

Kobiety na pomorskim rynku pracy – wybrane aspekty

RAPORT

FORUM KOBIET – DPG BREMEN 9-11.2017

Raport problemowy został przygotowany na Forum Kobiet w Breme 8-11.03.2017 na zlecenie Wydziału Rozwoju Społecznego w Gdańsku.

Copyright © Wydział Rozwoju Społecznego Urzędu Miasta Gdańsk 2017
All rights reserved

Opracowanie przygotowane przez:
Stowarzyszenie WAGA, dr Barbara Kijewska



Aktywność ekonomiczna kobiet w świetle regulacji unijnych i krajowych	4
Sytuacja demograficzna kobiet w woj. pomorskim.....	7
Zatrudnienie	9
Aktywność zawodowa wśród kobiet	9
Sfeminizowane zawody	12
Bezrobocie	13
Zróżnicowanie płacowe	14
Kobiety w zarządach dużych firm	17
Aktywność zawodowa z perspektywy feministycznej.....	20

Kobiety mają w swoich społecznościach znacznie mniejsze od mężczyzn szanse dostępu do stanowiska dających władzę nad strukturami gospodarczymi. Prawie wszędzie na świecie kobiety praktycznie albo nie uczestniczą albo uczestniczą w niewielkim stopniu w podejmowaniu decyzji ekonomicznych, w szczególności kształtowaniu polityki finansowej, monetarnej, handlowej, podatkowej i płacowej. Skoro zaś polityka ta stwarza ramy, w których kobiety i mężczyźni podejmują swoje indywidualne decyzje, między innymi w kwestii dzielenia czasu pomiędzy pracą opłacaną i nieopłacaną, więc aktualny poziom rozwoju struktur i strategii gospodarczych ma bezpośredni wpływ na dostęp kobiet i mężczyzn do ekonomicznych zasobów, na ich ekonomiczną siłę i w konsekwencji na stopień równości między kobietami i mężczyznami w wymiarze indywidualnym, rodzinnym i w skali całego społeczeństwa.

Platforma pekińska, pkt 150

Aktywność ekonomiczna kobiet w świetle regulacji unijnych i krajowych

Problematyka równych szans kobiet i mężczyzn w sferze działalności ekonomicznej i zabezpieczeń społecznych jest obecna w polityce unijnej od chwili powstania Wspólnoty Europejskiej. Traktat Rzymski z 1957 roku ustanowił, że: *Każde Państwo Członkowskie w pierwszym etapie gwarantuje wdrożenie, zaś w późniejszym czasie stosowanie zasady równości wynagrodzeń obejmujących pracowników płci męskiej oraz żeńskiej, którzy wykonują taką samą pracę*¹. Przegląd prawodawstwa unijnego pokazuje, że szczególną uwagę obdarzono kwestie zatrudnienia, warunków pracy i zabezpieczeń społecznych. Ilustruje to liczba procedur prawodawczych, wśród których najistotniejsze stanowią:

- Dyrektywa Rady UE 86/378/EWG z 24 lipca 1986 roku w sprawie realizacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w ramach zawodowych systemów zabezpieczenia społecznego;
- Dyrektywa Rady 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 roku w kwestii stosowania reguły równego traktowania przedstawicieli obu płci pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, a także w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i ochrony macierzyństwa;
- Dyrektywa Rady 96/34/EC z 3 czerwca 1996 roku w kwestii porozumienia ramowego w temacie urlopu rodzicielskiego, które zawarły UNICE, CEEP i ETUC, i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią;
- Deklaracja Rady 92/C 27/01 z 19 grudnia 1991 roku odnosząca się do realizacji Zalecenia Komisji w kwestii ochrony godności kobiet i mężczyzn w pracy, obejmująca kodeks postępowania dotyczący eliminowania zjawiska molestowania seksualnego w zakładzie pracy;

¹ art. 119 Traktatu akcesyjnego Polski do Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90 poz. 864)

- Dyrektywa Rady 92/85/EWG z 19 października 1992 roku w kwestii wprowadzenia środków mających na celu poprawę zdrowia oraz bezpieczeństwa pracy kobiet pracujących będących w ciąży, połogu oraz karmiących piersią (dziesiąta szczegółowa dyrektywa, na podstawie art. 16. ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG);
- Dyrektywa Rady 97/80/WE z 15 grudnia 1997 roku w kwestii ciężaru dowodu w sprawach odnoszących się do dyskryminacji płci²;
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 roku określająca ogólne ramy równego traktowania, jeżeli chodzi o zatrudnienie oraz życie zawodowe;
- Dyrektywa 2004/113/WE z 13 grudnia 2004 r., na mocy której wprowadzono zasadę równego traktowania obu płci w obrębie dostępu do towarów i usług, a także dostarczania towarów i usług itp.

Od 2006 roku dokumentem unijnym odnoszącym się do równości kobiet i mężczyzn w życiu ekonomicznym jest dyrektywa 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r.³ w **sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans a także równego traktowania obu płci w obszarze zatrudnienia i pracy**. W tej dyrektywie zawarto definicję napastowania i molestowania seksualnego; dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, stanowi ona także motywację dla pracodawców do podejmowania działań profilaktycznych mających na celu zwalczanie molestowania seksualnego, zwiększa sankcje za dyskryminację oraz przewiduje stworzenie w państwach członkowskich organów, które będą odpowiedzialne za propagowanie równego traktowania przedstawicieli obu płci⁴. Potwierdzeniem dostosowywania regulacji odnośnie pojmowania równości płci względem potrzeb społeczno-ekonomicznych jest Europejski pakt na rzecz równości płci (2011-2020)⁵, określający trzy podstawowe cele polityki równościowej UE, w tym dwa odnośnie życia ekonomicznego stanowiące, że:

- 1) zniwelowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zatrudnienia i ochrony socjalnej, w tym zjawiska różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, tak by zrealizować cele strategii "Europa 2020", zwłaszcza w trzech dziedzinach o wielkim znaczeniu dla równości płci, tj. w dziedzinie zatrudnienia, kształcenia i propagowania włączenia społecznego, w szczególności przez ograniczanie ubóstwa, tym samym przyczyniając się do potencjału rozwoju europejskiej siły roboczej;
- 2) wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wśród kobiet i mężczyzn w trakcie całego życia, tak by zwiększać równość płci i udział kobiet w rynku pracy i przyczyniać się do sprostania wyzwaniom demograficznym;

W Polsce zapisy o równych prawach kobiet i mężczyzn w życiu ekonomicznym zawiera art. 33 Konstytucji RP⁶ w rozdziale „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”. Artykuł stanowi, że: polscy obywatele obu płci mają równe prawa, jeżeli chodzi o życie rodzinne,

² 13 lipca 1998 r. rozszerzona na Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej

³ DYREKTYWA 2006/54/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

⁴ Równouprawnienie kobiet i mężczyzn [w:]

http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/pl/displayFtu.html?ftuid=FTU_5.10.8.html

⁵ EUROPEJSKI PAKT NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI 2011-2020, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525(01))

⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz.U. nr 78, poz. 483)

polityczne, społeczne i gospodarcze. Kobietom i mężczyznom w szczególności przysługuje równe prawo w kwestii kształcenia, zatrudnienia oraz awansów zawodowych. Powinni oni być, bez względu na płeć, równo wynagradzani za taką samą pracę, posiadać takie same zabezpieczenia społeczne oraz mieć równe prawo do zajmowania stanowisk czy pełnienia funkcji, a także uzyskiwania godności publicznych oraz odznaczeń⁷. Regulacje, które przeciwdziałają dyskryminacji ze względu na płeć, zawarto również w przepisach poszczególnych kodeksów, szczególnie Kodeksie pracy⁸ (KP). W 2004r. rozdział 2a KP rozszerzono o generalną zasadę równego traktowania i miało to zastosowanie nie tylko z uwagi na płeć, ale też zgodnie z wytycznymi wymienionymi przez Unię Europejską. Nowy rozdział sprecyzował zasady podane powyżej, obligując do równego traktowania na każdym etapie zatrudnienia – poczynając od nawiązania stosunku pracy, przez jego trwanie, aż do rozwiązania go. Ponadto KP reguluje kwestie urlopów macierzyńskich, wychowawczych, jak też obejmuje specjalną ochroną kobiety w ciąży, chociaż często przepisy te ulegały zmianom. Kodeks pracy ponadto zamieszcza regulacje odnoszące się do urlopu ojcowskiego, a także wykorzystania przez mężczyzn urlopu wychowawczego⁹.

Należy pochylić się również nad przepisem KP dotyczącym prac wzbronionych (przepis art. 176 KP). Pracodawca nie ma prawa zatrudniać kobiet do prac związanych z noszeniem ciężarów, a także przy obsłudze urządzeń wymagających sporej siły fizycznej, pracy pod ziemią oraz na wysokościach. Przepis ten ma odniesienie do wszystkich kobiet. Regulacja ta, pomimo że jest sprzeczna z duchem wyżej wymienionych dokumentów unijnych, w rozumieniu polskiego prawa nie ma dyskryminującego charakteru, została ona wprowadzona wyłącznie celem ochrony zdrowia kobiet¹⁰.

W trakcie modyfikacji zapisów KP wprowadzono nowy rozdział Kodeksu pracy strzegący równego traktowania kobiet i mężczyzn, co jest konsekwencją dostosowania polskiego prawa do wymogów Unii Europejskiej. Mowa tu zwłaszcza o dyrektywach równościowych, w tym dyrektywie nr 97.80 (EC) z dnia 15 grudnia 1997 roku w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji związanych z płcią¹¹.

Zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy dotyczy też ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku. Na zakaz dyskryminacji składają się procesy pośrednictwa pracy w odniesieniu do pracowników, osób poszukujących pracy i bezrobotnych. W myśl tej ustawy, wszelkie informacje o wolnych miejscach pracy bądź szkoleniach zawodowych nie mogą nieść treści dyskryminujących, pod karą grzywny dla

⁷ art. 33 Konstytucji RP

⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2015 poz. 1220 z późn.zm)

⁹ E. Szymanik, Równość płci. Aspekty historyczno-społeczne i prawne, *Seminare* 2013/4, s. 92

¹⁰ Por. Kodeks Pracy, Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z dn. 01. 01.1975 r

¹¹ A. Pyszkowska, Regulacje prawne dotyczące pracy kobiet i mężczyzn a nierówności społeczne, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy* 2004/4, s. 400

pracodawców lub agencji pośrednictwa pracy niestosujących się do zasady równego traktowania¹².

W podsumowaniu należy stwierdzić, że problematyka aktywności ekonomicznej kobiet stanowi ważny przedmiot zainteresowania instytucji unijnych i państwowych, głównie z uwagi na brak symetrii między kobietami i mężczyznami w kwestii:

- 1) zatrudnienia,
- 2) wynagrodzenia i
- 3) dostępu do stanowisk na szczeblu kierowniczym.

Trwała obecność tych różnic, mimo istniejących regulacji prawnych traktowana jest jako element dyskryminacji ekonomicznej kobiet. W badaniu dyskryminacji ekonomicznej kobiet analizie poddawany jest również podział pracy między członków rodziny, wpływ decyzji o potomstwie na kontynuowanie kariery zawodowej, a także zapewnienie odpowiedniej ilości placówek całodziennej opieki nad dzieckiem i osobami zależnymi.

Należy zauważyć, że wyrównanie udziału kobiet w rynku pracy stanowi również element koncepcji rozwoju gospodarczego dla Europy. Strategia Europa 2020 zakłada zrównanie zatrudnienia kobiet i mężczyzn do poziomu 75% dla wszystkich 28 państw. W 2015 roku średnio dla UE zatrudnienie kobiet było na poziomie 64,3% a mężczyzn 75,9%¹³. Dla Polski wskazania odpowiednio 60,9% zatrudnienie kobiet i 74,7% zatrudnienie mężczyzn. Polska przyjęła, że do 2020 osiągnie wskaźnik zatrudnienia na poziomie 71%. Oznacza to, że niezbędne będą działania promujące aktywność zawodową właśnie kobiet. Stąd istotne jest rozpoznanie barier.

Sytuacja demograficzna kobiet w woj. pomorskim

Województwo pomorskie w roku 2016 miało 2 307 710 mieszkańców, z czego 51,3% stanowiły kobiety ze średnią wieku 41,2 (mężczyźni 38,3 lat). Współczynnik feminizacji określający ile kobiet przypada na 100 mężczyzn dla województwa pomorskiego jest na poziomie 105, w tym w miastach 109, a na wsi 98. Najsilniej sfeminizowany jest Sopot (116), Słupsk (112), Gdynia i Gdańsk (111). Stała przewaga liczebna kobiet utrzymuje się w przekroju terytorialnym regionu (powiaty) i narasta z wiekiem, szczególnie w miastach. W młodszych grupach wieku jest więcej mężczyzn, różnica maleje przy przechodzeniu do

¹² J. Tomaszewska, Dyskryminacja ze względu na płeć [w:] Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przewyższanie, Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jako część projektu „Przewyższanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce” realizowanego w ramach Programu dot. Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci 2001 – 2006, Warszawa 2004, s. 42-43

¹³ Eurostat, Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU above 70% in 2015, dostęp: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7240293/3-26042016-AP-EN.pdf/2be72dc1-dcbd-4beb-bad2-42c3ab792e62>

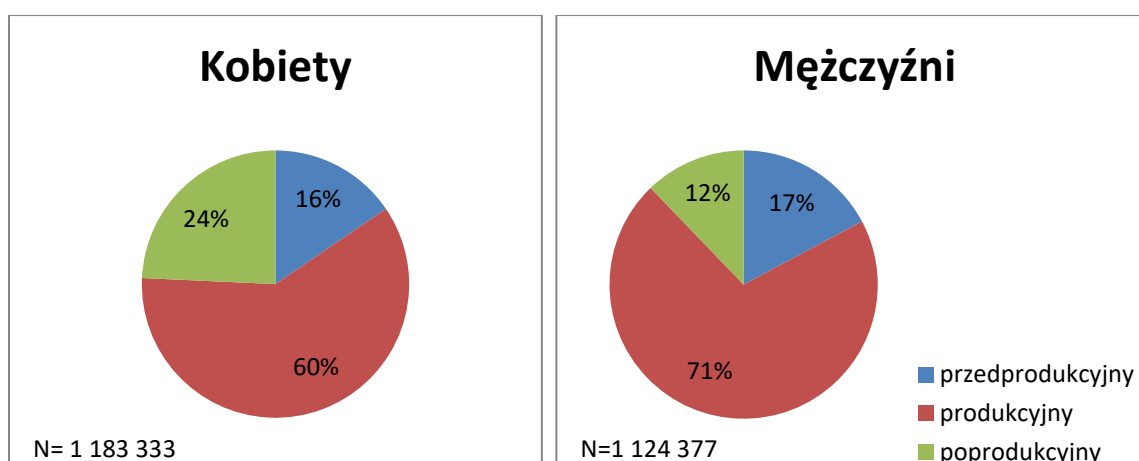
kolejnych grup wieku, zaś po przekroczeniu 65 r. życia występuje przewaga liczebna kobiet (tab. 1).

TABELA 1 LICZBA LUDNOŚCI W POWIATACH WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO W 2016 R. Z UWZGLĘDNIENIEM SYTUACJI Kobiet

Powiat	w wieku do 14l.			w wieku 15-64l.			w wieku 65 i w.l.		
	ogółem	kobiety	%	ogółem	kobiety	%	ogółem	kobiety	%
	[osoba]	[osoba]		[osoba]	[osoba]		[osoba]	[osoba]	
Powiat gdański	24 304	11 902	49	70 052	33 551	48	15 038	10 090	67
Powiat kartuski	32 918	16 012	49	79 354	37 481	47	16 653	10 906	65
Powiat nowodworski	6 849	3 370	49	23 260	10 650	46	6 045	4 227	70
Powiat pucki	18 155	8 886	49	52 424	24 643	47	12 501	8 356	67
Powiat wejherowski	47 051	22 741	48	131 459	62 287	47	30 897	20 638	67
Powiat bytowski	16 481	8 000	49	49 889	23 203	47	12 410	8 336	67
Powiat lęborski	13 121	6 339	48	41 779	19 485	47	11 287	7 737	69
Powiat słupski	19 226	9 410	49	63 258	28 931	46	15 656	10 716	68
Powiat m.Słupsk	14 694	7 148	49	56 897	27 122	48	20 905	14 548	70
Powiat kwidzyński	17 155	8 334	49	53 192	24 628	46	13 117	9 052	69
Powiat malborski	12 053	5 871	49	40 745	18 999	47	11 513	7 982	69
Powiat starogardzki	26 632	13 068	49	80 336	37 563	47	20 321	13 983	69
Powiat tczewski	23 280	11 242	48	72 505	33 948	47	19 825	13 495	68
Powiat sztumski	8 500	4 142	49	27 264	12 560	46	6 613	4 586	69
Powiat m.Gdańsk	75 649	36 695	49	281 839	135 719	48	104 761	70 934	68
Powiat m.Gdynia	39 720	19 413	49	149 112	71 627	48	58 646	39 313	67
Powiat m.Sopot	4 510	2 203	49	21 904	10 450	48	10 817	7 316	68
Powiat chojnicki	20 430	9 933	49	60 163	28 095	47	16 034	10 926	68
Powiat człuchowski	10 958	5 396	49	36 374	16 855	46	9 555	6 503	68
Powiat kościerski	16 106	7 854	49	44 408	20 593	46	11 110	7 340	66

Źródło: BDL, Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku, 2015

WYKRES 1 WIEK EKONOMICZNY KOBIEI I MĘŻCZYŹN W WOJ. POMORSKIM



Źródło: j.w.

Kobiety stanowią większość osób w wieku poprodukcyjnym we wszystkich powiatach województwa pomorskiego. Udział kobiet w ogóle osób w ekonomicznej grupie wieku w

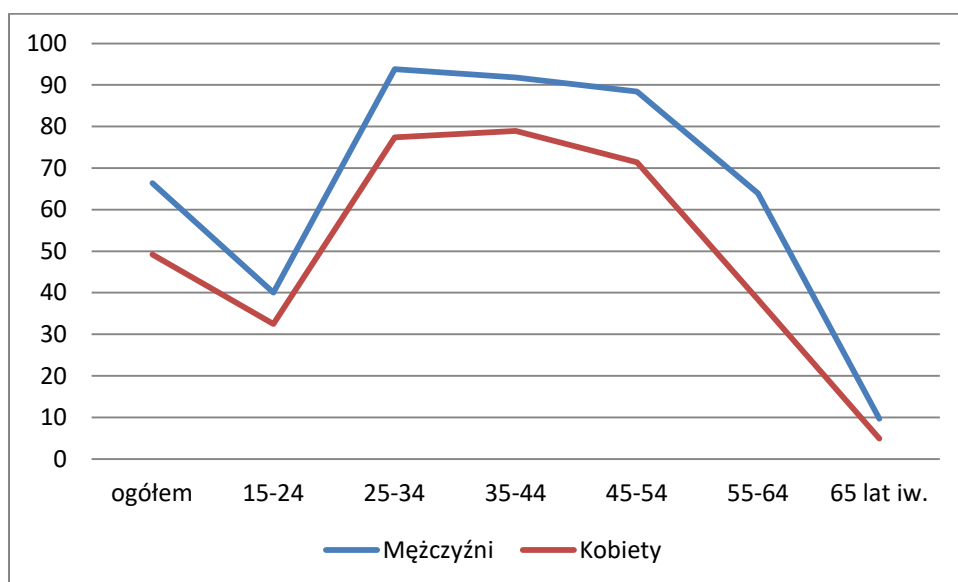
skali regionu wynosi 68%. Powodem różnic w proporcji kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach wieku ludności, tak dla województwa jak i całego kraju, są różnice umieralności według płci. Kobiety żyją dłużej, w pomorskim przeciętnie żyją dłużej od mężczyzn o 7 lat (K-81,5; M-74,4)¹⁴.

Zatrudnienie

Aktywność zawodowa wśród kobiet

Współczynnik aktywności zawodowej to wyrażony w procentach udział osób pracujących i poszukujących pracy (zarejestrowanych bezrobotnych) wśród ogółu osób w wieku 15 i więcej lat. W dostępnych statystykach (GUS, Eurostat) mierzony jest na podstawie reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Analizując aktywność zawodową zauważa się **feminizację bierności zawodowej**. Jest to charakterystyczne nie tylko dla polskiej gospodarki, lecz w Polsce jest ona wyraźniejsza niż w wielu innych krajach. W Polsce około połowy kobiet powyżej 15 roku życia jest biernych zawodowo i jest to o kilkanaście procent więcej niż w krajach UE. Wyższa bierność zawodowa kobiet w Polsce wynika z kilku przyczyn. Kobiety obecnie przechodzą szybciej na emeryturę niż w wielu innych krajach, wiek emerytalny osiągają szybciej niż mężczyźni, a także dłużej żyją niż mężczyźni. Kobiety także częściej niż mężczyźni dłużej kontynuują naukę. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni podejmują obowiązki związane z założeniem rodziny i prowadzeniem domu.

WYKRES 2 WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WG PŁCI I WIEKU W WOJ. POMORSKIM (IV KWARTAŁ 2015R.)

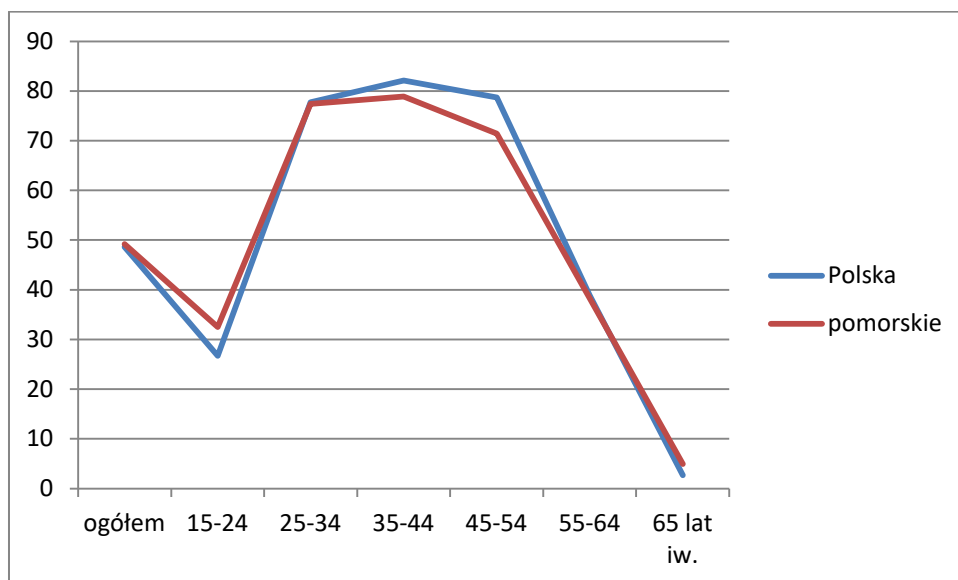


Źródło: Bank Danych Lokalnych, 2016, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>. Dane o aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej opracowano na podstawie reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonego w cyklu kwartalnym za IV kwartał 2015r. Dane

¹⁴ GUS, Trwanie życia w Polsce, 2014

nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

WYKRES 3 WSPÓLCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ Kobiet DLA POLSKI I WOJ. POMORSKIEGO



Źródło: jw.

Należy nadmienić, iż obserwuje się powolny wzrost aktywności zawodowej kobiet wynikający z poprawy sytuacji gospodarczej w kraju, przejawiającej się m.in. w spadkiem stopy bezrobocia ale też zmianą modelu priorytetów. Posiadanie rodziny i dzieci nadal jest najważniejszą wartością¹⁵, jednak Polki w pierwszej kolejności myślą o pracy, o osiągnięciu stabilnej sytuacji zawodowej i materialnej, natomiast założenie rodziny i posiadanie dzieci odkładają na okres późniejszy (w Polsce 80% dzieci rodzi się w związkach małżeńskich). Od lat spada współczynnik dzietności¹⁶ Polek, w 1980 r. wynosił 2,276 (na wsi 2,908, a w miastach 1,928). W 2000 r. współczynnik ten wynosił odpowiednio 1,367 (na wsi 1,652, w miastach 1,201). Według ostatnich danych GUS za 2014r.¹⁷ współczynnik dzietności w Polsce wyniósł średnio 1,290 (na wsi 1,390, w miastach 1,217). Pomorskie na tle kraju ma najwyższy współczynnik dzietności stanowiący 1,34.

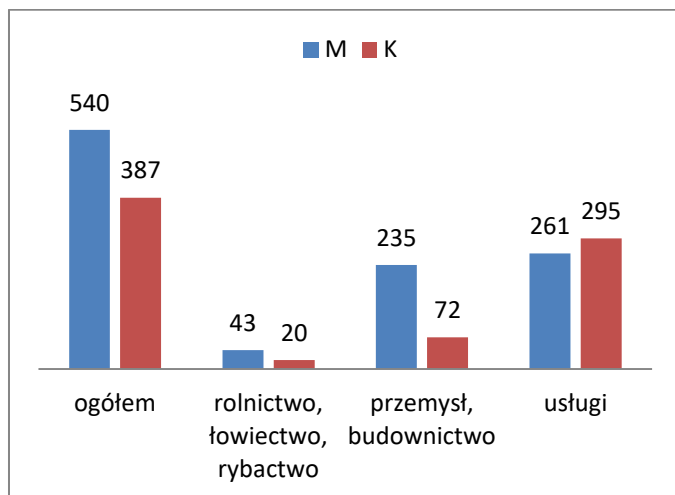
¹⁵ Czapiński J., Panek T., Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków, 2015, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf

¹⁶ Współczynnik dzietności określa liczbę urodzonych dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym (15-49 lat)

¹⁷ GUS: Małżeństwa oraz dzietność w Polsce, 2016,

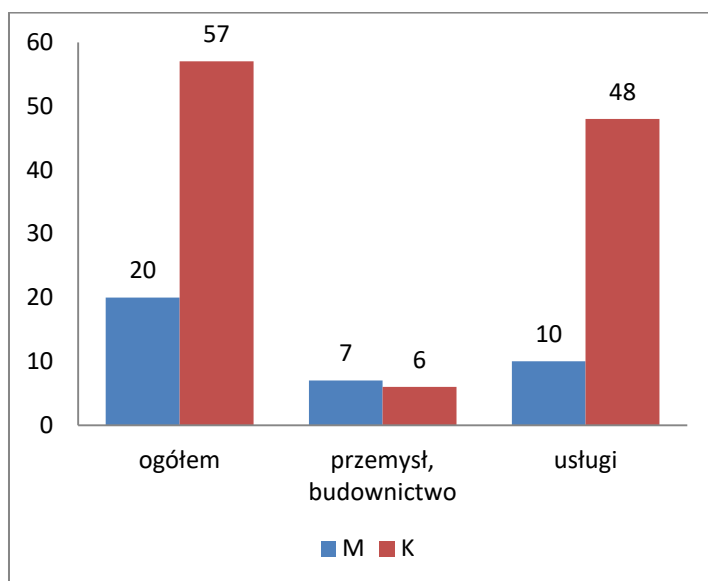
Wskaźnik zatrudnienia to procentowy udział osób mających pracę wśród ogółu osób w wieku 15 i więcej lat.

WYKRES 4 WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA W SEKCJI PKD W WYMIARZE PEŁNYM W WOJ. POMORSKIM (W TYS.)



Źródło: Bank Danych Lokalnych, 2016

WYKRES 5 WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA W SEKCJI PKD W WYMIARZE NIEPEŁNYM W WOJ. POMORSKIM (W TYS.)



Źródło: Bank Danych Lokalnych, 2016

Aktywność zawodowa kobiet jest ściśle powiązana z podziałem pracy i obowiązków rodzinnych. Kobiety posiadające dzieci pracują mniej godzin i spędzają więcej czasu w domu realizując obowiązki opiekuńcze. Kobiety też częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu

pracy, gdzie różnica w wynagrodzeniu wynosi ponad 37%¹⁸. Długoterminowe usługi opiekuńcze są wciąż słabo rozwinięte w Polsce zwłaszcza wobec dzieci do 3 roku życia i osób dorosłych. W związku z tym, obecny system umacnia rolę kobiet jako głównych opiekunów dla dzieci i osób w podeszłym wieku. Komisja Europejska szacuje, że różnica w aktywności zawodowej kobiet kosztuje 325 mld euro rocznie, czyli 2,5% PKB UE i bez dodatkowych działań, wskaźnik zatrudnienia kobiet w 2060 roku będzie na poziomie 71,2%. W większości krajów, udział kobiet w rynku pracy pozostaje poniżej swojego potencjału z powodu braku możliwości zrównoważenia pracy i obowiązków rodzinnych, w tym braku przystępnej instytucjonalnej opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, braku elastycznych form zatrudnienia oraz zachęt dla mężczyzn do podjęcia większej odpowiedzialności w obszarze życia rodzinnego. Kobiety po urodzeniu dzieci wypadają z rynku pracy, podejmują pracę w niepełnym wymiarze lub wracają do pracy na stanowiska poniżej poziom ich kwalifikacji. Niższe zarobki kobiet (średnio dla UE o 16%, Polska 18%), większy udział w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz większe przerwy z tytułu opieki nad dziećmi przyczyniają się do wzrostu ryzyka ubóstwa i wykluczenia społecznego kobiet, szczególnie na starość. Obecnie kobiety mają niższe emerytury od mężczyzn o 39%¹⁹.

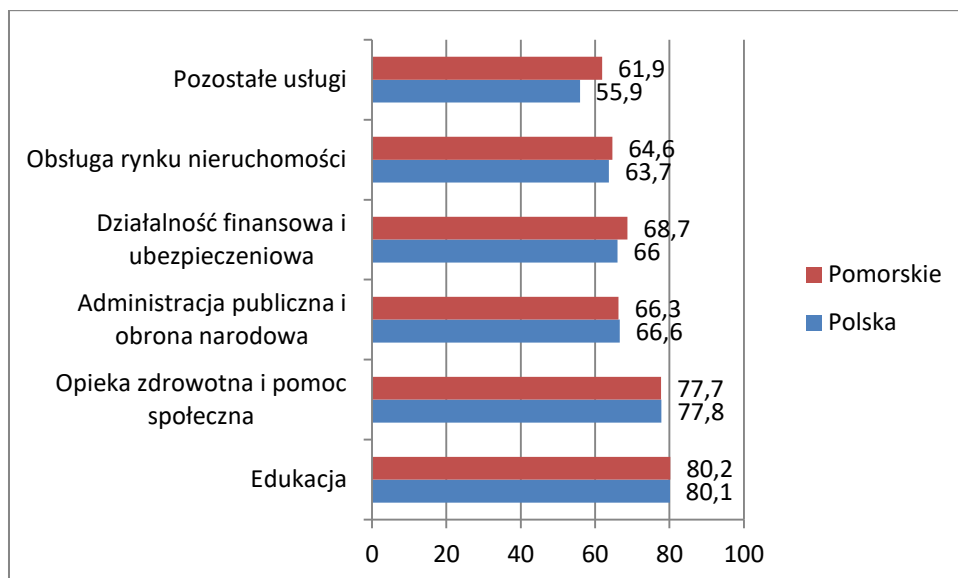
Sfeminizowane zawody

W połowie lat 70. XX w. ukształtowała się struktura zatrudnienia w poszczególnych działach gospodarki, która nie ulega większym zmianom. Pomimo wzrostu zainteresowania kobiet pracami uznawanymi za męskie – w policji, transporcie jako kierowcy autobusów i motorniczy, rybołówstwie i rybactwie czy budownictwie wciąż mamy do czynienia z segregacją rynku pracy i podziałem na zawody i branże sfeminizowane (edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, pośrednictwo finansowe, hotele i restauracje) oraz zmaskulinizowane (budownictwo, górnictwo, transport, energetyka). Z badań wynika, że mężczyznom jest łatwiej zaistnieć w zawodach kobiecych niż kobietom w zawodach męskich. Najwyższy odsetek kobiet wśród ogółu zatrudnionych jest w edukacji (z wyłączeniem szkolnictwa wyższego) i opiece zdrowotnej (80%). Na następnych miejscach plasuje się sektor bankowy i ubezpieczeniowy (68,7%), administracja państwowa z wymiarem sądownictwa (66,3%), rynek obsługi nieruchomości (64,6%) oraz sektor usług (61,9%). Porównanie woj. Pomorskiego na tle kraju wskazuje na nieznaczne różnice (wyk 6).

¹⁸ European Commission, ROADMAP: New start to address the challenges of work-life balance faced by working Familie, 2015, dostęp: http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

¹⁹ Eurostat, Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU above 70% in 2015, p. 6.

WYKRES 6 WSKAŹNIK UDZIAŁU Kobiet W SFEMINIZOWANYCH ZAWODACH DLA POLSKI I WOJ. POMORSKIEGO (W %).



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL, Pracujący wg grup, sekcji i płci, 2016
<https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>

Bezrobocie

Stopa bezrobocia to procentowy udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo, czyli pracujących i poszukujących pracy. Według danych Gdańskiego Urzędu Pracy na koniec 2016 roku w Mieście Gdańsku stopa bezrobocia wynosiła 3,6%. Spośród 7 986 osób bezrobotnych kobiety stanowiły 56,4%, natomiast w całym powiecie gdańskim stopa bezrobocia wynosiła 5,6% i spośród 2162 osób bezrobotnych kobiety stanowiły 66,2%. Dane wskazują na poprawę sytuacji na pomorskim rynku pracy, co odzwierciedla tendencje krajowe. W 2016 roku stopa bezrobocia spadała do nienotowanego wcześniej poziomu – tj. do 5,5%. Obecnie liczba bezrobotnych w Polsce skurczyła się do 975 tys. Jednakże nie odwróciła się prawidłowość, że w populacji bezrobotnych zarejestrowanych dominują kobiety, których udział w końcu grudnia 2016 r. wyniósł 61,3% (wobec 57,4% w grudniu 2015 r.). Bezrobocie wśród kobiet skorelowane jest z miejscem zamieszkania. Gminy z nierozwiniętym sektorem usług notują najwyższe wskaźniki bezrobocia wśród kobiet. Największy odsetek kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych zanotowano w powiecie sztumskim (66,7%) i gdańskim (66,2%), natomiast najmniejszy – w Sopocie (48,2%) i Słupsku (55,0%). Najwyższy odsetek bezrobotnych kobiet występuje w grupie wiekowej 18-24 i stanowi 70,1% jednakże w tej grupie wiekowej kobiety kontynuują naukę.

Występują różnice w poziomie wykształcenia wśród bezrobotnych kobiet i mężczyzn. Wykształcenie zawodowe, gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe posiadało

47,7% kobiet bezrobotnych, podczas gdy odsetek mężczyzn z takim wykształceniem wyniósł odpowiednio 66,3%²⁰.

Bezrobocie trwające dłużej niż 12 miesięcy częściej dotyka kobiet. W końcu grudnia 2016 r. zatrudnienia przez okres powyżej 1 roku poszukiwało 40,4% kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (przed rokiem 40,0%). Analogiczny odsetek dla mężczyzn wyniósł 28,6% (przed rokiem 30,1%).

Należy wskazać, że powiatowe urzędy pracy prowadzą aktywne formy pomocy osobom bezrobotnym poprzez: udział w szkoleniach, stażach u pracodawcy, zatrudnieniu przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych. W 2016 roku Wydatki Funduszu Pracy w województwie pomorskim wyniosły 385,5 mln zł (o 0,2% mniej niż w 2015 r.), w tym na zasiłki dla bezrobotnych przeznaczono 130,4 mln zł (33,8%). Z kolei wydatki na prace interwencyjne i roboty publiczne stanowiły odpowiednio 3,6% i 3,4% ogólnej wysokości wydatków.

Zróżnicowanie płacowe

Wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (Gender Pay Gap – GPG) określany jest mianem luki płacowej. Wskaźnik wyliczany jest zgodnie z metodologią Eurostatu na podstawie przeciętnych stawek godzinowych wynagrodzeń ogółem brutto za czas opłacony.

Różnice płacowe między kobietami a mężczyznami jeszcze pół wieku temu były rzeczywiście ogromne. Przykładowo, luka płacowa w Holandii wynosiła około 40%, a wiele branż holenderskiej gospodarki mogło funkcjonować dzięki nisko opłacanej pracy kobiet, dzisiaj należy zaznaczyć niskopłatnej pracy cudzoziemek. W 1955 roku w Niemczech kobiety zarabiały 63% tego, co zarabiali mężczyźni²¹. Powstanie artykułu 119 Traktatu Rzymskiego w 1957 roku wprowadzający zasadę jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę, można zrozumieć w kontekście dwóch faktów. Po pierwsze, równość płac od dłuższego czasu rekomendowana była przez Międzynarodową Organizację Pracy. Po pierwszej wojnie światowej lobbingska organizacja kobiecych spraw, że postulat równych płac znalazł się w agendzie komisji odpowiedzialnej za przygotowanie zapisów traktatu wersalskiego dotyczących pracy. Międzynarodowe związki zawodowe poparły go z obawy, że pracodawcy będą woleli zatrzymać w pracy kobiety (otrzymujące niższe wynagrodzenie), które zastąpiły mężczyzn wysłanych na front podczas wojny. W ten sposób zasada tej samej płacy za tę samą pracę znalazła się w konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1919 roku. Tak więc artykuł 119 powstał w wyniku prób uregulowania kwestii gospodarczej, nie zaś kwestii z zakresu sprawiedliwości społecznej.

W Polsce luka płacowa, rozumiana jako różnice w zarobkach między kobietami i mężczyznami, widoczna jest prawie we wszystkich rodzajach aktywności zawodowej.

²⁰ Urząd Statystyczny w Gdańsku, Bezrobocie rejestrowane w województwie pomorskim w 2016 r.

²¹ Kantola J., Polityka równości płci w Unii Europejskiej, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2012, s. 39-40.

Mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety. W 2014 r. różnica pomiędzy płacami pracowników obu płci wynosiła ponad 760 zł. W województwach różnica ta wahała się od ok. 165 zł w podlaskim do ok. 1187 zł w śląskim. W skali kraju przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 20,6% (o 764,18 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet. Pomorskie na tle kraju nie wyróżnia się, kobiety średnio zarabiają mniej od mężczyzn o 15,5% (693,74)²² a w sektorze prywatnym o 17,5% (769,94 zł). Różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn wiąże się z możliwościami zatrudnienia w województwie. Tam gdzie rozwinięty jest przemysł i usługi różnice w zarobkach wzrastają. Analizując wynagrodzenie należy zauważyć, że dwie trzecie (66%) wszystkich pracujących otrzymuje miesięczne wynagrodzenie brutto mniejsze lub równe przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu dla gospodarki narodowej (tzn. ≤ 4107,72 zł). W grupie tej przeważają kobiety (52,2%) Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w woj. Pomorskim wynosiło - 4338,46 zł²³.

Największe dysproporcje w zarobkach kobiet i mężczyzn występują na kierowniczych (menadżerskich) stanowiskach w najbardziej prestiżowych instytucjach rynkowych. Od lat stanowią je branże z sektora informatycznego (IT), telekomunikacyjnego, energetycznego i finansowego. Przykładowo²⁴: kobiety ze stażem pracy od 6 do 8 lat, które zajmowały stanowiska dyrektorskie, otrzymywały przeciętnie 6 450 PLN co stanowi jedynie 68% mediany wynagrodzeń mężczyzn dyrektorów z identycznym stażem pracy. Z kolei w przypadku pracowników szeregowych kobiety ze stażem pracy poniżej roku zarabiały przeciętnie 2 200 PLN brutto miesięcznie, a więc 92% tego, co mężczyźni na stanowiskach szeregowych z tym samym doświadczeniem zawodowym. Z danych GUS²⁵ zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD 2007) kobiety otrzymują wyższe wynagrodzenie od mężczyzn jedynie w sekcji: Transport i gospodarka magazynowa i Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Różnica w zarobkach w skali miesiąca odpowiednio wynosi 78,28 zł i 33,57 zł w skali miesiąca (!).

²² GUS, Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce, 2016, s. 6, dostęp: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznice-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce-stan-w-2014-roku,12,1.html> ;

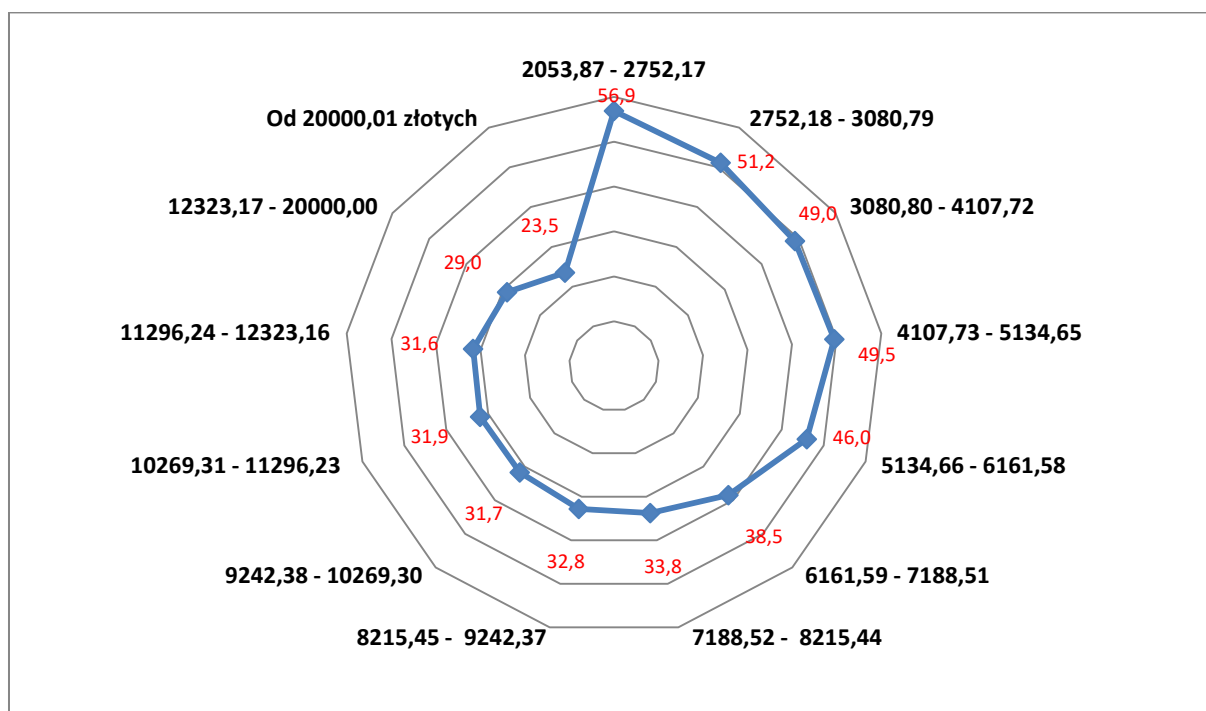
GUS, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r. (Tablice), dostęp: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2014-r-,4,7.html>

²³ Gdański Urząd Statystyczny, komunikat <http://gdansk.stat.gov.pl/>

²⁴ Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń, Sedlak & Sedlak 2015.

²⁵ GUS, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r. (Tablice), dostęp: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2014-r-,4,7.html>

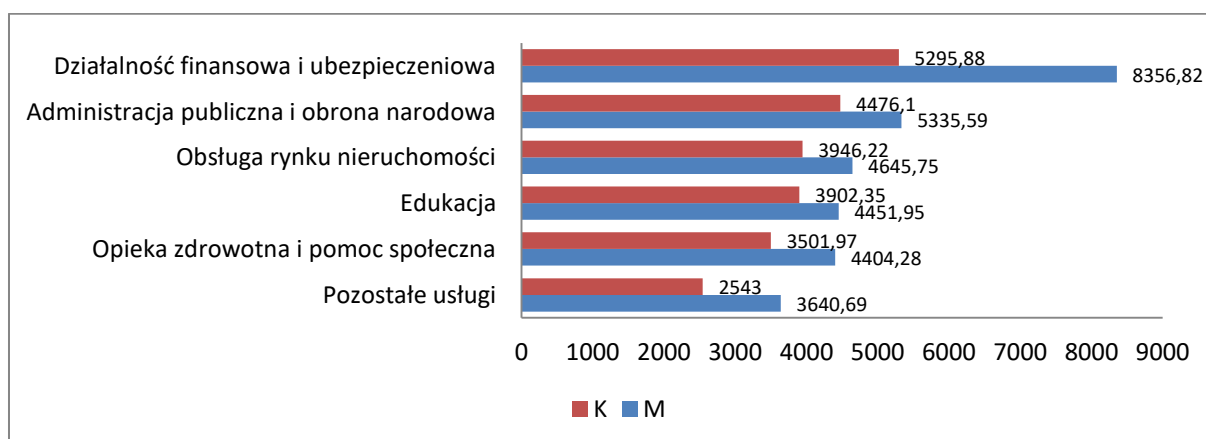
WYKRES 7 UDZIAŁ PROCENTOWY Kobiet W PRZEDZIAŁACH WYNAGRODZEŃ (W ZŁ BRUTTO)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, Struktura i poziom przeciętnych miesięcznych i godzinowych wynagrodzeń brutto oraz struktura wynagrodzeń wg cech demograficznych i zawodowych <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2014-r-4,7.html>

Różnice płacowe mają charakter uniwersalny, utrzymują się we wszystkich państwach Unii Europejskiej i we wszystkich zawodach. Różnice w wynagrodzeniu utrzymują się nawet w zawodach, w których kobiety stanowią zdecydowaną większość (wyk.8).

WYKRES 8 ŁUKA PŁACOWA W SFEMINIZOWANYCH ZAWODACH W WOJ. POMORSKIM (W ZŁ BRUTTO).



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r. (Tablica 2), dostęp: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2014-r-4,7.html>

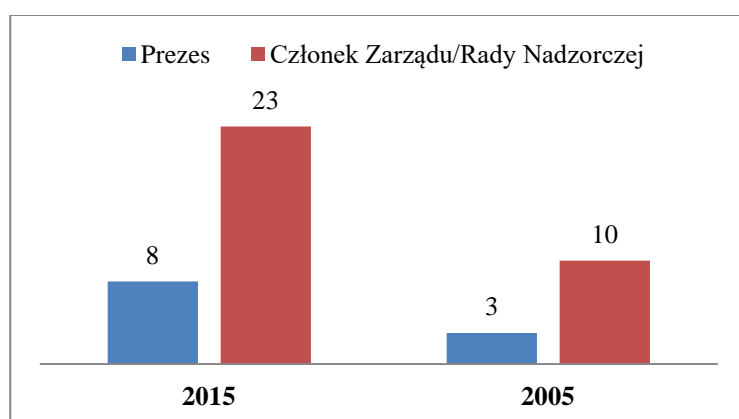
W Polsce dodatkowo na kulturowe uwarunkowania wedle których mężczyzna jest żywicielem rodziny nakłada się brak zgody co do ujawniania wysokości wynagrodzenia, co

skutkuje brakiem wiedzy jednostkowej. Badacze wskazują, że przyczyną utrzymywania się różnic płacowych jest również większa akceptacja wśród kobiet na warunki płacowe, które proponuje pracodawca. Innymi słowy kobiety są mniej skłonne do podejmowania ryzyka w negocjowaniu wynagrodzenia.

Kobiety w zarządach dużych firm

Statystyki, gromadzone przez Komisję Europejską obrazują niską reprezentatywność kobiet w radach nadzorczych i zarządach spółek giełdowych. Zauważalna jest jednak stopniowa zmiana na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat (wyk.9).

WYKRES 9 ODSETEK Kobiet WE WŁADZACH SPÓŁEK W KRAJACH EUROPEJSKICH (W%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Komisji Europejskiej http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm (18.04.2016)

Zwiększenie obecności kobiet wiązać należy z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady z listopada 2013r. na temat poprawy równowagi płci w grupie dyrektorów niewykonawczych spółek, z akcjami notowanymi na giełdzie oraz odnośnych środków²⁶. Jak wynika z dyrektywy, do roku 2020 rady nadzorcze dużych spółek giełdowych w państwach UE składać się powinny przynajmniej w 40% z kobiet. Projekt dyrektywy, który przyjął Parlament Europejski powinien zagwarantować lepszą równowagę płci jeżeli chodzi o rady nadzorcze spółek, które są notowane na giełdzie. Zostaną one zobowiązane do powoływania kandydatów zgodnie z posiadanymi przez nich kwalifikacjami i stosowania neutralnych kryteriów względem płci. Jeżeli kwalifikacje kandydatów są identyczne, przypisuje się pierwszeństwo kandydatowi płci niedoreprezentowanej. Wyraźny nacisk został położony na kwalifikacje, ponieważ nie powinno się obsadzać stanowisk tylko i wyłącznie ze względu na płeć²⁷. Pierwszym krajem wprowadzającym 40% kwotę płci w zarządach spółek publicznych była Norwegia. Początkowo w 2004 roku kwota dotyczyła tylko firm państwowych, komunalnych oraz prywatnych, mających status spółek akcyjnych w obrocie publicznym. Przepis zakładał, że przedstawiciele każdej z płci mają zagwarantowane przynajmniej 40 %

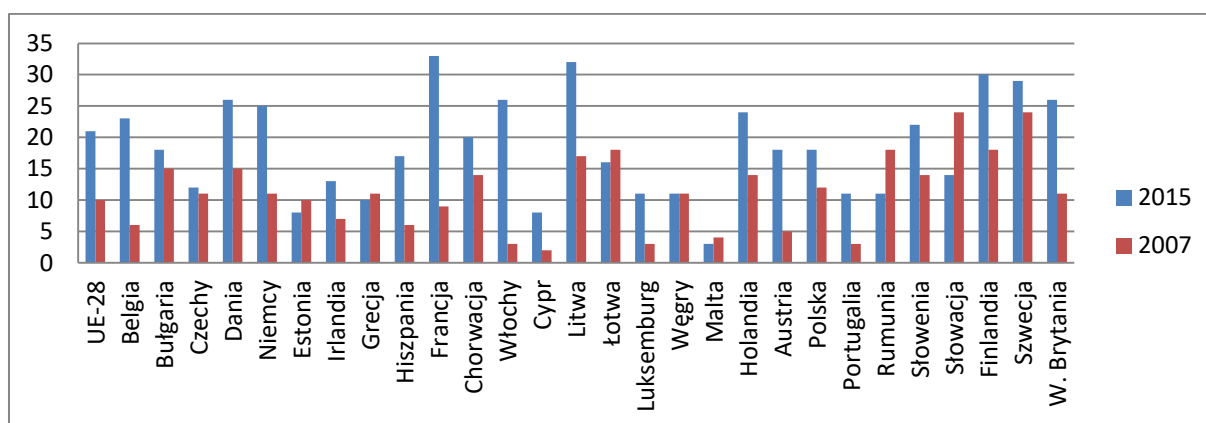
²⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady, COM (2012) 614 final, 2012/0299 (COD), Bruksela, 14 listopada 2012 r.

²⁷ Stępień M., Kobiety w organach statutowych spółek, Studia Prawno-Ekonomiczne 2/2014, s.388-389.

miejsc w radach nadzorczych mających przynajmniej 9 członków. Prawo w tej kwestii wprowadzane było stopniowo by w 2006 stać się obligatoryjne pod groźbą likwidacji również dla prywatnych spółek. Pomimo licznych kontrowersji i obaw o odpowiednią liczbę kompetentnych kobiet do rad nadzorczych trafiły kobiety lepiej wykształcone od mężczyzn, obniżyły też średnią wieku w tych gremiach, a wiele norweskich firm, których nie objął prawny obowiązek parytetu płci, dobrowolnie zwiększyło zatrudnienie kobiet. Za przykładem Norwegi kwoty wprowadziła Hiszpania (2007), Islandia (2010), Francja (2010), Belgia (2011), Malezja (2011), Włochy (2011), Holandia (2011) oraz Niemcy (2015).

Liczba kobiet zasiadających w zarządach i radach nadzorczych spółek determinowana jest czynnikami kulturowymi, ekonomicznymi i instytucjonalnym, co tłumaczy istotne różnice na poziomach krajowych, jednakże widoczny dwukrotny wzrost względem 2007 roku (wyk. 10).

WYKRES 10. PORÓWNANIE UDZIAŁU KOBIEC WE WŁADZACH SPÓŁEK W UE W LATACH 2007-15 (W %).



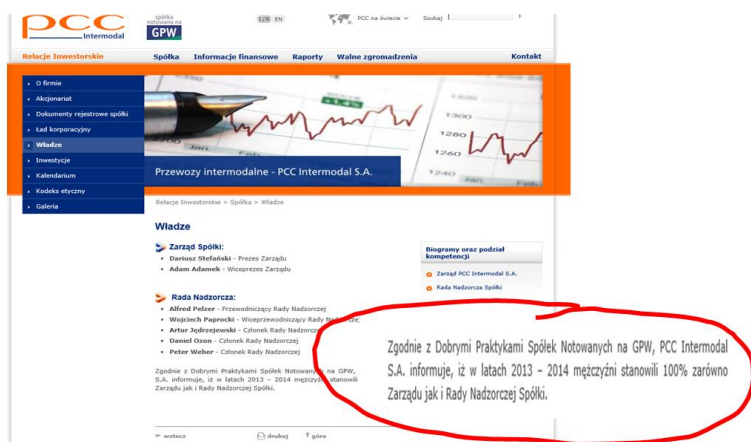
Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Komisji Europejskiej http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm (uwzględniono członków zarządów)

Odsetek kobiet zasiadających we władzach spółek w UE wynosił w 2015 21%, i w porównaniu do 2007 roku podwoił się. Poniżej średniej dla UE plasuje się 16 państw. Największy odsetek kobiet zasiadających we władzach spółek osiągnęły następujące kraje: Francja (33%), Litwa (32%), Finlandia (30%), Szwecja (29%)²⁸. W Polsce nie ma zapisów wymuszających określoną kwotę kobiet zasiadających we władzach spółek giełdowych, jednakże Rada Giełdy GPW przyjęła nowy zbiór zasad ładu korporacyjnego pod nazwą „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016, w którym zaleca by „osoby podejmujące decyzję w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny dążyć do zapewnienia wszechstronności i różnorodności tych organów, między innymi pod względem płci, kierunku

²⁸ Więcej: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/110301_gender_balance_business_leadership_en.pdf

wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego”.²⁹ Spółki indeksowane na giełdzie z kolei mają obowiązek informowania w jakim stopniu to zalecenie jest realizowane.

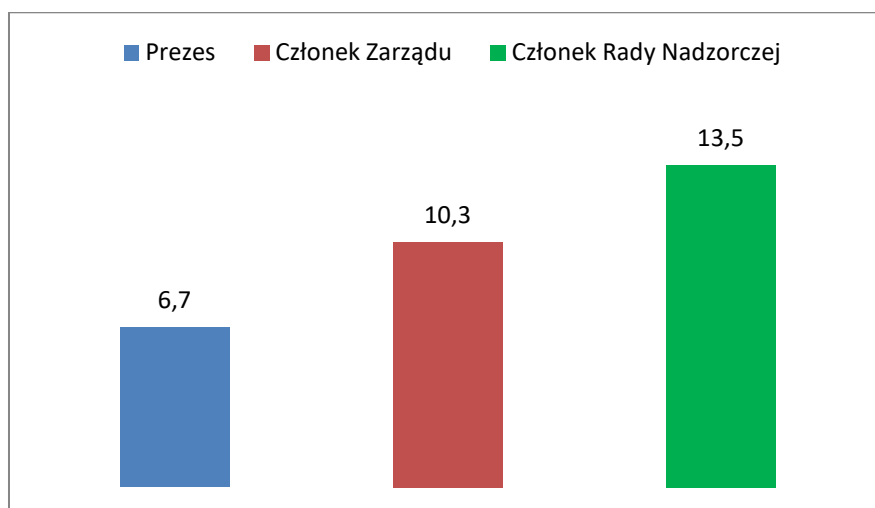
RYSUNEK 1 SPRAWOZDANIE Z REALIZACJI ZASADY RÓŻNORODNOŚCI W ZARZĄDZIE



Źródło: dane ze strony spółki

Obecnie w Polsce na podstawie zestawień Komisji Europejskiej udział kobiet we władzach spółek (Zarząd i Rada Nadzorcza) jest na poziomie 18%. W województwie pomorskim funkcjonuje 30 spółek notowanych na GPW, w których udział kobiet jest na poziomie 11% (wyk.11)

WYKRES 11 ODSETEK KOBIEC W WŁADZACH SPÓŁEK W WOJ. POMORSKIM (2017) W%



Źródło: obliczenia własne na podstawie informacji zamieszczonych na stronach analizowanych spółek giełdowych oraz danych dostępnych na stronie GPW, https://www.gpw.pl/lista_spolek?voivodship=15&search=1

Obecność kobiet w zarządach pomorskich spółek giełdowych jest zdecydowanie niższa niż średnia krajowa. W zarządach udział kobiet jest na poziomie 10,3% (6), a w radach nadzorczych 13,5%(22). Jeszcze mniej jest kobiet prezesów zarządów, które stanowią

²⁹ Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016, s. 11
https://static.gpw.pl/pub/files/PDF/inne/GPW_1015_17_DOBRE_PRAKTYKI_v2.pdf

niespełna 7%, tj. tylko dwie spółki mają Prezeski (RADPOL SA i APLLIT SA). W spółkach, w których Skarb Państwa ma udział powyżej 25%, a więc te, w których właściciel ma możliwość kształtowania polityki personalnej organów korporacyjnych w Radzie Nadzorczej zasiada 35% kobiet, natomiast nie odnotowano kobiet wśród członków Zarządu.

Aktywność zawodowa z perspektywy feministycznej

Niekorzystną sytuację kobiet na rynku pracy pogarsza atmosfera stwarzana wokół kobiet, postępująca redefinicja ich roli w społeczeństwie, która zgodnie z założeniami Kościoła katolickiego - powinna być skoncentrowana na roli żony i matki. Konserwatywne ugrupowania polityczne podkreślają potrzebę tworzenia warunków do wypełniania tych właśnie ról. Z drugiej strony nacisk instytucji unijnych na zwiększenie aktywności zawodowej wśród kobiet, jako czynnika zwiększającego potencjał gospodarczy Europy, czemu służy promowanie określonych zawodów bez zwiększenia udziału mężczyzn w sferze prywatnej powoduje podwójne obciążenie kobiet. W polskich gospodarstwach domowych funkcjonuje tradycyjny, zgodny z płcią, podział czynności domowych. Codzienne prace domowe są wykonywane głównie przez kobiety i niewiele w tym zakresie zmienia fakt ich aktywności zawodowej. Pracujące zawodowo kobiety nie mają poczucia, że mąż/partner w znaczący sposób przejmuje wykonanie i odpowiedzialność za część obowiązków domowych. Brak w statystykach wartości nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym, w gospodarstwie rolniczym czy w rodzinnym warsztacie usługowym, na ogół wykonywanej przez kobiety. Z ekonomicznego punktu widzenia praca ta nie istnieje, bowiem nie ma ceny rynkowej. Realizowane przez GUS badania budżetu czasu wolnego³⁰ potwierdzają, że kobiety poświęcają ponad dwa razy więcej czasu na zajęcia i prace domowe niż mężczyźni, niezależnie od ich statusu zawodowego (tab.). Zdaniem analityków przeciętna miesięczna wartość pracy domowej wykonywanej przez kobietę przekracza 2100 zł a przez mężczyznę 1200 zł.

TABELA 2 PRZECIĘTNY CZAS TRWANIA WYBRANYCH CZYNNOCI DZIENNYCH W MINUTACH (2013R.)

Zajęcia i prace domowe	K	M
obróbka żywności	1,24	0,34
porządki	0,46	0,33
zakupy	0,31	0,21
opieka nad dziećmi	0,45	0,20
razem	2,46	1,08

Zródło: GUS, Budżet czasu domowego 2013, s. 10
http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/18/1/1/notatka_bc_2013_22_08_ost_2_.pdf

³⁰ GUS, Badanie budżetu czasu ludności w 2013,r.

http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/18/1/1/notatka_bc_2013_22_08_ost_2_.pdf

Kolejnym długoterminowym wyzwaniem jest starzenie się społeczeństwa. Zgodnie z prognozą Eurostatu w 2050³¹ r. współczynnik starości mierzony procentowym udziałem w populacji osób w wieku 65 i więcej lat dla Polski wyniesie 30%, co oznacza iż w stosunku do roku 2015 podwoi się. W woj. pomorskim najwyższy wskaźnik osób powyżej 65 roku życia będzie miał Sopot (38,1%), Słupsk (37,9%), powiat malborski i nowodworski (34%)³². Bez przemyślanej polityki prorodzinnej i migracyjnej w następnym pokoleniu nastąpi drastyczne pogłębienie procesu starzenia się ludności Polski rodzące wyzwania związane z realizacją opieki wobec osób starych i zależnych. Wzrost aktywności zawodowej kobiet, spadek dzietności, zmiana modelu życia kobiet pociąga za sobą wycofanie ze świadczenia nieodpłatnej pracy związanej z opieką wobec osób starszych i zależnych. Instytucjonalna opieka wobec seniorów stanie się ważnym problemem już nie tylko w kwestii zabezpieczenia finansowego ale też realizacji opieki. Kto i za co będzie się opiekował seniorami?

Kobiety bardziej narażone są na ubóstwo. Składa się na to kilka czynników. Kobiety wcześniej nabywają prawa do emerytury, co oznacza krótszy okres składkowy, otrzymują niższe wynagrodzenie i dłużej żyją. Śmierć/odejście partnera raptownie pogarsza sytuację materialną kobiet. Wśród kobiet jest wyższy wskaźnik bezrobocia, kobiety rzadziej też posiadają tytuł własności np. ziemi, lokalu. Kobiety znaczenie częściej pozostają z dziećmi na utrzymaniu, zwłaszcza w przypadku dzieci niepełnosprawnych. W 2015 roku poniżej minimum egzystencji tzw. ubóstwo skrajne³³ w woj. pomorskim żyło 8,6% gospodarstw domowych (Polska 6,5%)³⁴. Ważnym elementem polityki państwowej przyczyniającej się do likwidacji ubóstwa rodzin wielodzietnych (wychowujące czwórkę lub więcej dzieci), które najbardziej są zagrożone ubóstwem stanowi rządowy Program 500+ realizowany od kwietnia 2016 roku, w ramach którego na każde drugie i kolejne dziecko wypłacany jest zasiłek miesięczny w kwocie 500 zł.

Trzecim ważnym problemem z perspektyw kobiecej jest kwestia molestowania seksualnego w miejscu pracy. Obecne w Polskim porządku prawnym przepisy w pełni regulują ten problem stosując rozwiązania obecne w Europie. Kodeks pracy³⁵ w rozdziale Równe traktowanie (2A) traktuje molestowanie jako przejaw dyskryminacji uwarunkowanej płcią (art. 18^{3b}). Molestowanie seksualne definiowane jest jako każde nieakceptowane zachowanie, którego celem jest poniżenie lub naruszenie godności drugiej osoby odnoszące się do jej płci lub mające charakter seksualny. W praktyce społecznej molestowaniem bardziej zagrożone są kobiety aniżeli mężczyźni. Zjawisko jest obecne od wieków jednakże

³¹ Prognoza ludności na lata 2014–2050, GUS, 2014.

³² BDL, Prognoza demograficzna ludności na lata 2014-2050 według powiatów w województwie pomorskim <http://gdansk.stat.gov.pl/wykresy/pozostale-wykresy-interaktywne/opracowania-sygnalne/rok2014/prognoza-demograficzna-ludnosci-na-lata-2014-2050-wedlug-powiatow-w-wojewodztwie-pomorskim-wykresy-interaktywne/#!/strona-4>

³³ Minimum egzystencji obliczane jest przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS). Uwzględnia ono jedynie te potrzeby, których zaspokojenie nie może być odłożone w czasie, a konsumpcja niższa od tego poziomu prowadzi do biologicznego wyniszczenia.

³⁴ BDL, 2015, Wskaźniki zagrożenia ubóstwem wg granic ubóstwa - procent osób w gosp. dom. poniżej granic

³⁵ Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141

disponujemy ograniczoną ilością badań, która określałby skalę i częstotliwość. Badania z 2014 roku Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej³⁶ wskazały, że bardziej narażone na molestowanie seksualne są kobiety zajmujące stanowiska w kadrze menadżerskiej - 75 % kobiet z tej grupy doświadczyło zachowań stanowiących molestowanie seksualne przy 44% kobiet pracujących fizycznie. Oznacza to, że w środowisku w którym jest ograniczona liczba kobiet (kadra kierownicza i menadżerska) istnieje większe ryzyko molestowania seksualnego ponadto kobiety lepiej wykształcone mają mniej zahamowań przed ujawnianiem takich zdarzeń niż kobiety słabiej wykształcone. Badania sondażowe realizowane w Polsce w 2007 ujawniły, że około jednej ósmej kobiet przyznaje, że były molestowane – doświadczyły werbalnego lub fizycznego niechcianego zachowania o charakterze seksualnym³⁷. Z kolei w badaniach przeprowadzonych przez Fundację STER³⁸ w 2016 33% kobiet wskazało, że doświadczyło molestowania w miejscu pracy, najczęściej od współpracownika (17% wskazań) i od zwierzchnika (14,3% wskazań).

Badania statystyczne realizowane przez urzędy pracy i instytucje demoskopowe nie uwzględniają powodów oraz czynników warunkujących powrót kobiet na rynek pracy, stąd konieczność realizacji takich badań w wymiarze lokalnym. Pełna diagnoza sytuacji kobiet na pomorskim rynku pracy wymaga przeprowadzenia badań ilościowych i jakościowych. Niezmiernie istotnym elementem jest określenie czynników warunkujących niższe wynagrodzenie, poziomu wiedzy w tym zakresie. Osobną kwestią stanowią sposoby radzenia sobie rodzin z opieką wobec osób zależnych, poziomu świadomości problemu wśród młodych kobiet oraz wsparcia partnerów życiowych w realizacji obowiązków rodzinno-wychowawczych.

³⁶ FRA European Union Agency for Fundamental Rights (Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2014), Violence against women: an EU-wide survey, p. 118, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

³⁷ CBOS, Molestowanie seksualne, 2007, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_035_07.PDF

³⁸ STER: Raport z przemocy seksualnej. Przełamać tabu, red. M. Grabowska, A. Grzybek, Warszawa 2016, s. 38. Badania realizowano na próbie 450 kobiet w trzech województwach: pomorskie, mazowieckie, świętokrzyskie.

Spis wykresów i tabel:

Wykres 1 Wiek ekonomiczny kobiet i mężczyzn w woj. pomorskim	8
Wykres 2 Współczynnik aktywności zawodowej wg płci i wieku w woj. pomorskim (IV kwartał 2015r.)	9
Wykres 3 Współczynnik aktywności zawodowej kobiet dla Polski i woj. Pomorskiego.....	10
Wykres 4 wskaźnik zatrudnienia w sekcji PKD w wymiarze pełnym w woj. pomorskim (w tys.)	11
Wykres 5 wskaźnik zatrudnienia w sekcji PKD w wymiarze niepełnym w woj. pomorskim (w tys.)	11
Wykres 6 wskaźnik udziału kobiet w sfeminizowanych zawodach dla polski i woj. pomorskiego (w %).	13
Wykres 7 Udział procentowy kobiet w przedziałach wynagrodzeń (w zł brutto)	16
Wykres 8 Luka płacowa w sfeminizowanych zawodach w woj. pomorskim (w zł brutto).....	16
Wykres 9 Odsetek kobiet we władzach spółek w krajach europejskich (w%)	17
Wykres 10. Porównanie udziału kobiet we władzach spółek w UE w latach 2007-15 (w %).....	18
Wykres 11 Odsetek kobiet we władzach spółek w woj. pomorskim (2017) w%	19
Rysunek 1 Sprawozdanie z realizacji zasady różnorodności w Zarządzie.....	19
Tabela 1 Liczba ludności w powiatach województwa pomorskiego w 2016 r. z uwzględnieniem sytuacji kobiet	8
Tabela 2 Przeciętny czas trwania wybranych czynności dziennych w minutach (2013r.).....	20