeczne środowiska polityków społecznych, wyd. Politechnika Radomska i PTPS, Radom 2011.
9. Durasiewicz A., Efektywność polskiej polityki rodzinnej na tle niektórych krajów UE, wyd. Politechniki Radomskiej, Radom 2012.
10. Durasiewicz A., Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w opinii kobiet subregionu radomskiego, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce, wyd. Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2011.
11. Durasiewicz A., Instrumenty polityki rodzinnej, [w:] K. Głąbicka (red.), Biuletyn Informacyjny Diagnostyka Socjalna Regionu Radomskiego Nr 1/2009, wyd. Politechnika Radomska, Radom 2009.
12. Durasiewicz A., Kierunki rozwoju polityki rodzinnej w Polsce - dylemat społeczny zachodzących zmian i wyzwań na przyszłość, [w:] M, Kubiak (red.), Polityka społeczna wobec wyzwań i zmian zachodzących we współczesnym świecie, wyd. Uniwersytet Gdański i PTPS, Gdańsk 2014.

13. Durasiewicz A., Rola flexicurity w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, [w:] Wrocławskie Studia Politologiczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego Sp. z o.o., Wrocław 2013.
14. Głogosz D., Zatrudnienie przyjazne rodzinie - oczekiwania pracujących rodziców, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce, wyd. Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2011.
15. Gospodarstwa domowe w 2011 roku - wyniki spisu ludności i mieszkań 2011, Notatka informacyjna, wyniki badań GUS, Warszawa 2013.
16. Graniewska D., Rodzina a praca zawodowa, [w:] M. Bednarski (red.), Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku, IPISS, KUP, Warszawa 1998.
17. Osiecka J., Opinie kobiet o rodzinie i pracy zawodowej - informacja z badań, Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych, Kancelaria Sejmu, Warszawa 1998.
18. Przedsiębiorczość kobiet w Polsce – Raport PARP, Warszaw 2011.
19. Raport - Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa 2012.
20. Równowaga praca-życie, w aspekcie polskiego rynku pracy, (red.) C. Sandrowska-Snarska, Raport w projekcie Elastyczny Pracownik - Partnerska Rodzina, IW EQUAL, Białystok 2005.
21. Zdrożna A., Aktywność kobiet na rynku pracy - część II – Badanie ilościowe, Ośrodek Badania Opinii Publicznej Sp. z o.o. z Warszawy i Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.

Netografia:

1. Samozatrudnienie jako forma aktywności zawodowej kobiet, www.eurokobieta.pl/forum-kobiet/samozatrudnienie-jako-forma-aktywno%C5%9Bci-zawodowej-kobiet.
2. Stereotypy płciowe w pracy, kobieta.wp.pl/kat,26323,title,Stereotypy-plciowe-w-pracy,wid,11769650,wiadomosc.html.