

Monika Rutkowska

DIAGNOZA SYTUACJI KOBIET NA RYNKU PRACY W LUBUSKIEM

Sytuacja na rynku pracy jest efektem oddziaływania wielu złożonych procesów. Z jednej strony jest ona pochodną poziomu rozwoju i struktury gospodarki, z drugiej na kształt rynku pracy wpływają również zmiany związane z integracją Polski z UE, a także procesy gospodarcze o charakterze globalnym.

Negatywną konsekwencją przyspieszonych zmian w strukturze zatrudnienia jest z reguły wzrost bezrobocia. W Polsce jego stopa jest blisko dwukrotnie wyższa niż w krajach UE. W dużej mierze jest to bezrobocie strukturalne, będące skutkiem przemian ustrojowych. Dodatkowo struktura bezrobotnych w Polsce jest bardzo niekorzystna. Na tle państw UE Polska odznacza się wysokim odsetkiem bezrobotnej młodzieży i wysokim bezrobociem kobiet. Integracja z UE w dalszej perspektywie niewątpliwie wpłynie na obniżenie stopy bezrobocia i poprawę jego struktury, np. dzięki programom wspierającym aktywność zawodową kobiet czy ułatwiającym absolwentom znalezienie pracy. Wcześniej jednak może nasilić problemy na rynku pracy – głównie w regionach charakteryzujących się niską konkurencyjnością gospodarki. Jak pokazują doświadczenia państw UE, swoboda przepływu osób nie rozwiązuje problemów bezrobocia w regionach obciążonych strukturalnie. Pozaekonomiczne koszty migracji dla większości mieszkańców są bardzo trudne do pokonania. W stosunku do krajów UE, Polska charakteryzuje się niskim poziomem rozwoju kapitału ludzkiego. Świadczy o tym przede wszystkim prawie dwukrotnie niższy odsetek mieszkańców z wyższym wykształceniem, a ponadto krótsza niż w krajach UE przeciętna długość życia, a także niższa mobilność przestrzenna.

Tematyka kobiet zyskuje na znaczeniu w kontekście toczącej się ogólnej dyskusji dotyczącej sytuacji społeczno-zawodowej kobiet w Polsce. Praca daje kobietom szanse aktywności w życiu zawodowym i publicznym. Jej brak utrudnia albo wręcz uniemożliwia pełne uczestnictwo w życiu społecznym. Prowadzić też może do indywidualnego wykluczenia społecznego. Okres transformacji, nowa, rynkowa rzeczywistość sprawiły, że nieco zmieniła się rola pozycja kobiety w rodzinie. Kobiety nierzadko podejmują pracę w celu uzupełnienia budżetu rodzinnego. Praca dla kobiet, które

były zmuszone ją podjąć często z przyczyn czysto ekonomicznych ma dla nich wartość instrumentalną. W takiej sytuacji praca nie jest ani sposobem odreagowania po zajęciach wykonywanych na rzecz domu, ani miejscem samorealizacji. Rodzaj motywacji do podjęcia pracy zawodowej uzależniony jest od stopnia profesjonalizmu, jakim dysponują kobiety. Osoby, których wykształcenie daje większe możliwości wyboru rodzaju aktywności zawodowej, a także większą samodzielność działania, będą motywowane do podjęcia pracy nie tylko poprzez czynniki o charakterze instrumentalnym, ale także możliwością własnego rozwoju i niezależnością.

Bezrobocie wśród kobiet (według danych BAEL) w I kwartale 2006 r. w skali ogólnopolskiej wynosiło 16%, przy czym przed rokiem było na poziomie 20%. W województwie lubuskim od początku roku 2006 nastąpił spadek liczby bezrobotnych kobiet o ponad 7 tysięcy (z ok. 47 tysięcy do 40 tysięcy). Z danych powiatowych urzędów pracy wynika, że z roku na rok coraz mniej kobiet rejestruje się jako bezrobotne. Jest to wynik znaczącej poprawy na lubuskim rynku pracy. Na poprawę tę wpłynęło ustabilizowanie sytuacji gospodarczej, poprawa koniunktury, a także większe zainteresowanie samych Lubuszanek uczestnictwem w realizowanych przez służby zatrudnienia programach rynku pracy. Przybywa ofert pracy dla kobiet. Mimo to, Lubuszanekom nadal trudniej niż mężczyznom znaleźć zatrudnienie. Niemniej jednak udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych z roku na rok rośnie. Rola społeczna kobiety we współczesnych społeczeństwach stale ulega zmianie.

Region lubuski, dzięki swym walorom przyrodniczym, historycznym i gospodarczym jest atrakcyjnym obszarem w zachodniej Polsce. Przygraniczne położenie województwa stanowi z jednej strony o atrakcyjności regionu, z drugiej natomiast może być traktowane jako peryferyjne położenie, które grozi przejściem do pełnienia roli obszaru tranzytowego.

Lubuskie składa się z 12 powiatów, dwóch miast na prawach powiatu i 83 gmin, gdzie zamieszkuje 1 009,2 tys. mieszkańców, z czego 48,5% stanowią mężczyźni, zaś pozostałe 51,5% – kobiety. Osoby w wieku przedprodukcyjnym to 21,4% populacji całego regionu, osoby w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) to 65,1% ludności, a odsetek osób w wieku poprodukcyjnym wynosi 13,5%. Lubuskie, podobnie jak inne województwa zachodniej i północnej Polski, charakteryzuje się bardzo wysokim odsetkiem pracujących w sektorze publicznym. Jest to zjawisko niekorzystne, świadczące o stosunkowo słabym zaawansowaniu procesów prywatyzacji przedsiębiorstw i niskiej efektywności sektora usług publicznych. Sektor publiczny jest więc potencjalnym źródłem generującym powstanie nowej rzeszy bezrobotnych. W ciągu kilku ostatnich lat niewątpliwie najistotniejszym wydarzeniem,

które bezpośrednio wpłynęło na sytuację województwa było przystąpienie do Unii Europejskiej. Należy podkreślić, że dostosowanie województwa do wymogów funkcjonowania i konkurencji w ramach wspólnego rynku trwa już de facto od początku lat 90. Transformacja gospodarki i liberalizacja wymiany gospodarczej oznacza rosnącą presję konkurencyjną odczuwaną przez przedsiębiorców krajowych, co stopniowo modyfikuje warunki ramowe kształtowania się konkurencyjności gospodarki. Jednakże dopiero moment uzyskania członkostwa w Unii Europejskiej i jego bezpośrednie reperkusje będą rzeczywistym sprawdzianem zdolności regionu do funkcjonowania w konkurencyjnym otoczeniu gospodarczym. Przewartościowaniu ulegnie tradycyjny podział na rynki lokalne, regionalne i krajowe. Przystąpienie Polski do UE oznacza, że rynki te stają się częścią wspólnego rynku. Konkurencyjność oraz zdolności adaptacyjne polskich województw mają ogromne znaczenie dla ich długookresowego rozwoju. Wpłyną one na ostateczny bilans kosztów i korzyści wynikających z integracji.

Uczestnicy życia gospodarczego w województwie lubuskim powinni być świadomi, że poniosą koszty adaptacji do wymogów funkcjonowania na rynku unijnym oraz nakłady niezbędne dla poprawy konkurencyjności. Regionalne gospodarki muszą jednak przede wszystkim sobie poradzić same z niezbędnymi dostosowaniami, gdyż taka jest filozofia wolnego rynku. Państwo natomiast jest i będzie w stanie wspierać regiony, głównie w zakresie dostępu do informacji, redukcji ryzyka dla banków kredytujących działania modernizacyjne i adaptacyjne, dofinansowania wdrażania unijnych norm bezpieczeństwa produktów oraz certyfikatów jakości, a także wspierając system ulg i bodźców finansowych stosowanych wobec działalności innowacyjnej. Firmy działające w regionie już dzisiaj konfrontowane są z konkurencją ze strony przedsiębiorstw z krajów UE. Zatem, mimo pewnych zagrożeń należy stwierdzić, że województwo lubuskie posiada szereg atutów, które mogą zwiększyć jego atrakcyjność.

Poziom bezrobocie i jego społeczne skutki stanowią główny problem do rozwiązania w województwie lubuskim, szczególnie w kontekście procesów rynkowych, w wyniku których wiele lubuskich miast utraciło dotychczasową bazę ekonomiczną w postaci ośrodków przemysłowych bądź centrów wojskowych. W szczególnie trudnej sytuacji znalazły się miasta, których byt ekonomiczny opierał się na funkcjonowaniu kilku zakładów przemysłowych, zatrudniających większość mieszkańców (Nowa Sól, Krosno Odrzańskie, Świebodzin, Gubin, Żagań), gdzie restrukturyzacja dominującego przemysłu spowodowała wysokie bezrobocie strukturalne. Pod względem wysokości wskaźników bezrobocia lubuskie znajduje się w grupie trzech regionów o najwyższych rozmiarach tego zjawiska w skali kraju.

Współczynnik aktywności zawodowej, czyli udział mieszkańców aktywnych zawodowo w liczbie ludności województwa lubuskiego w wieku 15 lat i więcej w 2004 roku wyniósł 54,8%. Wśród mężczyzn współczynnik ten wynosił 62,9%, natomiast wśród kobiet 47,0%; najwyższy był wśród ludności w wieku 35–44 lat oraz wśród osób z wykształceniem wyższym. Na wsi współczynnik aktywności zawodowej wynosił 53,8%, w mieście zaś 55,3%.

Wskaźnik zatrudnienia, czyli udział pracujących w liczbie ludności województwa lubuskiego w wieku 15 lat wyniósł 48,3%. Wśród mężczyzn wskaźnik ten wynosił 48,3%, natomiast wśród kobiet 36,3%. Wskaźnik ten był najwyższy wśród ludności w wieku 35–44 lat oraz wśród osób z wykształceniem wyższym. Na wsi wskaźnik zatrudnienia wynosił 40,8%, w mieście zaś 42,7%.

Zmniejszający się udział kobiet w sferze zawodowej ma dwa źródła: jest wynikiem redukcji stanowisk pracy przez pracodawcę albo efektem świadomej (co nie oznacza – dobrowolnej) decyzji kobiet. Wydaje się, że w tym drugim przypadku zasadniczą rolę odgrywa problem prestiżu społecznego. Co prawda, rola gospodyni domowej nie ma najwyższych notowań w odbiorze społecznym, ale jest ona i tak wyższa aniżeli pozycja osoby bezrobotnej. Zakorzeniony w mentalności Polaków, osadzony w tradycji katolickiej stereotyp kobiety-matki sprawia, że podejmując decyzję o odejściu z pracy, jest ona o wiele bardziej godna szacunku aniżeli osoba, która za wszelką cenę próbuje utrzymać się w pracy, gdzie najczęściej jej pozycja jest co najmniej wątpliwa. Kariera zawodowa jest ważnym czynnikiem w życiu większości kobiet. Niejednokrotnie nadaje ona sens ich życiu. Jednocześnie kobieta determinowana biologicznie do macierzyństwa staje przed wyborem: macierzyństwo czy kariera zawodowa? Liczne badania dowodzą, że dla większości kobiet najważniejsze jest macierzyństwo i co z tym się wiąże – zadowolenie z życia rodzinnego. Jednocześnie inne badania pokazują, że status kobiet pracujących jest wyższy od statusu kobiet zajmujących się wyłącznie domem i dziećmi. Mimo to kobiety potrafią zrezygnować z kariery zawodowej na rzecz macierzyństwa i prowadzenia gospodarstwa domowego.

Decydując się na macierzyństwo kobieta napotyka wiele przeszkód w miejscu pracy. Po urodzeniu dziecka często uniemożliwia się jej powrót na to samo stanowisko, które obejmowała przed przejściem na urlop macierzyński. W Lubuskiem ponad 50% bezrobotnych kobiet nie przekroczyło 35. roku życia. Badania wskazują, iż najczęstszą przyczyną bezrobocia kobiet pomiędzy 25. a 35. rokiem życia jest bierność zawodowa, spowodowana wychowywaniem dzieci. Niewystarczająca jest też baza usług opiekuńczo-wychowawczych, co ma znaczący i niekorzystny wpływ na mobilność zawodową kobiet. W strategii lizbońskiej zaleca się, aby do 2010 r. stworzyć

warunki do objęcia opieką przedszkolną 90% dzieci. W Polsce natomiast liczba przedszkoli uległa znacznemu zmniejszeniu z blisko 27 tysięcy pod koniec lat 80. do ponad 8 tysięcy w 2000 r. W miastach ok. połowa dzieci objęta jest opieką przedszkolną, natomiast na wsi tylko 14% dzieci, podczas gdy przeciętna w Europie wynosi 80%.

Tymczasem przyrost naturalny w Polsce spada. Już za dziesięć lat będzie nas o ponad milion mniej, a w 2025 r. ludność Polski – przy obecnym przyroście (na przeciętną Polkę przypada dziś 1,3 dziecka) – zmniejszy się o trzy miliony. Dzieci i młodzież będą stanowić zaledwie 16% mieszkańców (obecnie 28 %), zaś osoby powyżej 65. roku życia – 30% (obecnie 14%). W roku 2030 niemal połowa Polaków będzie miała 50 lat i więcej (obecnie 36 lat). Obciążenia budżetu państwa na świadczenia emerytalne wzrosną dwukrotnie, co spowoduje krach finansów publicznych.

Życie społeczne obfituje w szereg norm i wartości, które w zderzeniu z nowoczesnością poddawane są najrozmaitszym próbom. Społeczeństwo polskie traktowane jest jako jeden z najlepszych przykładów społeczeństwa tradycyjnego. Utrzymujące się w województwie wyższe bezrobocie wśród kobiet niż mężczyzn spowodowane jest przez wiele czynników. Pracownicy są postrzegani jako mniej dyspozycyjni, bardziej obciążeni obowiązkami rodzinnymi. Stereotypowe postrzeganie ról zawodowych kobiet i mężczyzn utrudnia otrzymanie stanowiska innego niż tradycyjnie przypisywane kobietom. Wiele badań ukazuje, iż kobiety są niżej opłacane niż mężczyźni, częściej zatrudniane w niepełnym wymiarze godzin, zajmują niskie pozycje w swoich zawodach, pracują najczęściej w zawodach o niższym prestiżu. W ostatnich czasie wiele się zmieniło. Jeszcze w połowie lat 80. kobiety zarabiały przeciętnie o 25% mniej niż mężczyźni. Dziś jest to 14 % różnicy. Problemem jest jednak to, że największe rozbieżności w płacach występują wśród osób z wykształceniem zasadniczym i wyższym. Stanowiska robotnicze są wyraźnie zdominowane przez mężczyzn. Kobieta z wykształceniem zasadniczym może co najwyżej zajmować się sprzątnięciem. Wśród osób z wyższym wykształceniem różnice w płacach sięgają prawie 30%. Różnica w poziomie wynagrodzeń utrzymuje się w ciągu całej kariery zawodowej i we wszystkich grupach zawodowych. W przypadku kobiet długi staż pracy i doświadczenie zawodowe nie zawsze wpływają na podniesienie wysokości wynagrodzenia czy awans zawodowy.

Jedną z przyczyn niższych zarobków kobiet na rynku pracy są niższe płace w sfeminizowanych działach czy gałęziach gospodarki w porównaniu z działami „męskimi”. Inną jest – niższy udział kobiet na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla. Wydawałoby się, że szansę dla wzrostu aktywności zawodowej kobiet można by upatrywać w rozwoju nowocze-

snych technologii, gdzie najszybciej powstają nowe, dobrze płatne zawody o odpowiednim prestiżu społecznym. Zauważa się jednak przechodzenie do tych zawodów mężczyzn. A zawody mniej atrakcyjne, przynoszące niższe zarobki, feminizują się. W wielu przypadkach utrwała się podział płci zakorzeniony w świadomości społeczeństwa, który warunkuje poziom zarobków oraz status społeczny. Powstawanie nowych zawodów wcale nie osłabia segregacji płci i nie powoduje zatrzymania zjawiska feminizacji na rynku pracy. Faktem jest, że stanowią one poważny odsetek ogółu zatrudnionych w większości gałęzi przemysłu. Rozwój gospodarki rynkowej jest już niemożliwy bez udziału kobiet. Powodowane są one przez szereg czynników, do których należy m.in. zakorzeniony od wieków stereotyp kobiety-gospodyni domowej oraz brak solidarności wśród kobiet na płaszczyźnie zawodowej. Zmiana świadomości społecznej dotyczącej postrzegania kobiety jako osoby robiącej karierę zawodową, odnoszącej sukces wymaga jeszcze wielu lat. Wiąże się to ze zmianą sposobu socjalizacji dzieci, ich edukacji, jak również zmianą postrzegania kobiety w świecie dotąd zarezerwowanym tylko dla mężczyzn. Mężczyzna, otrzymując za swoją pracę wyższe wynagrodzenie, staje się w ten sposób automatycznie pierwszoplanowym żywicielem rodziny. W konsekwencji pozycja mężczyzny w rodzinie ulega zwiększeniu, uprawniając niejako do większego wypoczynku po pracy; kobieta swą pracą domową rekompensuje niższe dochody. Praca domowa jako nie przechodząca przez rynek, a więc jakby „nieproduktywna”, bo nie przynosząca wymiernego dochodu, ciągle jest nisko szacowana.

Problem braku równouprawnienia wydaje się o tyle istotny, że podnoszony jest już nie tylko przez organizacje i instytucje kobiece, ale także przez polityków, prawników, psychologów, socjologów, a także ekonomistów. Ci ostatni przeprowadzają analizy ekonomiczne tego zjawiska, wychodząc z założenia, że „skoro dyskryminacja istnieje, to znaczy, że musi być na nią rynek, czyli z jednej strony popyt, a z drugiej podaż”.

Ale czy kryterium płci jest na tyle ostre i czytelne, by obligatoryjnie i jednostronnie zaliczyć kobiety do „przegranych”, a mężczyzn do „wygranych” na drodze przemian gospodarczo-społecznych w naszym kraju? Możemy jedynie stwierdzić, iż droga jednostki w budowaniu własnej kariery zawodowej jest w przypadku kobiet i trudniejsza, i dłuższa. Kobieta tak samo jak mężczyzna kryje w sobie potencjał, który udowadniają kobiety sukcesu. Statystyki ukazują kobiety jako kategorię lepiej wykształconych i posiadających kwalifikacje do obejmowania wysokich stanowisk. Według struktury wykształcenia bezrobotnych Lubuszanek, 4,4% spośród nich posiada wykształcenie wyższe, 33,8% wykształcenie średnie i policealne, 30,4% wykształcenie zasadnicze zawodowe, zaś 31,4% wykształcenie gimnazjalne

i poniżej. Dostęp kobiet do wykształcenia jest sprawą bardzo ważną, gdyż stwarza im większe możliwości znalezienia pracy. Mimo iż w regionach możliwości kształcenia są takie same dla dziewcząt, jak i dla chłopców, istnieje zawodowa segregacja i różnicowanie między mężczyznami a kobietami w zakresie wynagrodzeń. Ważne jest więc, aby kobiety miały taki sam dostęp jak mężczyźni do programów szkolenia zawodowego i kursów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach lub na zewnątrz, aby mogła wzrosnąć ich wydajność i dostęp do lepiej wynagradzanego zatrudnienia. Wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej pojawiły się możliwości finansowego wsparcia działań z zakresu rozwoju zasobów ludzkich. Dofinansowaniem zostały objęte także projekty służące wspieraniu równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Fundusze powinny przyczyniać się do poprawy dostępu do zatrudnienia, do wzrostu uczestnictwa i zwiększenia liczby zatrudnionych kobiet, a także do wspierania realizacji celów dotyczących struktur opieki nad dziećmi oraz rozwoju innych struktur opiekuńczych oraz do ułatwiania dostępu do nich. Fundusze powinny również wspierać zakładanie przedsiębiorstw przez kobiety, w tym poprzez usługi dla przedsiębiorstw i dostęp do finansowania.

O zwiększonej aktywności kobiet na rynku pracy świadczy nie tylko ich gotowość do doskonalenia zawodowego, elastyczne podejście do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, lecz również podejmowanie własnej działalności gospodarczej. W br. wśród bezrobotnych, którzy uzyskali dotacje na podjęcie działalności gospodarczej, ok. 50% stanowiły Lubuszanek. Trzeba zaznaczyć, że kobiety dominują wśród uczestników prawie wszystkich programów oferowanych przez powiatowe urzędy pracy naszego województwa. Największy udział bezrobotnych kobiet w ofertach programowych urzędów pracy odnotowujemy w klubach pracy, szkoleniach, przekwalifikowaniach zawodowych i pracach interwencyjnych. Szczyt aktywności zawodowej kobiet przypada na wiek 34-44 lata, gdy najbardziej aktywni mężczyźni są młodszy.

Co w tej sytuacji pozostaje kobietom, które chcą lub muszą pracować? Jedyną alternatywą staje się samozatrudnienie w stworzonej przez siebie firmie. Wśród kobiet-samodzielnych przedsiębiorców przeważała jedna motywacja założenia firmy. Była to świadomość ograniczeń stawianych przez nieżyczliwy kobietom rynek pracy i lata doświadczeń, które legły u podstaw tej świadomości. Po przekroczeniu magicznego wieku trzydziestu pięciu lat wiedzą one, że nie mają już po co szukać pracy. Brak perspektyw, a nie jakieś szczególne predyspozycje lub pragnienie „zbijania kokosów” był przyczyną powstania wielu small biznesów.

Według badań dr Ewy Lisowskiej, po roku 1989 liczba firm prowadzonych lub zarządzanych przez kobiety wzrosła trzykrotnie, gdy tymczasem liczba firm prowadzonych przez mężczyzn wzrosła tylko dwukrotnie. W branżach typowo męskich kobiece firmy stanowią 18% wszystkich podmiotów. Kobiety na wsiach inwestują głównie w agroturystykę, posiadają piekarnie lub zajmują się wyrobem przedmiotów tradycyjnych, w mieście natomiast zajmują kierownicze stanowiska w sferze bankowości, doradztwie personalnym, marketingu, reklamie. Na średnim szczeblu zarządzania stanowiska kierownicze obejmuje około 30% kobiet, na najwyższym tylko 2%. „Szklany sufit w dużych polskich firmach jest wyjątkowo szczelny” – twierdzi dr Ewa Lisowska. Dyskryminacja kobiet w życiu publicznym i zawodowym jest często zakamuflowana, trudno uchwytne są jej konkretne przykłady. Nie wynika bowiem ona z przyczyn formalnych, np. określonych przepisów czy zarządzeń. Jej źródła należy poszukiwać w kulturze, a także w mentalności kobiet i mężczyzn, zazwyczaj obejmującej takie same bądź wspierające się założenia i przekonania. To one określają cechy kobiet i cechy mężczyzn, ich powinności i wzajemne relacje. Jako wszechobecne są w dużej mierze niewidoczne i tym samym niewidoczne. Dlatego też trafne wydaje się określanie przeszkód w uzyskiwaniu awansu przez kobiety mianem „szklanego sufitu”. Jest to określenie barier, na które natrafiają kobiety przesuując się w górę hierarchii organizacyjnej. Istniejący realnie, składa się z elementów bardzo wrośniętych w naszą kulturę, a tym samym przezroczystych.

Prawo broniące równości szans kobiet istnieje, ale brak jest skuteczności w jego stosowaniu. Tak najkrócej można określić sytuację na polskim rynku pracy. Nasze prawo jest już dostosowane do wymogów Unii Europejskiej. Mamy specjalny rozdział w kodeksie pracy dotyczący równego traktowania w zatrudnieniu, który zawiera m.in. definicję dyskryminacji. Kodeks przewiduje również kary w przypadku, gdy pracodawca dopuści się dyskryminacji. Mamy prawo, ale praktyka za nim nie nadąża. Polski Kodeks Pracy ogranicza negatywne skutki, jakich nie może zastosować pracodawca co do osoby korzystającej z uprawnień wynikających z zasady równego wynagrodzenia, do gwarancji ciągłości zatrudnienia. Nie wspomina się jednak o innych negatywnych skutkach, które mogłyby być wobec pracownika zastosowane. Tym samym takie rozwiązanie należy uznać za niewystarczające. Praktyka stosowania prawa pracy w Polsce wskazuje w sposób nie budzący wątpliwości, że pracownicy nie mają poczucia zagwarantowania im ich praw. Biorąc pod uwagę liczne przypadki łamania zasady równego wynagrodzenia bez względu na płeć (mające miejsce w całej Unii Europejskiej), obawy te są w pełni uzasadnione. Dlatego niezwykle istotnym jest, aby możliwie duża liczba dyskryminowanych pracowników korzystała z przysługującego

im prawa do odszkodowania, co pozwoli w niedługim czasie ukształtować jednolite orzecznictwo, a tym samym dać odpowiednią gwarancję ich praw.

Współczesna kobieta jest rozdarta między tradycyjnymi wzorami kobiecości a wyzwaniem współczesnego rynku pracy. Kobieta ma być jednocześnie kochającą matką i żoną oraz ambitną i asertywną pracownicą. Kobiety podjęły to wyzwanie, ale nie można ich pozostawić samym sobie. Potrzebują wsparcia państwa, organizacji pozarządowych i najbliższej rodziny.

Literatura

- BADANIE Aktywności Ekonomicznej Ludności IV kwartał 2005 (BAEL), Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- GOLINOWSKA S. I INNI, RED. (2004), Praca z perspektywy płci, [w:] W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2004, Wyd. UNDP, Warszawa.
- KLIMANOWSKA J. (2006), Dlaczego kobietom trudniej?, Biuletyn Informacyjny WUP w Zielonej Górze, nr 4.
- KRUG B. (2003), Dyskryminacja kobiet: perspektywa neoinstytucjonalna, [w:] *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Gdańsk.
- KURZYNOWSKI A., RED. (2001), *Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych kobiet*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- LESZKOWICZ-BACZYŃSKA Ź. (2002), *Między domem a pracą, [w:] Przemiany orientacji życiowych kobiet zamężnych*, red. A. Wachowiak, Warszawa.
- LISOWSKA E. (1996), *Kobiety przedsiębiorcy, motywacje i bariery*, *Polityka społeczna* nr 8.
- STRATEGIA Rozwoju Województwa Lubuskiego, Aktualizacja z horyzontem czasowym do roku 2020, Zielona Góra grudzień 2005.
- WACHOWIAK A., *Kobieta – stosunek do transformacji a życie codzienne. Czy wzrost opcji?*, [w:] *Przemiany orientacji życiowych kobiet zamężnych*, red. A. Wachowiak, Warszawa.
- ZIELIŃSKA G., *Bezrobocie kobiet w Polsce*, *Ośka* 1992, nr 2.

Monika Rutkowska

**DIAGNOSIS OF THE POSITION OF WOMEN
IN THE LUBUSKIE JOB MARKET**

Abstract

Work gives women the chance of being active in professional and public life. Quite often women take up a job in order to enlarge the home budget. However, it is still more difficult for them to find a job, that is why the number of unemployed women is constantly growing. At the same time the woman, biologically conditioned for maternity, is obliged to make a choice between motherhood and professional career. When she decides on the former, she meets many obstacles at the workplace. A number of researches have shown that women are paid considerably less than men and, what is more, they are more often employed on a part-time basis, occupy low positions in their professions and usually have low-prestige jobs. A law preserving the rights of women does exist, but it lacks effectiveness in being executed.