УПРАВЛЕНЕЦ № 3/67/ 2017

Положение женщин на рынке труда Польши

СОЛЕК-БОРОВСКА Селина
Доктор наук (PhD),
Институт менеджмента

Варшавская школа экономики
02-554, Польша, г. Варшава,
Аллея Независимости, 162
E-mail: csolek@sgh.waw.pl

Ключевые слова

РЫНОК ТРУДА
ДИСКРИМИНАЦИЯ
ГЕНДЕРНЫЙ СТЕРЕОТИП
ГЕНДЕРНАЯ КВОТА

Аннотация

Ситуация, сложившаяся в последнее время на рынке труда Польши, свидетельствует о явном неравенстве работников, связанном с их полом. Об этом говорят такие сохраняющиеся на протяжении долгого времени тенденции, как снижение темпов экономической активности женщин, растущий уровень женской безработицы, увеличивающаяся разница в уровнях заработной платы мужчин и женщин, а также незначительная представленность женщин-руководителей на высоких должностях и в составе советов директоров. Сложное положение женщин на рынке труда обусловлено рядом барьеров и препятствий, тормозящих их карьерный рост. Цель статьи – показать, что, несмотря на усилия по исправлению ситуации, женщины все еще сталкиваются с дискриминацией на рынке труда, а принимаемые меры, такие как гендерное квотирование, являются лишь отправной точкой в начале долгого пути.

JEL classification

J21, J71

ВВЕДЕНИЕ

Политические преобразования, имевшие место в Польше в последние годы, существенно повлияли на общее состояние рынка труда. Трансформации в экономической сфере, в особенности такие, как возникновение частного сектора, в первую очередь отразились на структуре и уровне занятости населения. Динамичное развитие частного сектора после 1989 г. сопровождалось одновременным падением уровня занятости в бюджетной сфере. Часть специалистов, ранее трудоустроенных в государственном секторе, перешла в частный бизнес, однако полностью избежать безработицы не удалось. Наиболее негативные последствия наблюдались в сфере женской занятости, так как женщины сталкивались с дополнительными сложностями при поиске позиций, соответствующих их уровню образования [7].

Главной причиной роста безработицы среди женщин стал отказ государства от обязательств по уходу за детьми и престарелыми. Недостаток государственных средств для развития системы социальной защиты вынудил женщин оставаться дома. Кроме того, их профессиональная устроенность находилась под прямым влиянием таких негативных факторов, как нехватка социальной инфраструктуры, а также «дискриминационные привилегии» в трудовом и пенсионном законодательстве. Декретные отпуска, более ранний выход на пенсию по сравнению с мужчинами сделали женщин менее конкурентоспособными на рынке рабочей силы.

В последнее время в ситуации с женской занятостью наметились позитивные сдвиги, обусловленные необходимостью соответствия последним тенденциям на рынке труда. Одной из основных характеристик современного общества является повышенная заинтересованность в профессиональном успехе, который ассоциируется с обретением высокого статуса и социального положения. Зачастую работа выступает главным средством самореализации. Однако реалии таковы, что на пути к профессиональному успеху женщины сталкиваются с большим количеством препятствий, чем мужчины. Детально существующие ограничения будут рассмотрены ниже.

В свете вышесказанного цель настоящей статьи – провести анализ положения женщин на польском рынке труда. Структура статьи выстроена в соответствии со следующей логикой. В первой части работы приводятся основные статистические данные по женской занятости в Польше. Далее представлен анализ факторов, непосредственно влияющих на состояние дел с женским трудоустройством. В третьей, заключительной, части статьи рассматривается система квотирования, главной целью введения которой являлась нормализация ситуации с занятостью женской части населения страны.

ЖЕНЩИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА ПОЛЬШИ: ТЕКУЩАЯ СИТУАЦИЯ

В настоящий момент в Польше взят курс на переход к экономике знаний. На место традиционных секторов экономики приходят сфера услуг и современные технологии. Данный процесс требует значительной актуализации профессиональных квалификаций, что представляет определенную проблему для молодых матерей в силу нехватки времени или невозможности оставить ребенка под присмотром на время их отсутствия. Наряду с этими процессами растет и гибкость польского рынка труда, на котором большее распространение получают такие формы, как частичная занятость, самозанятость и гибкий рабочий график[1].

В последние годы положение женщин постепенно меняется в лучшую сторону, что обусловлено современными тенденциями на рынке рабочей силы. Возможность работать по гибкому графику или дистанционно особенно важна с точки зрения женщин, так как они традицион-

[1] Gender and Economic Opportunities in Poland: whether women lost their transformation? Report of the World Bank. March 15, 2004. URL: http://siteresources.worldbank.org/INTPOLAND/Resources/Gender_report_pl.pdf.

UPRAVLENETS/THE MANAGER № 3/67/ 2017

Women in the Labour Market in Poland

Celina SOŁEK-BOROWSKA
PhD, Institute of Management

Warsaw School of Economics
02-554, Poland, Warsaw,
al. Niepodległości, 162
E-mail: csolek@sgh.waw.pl

Keywords

LABOUR MARKET
DISCRIMINATION
GENDER STEREOTYPE
GENDER QUOTA

Abstract

The situation in the labour market in Poland indicates a significant gap in opportunities for men and women. This is evidenced by persisting trends, such as a decline in economic activity of women, a growing level of female unemployment, a widening wage gap between men and women and lower presence of women in senior positions and on boards of directors. The situation of women in the labour market is more difficult due to a number of barriers and obstacles hampering their career growth. The objective of the paper is to show that women are still found in a pressure situation and there is a long way to go to improve it. The undertaken actions such as gender quotas are a starting point.

JEL classification

J21, J71

INTRODUCTION

The situation in the labour market in Poland has been largely influenced by political transformations. Economic transformations, especially the emergence of the private sector, have significantly affected the structure and level of employment. The dynamic development of the private sector after 1989 was accompanied by a decrease in the level of employment in the public sector. It is true that the private sector has absorbed former employees of the public sector, but not all. Unemployment to a greater extent has affected women. It was mainly due to the fact that they had trouble finding work, in particular, adequate to their education level [7].

Labour deactivation of women stemmed from the fact that the state withdrew from the obligation to care for children and the elderly. Lack of funds to develop the institutional network of care forced women to stay at home. Moreover, the professional situation of women in the labour market was influenced by such factors as lack of social infrastructure and "discriminating privileges" in employment laws and pensions. Maternity leave, early retirement age, etc. – all these factors have considerably weakened women's positions in the labour market.

In recent years, the situation with female employment in Poland has been gradually changing. It is closely related to the shifts in the modern labour market. Work exerts a significant impact on people's status in the social structure, and its role in today's society is constantly growing. Oftentimes job is the main tool of self-realization. Unfortunately, unlike men, women still face many additional barriers on their way to professional success. The existing obstacles are discussed in detail later in this paper.

Therefore, the objective of the article is to examine the situation of women in the Polish labour market. The paper is structured as follows. First, some basic statistics is provided to describe the current state of things in the sphere of women employment in Poland. Second, the author analyzes the factors that influence women's professional life. Third, the system of gender quotas is reviewed, which was introduced to remedy the situation of women in the labour market.

THE CURRENT SITUATION OF WOMEN IN THE POLISH LABOUR MARKET

Poland is now evolving into a knowledge-based economy. The traditional sectors of economy are giving way to services and advanced technologies. This requires an upgrading of professional qualifications, which is quite difficult to fulfil, especially for women with small children due to lack of time or a problem with providing them with care. The abovementioned changes are accompanied by a growing flexibility of the labour market. Forms of employment, such as part-time work, self-employment and flexible working time are becoming more widespread these days[1].

The situation in the field of female employment is gradually changing. It is closely related to the new requirements in the global labour market. An opportunity to work flexible schedules or teleworking is particularly important for women, who are traditionally more oriented towards family, upbringing and care. Flexible forms of employment make it easier for parents to combine childcare and work. For example, they are free to adjust schedules in such a way as to drive their children to kindergarten at any convenient time and have an opportunity to work out these hours later. However, even the availability of such advantages of flexible working arrangements is not sufficient.

Changes are taking place within the Polish society as well. Until recently, the traditional family model was dominant in the country. According to this model, women exercise the functions of care and housekeeping, and men provide financial support for their families. Nevertheless, this model is gradually losing its impor-

[1] Gender and Economic Opportunities in Poland: whether women lost their transformation? Report of the World Bank. March 15, 2004. Available at: http://siteresources.worldbank.org/INTPOLAND/Resources/Gender_report_pl.pdf.

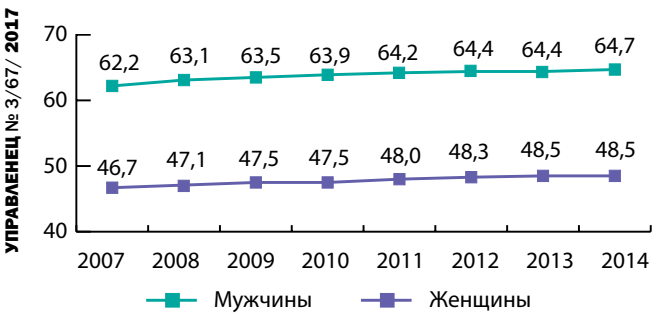

Рис. 1. Экономическая активность мужского и женского населения Польши на рынке труда (IV квартал соответствующего года)

Источник: Главное статистическое управление Польши (GUS – Glowny Urzad Statystyczny).

Рис. 2. Уровень безработицы среди мужского и женского населения Польши (IV квартал соответствующего года), %

Источник: Главное статистическое управление Польши (GUS – Glowny Urzad Statystyczny).

но более ориентированы на вопросы семьи, воспитания и ухода. Благодаря гибкой форме занятости значительно проще совмещать профессиональную деятельность и уход за ребенком. Например, родители имеют возможность организовать свой рабочий день таким образом, чтобы свободно отвозить и забирать ребенка из детского сада, а также при необходимости переносить и отрабатывать рабочие часы в другое, более удобное время. Однако даже такой широкий спектр преимуществ гибкого рабочего графика не способен полностью исправить ситуацию.

Одновременно с трансформацией рынка труда меняется и социальное устройство Польши. Еще недавно доминирующая в стране традиционная модель семьи (в соответствии с которой на женщину возлагались функции хранительницы домашнего очага, а на мужчину – финансовое содержание семьи) постепенно теряет свою актуальность, и на ее место приходит модель партнерских отношений. Среди прочих изменений можем также отметить появление альтернативных вариантов семейного устройства. Так, за последнее время общество заметно пересмотрело свои взгляды на совместное и раздельное проживание партнеров. По данным агентства маркетинговых исследований «TNS Польша», более половины поляков (51%) с пониманием относятся к такой форме отношений, как сожительство. С увеличением числа работающих женщин, а также растущим уровнем образования поляков, главным образом среди женского населения, рынок труда в стране наполняется кадрами следующего поколения, придерживающегося более прогрессивного мировоззрения. На рис. 1 представлена экономическая активность населения Польши в зависимости от пола.

Как можно видеть из рис. 1, уровень экономической активности мужчин на рынке труда превышает уровень активности женщин. Начиная с 2007 г. показатели для обоих полов выросли незначительно: для женщин – с 46,7 до 48,5%, для мужчин – с 62,2 до 64,7%. С другой стороны, обратившись к рис. 2, наглядно отображающему уровни женской и мужской безработицы, мы можем заметить, что доля безработных среди женщин была выше, чем среди мужчин (8,7 и 7,6% соответственно).

Как следует из таблицы, доля женщин, занятых в государственном секторе (64,4%), значительно больше, чем в частном (41,0%). Что касается уровня заработной платы, то у мужчин он выше вне зависимости от сектора, в котором они работают.

Несмотря на то что карьерный рост мужчин и женщин в Польше имеет много общего, первые обычно занимают более высокие должности и получают большую заработную плату. Это объясняется тем, что в обществе еще сильны стереотипы, ассоциирующие власть с мужественностью. Тем не менее научные исследования доказывают, что как мужчины, так и женщины, занимающие руководящие должности, успешно справляются со своими обязанностями. Таким образом, представление о власти как атрибуте, приписываемом исключительно мужчинам, не более чем стереотип.

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН В ПОЛЬШЕ

Профессиональное развитие женщин предопределяется многочисленными барьерами и стереотипами, тормозящими их продвижение по карьерной лестнице. Эти препятствия влияют на различные сферы жизни (ментальную, индивидуальную и институциональную) и касаются как самих женщин, так и других участников рынка труда, включая государство, работодателей и сослуживцев. Данные факторы можно разделить на две категории – внешние и внутренние.

Корень ментальных барьеров лежит в традиционном понимании роли

Отношение доли мужчин и женщин к общему показателю по выбранной категории в государственном и частном секторе, %

Государственный сектор (100,0)		Категория	Частный сектор (100,0)	
Мужчины	Женщины		Мужчины	Женщины
35,6	64,4	Занятость	59,0	41,0
113,9	92,3	Среднемесячная валовая заработная плата	108,9	87,3
107,9	95,2	Средняя почасовая валовая оплата труда	108,2	88,0
109,1	95,8	Медианный валовый доход	109,5	87,9

Источник: [14].

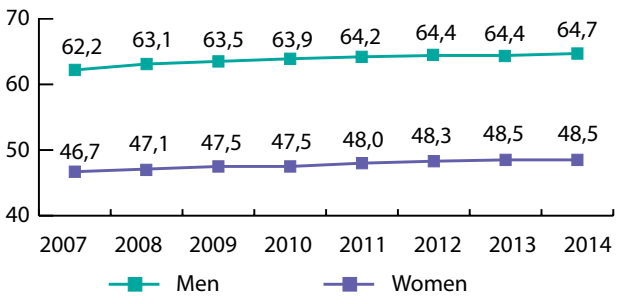

Fig. 1. Activity rate of women and men in the labour market (IV quarter of the corresponding year)

Source: GUS, Main Statistical Office in Poland.

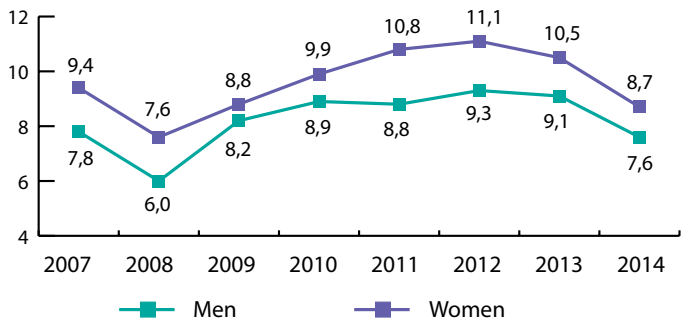

Fig. 2. Unemployment rate of women and men (IV quarter of the corresponding year), %

Source: GUS, Main Statistical Office in Poland.

tance in favour of a partnership model. Among other changes we can name the emergence of alternative family models: cohabitation or living alone are common now and, most importantly, more socially acceptable. According to TNS Poland, more than half of Poles (51%) expressed their acceptance of cohabitation. With an increasing number of working women and a rising level of education among Poles (mostly women), the labour market is being filled with members of the next generation, representing different worldviews. Figure 1 demonstrates the activity rate of women and men.

Figure 1 shows that activity rate of men is obviously higher than that of women. Starting from 2007, the figures have slightly increased – from 46,7 to 48,5 for women (this is a minor growth), and for men – from 62,2, to 64,7. On the other hand, Figure 2 presents unemployment rate of women and men. Female unemployment rate (8,7%) is still higher compared to male unemployment (7,6%).

According to Table, more women are employed in the public sector than in the private one (64,4% and 41,0% respectively). Men generally earn more and the sector does not play a role.

Although career paths of women and men in Poland are similar, men usually reach higher positions and earn more. Stereotypes associating power with masculinity are still prevalent. However, research studies prove that both sexes in leadership positions cope well with their duties. Power as an attribute ascribed only to men is, therefore, a myth.

FACTORS DETERMINING WOMEN'S SITUATION IN POLAND

Women's path to professional success is predetermined by numerous barriers and stereotypes that hinder equal opportunities and career advancement. Such barriers affect different spheres of life (mental, individual and institutional) and relate to women, as well as other participants of the labour market – the state, employers and co-workers. These factors can be divided into internal and external.

Mental barriers stem from the traditional approach to the roles of women and men in a family. After giving birth, the mother has to temporarily leave work and take care of the child. The father takes responsibility for maintenance of the family. This traditional approach to masculinity and femininity is reflected in professional decisions of women. Some of them after maternity leave decide to stay at home. But when these women return to work, they often decide to put a child into nursery or, if they can afford it, hire a babysitter. In recent years, however, the family model has undergone significant changes. There evolves a new partnership model, in which both parents share not only duties and responsibilities for the upbringing of children, but also the responsibility for the financial situation of the family. According to the survey, the majority of Poles are in favour of partnership in a family (48%); every fourth respondent supports the mixed model (27%)[1]. However, the findings of the study conducted in 2011 demonstrate that 64% of Poles believe that mothers with children under 3 years should stay at home. Both women and men were among the supporters of this position. 23% of respondents opposed this view[2].

Therefore, we assume that there are two types of family: traditional and liberal, and both of them have their supporters and opponents. Situation changes, when it comes to preferences to their own families. If there are children of preschool age in a family, declarations of support for the partnership model are ahead of practice.

From the viewpoint of professional advancement of women, it is very important to actively support and encourage men to participate in children's education. Promoting the new family model by show-

[1] Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny / CBOS. Warszawa, 2012.

[2] Żona? Niech siedzi w domu i wspiera męża. URL: http://wyborcza.pl/1,76842,11928113,Zona__Niech_siedzi_w_domu_i_wspiera_meza.html?disableRedirects=true.

The relationship of men and women to the total value of ownership in a given sector, %

Public sector (100,0)		Chosen categories	Private sector (100,0)	
Men	Women		Men	Women
35,6	64,4	Employment	59,0	41,0
113,9	92,3	Average monthly gross wage	108,9	87,3
107,9	95,2	Average hourly gross wage	108,2	88,0
109,1	95,8	Median monthly gross wage	109,5	87,9

Source: [14].

женщины и мужчины в рамках семьи. После рождения ребенка главенствующую роль в уходе за ним берет на себя именно мать, что вынуждает ее временно оставить работу, а вопросы финансового содержания семьи всецело ложатся на мужчину. Данный общепринятый подход к осмыслению мужских и женских ценностей имеет свои последствия для профессиональной деятельности женщин. Некоторые из них после окончания отпуска по уходу за ребенком решают остаться дома. Когда же они возвращаются к трудовой деятельности, то зачастую определяют ребенка в детский сад или, если имеется финансовая возможность, нанимают няню. Однако в последние годы в семейной модели наблюдаются заметные изменения. Постепенно формируется новая – партнерская – модель, в которой родители равномерно распределяют между собой не только обязанности по воспитанию детей, но и ответственность за финансовое положение семьи. Согласно опросам, большинство поляков выступают в поддержку партнерских семейных отношений: 48% опрошенных являются сторонниками этой модели, в то время как каждый четвертый респондент (27%) поддерживает смешанную модель[1]. Тем не менее результаты исследования, проведенного в 2011 г., показывают, что 64% польских граждан считают, что матери с детьми младше 3 лет должны оставаться дома. Среди сторонников такой позиции были как мужчины, так и женщины. Против выступили только 23% опрошенных, остальные с ответом не определились[2].

Таким образом, можно выделить два типа семейной организации – традиционный и либеральный. Каждый из них имеет как своих сторонников, так и противников. Как бы то ни было, предпочтения диаметрально меняются, когда дело касается внутреннего устройства собственной жизни. На практике переход к партнерской модели в семьях с детьми дошкольного возраста остается лишь декларацией.

С позиции профессиональной устроенности женщин чрезвычайно важно всеми способами поощрять и стимулировать активное участие мужчин в воспитании детей. Повсеместная пропаганда новой модели семьи, в том числе путем демонстрации примеров для подражания (известных личностей и их семей, живущих по принципам партнерской модели), способна существенно ослабить неприятие в обществе или даже привести к полному усвоению новой формы семейной организации.

Стереотипные роли во многом являют собой результат процесса социализации. С малолетства детям прививаются традиционные мужские и женские ценности. В школе социальные нормы закладываются через обучающую литературу и существующие учебные планы, построенные в соответствии с историческим образом мужчин и женщин в обществе [2]. В дальнейшем это сказывается на выборе профессионального пути. Как результат, мы получаем профессии, считающиеся исключительно женскими, к которым в первую очередь относятся низкооплачиваемые и недооцененные обществом специальности.

Ярким примером трансформации мышления может служить программа «Девушки в технических университетах», направленная на предотвращение негативных последствий гендерных стереотипов на рынке труда. Программа осуществляется по инициативе и под патронатом Министерства науки и высшего образования Польши и призвана оказать содействие девушкам с математическими способностями при поступлении в технические вузы. Согласно отчету, опубликованному организаторами в 2012 г., с момента введения программы в 2007 г. численность студенток, обучающихся по техническим специальностям, значительно выросла, что сопровождалось одновременным снижением доли студентов мужского пола[3].

Гендерные стереотипы также ощутимо сказываются на конкуренции на рынке труда. Именно там ментальные барьеры и институциональный подход переплетаются наиболее тесно. Польским законодательством созданы благоприятные условия для молодых матерей, однако это отражается на общем восприятии женщин работодателями. Продолжительность декретного отпуска в Польше составляет 20 недель. Кроме этого, в 2012 и 2013 гг. женщина имела право продлить отпуск по уходу за ребенком еще на четыре недели. Для сравнения: согласно Трудовому кодексу отцам предоставляется лишь две недели отпуска. Работодатели осознают, что вероятность ухода женщины детородного возраста в декрет велика, что непременно повлечет ее временное отсутствие на рабочем месте, и потому при найме и продвижении по службе отдают предпочтение мужчинам. Сотрудники-мужчины воспринимаются работодателями как универсальная рабочая сила, в то время как женщины относятся к группе повышенного риска [5]. С июня 2013 г. в силу вступили новые правила. Изменения в положениях, касающихся родительских прав, предполагали, среди прочего, продление отпуска по беременности и родам на период до одного года и введение нового вида отпуска – родительского, основной целью которого было равномерное распределение льгот и преимуществ системы отпусков между обоими родителями. К сожалению, данное нововведение не обошлось без разногласий. До тех пор, пока существует серьезная разница в заработной плате (по статистике женщины в Польше зарабатывают меньше мужчин), а также не урегулирован порядок предоставления отпусков, введение родительского декрета только усугубит положение женщин на рынке труда, так как их отсутствие на работе может растянуться на более длительный срок. Единственным возможным способом наладить ситуацию видится предоставление родительского отпуска исключительно отцам, при условии, что он будет действителен в течение определенного времени.

Показательным примером страны, где действующая законодательная система соблюдает права обоих родителей, является Швеция. Продолжительность декретного отпуска в этой стране составляет 480 дней, которые делятся поровну между отцом и матерью. На то, чтобы их использовать, дается 8 лет, при этом за каждым закрепляется по 60 дней отпуска (если их не использовать, они аннулируются). Оставшееся время распределяется родителями по собственному усмотрению. Поскольку и отец, и мать с одинаковой степенью вероятности могут уйти в продолжительный отпуск, пол соискателя при устройстве на работу не играет особой роли. Подобные решения существенно повлияли на рынок труда Швеции с точки зрения равенства возможностей для мужчин и женщин. Об этом свидетельствует традиционно высокое место Швеции в рейтинге стран, публикуемом во Всемирном докладе о равноправии полов (The Global Gender Gap Report). В 2006 и 2007 гг. страна была лидером рейтинга, а начиная с 2009 г. не опускалась ниже четвертой строчки. Ежегодный доклад

[1] Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny / CBOS. Warszawa, 2012.

[2] Żona? Niech siedzi w domu i wspiera męża. URL: http://wyborcza.pl/1,76842,11928113,Zona__Niech_siedzi_w_domu_i_wspiera_meza.html?disableRedirects=true.

[3] Girls as Engineers! & Girls go Science! Campaigns. URL: www.dziewczynynapolitechniki.pl.

ing positive examples (e.g. public persons, who apply the principles of partnership in practice) can significantly diminish reluctance and even lead to total acceptance of the model in today's society.

Stereotypical roles are largely the result of the socialization process. Parents inculcate certain patterns of masculinity and femininity in their children from an early age. This process is continued in the school. Social norms are studied through the existing textbooks and curricula designed in accordance with the traditional image of women and men in society [2]. Subsequently, it affects the choice of the career path. As a result, we have to deal with the phenomenon of feminization of certain professions, typically those less valued and less well-paid.

A good example of a shift in thinking and an attempt to prevent negative effects of gender stereotyping in the labour market is the program "Girls to Technical Universities". This is an initiative under the patronage of the Ministry of Science and Higher Education of Poland, which encourages young women with mathematical skills to study at technical universities. A report published by the organizers in 2012 indicates that since the introduction of the program in 2007 the number of young women studying in technical fields increased considerably with a parallel decrease in the number of male students[1].

Gender stereotypes significantly affect competition in the labour market. Here mental barriers intertwine with the institutional approach. Polish legislation provides favourable conditions for mothers, but this affects the overall perception of women by employers. After giving birth, women are entitled to maternity leave of 20 weeks. In 2012 and 2013, they were also able to take additional maternity leave of four weeks. For comparison, the Labour Code provides only two-week vacation for fathers. Employers are aware that there is a high probability that women of childbearing age can take maternity leave after childbirth and for some time they will have a break in employment. Therefore, when planning promotion, they prefer hiring men over women. Men are perceived by employers as universal employees, while women – as employees of increased risk [5]. From June 2013, a new regulation came into force. The changes in the regulations on parental rights assumed, among other things, extension of maternity leave up to one year and the introduction of parental leave, which was introduced to make it easier for parents to share privileges. However, it raised some concerns. As long as there is a wage gap (women in Poland statistically earn less than men) and arbitrariness in decisions about which of the parents takes the leave, its introduction can further deepen discrimination against women in the labour market since they will be absent at work even longer. The situation can improve in case if parental leave is assigned to fathers only, provided that the leave is not lost.

The prime example of a nation where the current legislation equally treats both parents is Sweden. Parental leave in this country includes 480 days. It can be used within eight years. During this period, two months are reserved only for the mother, and two months – only for the father, the unused annual leave for each parent is lost. The remaining months of parental leave are to be shared between both parents according to their discretion. The probability of going on a long vacation for both parents is similar, so the gender of an applicant does not play a role. Such solutions significantly influenced the Swedish labour market in terms of providing equal opportunities for women and men. This is evidenced by traditionally high positions of Sweden in the Global Gender Gap Report. In 2006 and 2007, the country was the leader of the ranking, and since 2009 it has placed in the top four. The ranking was first published in 2006 by the World Economic Forum, which aims to determine how country resources and opportunities are distributed between men and women using economic, educational, health-based and political indicators.

In 2012, among more than 130 countries Poland recorded the 53rd place (11 lines down from the 42nd position a year earlier). The worst result was registered in 2007, when the country occupied the 60th place. In 2016, Poland demonstrated the best position (38th place), which proves the positive trends in the country[2].

Analyzing the availability of nurseries and kindergartens in Poland, we should underline that until recently the situation in this sphere has been tense. The first improvements were noticed in 2011. The law on the care after children under the age of three widened the range of childcare opportunities, such as guardian living, small clubs for children, etc. Ensuring a sufficient number of places in nurseries and kindergartens and other institutions has a significant impact on the position of women in the labour market. This enables them to return to work after childbirth easier and quicker.

We should also discuss such an extremely important issue as internal barriers. Gender stereotypes have a negative effect not only on women's professional success, but also on their self-confidence causing insecurities, excessive concern about what others think, etc.[3]

The negative attitude towards women is particularly evident when negotiating wages and job promotions. The widespread limitations are a lack of assertiveness, aggressiveness or courage. Moreover, some women experience difficulties when returning to work after a long period of absence. This problem is particularly true for women with a low level of education. It is partially explained by the loss of professional qualifications or restrictions on access to continuing education. Long-term unemployment often results in withdrawal from the labour market [10].

There is a group of the so-called external barriers resulting from negative attitudes towards the functioning of women in professional circles and from rules that discriminate against women and are explained by male solidarity. This is evidenced by a relatively small number of women in senior positions, taking into account that in Poland women are usually better educated and statistically outnumber men. In addition, the standards used for assessing performance of men and women are of great importance. The shortcomings of men are treated with understanding, while women have to work harder, withstand added pressure and are more severely assessed. Women employed in the business sphere also point out other types of restrictions such as men's habit to discuss business at dinners or in men's clubs, often late at night. Since women do not have an opportunity to always participate in such meetings, their role in making important managerial decisions automatically reduces.

Therefore, the solution to increase the number of women in the labour market in Poland can be proposed by introducing gender quotas. Let us provide some examples of countries applying gender quotas in their practice.

[1] Girls as Engineers! & Girls go Science! Campaigns. URL: www.dziewczynynapolitechniki.pl.

[2] The Global Gender Gap Report 2016. World Economic Forum. URL: www.weforum.org/issues/global-gender-gap.

[3] Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji? URL: http://siteresources.worldbank.org/INTPOLAND/Resources/Gender_report_pl.pdf.

о равноправии полов публикуется под эгидой Всемирного экономического форума с 2006 г. и ставит своей целью проанализировать ситуацию гендерного равенства в глобальном масштабе с точки зрения равномерности распределения ресурсов и возможностей конкретной страны в четырех сферах: здравоохранении, образовании, экономике и трудоустройстве и политике.

В рейтинге 2012 г. среди более чем 130 стран Польша занимала 53-е место, опустившись на 11 позиций по сравнению с предыдущим годом (42-е место в 2011 г.). Наихудший результат зарегистрирован в 2007 г., когда стране была отдана 60-я строчка рейтинга. Самую высокую оценку (38-е место) Польша получила совсем недавно, в 2016 г., что свидетельствует о выравнивании ситуации[1].

Анализируя обеспеченность семей на территории Польши детскими дошкольными учреждениями, необходимо отметить, что до недавнего времени ситуация в этой области была весьма плачевной. Положительные сдвиги наметились в 2011 г. с принятием закона об уходе за детьми младше 3 лет, который расширил спектр услуг по присмотру за ребенком за счет введения вакансий нянь, создания детских клубов и др. Данные меры значительно облегчили и ускорили возвращение женщин на работу после рождения ребенка, упрочив тем самым их позиции на рынке труда.

Нельзя не упомянуть и такой важный аспект, как внутренние барьеры. Гендерные стереотипы негативно сказываются не только на реализованности женщины и успешности ее карьеры, но также на ее психологическом состоянии, становясь причиной заниженной самооценки, отсутствия уверенности в себе и своих навыках, излишнего беспокойства о мнении окружающих и др.[2]

Предвзятость в отношении женщин особенно заметна при обсуждении заработной платы и продвижении по служебной лестнице. Среди самых частых причин отказа – недостаток настойчивости, агрессивности или хватки. Кроме того, после декретного отпуска некоторые женщины испытывают сложности с адаптацией и медленно входят в рабочий процесс. Особенно это характерно для женщин с низким уровнем образования. Это объясняется ослаблением и утратой некоторых профессиональных навыков или ограниченным доступом к непрерывному образованию. При затянувшемся периоде безработицы такого рода соискатели могут и вовсе остаться «за бортом» [10].

Помимо внутренних, существуют и так называемые внешние барьеры, порождаемые негативным восприятием женщин в профессиональных кругах, а также правилами, дискриминирующими женский труд и объясняемыми мужской солидарностью. Это доказывается тем фактом, что женщины крайне незначительно представлены на высоких постах, при том что зачастую обладают более высоким уровнем образования, а по статистике их численность в Польше превышает численность мужчин. Помимо этого, весьма высока значимость практикуемых стандартов оценки результативности труда. Так, недоработки сотрудников мужского пола воспринимаются с большей степенью толерантности, в то время как сотрудники-женщины вынуждены трудиться усерднее, выдерживать дополнительное давление и более строгую оценку. Среди прочих ограничений женщины называют мужской обычай обсуждать рабочие вопросы в узком кругу за обедом или во время деловых ужинов. Поскольку женщины не имеют возможности присутствовать на такого рода встречах, их роль в принятии важных управленческих решений автоматически снижается.

В связи с данным обстоятельством в Польше был взят курс на увеличение численности женщин на рынке труда, чему в значительной степени способствует введение системы квотирования. Приведем некоторые примеры стран, успешно применяющих квоты в своей практике.

ЖЕНЩИНЫ НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ: МИРОВОЙ ОПЫТ

Вопросы гендерного разнообразия среди лиц, работающих по найму, широко обсуждаются как в академических кругах, так и в средствах массовой информации. В рамках данного направления особо острые дискуссии разгораются относительно равенства полов и дискриминации женщин при продвижении по служебной лестнице. В данном случае гендерная представленность сходна с этическим императивом [9; 11]. В то же время женщины привносят свой опыт, знания и навыки, способствующие активному росту результативности и эффективности компании [8; 15]. При этом гендерное разнообразие можно охарактеризовать как ресурсный императив [3; 6]. В обоих случаях исследования в области равенства полов сконцентрированы вокруг одной общей темы – представленность мужчин и женщин на высших должностях.

Несмотря на то что проблема гендерного разнообразия среди топ-менеджмента компаний в последнее время особенно распространена, популярной темой для обсуждений в рамках научных дискуссий она стала лишь недавно. Как правило, подобные исследования сосредоточены на изучении присутствия женщин в составе советов директоров крупных компаний, акции которых торгуются на бирже [1]. Это связано с тем, что корпоративное управление рассматривается как элемент первостепенной важности в процессе принятия стратегических, операционных и финансовых решений, а также при постановке целей и задач фирмы [12]. Самые оживленные дискуссии возникают при обсуждении системы гендерного квотирования.

В 2003 г. Норвегия стала первой страной, установившей гендерную квоту для женщин в советах директоров на уровне не менее 40%. В 2011 г. ее примеру последовала Франция, когда парламентом страны было принято решение, предусматривающее, что к 2016 г. как минимум 40% мест в советах директоров должны принадлежать представительницам «слабого пола». Данное решение касалось крупных компаний с численностью сотрудников более 500 человек и ежегодным оборотом свыше 50 млн евро. Вслед за Норвегией и Францией подобные квоты были установлены в Швеции и Испании – 25 и 40% соответственно. С 1 января 2016 г. вступила в силу квота в Германии, в соответствии с которой руководство крупных фирм должно состоять из женщин не менее чем на 30%[3]. За пределами Европы введение государством гендерных квот достаточно редкое явление, что обусловливает низкую по сравнению с западными странами долю женщин в советах крупных компаний. Например, в Австралии данный показатель составляет 15,6%; Китае – 7,2; Гонконге – 8,9; Японии – 0,4; США – 16,1%. Необходимо отметить, что большинство исследований направлены на анализ гендерного разнообразия исключитель-

[1] The Global Gender Gap Report 2016. World Economic Forum. URL: www.weforum.org/issues/global-gender-gap.

[2] Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji? URL: http://siteresources.worldbank.org/INTPOLAND/Resources/Gender_report_pl.pdf.

[3] Women in leadership roles – the west finds itself outshone. URL: https://www.ft.com/content/8a5b7c66-4cc7-11e5-b558-8a9722977189?mhq5j=e1.

WOMEN AND TOP ROLES IN BUSINESS AROUND THE WORLD

Though gender diversity in business organizations has become a prominent issue in both academia and the popular press, the issues of equality and discrimination are driving most discussions about the increase in the number of women in top leadership roles. Such issues frame gender diversity as an ethical imperative [9; 11]. At the same time, women are believed to bring their expertise, knowledge and skills that improve the performance and efficiency of their firms [8; 15]. Here, gender diversity is a source imperative [3; 6]. In both cases, research studies on gender diversity appear to coalesce around one common theme: gender diversity in upper echelon positions.

Despite the fact that the problem of gender diversity among top management is quite widespread, it has only recently become a popular topic for scientific discussions. Such research gravitate towards studying women on boards of directors of large, publicly traded firms [1]. This is because corporate governance is seen as critical to these firms' decision-making, particularly strategic, operational and financial decisions, as well as to the setting of policy objectives [12]. The system of gender quotas ignites the most intense debate.

In 2003, Norway was the first country to introduce a gender quota requiring at least 40% of women on company boards. In 2011, the French Parliament imposed a gender quota for corporate boards, which required 40% female directorship by 2016 (for firms with more than 500 employees and annual turnover exceeding 50 million euros). Similarly, Sweden and Spain imposed quotas of 25 and 40% respectively. On January 1, 2016, Germany introduced a 30% quota for female board members in the top listed companies[1]. Outside of Europe, governments do not use gender quotas so often, which may result in lower representation rates. For example, the proportion of women on boards in Australia is 15.6%; China – 7.2; Hong Kong – 8.9; Japan – 0.4; the USA – 16.1%. It is worth noting that most of the studies are aimed at analyzing gender diversity solely on boards of directors, leaving behind the issues of women's presence in other leadership positions.

The study of women CEOs is an exception [4]. In Australia, for example, a recent study on women in leadership positions identified that, in 2012, women CEOs in the ASX500 accounted for approximately 3%[2]. Similarly, in the UK, women CEOs in the FTSE350 stood at 3% in 2013[3]. In the USA, the percentage of women CEOs in the Fortune 500 was 4.2% in 2016 (a slight decrease from 4.8% in 2015)[4]. In Germany, in 2013, firms in the major DAX30 index could not boast a single woman CEO[5]. Generally, the statistics suggests that the percentage of women on boards of directors and in other leadership roles such as CEO is increasing in most countries under study. However, it is obvious that women remain largely underrepresented, particularly in countries without gender quotas.

CONCLUSION

The situation of women in the Polish labour market has been transforming since 1989. Women come into power, the social model of partnership is becoming more common, and men express interest in sharing responsibilities for running a household and helping to bring up children. Moreover, the role of women in top business positions is now a popular topic for discussion in the scientific literature and mass media.

Notably, since women face far greater barriers while reaching top positions, the expectation is that they strive to achieve "exceptional" status. One way to achieve this is by breaking into top roles in highly important industries or regions.

Comparing the situation of women in the labour market in Poland before and after 1989, we can conclude that significant improvements appeared to take place due to the following reasons:

- opportunity to participate in the existing groups or organizations sharing common interests or create new ones;
- access to mass media, the informative and promotional role of which in today's society is very great;
- introduction of flexible electoral quotas requiring at least 35% of women's representation in the European Parliament;
- the country's membership in the European Union, which gives access to additional financing [13].

We believe that in the long term these processes will allow a democratic society to be built, which is opened for changes, friendly to the gender diversity in Poland with the balanced participation of women in the management of the country. The presence of women in decision-making positions in legislation and politics is expected to increase, so introduction of gender quotas should be the next step to move forward.

To sum up, success of socio-economic development of any country, not only Poland, to a large extent depends on the reasonable use of the potential of female labour resources. ■

[1] Women in leadership roles – the west finds itself outshone. URL: https://www.ft.com/content/8a5b7c66-4cc7-11e5-b558-8a9722977189?mhq5j=e1.

[2] Workplace Gender Equality Act 2012. URL: https://www.wgea.gov.au/about-legislation/workplace-gender-equality-act-2012.

[3] Just 3% of FTSE 350 companies have female CEO´s now. URL: http://www.hrreview.co.uk/hr-news/diversity-news/just-3-of-companies-have-female-ceos-now/49078.

[4] The Percentage of Female CEOs in the Fortune 500 Drops to 4%. URL: http://fortune.com/2016/06/06/women-ceos-fortune-500-2016/.

[5] 'Abysmal' that no female CEO among Germany's DAX 30 companies. URL: http://www.marcusevans.com/news/202/abysmal-that-no-female-ceo-among-germany-s-dax-30-companies.

но в советах директоров, оставляя за рамками вопросы женского присутствия на других руководящих постах.

Исключением являются работы, посвященные женщинам на постах генеральных директоров крупнейших компаний [4]. Например, согласно исследованию, проведенному в Австралии в 2012 г., только 3% из пятисот компаний, включенных в индекс ASX 500, находились под управлением гендиректора-женщины[1]. В Великобритании данный показатель для компаний из индекса FTSE 350 в 2013 г. был также равен 3%[2]. Доля руководителей-женщин, стоящих у руля компаний из списка «Fortune 500» (США), в 2016 г.[3] снизилась до 4,2% (с 4,8% в 2015 г.). В то же время в 2013 г. ни в одной из компаний из индекса DAX 30 (Германия) не было гендиректора-женщины[4]. В целом, как показывает статистика, доля женщин в советах директоров и на других высоких постах, таких как генеральный директор компании, растет в большинстве рассматриваемых стран. Однако очевидно, что их численность все еще недостаточна, особенно в государствах, не применяющих гендерные квоты.

[1] Workplace Gender Equality Act 2012. URL: https://www.wgea.gov.au/about-legislation/workplace-gender-equality-act-2012.

[2] Just 3% of FTSE 350 companies have female CEO´s now. URL: http://www.hrreview.co.uk/hr-news/diversity-news/just-3-of-companies-have-female-ceos-now/49078.

[3] The Percentage of Female CEOs in the Fortune 500 Drops to 4%. URL: http://fortune.com/2016/06/06/women-ceos-fortune-500-2016/.

[4] 'Abysmal' that no female CEO among Germany's DAX 30 companies. URL: http://www.marcusevans.com/news/202/abysmal-that-no-female-ceo-among-germany-s-dax-30-companies.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Начиная с 1989 г. ситуация с женской занятостью в Польше претерпела существенные изменения: число представительниц «прекрасного пола» на ключевых позициях компаний неуклонно растет, широкое распространение получает партнерская модель взаимоотношений, мужчины проявляют больший интерес к совместному ведению хозяйства и воспитанию детей. Кроме этого, в средствах массовой информации, а также в научной литературе регулярно освещаются вопросы женского трудоустройства и продвижения по карьерной лестнице.

Поскольку на своем пути к высшим должностям в иерархии компании женщины преодолевают больше препятствий, предполагается, что все их устремления направлены на то, чтобы подчеркнуть свой «исключительный» статус [16]. Один из способов сделать это – пробиться на руководящие посты в значимой отрасли или регионе.

Сравнивая ситуацию на польском рынке труда до и после 1989 г., можно заключить, что наиболее существенные изменения в положении женщин произошли по следующим причинам:

- возможность участия в уже существующих или создания новых групп или организаций, объединенных общими интересами;
- доступ к СМИ, оказывающим серьезное влияние на современное общество;
- введение гибких законодательных квот, в соответствии с которыми при выборах в Европарламент кандидатов-женщин должно быть не менее 35%;
- вхождение страны в состав Европейского союза, что открывает доступ к расширенному финансированию [13].

По нашему мнению, в долгосрочной перспективе данные процессы позволят сформировать демократическое общество, открытое для перемен и способное благожелательно воспринять гендерное разнообразие не только в рамках крупных организаций, но и в составе политической элиты Польши. Будет расти роль женщин при принятии ответственных решений в сфере законодательства и политики, поэтому применение системы гендерного квотирования представляет собой триггер для дальнейших изменений.

Подводя итог, отметим, что уровень социально-экономического развития любой страны в значительной мере зависит от разумного использования потенциала женских трудовых ресурсов. ■

Библиографическая ссылка: Солек-Боровска С. Положение женщин на рынке труда Польши // Управленец. 2017. № 3(67). С. 52–61.

For citation: Solek-Borowska C. Women in the labour market in Poland. *Upravlenets – The Manager*, 2017, no. 3(67), pp. 52–61.

Источники

1. Adams R.B., Funk P. Beyond the glass ceiling: does gender matter? // Management Science. 2012. Vol. 58. No. 2. P. 219–235.
2. Burnetko K., Mateja A. Wszystko o Ewie. Warszawa: Fundacja Batorego, 2011.
3. Burke R.J. Women on corporate boards of directors: a needed resource // Journal of Business Ethics. 1997. Vol. 16. No. 9. P. 909–1015.
4. Cook A., Glass C. Women and top leadership positions: towards an institutional analysis // Gender, Work & Organization. 2014. Vol. 21. No. 1. P. 91–103.
5. Duch-Krzystoszek D., Sarata N. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Fundacja Fundusz Współpracy. Warszawa, 2007.
6. Galbreath J. Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors // Journal of Management & Organization. 2011. Vol. 17. No. 1. P. 17–38.
7. Gawrycka M., Grochal R. Rozmiary i struktury bezrobocia rejestrowanego w Polsce. Żona niech siedzi w domu i wspiera męża // Gazeta Wyborcza. 2012. 13 czerwca.
8. Kallenberg A.L., Keicht K.T. Gender and organizational performance: determinants of small business survival and success // Academy of Management Journal. 1991. Vol . 34. P. 136–161.
9. Kelan E.K. The discursive construction of gender in contemporary management literature // Journal of Business Ethics. 2008. Vol. 81. No. 2. P. 427–445.
10. Kotowska I.E., Sztanderska U., Wójcicka I. Między domem a pracą. Warszawa: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2007.
11. McCabe A.C., Ingram R., Datoon M.C. The business of ethics and gender // Journal of Business Ethics. 2006. Vol. 64. No. 2. P. 101–116.
12. Nekhili M., Gatfaoui H. Are demographic attributes and firm characteristics drivers of gender diversity? Investigating women's positions on French boards of directors // Journal of Business Ethics. 2013. Vol. 118. No. 2. P. 227–249.
13. Sawa-Czajka E. Women in Poland: Transition to Democracy and Stereotypes // Research in Political Sociology. 2012. Vol. 20. P. 105–123.
14. Śliwicki M., Ryczowski M. Różnice w wynagodzeniach kobiet i mężczyzn w 2014 roku. Warszawa: GUS, 2016.
15. Torchia M., Calabrò A., Huse M. Women directors on corporate boards: from tokenism to critical mass // Journal of Business Ethics. 2011. Vol. 102. No. 2. P. 299–317.
16. Terjesen S., Sealy R., Singh V. Women directors on corporate boards: A review and research agenda // Corporate Governance: An International Review. 2008. Vol. 17. P. 320–337. URL: http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x.

References

1. Adams R.B., Funk P. Beyond the glass ceiling: does gender matter? *Management Science*, 2012, vol. 58, no. 2, pp. 219–235.
2. Burnetko K., Mateja A. *Wszystko o Ewie*. Warszawa: Fundacja Batorego, 2011.
3. Burke R.J. Women on corporate boards of directors: a needed resource. *Journal of Business Ethics*, 1997, vol. 16, no. 9, pp. 909–1015.
4. Cook A., Glass C. Women and top leadership positions: towards an institutional analysis. *Gender, Work & Organization*, 2014, vol. 21, no. 1, pp. 91–103.
5. Duch-Krzystoszek D., Sarata N. *Program Narodów Zjednoczonych ds*. Rozwoju, Fundacja Fundusz Współpracy. Warszawa, 2007.
6. Galbreath J. Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management & Organization*, 2011, vol. 17, no. 1, pp. 17–38.
7. Gawrycka M., Grochal R. Rozmiary i struktury bezrobocia rejestrowanego w Polsce. Żona niech siedzi w domu i wspiera męża. *Gazeta Wyborcza*, 2012, 13 czerwca.
8. Kallenberg A.L., Keicht K.T. Gender and organizational performance: determinants of small business survival and success. *Academy of Management Journal*, 1991, vol . 34, pp. 136–161.
9. Kelan E.K. The discursive construction of gender in contemporary management literature. *Journal of Business Ethics*, 2008, vol. 81, no. 2, pp. 427–445.
10. Kotowska I.E., Sztanderska U., Wójcicka I. *Między domem a pracą*. Warszawa: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2007.
11. McCabe A.C., Ingram R., Datoon M.C. The business of ethics and gender. *Journal of Business Ethics*, 2006, vol. 64, no. 2, pp. 101–116.
12. Nekhili M., Gatfaoui H. Are demographic attributes and firm characteristics drivers of gender diversity? Investigating women's positions on French boards of directors. *Journal of Business Ethics*, 2013, vol. 118, no. 2, pp. 227–249.
13. Sawa-Czajka E. Women in Poland: Transition to Democracy and Stereotypes. *Research in Political Sociology*, 2012, vol. 20, pp. 105–123.
14. Śliwicki M., Ryczowski M. *Różnice w wynagodzeniach kobiet i mężczyzn w 2014 roku*. Warszawa: GUS, 2016.
15. Torchia M., Calabrò A., Huse M. Women directors on corporate boards: from tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 2011, vol. 102, no. 2, pp. 299–317.
16. Terjesen S., Sealy R., Singh V. Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 2008, vol. 17, pp. 320–337. Available at: http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x.