

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ KOBIET

„Jestem kobietą pracującą, żadnej pracy się nie boję...”

1. Pojęcie przedsiębiorczości i jej uwarunkowania

Generalnie pojęcie przedsiębiorczości jest definiowane przez autorów w dwojaki sposób – po pierwsze, jako zespół cech charakterystycznych prowadzenia działalności gospodarczej, po drugie, jako jedna z cech przedsiębiorcy¹.

W obu kontekstach pojawia się wiele definicji przedsiębiorczości. W pierwszym przypadku przedsiębiorczość to idea, która ma doprowadzić do istotnych zmian w systemie gospodarczo-ekonomicznym kraju oraz służyć do rozwiązywania problemów ekonomicznych². Przedsiębiorczość jako proces to też siła, która łączy w sobie niezbędne do gospodarowania elementy i uruchamia je³. Przedsiębiorczość człowieka zwykle kojarzona jest z takimi cechami, jak: zaradność, bystrość, duża aktywność, a także pomysł i inicjatywa⁴. Przedsiębiorczość to umiejętność bycia przedsiębiorczym, posiadanie inicjatywy i zaradność⁵. To dyspozycje psychofizyczne, takie jak: działanie, radzenie sobie w każdej sytuacji, a także pomysłowość-wynalazczość⁶. Można powiedzieć, iż pojęcie przedsiębiorczości ogólnie jest kojarzone ze skłonnością do ryzyka, poszukiwaniem okazji, innowacją, nowym przedsięwzięciem, dążeniem do rozwoju, a także wprowadzaniem zmian.

Z przytoczonych wyżej definicji przedsiębiorczości wynika szeroki kontekst znaczeniowy tego pojęcia. Co z kolei wynika z faktu, że pojęcie to jest ciągle na nowo definiowane, gdyż ma spełniać określoną rolę w określonym miejscu i czasie.

Ważnym zagadnieniem jest tutaj też profil przedsiębiorcy. Przedsiębiorca to osoba prowadząca własne przedsiębiorstwo we własnym imieniu i na własne ryzyko. W gospodarce rynkowej za przedsiębiorcę uważa się osobę, która jest siłą napędową postępu i rozwoju, jest innowatorem. Do zasadniczych cech przedsiębiorcy należą⁷:

- duża wyobraźnia,
- zdolność podejmowania szybkich decyzji i działań,
- łatwość komunikowania się z ludźmi,
- umiejętność przewidywania,
- zdolność uczenia się i wykorzystywania doświadczeń,
- umiejętność pokonywania trudności,
- duży realizm i sprawność.

* mgr Monika Szymczak jest absolwentką Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; kierunek: zarządzanie i marketing; specjalność: zarządzanie procesami rozwojowymi

¹ *Uwarunkowania przedsiębiorczości*, Państwowa Wyższa Szkoła im. prof. S. Tarnowskiego, Tarnobrzeg 2006, s. 269.

² G. Bartkowiak, H. Januszek, M. Pietraszewski, *Przedsiębiorczość*, eMPi, Poznań 1995, s. 23.

³ *Uwarunkowania...*, op. cit., s. 270.

⁴ G. Bartkowiak, H. Januszek, M. Pietraszewski, op. cit., s. 24.

⁵ *Uwarunkowania...*, op. cit., s. 270.

⁶ *Przedsiębiorczość kobiet na wsi ze szczególnym uwzględnieniem agroturystyki*, SGGW, Warszawa 1998, s. 5.

⁷ G. Bartkowiak, H. Januszek, M. Pietraszewski, op. cit., s. 30-31.

2. Kobieta na rynku pracy

Praca zawodowa kobiet w Polsce ma głębokie korzenie. Lecz dopiero zmiany ustrojowe i rozwój gospodarczy po drugiej wojnie światowej zaowocowały wzrostem zatrudnienia kobiet a także zasadniczym przeobrażeniem w strukturze zawodowej i ich kwalifikacjach⁸. Obecność kobiet na rynkach pracy, w sferze publicznej, jest jednym z największych osiągnięć XX wieku.

Obecnie, co czwarta Polka zarabia lepiej niż jej partner życiowy, co dwudziesty mężczyzna wychowuje w domu dziecko. Z badań firmy Randstat wynika, że sytuacja kobiet na rynku pracy polepsza się. „Pracodawcy coraz częściej zatrudniają kobiety ze względu na ich osobowość, otwarty umysł, a także niedziałanie pod wpływem emocji”⁹.

Sytuację zawodową kobiet pogarsza fakt, iż są one gorzej traktowane i stawiane im są wyższe wymagania przy przyjmowaniu do pracy. Liczba kobiet bez pracy spada zdecydowanie wolniej niż mężczyzn. Dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) z lipca 2006 roku podają, że na 2443,4 tys. bezrobotnych 1371,6 tys. to kobiety. W sierpniu na 2411,6 tys. było 1369,1 tys. niepracujących kobiet¹⁰. Tylko 32,5% kobiet piastuje stanowiska kierownicze. 75,5% zatrudnionych jest jako zwykli pracownicy. Statystyki pokazują, że kobiety rzadziej awansują. Stoją za tym ograniczenia wewnętrzne i zewnętrzne. Te pierwsze dotyczą nie tylko awansu. Kiedy kobiety szukają pracy, często myślą o niższych stanowiskach. Brakuje im pewności siebie. Mają mniejsze oczekiwania. Dlatego łatwiej pogodzić im się z objęciem stanowiska pomocniczego, zostać zastępcą szefa czy asystentką. Drugim powodem są czynniki ogólnospołeczne. W naszym kraju nie widzi się kobiet na czele jakiejś partii czy instytucji. Istnieje przekonanie, że kobietom na tym nie zależy. W praktyce widać, że brakuje mechanizmów, które wyrównywałyby szanse kobiet w firmach. Duży wpływ na kiepską sytuację Polek na rynku pracy mają również stereotypy. W opiniach pracodawców kobiety są mniej mobilne i potrzebują więcej czasu na wychowanie dzieci oraz na opiekę nad rodziną. Jednocześnie uchodzą za bardziej sumienne i gotowe do ciężkiej pracy. Awans i gratyfikacje są często wynikiem mozolnej pracy. Problem stanowią również metody rekrutacji. Są kraje, gdzie potencjalnych pracowników ocenia się jedynie na podstawie kwalifikacji. Niemożliwe? A jednak. W niektórych hiszpańskich firmach CV kandydatów jest anonimowe i nie jest wymagane wpisywanie płci ani zdjęcie. Liczy się to, co dana osoba umie¹¹.

Bezrobocie i dyskryminacja płacowa to nie jedyne bariery, jakie stawiane są aktywnym zawodowo kobietom. Inne takie bariery to wiek oraz “spychanie” ich do zawodów i stanowisk uważanych za “kobiece”¹². Polacy nie widzą kobiet w zawodach wymagających dużego wysiłku fizycznego, np. górnik, co oczywiste, ale i budowlańca. Przypisują im zawody związane z opiekuńczością (pielęgniarki, nauczycielki), które są przedłużeniem ich roli w domu. Natomiast nie widzą ograniczeń zawodowych dla mężczyzn, choć manikiurzystka czy mężczyzna-przedszkolanka uznawani są raczej za zjawiska egzotyczne¹³. Poziom zatrudnienia wśród mężczyzn (50,8%) jest wyższy aniżeli u kobiet (38,9%). Choć aktywność zawodowa kobiet jest dużo niższa niż mężczyzn (w 1997 roku na 65,5% czynnych zawodowo mężczyzn przypadało tylko 50% kobiet) to kobiety stanowią połowę i więcej bezrobotnych. Średnie wynagrodzenie w przypadku kobiet jest o około 20% niższe, a wielkość świadczeń emery-

⁸ D. Graniewska, *Awans zawodowy kobiet a fazy życia rodzinnego*, Książka i Wiedza, Warszawa 1985, s. 9.

⁹ E. Trafiałek, *Nowe zadania polityki społecznej. Patologie i dysfunkcje wybranych obszarów życia społecznego*, PWSZ, Tarnobrzeg 2006, s. 152.

¹⁰ Fundacja OŚKa, <http://www.oska.org.pl> (21.02.2008).

¹¹ Fundacja OŚKa, <http://www.oska.org.pl> (21.02.2008).

¹² Łódź Gender, <http://www.gender.lodz.pl> (21.02.2008).

¹³ Gazeta Praca, <http://praca.gazeta.pl> (21.02.2008).

talnych jest o 30% niższa niż w przypadku mężczyzn¹⁴. Dane statystyczne pokazują, że kobiety są zdecydowanie mniej aktywne na rynku pracy niż mężczyźni. Niższy jest dla kobiet współczynnik aktywności zawodowej (średnio o 15%), niższy też jest współczynnik zatrudnienia (średnio o 14 punktów procentowych). Jest jeszcze jedna informacja GUS ukazująca, jak duże są dysproporcje w traktowaniu mężczyzn i kobiet na rynku pracy. GUS wyróżnia grupę osób niepełnozatrudnionych. Są to osoby pracujące mniej niż 40 godzin tygodniowo, które chciałyby pracować dłużej i są gotowe podjąć dodatkową pracę, ale nie mają takiej możliwości. W tej grupie kobiety stanowią aż 61,4%.

Analizując dane dotyczące przeciętnych wynagrodzeń brutto pracowników pełnozatrudnionych w podziale na płeć można zauważyć, że mężczyźni zarabiają średnio o 20% więcej niż kobiety. Największe dysproporcje widoczne są przy porównywaniu danych ze względu na wykształcenie. Generalnie czym wyższe wykształcenie, tym większe dysproporcje. I tak dla osób z tytułem naukowym (profesor, doktor) kobieta zarabia przeciętnie 67% pensji mężczyzny, magister – 65%, osoba z wykształceniem policealnym – 79%, średnim ogólnokształcącym – 85%, zasadniczym zawodowym – 71%, a podstawowym – 73%. Główną przyczyną różnic w wynagrodzeniach na tym samym stanowisku paradoksalnie są zachowania samych kobiet. Poświadczają to liczne badania. Kobiety pytane o wysokość zarobków, które są dla nich satysfakcjonujące, podają kwoty znacznie niższe niż mężczyźni. Częściej też są zadowolone ze swojej płacy i nie oczekują podwyżki. Można więc stwierdzić, że ich oczekiwania są spełniane przez rynek. Oczywiście te niższe wymagania płacowe wiążą się z sytuacją kobiet na rynku pracy – wyższą stopą bezrobocia czy większą fluktuacją (kobiety są częściej zwalniane np. podczas zwolnień grupowych)¹⁵.

Niejednokrotne pogodzenie pracy zawodowej z obowiązkiem domowym wymusza na kobietach koordynację wielu zajęć jednocześnie. Fakt ten stanowi z jednej strony źródło dyskryminacji kobiet i mniejszej dyspozycyjności, a z drugiej strony kształtuje on w kobietach odporność na stres, uczy w jaki sposób radzić sobie z wieloma obowiązkami, co może stanowić atut w oczach pracodawców. Cechą, którą powinni wysoko cenić u kobiet pracodawcy jest ambicja i silna motywacja do pracy, a także to, że praca stanowi jedną z najważniejszych wartości dla kobiet w życiu¹⁶.

Z badań przeprowadzonych przez profesor Małgorzata Fuszara z Uniwersytetu Warszawskiego wynika, że kobiety są bardziej niż mężczyźni oddane firmie, mają lepsze umiejętności komunikowania się, większą empatię, budują dobrą atmosferę w firmie. Szczególnie zwraca uwagę w badaniach oddanie kobiet firmie i „wdzięczność”, którą okazują kobiety, jeśli wykorzystują swoje uprawnienia. Najbardziej skrajnym przykładem opisywanym podczas badań była kobieta, która wkrótce po zatrudnieniu zaszła w ciążę „i było jej bardzo głupio, gdy o tym mówiła”. Pracowała do ostatniego dnia: „urodziła dziecko w niedzielę, we wtorek poprosiła o laptopa do szpitala”. Poczucie winy i chęć „nadrobienia” pojawiła się też wyraźnie w przypadku korzystania przez kobiety z uprawnień przysługujących matkom¹⁷.

W przypadku równouprawnienia kobiet i mężczyzn praca zawodowa jest dziedziną, w której w większości dyskryminowane są kobiety, mimo, iż równość kobiet i mężczyzn gwarantuje prawo. Nowa konstytucja RP odnosi się do równości kobiet i mężczyzn następująco¹⁸: „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe

¹⁴ Raport nr 29205 Banku Światowego, *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Departament Walki z Ubóstwem i Zarządzania Gospodarką, Region Europy i Azji Środkowej, 15 marca 2004 roku.

¹⁵ Fundacja Wcześniak Rodzice-Rodzicom, <http://www.femina.org.pl> (21.02.2008).

¹⁶ *Uwarunkowania...*, op. cit., s. 757.

¹⁷ M. Fuszara, *Wstępna analiza badań focusowych przedsiębiorczyń i menedżerek*, <http://www.genderindex.pl> (21.02.2008).

¹⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997, Nr. 78 poz. 483).

prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za prace jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń". Z kolei kodeks pracy ujmuje problem równości kobiet i mężczyzn w sposób następujący¹⁹: „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy”, i dalej: „Jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania zwłaszcza polityczne i religijne oraz przynależność związkowa jest niedopuszczalna”.

Jednym z wyjątków od zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn w sferze stosunków pracy są przepisy „ochronne”, określone w sposób szczegółowy w Rozporządzeniu Rady Ministrów dnia 10 września 1996 roku²⁰. Jest to wykaz prac wzbronionych, zabraniających zatrudniania kobiet przy tzw. pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Podejście polskiego ustawodawcy do tzw. prac chronionych odbiega zasadniczo od standardów obowiązujących w tym zakresie w Europie Zachodniej i w Stanach Zjednoczonych. Na Zachodzie utrzymywanie zakazu pracy dla wszystkich kobiet, a nie tylko dla tych, które są w ciąży lub karmią małe dzieci, uważane jest za przejaw dyskryminacji. W Polsce obecnie obowiązujący wykaz ograniczył wprawdzie liczbę prac niedozwolonych, w porównaniu z przepisami, które obowiązywały do września 1996 roku, ale wciąż utrzymano zakazy pracy dla wszystkich kobiet. Tak więc kobiety mogą już co prawda pracować w zawodach, takich jak kierowca autobusu i ciężarówki, ale wciąż obowiązują je zakazy pracy pod ziemią oraz prac związanych z przenoszeniem i przewożeniem ciężarów. Zniesienie zakazu pracy kobiet na przykład w górnictwie, czy też przy pracach związanych z koniecznością dużego wysiłku fizycznego, nie spowoduje z pewnością lawinowego napływu kobiet do tych zawodów, jednak nikt nie powinien mieć prawa zakazywać im wykonywania jakiejkolwiek pracy. Kobiety, podobnie jak mężczyźni, powinny być poinformowane o możliwych skutkach zdrowotnych związanych z wykonywaniem określonej pracy. Zakazy te tłumaczone są szkodliwym wpływem określonych prac na funkcje rozrodcze kobiet. Jednak badania wykazują, że wiele prac wpływa negatywnie na czynności rozrodcze również u mężczyzn. Nikomu jednak nie przyszło do głowy, by zakazywać im wykonywania określonych prac. Mężczyźni wolno samodzielnie decydować o własnym zdrowiu, kobiety natomiast zostały tego prawa pozbawione. Przykładem przepisów, które mają charakter dyskryminujący są również regulacje dotyczące wieku emerytalnego²¹.

Podsumowując, sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest trudna, zdecydowanie gorsza niż mężczyzn. A właśnie brak zatrudnienia i dyskryminacja w pracy jest podstawową barierą w osiąganiu przez kobiety samodzielności finansowej. Do najważniejszych ograniczeń pełnego dostępu kobiet do rynku pracy można zaliczyć:²²

- dyskryminację kobiet na rynku pracy: mniejsze możliwości awansu, tzw. „szklany sufit”, niższe zarobki, wyższą stopę bezrobocia kobiet;
- niski współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce;
- mało elastyczny rynek pracy w Polsce, niski poziom wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia, w tym zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- traktowanie pracy w domu i wychowywania dzieci, jako okresu bierności zawodowej, brak systemowych rozwiązań chroniących kobiety pracujące w domu.

¹⁹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1998, Nr 21 poz. 94).

²⁰ Dz. U. z dnia 27 września 1996 r.

²¹ U. Feltynowska (red.), *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce*, PSEP, WPiA UW Warszawa 2005, s. 9-10.

²² Fundacja Wcześniak Rodzice-Rodzicom, <http://www.femina.org.pl> (21.02.2008).

3. Kobieta-przedsiębiorca

Zmiany w strukturze rynku pracy miały dwojaki wpływ na sytuację zawodową kobiet. Przyczyniły się bowiem one do wzrostu bezrobocia u kobiet, ale także do rosnącej przedsiębiorczości tej grupy zawodowej. Pomiedzy rokiem 1995 a 1998 liczba kobiet prowadzących własną firmę poza rolnictwem wzrosła pięciokrotnie, gdy w przypadku mężczyzn w tym samym przedziale czasowym uległa zaledwie podwojeniu. Na obszarach wiejskich kobiety rozwinęły wiele działalności m.in. rzemieślniczych, agroturystycznych oraz sprzedaży produktów rolnych. Obecnie udział kobiet samo zatrudnionych w ogólnej populacji osób samo zatrudnionych w Polsce należy do najwyższych na tle innych państw europejskich (34%)²³. Polki częściej podejmują działalność gospodarczą niż kobiety w innych krajach. Wśród właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw jest w Polsce 36% kobiet, podczas gdy w Danii – 21%, a w Szwecji i w Irlandii – 25%. Z danych zebranych przez ośrodek OŚKa wynika, że kobiety stanowią blisko 40% wszystkich osób pracujących na własny rachunek, zaś 77% tej populacji mieszka w dużych miastach. Polki są zatem przedsiębiorcze, a podejmowaniu własnej działalności gospodarczej sprzyjają warunki miejskie. Stale rośnie też liczba kobiet-szefów firm w ogólnej liczbie pracodawców. Jednak im wyższy szczebel zarządzania, tym rzadziej spotyka się kobietę na stanowisku prezesa.

Polka-przedsiębiorca to najczęściej kobieta około 40 letnia, mająca dorosłe lub nastoletnie dzieci i doświadczenie w pracy zawodowej. Nie zawsze udaje się jej jednak godzić życie zawodowe z prywatnym. W grupie pań-przedsiębiorców dość liczna jest podgrupa kobiet stanu wolnego, niezamężnych czy rozwiedzionych i jest to procent większy niż przeciętnie w społeczeństwie²⁴.

Tabela 1. Firmy i ich szefowe

Lp.	Firma	Szefowa
1.	Agora	Wanda Rapaczyńska
2.	Bank Inwestycyjny CA IB	Alicja Komasiwicz
3.	Huta Zawiercie	Ewa Czarnecka-Bossak
4.	Tchibo (branża spożywcza)	Wioletta Rosołowska
5.	Optimus (komputery)	Małgorzata Walczak
6.	Centra (m.in. akumulatory)	Małgorzata Majewska-Śliwa
7.	Metro AG w Polsce (koncern handlowy)	Renata Juskiewicz
8.	Mokate (branża spożywcza)	Teresa Mokrysz
9.	Korporacja Budowlana Doraco	Bożena Kasprzyk
10.	Interdom (meble)	Anna Podniewska

Źródło: W. Markiewicz, *Wstać z podłogi i rozbić sufit*, Polityka 2004, nr 34.

Okazuje się, że Polska wypada nieźle na tle innych krajów europejskich, pod względem udziału kobiet wśród kadry kierowniczej firm. Problem w tym, że im szczebel wyższy, tym kobiet mniej. I tak, kobiety stanowią 42% szefów średniego szczebla – to oznacza jedno

²³ *Uwarunkowania...*, op. cit., s. 758.

²⁴ Komputer w firmie, <http://www.komputerwfirmie.pl> (21.02.2008).

z pierwszych miejsc w Europie. Niestety na wyższych stanowiskach jest już tylko 22%, a najwyższych niespełna 2%²⁵.

Coraz więcej firm, które mają znaczący udział w rynku, jest prowadzonych przez kobiety, co prezentuje tabela 1.

Kobiety są dobrze zmotywowane do podejmowania własnej działalności gospodarczej, przede wszystkim, dlatego, że chcą być samodzielne, uzyskiwać wysokie zarobki na potrzeby własne i utrzymanie rodziny oraz na inwestycje. Ponadto mają wspomnianą cechę przedsiębiorczości. W sytuacji, gdy z różnych przyczyn mają utrudniony dostęp do kierowniczych stanowisk w największych firmach, starają się założyć swój własny biznes, tworzyć miejsca pracy dla siebie, swoich bliskich i innych osób. Stając się pracodawcą, kobieta jest równorzędnym partnerem do rozmów z innymi szefami firm, w tym także z mężczyznami.

Na podstawie badań przeprowadzonych w 2004 roku w ramach projektu „*Kobiety w biznesie i w podejmowaniu decyzji*” określono profil kobiety-przedsiębiorcy w UE²⁶:

1. Typowa kobieta-przedsiębiorca w UE:
 - jest wykształcona i zazwyczaj ma wyższe wykształcenie,
 - prowadzi mikroprzedsiębiorstwo (1-9 zatrudnionych),
 - ma męża i dzieci, ale nie ma pomocy w domu.
2. Zaczyna prowadzić własny biznes przed 35 rokiem życia, zdobywszy wcześniej doświadczenie zawodowe w pracy u innego pracodawcy.
3. Głównymi powodami zakładania własnej firmy są w kolejności:
 - chęć posiadania kontroli i swobody podejmowania działań,
 - zarobienie pieniędzy.
4. Kobieta-przedsiębiorca poświęca ponad 48 godzin tygodniowo własnemu biznesowi (typowe jest 60 godzin). Fakt, że prowadzi własny biznes, zawdzięcza w kolejności:
 - ciężkiej pracy,
 - wytrwałości,
 - wsparciu rodziny,
 - wierze w siebie.
5. Główne problemy kobiet przy zakładaniu własnej firmy:
 - problemy finansowe,
 - pogodzenie pracy z rodziną,
 - brak informacji i doradztwa.
6. Główne problemy w prowadzeniu własnej firmy:
 - godzenie pracy z rodziną,
 - brak czasu na szkolenie i podnoszenie własnych kwalifikacji.

Około 20% kobiet-przedsiębiorców działa w jakichkolwiek ciałach decyzyjnych. Główne przeszkody powstrzymujące kobiety przed działaniem to:

- brak czasu (50%),
- obowiązki rodzinne (35,5%),
- inne przyczyny (14,7%),
- brak zainteresowania działalnością.

Tylko 14% badanych twierdzi, iż nie widzi przeszkód w uczestniczeniu w życiu publicznym.

Dla porównania warto zwrócić uwagę na sytuację typowych kobiet-przedsiębiorców w Polsce i jej charakterystyczne elementy²⁷:

- stosunkowo więcej kobiet prowadzi małe firmy w porównaniu z innymi krajami,
- ponad 2/3 kobiet-przedsiębiorców w Polsce ma wyższe wykształcenie,

²⁵ Komputer w firmie, <http://www.komputerwfirmie.pl> (21.02.2008).

²⁶ *Uwarunkowania...*, op. cit., s. 760-762.

²⁷ Jak wyżej.

- 3/4 ma męża,
- blisko 90% kobiet ma dzieci,
- mniej niż połowa ma pomoc w domu,
- ponad 80% zdobywało doświadczenie zawodowe, pracując u innego pracodawcy przed założeniem własnej firmy,
- w każdej grupie wiekowej jest mniej więcej po równo kobiet zakładających własną firmę, z lekką przewagą kobiet w wieku 26-30 lat,
- 80% kobiet poświęca więcej niż 48 godzin tygodniowo własnej firmie, a najczęstszym wskazaniem jest ponad 60 godzin tygodniowo,
- prawie 90% firm prowadzonych przez kobiety są to biznesy stworzone przez nie same, a tylko po ok. 5% to firmy odziedziczone lub kupione,
- w 80% firma prowadzona przez kobietę jest jej pierwszą własną firmą w karierze.

4. Inicjatywy dla przedsiębiorczych kobiet

Podjęmowane przez rząd działania na rzecz propagowania idei równości płci na rynku pracy znalazły swój wyraz w szeregu dokumentach, w tym w szczególności²⁸:

1. Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006. Dokument ten przewidywał wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy poprzez:
 - propagowanie idei równości płci w programach szkolnych oraz w mediach,
 - wypracowanie wspólnie przez rząd, związki zawodowe oraz pracodawców sposobów zachęty pracodawców do zatrudnienia kobiet i zmiany stereotypów i niewłaściwych nastawień,
 - podtrzymanie aktywności zawodowej kobiet w okresie urlopu macierzyńskiego (wychowawczego) i po jego zakończeniu.
2. W Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok w ramach realizacji *WYTYCZNEJ 6 „RÓWNOŚĆ KOBIEC I MĘŻCZYZN”* wyodrębniono dwa zadania:
 - Integracja i reintegracja zawodowa kobiet.
Cel: Udzielenie wszechstronnego wsparcia kobietom na rynku pracy, prowadzącego do wzrostu stopy zatrudnienia kobiet i podniesienia ich statusu zawodowego i społecznego.
 - Promocja antidyskryminacyjnych przepisów prawa pracy.
Cel: Opracowanie i przygotowanie kompleksowych materiałów informacyjnych dotyczących antidyskryminacyjnych przepisów prawa pracy, które przyczynią się do podniesienia poziomu wiedzy i świadomości prawnej pracowników, osób poszukujących pracy i bezrobotnych w dziedzinie równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.
3. W Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007-2013 (KSZ) postawiono do osiągnięcia trzy cele:
 - wzrost zatrudnienia – osiągnięcie na koniec 2013 roku ogólnego wskaźnika zatrudnienia w wysokości 58-60% oraz 50-52% dla kobiet,
 - ograniczenia bezrobocia – zmniejszenie na koniec 2013 roku ogólnej stopy bezrobocia do poziomu 10-12%,
 - uzyskanie znaczących postępów w zakresie jakości zatrudnienia (*quality at work*).

Mówiąc o równouprawnieniu mężczyzn i kobiet na rynku pracy nie można pominąć ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁹.

²⁸ U. Feltynowska (red.), op. cit., s. 33-34.

²⁹ Dz. U. 2004, Nr 99 poz. 1001.

Ustawa ta określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej przy uwzględnieniu zasady równości na rynku pracy bez względu na płeć. Ustawa dostosowuje przepisy krajowe do wymagań Unii Europejskiej. Stanowi podstawę do realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, włącznie z absorpcją środków unijnych. Instrumenty polityki zatrudnienia pozwalają na sfinansowanie programów operacyjnych, mających szansę na zatrudnienie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy³⁰.

Poza wyżej wymienionymi inicjatywami na skalę krajową działa również wiele regionalnych programów dla kobiet przedsiębiorczych, takich jak np.:

- Projekt „*Inicjatywa jest kobietą. ABC przedsiębiorczości dla kobiet*” skierowany do kobiet z województwa lubelskiego.
- Projekt „*Akademia Przedsiębiorczości dla Kobiet*” realizowany przez Fundację Kobieta eFKa w Krakowie oraz współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.
- Projekt „*Kobieta przedsiębiorcza żadnej pracy się nie boi*” realizowany przez ZARR w Szczecinie i skierowany do kobiet aktywnych, przekonanych do słuszności działania i chęci założenia własnej firmy.

Nie tylko w Polsce stworzono programy i powołano inicjatywy promujące przedsiębiorczość kobiet. Na uwagę zasługuje tutaj powołanie Federalnej Agencji ds. Kobiet Zakładających Działalność Gospodarczą w Niemczech i Panel Przedsiębiorstw Prowadzony przez Kobiety powołany przez rząd brytyjski. W innych państwach spory wysiłek włożono w przeprowadzenie badań i zgromadzenie danych na temat kwestii związanych z przedsiębiorczością kobiet, które mogłyby być wykorzystywane na potrzeby opracowywania polityki. Belgijski projekt „*Diane*” oraz „*Pierwszy krajowy raport na temat przedsiębiorczości kobiet*” we Włoszech to dwie wyróżniające się inicjatywy, które można powielać jako dobre przykłady działań³¹.

5. Podsumowanie

Kwestie ekonomiczne oraz polityczne sprawiły, że problemy zatrudniania kobiet były przedmiotem szczególnego zainteresowania ośrodków decyzyjnych i szerokich kręgów społeczeństwa. Fakt ten sprzyjał rozwojowi badań statystycznych i ankietowych. Prawdą jest, że kobieta, pracując zawodowo ma zwiększone obowiązki, ale ma też niewspółmierną satysfakcję z samodzielności ekonomicznej. Wielką zasługą naszych czasów jest fakt, iż kobieta ma prawo do pracy, ale największą jest to, że pracę tę może uzyskać w zależności od poziomu wykształcenia. Podejmowanie przez kobiety działalności gospodarczej na własny rachunek jest wyrazem ich indywidualnej przedsiębiorczości, a dowodem ich osiągnięć jest wzrastający odsetek przedsiębiorstw (najczęściej mikro-, ale także dużych, zatrudniających powyżej 250 osób) przez nie prowadzonych.

Obecnie kobiety radzą sobie bardzo dobrze na rynku pracy, coraz więcej z nich zajmuje kluczowe stanowiska i robi kariery. Przedsiębiorstwa chętnie zatrudniają kobiety ze względu na ich osobowość i otwarty umysł, tak ważne w zmiennej rzeczywistości organizacyjnej. Poprawiło się również nastawienie pracodawców do zatrudniania młodych matek. Kobiety odgrywają coraz większą rolę na rynku pracy. Dzięki umiejętnościom miękkim oraz chęci poszerzenia wiedzy, pracodawcy coraz chętniej je zatrudniają.

Na uwagę zasługuje fakt, iż Polki to najbardziej przedsiębiorcze kobiety w całej Europie.

³⁰ U. Feltynowska (red.), op. cit., s. 35.

³¹ *Europejska sieć promocji przedsiębiorczości kobiet (WES). Raport z działalności 2004*, Warszawa 2005.

Bibliografia

Publikacje:

1. Bartkowiak G., Januszek H., Pietraszewski M., *Przedsiębiorczość*, eMPI, Poznań 1995.
2. Feltynowska U. (red.), *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce*, PSEP, WPiA UW, Warszawa 2005.
3. Graniewska D., *Awans zawodowy kobiet a fazy życia rodzinnego*, Książka i Wiedza, Warszawa 1985.
4. *Przedsiębiorczość kobiet na wsi ze szczególnym uwzględnieniem agroturystyki*, SGGW, Warszawa 1998.
5. Trafiałek E., *Nowe zadania polityki społecznej. Patologie i dysfunkcje wybranych obszarów życia społecznego*, PWSZ, Tarnobrzeg 2006.
6. *Uwarunkowania przedsiębiorczości*, Państwowa Wyższa Szkoła im. prof. S. Tarnowskiego, Tarnobrzeg 2006.

Akty prawne:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. 1997, Nr 78 poz. 483).
2. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 roku w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. z dnia 27 września 1996 r.).
3. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004, Nr 99 poz. 1001).
4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. 1998, Nr 21 poz. 94).

Strony internetowe:

1. Fundacja OŚKa, <http://www.oska.org.pl>
2. Fundacja Wcześniak Rodzice-Rodzicom, <http://www.femina.org.pl>
3. Fuszara M., *Wstępna analiza badań focusowych przedsiębiorczyń i menedżerek*, <http://www.genderindex.pl>
4. Gazeta Praca, <http://praca.gazeta.pl>
5. Komputer w firmie, <http://www.komputerwfirmie.pl>
6. Łódź Gender, <http://www.gender.lodz.pl>

Inne:

1. *Europejska sieć promocji przedsiębiorczości kobiet (WES). Raport z działalności 2004*, Warszawa 2005.
2. Raport nr 29205 Banku Światowego, *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Departament Walki z Ubóstwem i Zarządzania Gospodarką, Region Europy i Azji Środkowej, 15 marca 2004.