

Wiktoria Domagała

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Katedra Makroekonomii i Badań nad Rozwojem
wiktoria.domagala@ue.poznan.pl

**PODMIOTY EKONOMII SPOŁECZNEJ
A RÓWNOŚĆ PŁCI NA RYNKU PRACY**

Streszczenie: W opracowaniu podjęto problematykę działań podmiotów ekonomii społecznej na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy. W toku przeprowadzonej analizy przedstawiono teoretyczne aspekty funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej, a następnie wskazano na społeczne oraz ekonomiczne wymiary oddziaływania ekonomii społecznej na nierówność płci. W celu odpowiedniego umiejscowienia zagadnienia w rzeczywistości gospodarczej, zaprezentowano podstawowe dane statystyczno-ekonomiczne dotyczące aktywności zawodowej ludności według płci w latach 1993–2013 pochodzące z polskiego rynku pracy. W dalszej części, skoncentrowano się na projektach realizowanych przez podmioty ekonomii społecznej uwzględniających zagadnienia m.in.: *work-life balance*, *flexicurity*. Dokonano identyfikacji innowacyjnych działań międzysektorowych mających na celu eliminowanie barier w aktywności ekonomicznej kobiet. W rozważaniach przyjęto perspektywę płci jako determinantę projektów realizowanych przez ekonomię społeczną. Wskazano na zakres oddziaływania niniejszych projektów, scharakteryzowano ich prawidłowości, oraz potencjalne bariery. Rekomendowano obszary nierówności płci, które mogą stanowić wyzwanie dla podejmowanych przez ekonomię społeczną inicjatyw.

Słowa kluczowe: ekonomia społeczna, innowacyjność, równość płci, rynek pracy.

Klasyfikacja JEL: A120, L300, J710.

**SOCIAL ECONOMY AND GENDER EQUALITY
ON THE LABOUR MARKET**

Abstract: The article discusses the issue of actions towards the establishment of equal opportunities for women and men on the Polish labour market undertaken by social economy organizations. The analysis shows the theoretical aspects of social economy entities. Then it focuses on the social and economic dimensions of the social econo-

my's impact on gender inequality. In order to provide an economic background the paper presents the basic statistical data on the economic activity of the population by sex in the years 1993–2013 on the Polish labour market. Next, the article focuses on projects run by social economy, that take issues, e.g. work-life balance, flexicurity, into consideration. The article identifies innovative cross-sectoral actions aimed at eliminating barriers for women's economic activity. The gender perspective is adopted as a determinant for projects implemented by the social economy. Their main features, range of impact and potential barriers are illustrated in the essay. Furthermore the article recommends areas of gender inequality that can be a challenge to initiatives undertaken by the social economy.

Key words: social economy, innovation, gender equality, labour market.

Wstęp

Działalność podmiotów ekonomii społecznej jest przedmiotem wielu badań i analiz w naukach ekonomicznych oraz społecznych. Poddaje się pod dyskusję uwarunkowania i przesłanki towarzyszące rozwojowi tego sektora w gospodarce. Dodatkowo bada się skalę i zakres jego oddziaływania, a także efekty, które przynosi. Szeroki kontekst oddziaływania podmiotów ekonomii społecznej na funkcjonowanie rynku pracy powoduje coraz większe zainteresowanie tą problematyką z punktu widzenia polityki równych szans kobiet i mężczyzn. Aktualność poruszanego tematu oraz współczesne trendy nauk ekonomiczno-społecznych wskazują na istotność innowacyjnych działań, podejmowanych przez podmioty ekonomii społecznej, na rzecz równości płci. Problematyka ta jest coraz częściej poruszana zarówno w świecie naukowym, jak i w życiu publicznym.

Celem głównym artykułu jest zbadanie związku działalności podmiotów ekonomii społecznej z kształtowaniem się sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Za cele szczegółowe artykułu przyjęto dokonanie analizy funkcji i dążeń tego typu organizacji w kontekście ich działań na rzecz równości płci oraz zbadanie płaszczyzn realnego wpływu podmiotów ekonomii społecznej na równość szans kobiet i mężczyzn. Założonym celom podporządkowano proces weryfikacji hipotez badawczych. Przyjęto, że podmioty ekonomii społecznej wykazują się innowacyjnością działań na rzecz równości płci. Stwierdzono również występowanie potencjalnych obszarów do zagospodarowania w tym zakresie dla ekonomii społecznej.

Koncentrując się wokół działalności podmiotów ekonomii społecznej, należy mieć na uwadze specyfikę ich funkcjonowania, a także uregulowania prawne i organizacyjne temu towarzyszące. Rozważając problematykę

równości płci na rynku pracy, nie sposób nie dostrzec kontrowersji, które są silnie zakorzenione w percepcji tej tematyki. Łącząc obydwie wspomniane obszary, wyłania się miejsce do uzyskania innowacyjnych rozwiązań w rzeczywistości społeczno-gospodarczej, co jest przedmiotem niniejszego opracowania. Zaprezentowane analizy statystyczno-ekonomiczne dotyczą lat 1993–2013, co stanowi jego zakres czasowy. Zakres przestrzenny obejmuje natomiast polski rynek pracy.

Starając się zweryfikować postawione hipotezy badawcze, wnioskowano na podstawie dostępnej literatury przedmiotu, analizy raportów i opracowań statystyczno-ekonomicznych. W pierwszej części artykułu przedstawiono teoretyczne zagadnienia związane z ekonomią społeczną oraz równością płci. W celu rzetelnego opisu omawianych aspektów posłużono się definiowaniem, interpretowaniem oraz metodami wnioskowania dedukcyjnego. W drugiej części artykułu syntetycznie zaprezentowano sytuację kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy w latach 1993–2013. Wykorzystano tu zestawienie danych ilościowych oraz jakościowych w celu pogłębienia analizy literatury. W ostatniej części dokonano szczegółowego opisu projektów realizowanych przez podmioty ekonomii społecznej na rzecz równości płci. Dokonano złożonej, a zarazem syntetycznej analizy omawianej problematyki, której najważniejsze wnioski przedstawiono w zakończeniu. Zdywersyfikowane źródła oraz metody badawcze posłużyły dokonaniu interdyscyplinarnego opracowania podjętej tematyki ekonomii społecznej i równości płci.

1. Teoretyczne aspekty funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej na rzecz równości płci

Ekonomia społeczna¹ [Boni 2007, s. 47] bywa rozumiana różnorako. Z jednej strony, filozofia jej działania oraz instrumenty, którymi się posługuje ma być rozwiązaniem problemów braku spójności społecznej i wykluczenia. Z drugiej strony, podmioty ekonomii społecznej traktuje się jako specyficzne formy organizacyjne, które mają na uwadze wspieranie zatrudnienia i integrację grup defaworyzowanych na rynku pracy. Perspektywa

¹ Literatura nie dostarcza jednoznacznej definicji ekonomii społecznej [Wygnański 2009, s. 13–14]. W zakres jej podmiotów wchodzi: stowarzyszenia i fundacje (tzw. III sektor), organizacje samorządu gospodarczego, spółdzielnie, spółdzielnie socjalne, zakłady aktywności zawodowej, centra integracji społecznej, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych oraz kluby integracji społecznej.

ta łączy zagadnienia zatrudnienia, spójności społecznej oraz jakości życia. W tym ujęciu ekonomia społeczna [Wygnański 2009, s. 5–7] będzie tu rozumiana jako specyficzne podejście osób / organizacji / wspólnot (podmiotów) do otaczającej je rzeczywistości (problemów, sposobów radzenia sobie z nimi, wykonywania zadań i osiągania celów). Za podstawowe wartości ekonomii społecznej uważa się przedsiębiorczość, zaangażowanie, pomocniczość, solidarność, odpowiedzialność oraz samodzielność. W tym kontekście należy podkreślić cele przypisywane podmiotom ekonomii społecznej [Kida 2010, s. 46–47]. Ich głównym dążeniem jest zwalczanie nierówności w zakresie zatrudnienia oraz ochrona grup społeczno-ekonomicznych. Ma to na względzie poprawę warunków pracy oraz życia ludności, przede wszystkim grup wykluczanych. Podstawowymi funkcjami w tym zakresie są usługi podmiotów ekonomii społecznej nakierowane na integrację z rynkiem pracy, co ma kompensować zawodność państwa oraz budować kapitał społeczny. Co istotne, powinno się to odbywać na dwóch płaszczyznach [Kwiatkowski 2008, s. 13–20]: społeczności lokalnych oraz rozwiązań systemowych (prawnych, instytucjonalnych, organizacyjnych). Wykorzystywanie potencjałów lokalnych ma za zadanie kreowanie rozwoju gospodarczego. Można postawić tezę, iż ekonomia społeczna jest narzędziem służącym spójności społecznej oraz rozwojowi. Ma za zadanie tworzyć platformę współpracy międzysektorowej w całej gospodarce. Umiejscowienie ekonomii społecznej na gruncie polityki społecznej oraz gospodarczej daje możliwość kompatybilności jej działania w dążeniu do celów społecznych i ekonomicznych.

W rzeczywistości gospodarczej mamy do czynienia z różnymi rodzajami nierówności społecznych, a jednym z nich jest nierówność płci [Kalinowska-Nawrotek 2004, s. 343]. Towarzyszy temu występowanie zjawiska stratyfikacji społecznej [Gromkowska-Melosik 2008, s. 9–10]. Wynika ono z występowania nierówności społecznych i oznacza znaczące różnice w dostępie do pewnych kategorii dóbr cenionych społecznie, takich jak np. władza, prestiż, majątek, zdrowie. Te z kolei bywają uzależnione od pozycji jednostek na rynku pracy, co ma powiązanie z występującymi nierównościami płci w sferze zawodowej.

Polityka równości płci [Branka, Rawłuszko i Siekiera 2009, s. 7–8] to uwzględnianie perspektywy płci w toku wszystkich procesów politycznych, gospodarczych i społecznych. Jest to również celowe oraz systematyczne wdrażanie idei przeciwdziałania dyskryminacji oraz osiągania równości płci. Wszelkie inicjatywy są poddawane ocenie z perspektywy ich wpływu na warunki życia oraz pracy zawodowej kobiet i mężczyzn. Z kolei, głównym

celem strategii *gender mainstreaming*² [Chołuj 2007, s. 10] jest równość płci, czyli rzeczywiste wyrównanie sytuacji życiowej kobiet i mężczyzn, tak aby mieli oni równe prawa i obowiązki, równe szanse rozwoju oraz równy dostęp do zasobów. Polityka równości płci oraz strategia *gender mainstreaming* są realizowane za pomocą odpowiednich narzędzi. Zaliczają się do nich programy i projekty obejmujące obszary rynku pracy, edukacji, zdrowia oraz władzy. Jest to jedno z naturalnych obszarów działania podmiotów ekonomii społecznej [Wygnański 2009, s. 14]. Realizowane projekty dotyczą przede wszystkim aktywizowania grup zagrożonych wykluczeniem, gdyż to właśnie aktywność zawodowa jest najbardziej pożądanym i efektywnym instrumentem poprawy jakości ich życia.

Sytuacja kobiet na rynku pracy jest uwarunkowana wieloma czynnikami [Frączek i Laurisz 2012, s. 158–160]. Po pierwsze, są to czynniki indywidualne, czyli bezpośrednio powiązane z różnicami między płciami w kontekście aktywności zawodowej, a zwłaszcza jej ciągłości, bo przerywanej urlopem macierzyńskim oraz wychowawczym. Kolejne czynniki – o charakterze popytowym – są związane z zachowaniami pracodawców. Wśród nich można wymienić m.in.: dyskryminujące strategie przy zatrudnianiu, awansowaniu, wynagradzaniu. Następnie należy wyróżnić czynniki społeczne, a więc takie, jak: socjalizacja, wzory i normy kulturowe, stereotypy dotyczące pracy kobiet i mężczyzn. Ostatnią kategorią są czynniki systemowe, czyli te związane z segmentacją rynku pracy, polityką edukacyjną, zatrudnienia i polityką rynku pracy.

Warto zauważyć, że skutki nierówności płci możemy odczytywać zarówno na poziomie indywidualnym, jak i społeczno-gospodarczym. Płaszczyzną, która łączy te dwie perspektywy oraz ma na celu eliminowanie zarówno czynników sprzyjających nierówności płci, jak i ich skutków, są działania podmiotów ekonomii społecznej [Branka, Rawłuszko i Siekiera 2009, s. 9]. W swoich przedsięwzięciach podmioty te analizują takie zagadnienia, jak m.in.: pozioma i pionowa segregacja zawodowa na rynku pracy, różnice w płacach kobiet i mężczyzn, mała dostępność elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych, niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji, przemoc ze względu na płeć, niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia, stereotypy płci.

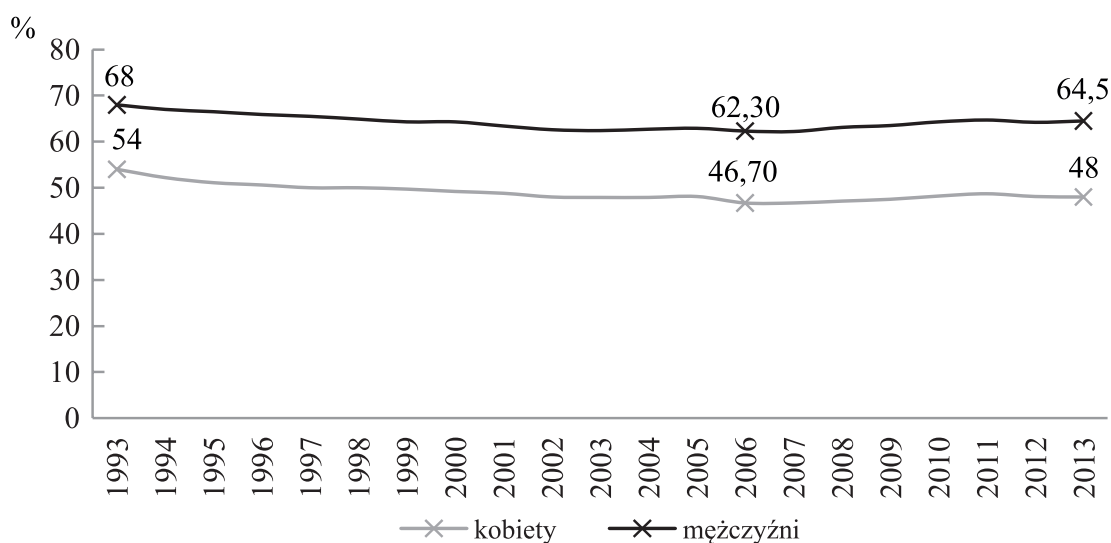
² Wprowadzenie tego pojęcia [Andruszkiewicz 2008, s. 212–214] nastąpiło poprzez Platformę Pekińską podczas Światowej Konferencji Organizacji Narodów Zjednoczonych w 1995 roku. Strategia *gender mainstreaming* jest integralną częścią działań w zakresie polityki równości płci.

2. Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy – ujęcie syntetyczne

W kontekście głównego celu artykułu istotne jest syntetyczne ujęcie sytuacji na polskim rynku pracy w kontekście idei równości płci jako punktu odniesienia dla działalności podmiotów ekonomii społecznej. W związku z tym zostanie przedstawiona analiza sytuacji ekonomicznej kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem takich płaszczyzn, jak: aktywność oraz bierność zawodowa, zatrudnienie (w tym pozioma oraz pionowa segregacja zawodowa), bezrobocie oraz wynagrodzenia.

W kontekście tematyki równości płci należy zwrócić uwagę, że pozycja społeczno-zawodowa kobiet jest mniej korzystna niż sytuacja mężczyzn. Kobiety są znacznie bardziej zagrożone bezrobociem, charakteryzują się też niższymi wskaźnikami aktywności zawodowej oraz zatrudnienia niż mężczyźni. Odmienna sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy może stanowić podstawę działań podejmowanych przez podmioty ekonomii społecznej. Ścisły związek pozycji kobiet i mężczyzn z realiami rynku pracy może sugerować obszary, którymi należy się zainteresować z punktu widzenia ekonomii społecznej. Aby dokonać weryfikacji tych założeń, należy przyjrzeć się danym empirycznym pochodzącym z rynku pracy w długim okresie.

Rysunek 1 przedstawia wartości współczynnika aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 1993–2013. Wynika z niego, że poziom aktywności zawodowej wśród kobiet był niższy niż wśród mężczyzn. Była to



Rysunek 1. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 1993–2013 (stan w IV kwartale, według BAEL)

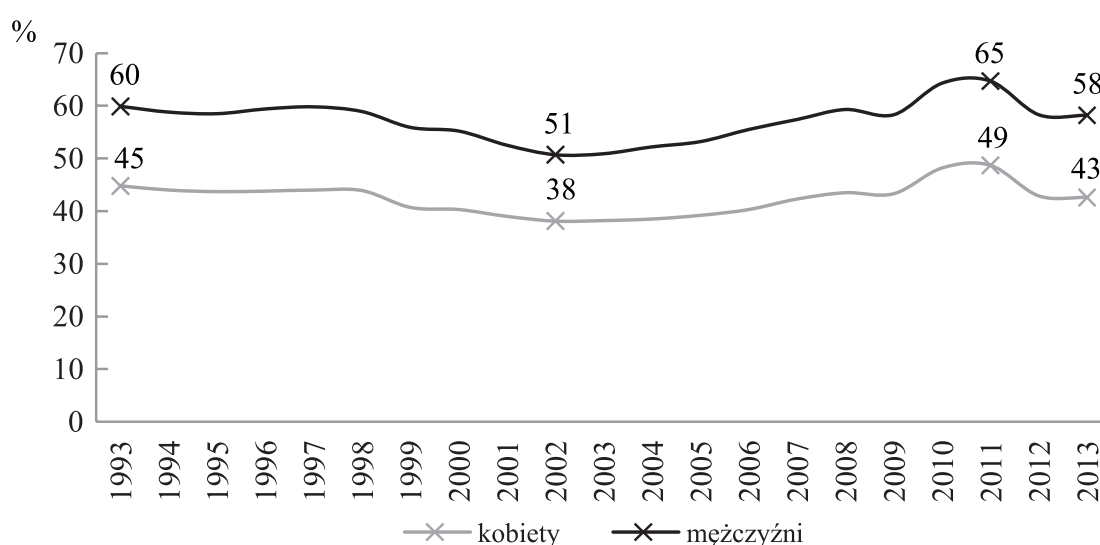
Źródło: [Golinowska 2004, s. 171; GUS 2004, s. 2; 2012, s. 2; 2013a, s. 3; 2013b, s. 3]

tendencja stała, kształtująca się na średnim poziomie 15 p.p. różnicy między płciami w latach 1993–2013. Poziom aktywności zawodowej mierzony współczynnikiem aktywności zawodowej wśród mężczyzn wahał się od 60% do 70%, natomiast wśród kobiet – między 40% a 60%. Wskazuje to na większe rozbieżności oraz fluktuacje w przypadku kobiet.

Warto również zwrócić uwagę na zasób osób biernych zawodowo w Polsce. W tej grupie dominowały kobiety, które częściej niż mężczyźni posiadały status osoby biernej zawodowo. Istotne były przyczyny bierności zawodowej – różne dla kobiet i mężczyzn [GUS 2013a, s. 11]. W przypadku kobiet powodem bierności zawodowej były przede wszystkim obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu oraz wychowywaniem dzieci. Natomiast mężczyźni pozostawali bierni zawodowo najczęściej w wyniku choroby lub niepełnosprawności. Dodatkowo zarówno kobiety, jak i mężczyźni pozostawali w zasobie biernych zawodowo z powodu nauki oraz uzupełniania kwalifikacji.

Aby wyodrębnić oraz scharakteryzować grupę osób pracujących, należy przyrzeć się rysunkowi 2, na którym zaprezentowano wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce latach 1993–2013.

Analiza statystyczno-ekonomiczna przeprowadzona na podstawie rysunku 2 wskazuje na to, że różnica pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia dla kobiet i dla mężczyzn kształtowała się na średnim poziomie 15 p.p. w latach 1993–2013. Co ważne, tendencje zmian badanego wskaźnika były podobne dla obu płci.



Rysunek 2. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 1993–2013 (stan w IV kwartale, według BAEL)

Źródło: [Czerwińska 1995, s. 2; GUS 2004, s. 4; 2012, s. 4; 2013a, s. 4; 2013b, s. 6]

W celu zbadania płaszczyzn nierówności płci w zakresie zatrudnienia należy przyrzeć się również jego jakościowym aspektom. Analiza poziomej oraz pionowej segregacji zawodowej kobiet może przyczynić się do wyodrębnienia obszarów szczególnie na działalność podmiotów ekonomii społecznej.

Zjawisko poziomej segregacji zawodowej [Jarmołowicz i Kalinowska 2008, s. 158] jest definiowane jako podział zatrudnionych kobiet i mężczyzn według sekcji gospodarki narodowej. Natomiast pionowa segregacja zawodowa koncentruje się na podziale pracujących według grup zawodowych. Aspektem towarzyszącym poziomej segregacji zawodowej jest problem „lepkiej podłogi” [Mandal 2007, s. 82]. Zjawisko to uwidacznia koncentrację kobiet w zawodach gorzej płatnych, o mniejszych możliwościach awansu oraz niskim statusie i prestiżu. Z kolei pionową segregację zawodową charakteryzuje występowanie zjawiska „szklanego sufitu” [Jarmołowicz i Kalinowska 2008, s. 159]. Symbolizuje on istnienie niewidzialnej bariery w awansie zawodowym na kolejny szczebel w hierarchii organizacji. Zjawiskami pokrewnymi są problemy [Musiał-Karg 2010, s. 15]: „szklanych ścian” – charakteryzujące się trudnościami w awansowaniu kobiet ze stanowisk pomocniczych na kierownicze oraz „szklanych ruchomych schodów” – oznaczające łatwiejszą i częstszą drogę awansu mężczyzn niż kobiet na stanowiska kierownicze w zawodach / sekcjach gospodarki narodowej silnie sfeminizowanych.

W ramach głównego celu artykułu – wyodrębnienia potencjalnych obszarów działania podmiotów ekonomii społecznej – należy zorientować się, czy na polskim rynku pracy faktycznie mamy do czynienia z omawianymi zjawiskami. W związku z tym warto przyrzeć się danym statystycznym świadczącym o podziale zatrudnionych według sekcji gospodarki narodowej (wg PKD) oraz grup zawodowych. Pozwoli to na weryfikację założeń o występowaniu obu rodzajów segregacji zawodowej.

Argumentem dla działań ekonomii społecznej może być występowanie poziomej segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn. W 2013 r. [GUS 2014, s. 9] kobiety stanowiły 82% zatrudnionych w sekcji Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz 78,5% w sekcji Edukacja. Kobiety stanowiły przeciętnie, ok. 75% zatrudnionych w danych sekcjach w latach 1993–2013. Dodatkowo [GUS 2014, s. 9] w omawianym okresie 1993–2013 kobiety stanowiły ponad 50% wszystkich pracujących w sekcjach: Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, Zakwaterowanie i gastronomia oraz Pozostała działalność usługowa. Najbardziej niedoreprezentowane sekcje gospodarki to Budownictwo (kobiety stanowiły tu poniżej 10% wszystkich zatrudnionych) oraz Górnictwo i wydobywanie (poniżej 15% wszystkich pracujących).

Kolejno należy zweryfikować istnienie zjawiska pionowej segregacji zawodowej w Polsce w latach 1993–2013. W tabeli 1 zaprezentowano kształtowanie się odsetka kobiet pracujących w poszczególnych grupach zawodowych.

Tabela 1. Odsetek kobiet pracujących w danych grupach zawodowych w Polsce w wybranych latach

Grupy zawodów	1993	2003	2009	2011	2013
	w %				
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	38,1	35	36	40	37
Specjaliści	54,7	61	63	62	63
Technicy i inny średni personel	72,9	62	58	54	53
Pracownicy biurowi	79,3	70	66	64	65
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	70,4	63	67	63	64
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	47,9	44	44	43	42
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	16,2	16	12	12	12
Operatorzy, monterzy maszyn i urządzeń		13	15	14	13
Pracownicy przy pracach prostych	53,7	55	56	58	58

Objaśnienie: Dobór poszczególnych lat do analizy wynika z dostępności prezentowanych danych. Ponadto w 1993 r. grupy zawodowe: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy, monterzy maszyn i urządzeń stanowiły jedną kategorię.

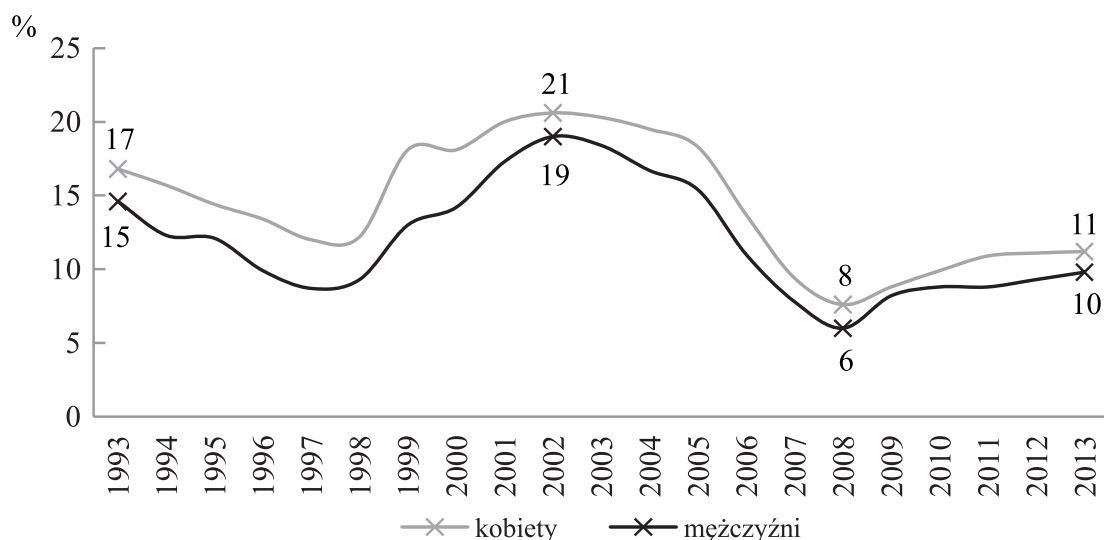
Źródło: [Czerwińska 1995, s. 6; GUS 2004, s. 5; 2010, s. 5; 2012, s. 5; 2014, s. 8].

Tabela 1 wskazuje na wzrost udziału zatrudnionych kobiet wśród Specjalistów oraz Pracowników przy pracach prostych w latach 1993–2013. W tym okresie spadł odsetek kobiet pracujących jako Technicy i inny średni personel, Pracownicy biurowi oraz Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Dane statystyczne wskazują na niedoreprezentowanie kobiet w grupie, przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Jest to cecha charakterystyczna dla zjawiska pionowej segregacji zawodowej, które może być przesłanką działania dla ekonomii społecznej w celu niwelowania nierówności szans płci. Reasumując, zjawiska pionowej i poziomej segregacji zawodowej były obecne w omawianym okresie w realiach polskiego rynku pracy.

Ciekawym zagadnieniem z punktu widzenia omawianej problematyki, jest odsetek kobiet pracujących na własny rachunek oraz będących pracodawczyniami. W 2011 r. [GUS 2012, s. 4] było to 12% pracujących kobiet oraz 22,5% pracujących mężczyzn. Zdecydowanie mniej kobiet niż męż-

czynn zajmowało się własną działalnością gospodarczą. Przyczyn tego zjawiska można dopatrywać się w podziale pracy w rodzinie, co wywołuje efekt traktowania pracy zawodowej przez kobiety jako drugorzędnej w stosunku do obowiązków macierzyńskich oraz rodzinnych.

Kolejną płaszczyzną analizy nierówności płci, której podmioty ekonomii społecznej mogą przeciwdziałać, jest zjawisko bezrobocia. Rysunek 3 prezentuje kształtowanie się stopy bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 1993–2013.



Rysunek 3. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 1993–2013 (stan w IV kwartale, według BAEL)

Źródło: [Czerwińska 1995, s. 22; Golinowska 2004, s. 173; GUS 2004, s. 7; 2012, s. 7; 2013a, s. 8; 2013b, s. 9]

Stopa bezrobocia wśród kobiet w Polsce, w latach 1993–2013, kształtowała się na wyższym poziomie niż stopa bezrobocia wśród mężczyzn. Rozbieżności kształtujące się na przeciętnym poziomie 3–4 p.p. stopniowo malały, jednak w związku ze skutkami kryzysu finansowo-gospodarczego zaczęły się pogłębiać. Może to więc oznaczać większą wrażliwość pozycji kobiet na rynku pracy w obliczu szoków gospodarczych, czyli większe od mężczyzn zagrożenie bezrobociem.

Jednakże nie jest to jedyna płaszczyzna braku równości płci w kontekście rynku pracy. Mowa tutaj o zróżnicowaniu płac, które bardzo silnie oddziałują na kształtowanie się nierówności społecznych. Według przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej za 2012 r. kobiety otrzymywały 83% wynagrodzenia mężczyzn [GUS 2014, s. 13–15]. W większości grup zawodowych oraz sekcji gospodarki narodowej wynagrodzenia

kobiet były niższe niż wynagrodzenia mężczyzn. Największe rozbieżności między płciami zaobserwowano w grupach zawodowych: Przedstawiciele władz publicznych, Wyżsi urzędnicy i kierownicy, Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, oraz w sekcji Działalność usługowa i finansowa. Należy zastanowić się nad przyczynami niższych wynagrodzeń kobiet osiąganych za pracę w kontekście potencjalnych działań ekonomii społecznej. Można przypuszczać, że założenie o przywiązaniu do pewnych tradycyjnych, stereotypowo przeznaczonych dla kobiet zawodów oraz sekcji, które są mniej opłacalne, wciąż jest obecne w realiach polskiego rynku pracy. Wiąże się to z występowaniem zjawisk poziomej i pionowej segregacji zawodowej. Ze względu na macierzyństwo oraz pełnione funkcje opiekuńczo-wychowawcze liczna grupa kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, co znacząco wpływa na otrzymywane płace. Nie sposób również nie wspomnieć o występowaniu zjawiska dyskryminacji płacowej [Kalinowska-Nawrotek 2004, s. 11], która polega na tym, że różnice w poziomie wynagrodzenia oraz korzyści pozapłacowych między płciami (w tym samym zawodzie, przy założeniu porównywalnych warunków pracy) wynikają z innych przesłanek niż wydajność pracy. Można dodać, że dyskryminacja płacowa kobiet jest jednym z bezpośrednich uwarunkowań nierówności płci, co może stanowić przesłankę dla działań podmiotów ekonomii społecznej.

Reasumując, sytuacja kobiet na rynku pracy rodzi potrzebę działań oraz jest płaszczyzną wyzwań dla podmiotów ekonomii społecznej [Branka i Dunaj, 2010, s. 19]. Organizacja życia zawodowego, działanie instytucji opiekuńczych oraz tradycyjny model podziału obowiązków w rodzinie przyczyniają się do częstszej dezaktywacji zawodowej kobiet niż mężczyzn. Wiąże się to z trzema płaszczyznami. Sfera instytucjonalna dotyczy dostępu do usług opiekuńczych, czyli żłobków, przedszkoli oraz świetlic. Kolejnym aspektem są regulacje prawne związane z uprawnieniami pracowników dotyczących rodzicielstwa oraz regulacje odnoszące się do elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Ostatnią płaszczyzną jest ta związana z panującymi obyczajami i kulturą. Odnosi się ona do postrzegania ról społecznych oraz podziału pracy w rodzinie. Ma to wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy. Wymienione tu wyżej trzy płaszczyzny: instytucjonalna, prawna oraz społeczno-kulturowa są obszarami działania dla ekonomii społecznej. W ich ramach realizowane są różnorodne projekty i działania, które mogą realnie wpływać na eliminowanie nierówności płci oraz sprzyjać równym szansom kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

3. Projekty podmiotów ekonomii społecznej oddziałujące na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy

W dalszej części zaprezentowano wybrane projekty, klasyfikując je według zasięgu ich oddziaływania. Dodatkowym kryterium jest płaszczyzna działania, której projekt dotyczył. Artykuł prezentuje trzy projekty ogólnopolskie: Kartę Różnorodności, Diversity Index oraz Gender Index. Kolejno zostały przedstawione dwa projekty regionalne (FLEXCORE, MAM DZIECKO – PRACUJĘ) oraz dwa lokalne (MAMY AKTYWNE MAMY, Niepubliczny Żłobek „Wesoły Koziółek”). Każdy z projektów został scharakteryzowany pod względem obszarów i celów działania, innowacyjnych przedsięwzięć oraz efektów.

Projektem, którego działania są nakierowane na zmiany prawne, organizacyjne, ale mające również oddziaływać na świadomość społeczną oraz percepcję nierówności płci jest Karta Różnorodności³ [Andrejczuk 2012, s. 7–14]. Projekt ma zasięg ogólnopolski i czerpie z doświadczeń międzynarodowych. Jego realizacja rozpoczęła się w Polsce w 2012 r. Idea projektu polega na eliminacji wszelkich form dyskryminacji w miejscu pracy oraz stworzeniu środowiska sprzyjającego promocji różnorodności, w tym równości płci. Inicjatywa angażuje podmioty ekonomii społecznej we współpracę z sektorem prywatnym i publicznym do działania na rzecz spójności i równości społecznej. Wspólnym celem jest zwalczanie nierówności oraz kreowanie dobrych praktyk zapewniających równość szans płci na rynku pracy poprzez organizowanie ogólnopolskich: konferencji, debat, seminariów, warsztatów.

W obliczu potrzeby upowszechnienia zagadnienia zarządzania różnorodnością stworzono innowacyjny projekt Diversity Index – Zarządzanie Różnorodnością, który jest inicjatywą Konfederacji Polskich Pracodawców Lewiatan⁴ oraz Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości⁵. Jest on realizowany od 2013 r. oraz współfinansowany ze środków unijnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego [Lisowska i Sznajder 2013, s. 6–7]. Celem projektu jest próba optymalnego wykorzystania różnorodności

³ Obecnie Karta Różnorodności w Polsce ma 102 sygnatariuszy, w tym 14 organizacji pozarządowych (stan na 08.10.2014 r.).

⁴ Jest to pozarządowa organizacja pracodawców, która powstała w 1999 r. Obecnie zrzesza około 3900 przedsiębiorstw z całej Polski.

⁵ Jest to agencja rządowa, która powstała w 2000 r. Ma za zadanie zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej w celu wspierania przedsiębiorczości i innowacyjności.

w miejscu pracy poprzez narzędzie analizy, jakim jest wskaźnik Diversity Index. Projekt ten podejmuje zagadnienie gospodarowania różnorodnym kapitałem ludzkim oraz ma za zadanie diagnozować i monitorować politykę prowadzoną przez danego pracodawcę w tym kontekście. W ramach projektu odbywają się dwie edycje badania, które pozwolą na bliższą analizę działań podejmowanych przez firmy, instytucje publiczne, organizacje samorządowe i pozarządowe, a w efekcie – na lepsze wykorzystanie grup defaworyzowanych, w tym: kobiet na rynku pracy [Lisowska i Sznajder 2013, s. 12–13]. Badanie opiera się na wywiadzie kwestionariuszowym, w którym ankieta służy do samooceny polityki zarządzania różnorodnością w takich obszarach, jak: strategia, kultura organizacyjna, struktura zatrudnienia, rekrutacja, rozwój zawodowy. Zasadniczym zadaniem dla ekonomii społecznej jest organizacja regionalnych konferencji, które promują idee Diversity Index oraz są miejscem spotkań praktyków biznesu, przedstawicieli władz oraz osób ze sfery akademickiej. Projekt ten jest ukierunkowany na zmiany obyczajowo-kulturowe w podejściu pracodawców do pracy kobiet. Podmioty ekonomii społecznej poprzez Diversity Index starają się – na szczeblu regionalnym oraz krajowym – o zmiany zakorzenionych w społeczeństwie stereotypów dotyczących pracy kobiet i mężczyzn oraz wyeliminowanie praktyk, które sprzyjają nierówności płci w kontekście: zatrudniania, wynagradzania czy awansowania.

Diversity Index jest niejako kontynuacją pionierskiego projektu Gender Index⁶, który został wdrożony w Polsce jako narzędzie Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, współfinansowane w ramach inicjatywy wspólnotowej EQUAL w latach 2006–2008 [Lisowska 2007, s. 6–9]. Problemem badawczym projektu była analiza równości szans kobiet i mężczyzn w skali mikroekonomicznej z perspektywy miejsca pracy. Projekt koncentrował się wokół konkursu „Firma Równych Szans”. Jego ideą była wielowymiarowa analiza sytuacji danej firmy według kryterium przestrzegania zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w takich obszarach, jak: rekrutacja, dostęp do awansów, ochrona przed zwalnianiem, dostęp do szkoleń, wynagrodzenia, *work-life balance*, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem. Wyłoniono laureatów, na podstawie czego opublikowano przewodnik dobrych praktyk oraz zorganizowano kampanię „Równi w pracy. To się opłaca” [Lisowska 2007, s. 7]. Zaangażowanie podmiotów ekonomii

⁶ W jego organizację zaangażowane były takie podmioty ekonomii społecznej, jak: Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Fundacja Feminoteka, Międzynarodowe Forum Kobiet. W ujęciu regionalnym: Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych im. Cyryla Ratajskiego w Poznaniu.

społecznej w projekt było wieloaspektowe. Począwszy od wkładu w opracowanie innowacyjnego narzędzia Gender Index, aż do opieki merytorycznej oraz organizacyjnej nad jego realizacją i podsumowaniem.

Istotna z punktu widzenia omawianej tematyki jest również działalność podmiotów ekonomii społecznej w ujęciu regionalnym oraz lokalnym. Warto zwrócić uwagę na projekt FLEXCORE, czyli wielopłaszczyznową promocję elastycznego rozwoju zawodowego opartą na idei *flexicurity*⁷ w Wielkopolsce w latach 2010–2011 [Kalinowska-Sufinowicz 2012, s. 3–7]. Liderem projektu był Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych im. Cyryła Ratajskiego w Poznaniu⁸, zaś partnerem merytorycznym – Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu. Celem projektu – oprócz wdrażania idei *flexicurity* w Wielkopolsce – była promocja m.in.: zarządzania różnorodnością w organizacji, samozatrudnienia i przedsiębiorczości, społecznej odpowiedzialności biznesu na spotkaniach otwartych oraz specjalistycznych warsztatach [Kalinowska-Sufinowicz 2012, s. 8–18]. Dodatkowo, powstała strona internetowa projektu, blog oraz profil na portalu społecznościowym. Kampania reklamowa projektu objęła prasę, radio oraz telewizję regionalną. Grupa odbiorców została określona bardzo szeroko. Byli to pracownicy i pracodawcy, przedstawiciele: przedsiębiorstw, związków zawodowych, jednostek samorządu terytorialnego, instytucji rynku pracy, społeczności lokalnej oraz organizacji pozarządowych. Wszelkie działania realizowane w trakcie projektu zostały podsumowane podczas konferencji oraz w wydanych publikacjach [Kalinowska-Sufinowicz 2012, s. 26–27]. Inicjatywa angażowała podmioty ekonomii społecznej w dwojaki sposób: jako lidera, organizatora projektu oraz jako podmioty należące do grupy odbiorców. Ważne jest, aby podkreślić rolę współpracy międzysektorowej oraz sieci powiązań podmiotów ekonomii społecznej z pozostałymi uczestnikami projektu. Co ważne, w toku współpracy wypracowano kompleksowe podejście wdrażające innowacyjną koncepcję, oddziałującą na sferę rynku pracy. W kontekście równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, projekt promował ideę *flexicurity* jako narzędzie zwiększania równowagi między życiem osobistym i zawodowym. Z jednej strony, uświadamiał możliwości elastyczności zatrudnienia,

⁷ *Flexicurity* [Kalinowska-Sufinowicz 2012, s. 3] zakłada połączenie elastyczności oraz bezpieczeństwa na rynku pracy w celu poprawy jego funkcjonowania. Odnosi się zarówno do warunków umów o pracę, jak i systemów zabezpieczenia społecznego czy kształcenia ustawicznego.

⁸ Związek ten jest [Kalinowska-Sufinowicz 2012, s. 3] dobrowolną, apolityczną, nieochodową organizacją zrzeszającą prywatnych pracodawców z Wielkopolski, która powstała w 1994 r.

co ułatwia realizację modelu *work-life balance*. Natomiast z drugiej strony, zapewniał bezpieczeństwo miejsca pracy, zabezpieczenia społecznego, co w kontekście pracy kobiet w obliczu jej niestałości, nieciągłości i zagrożeń jest również istotne. Reasumując, projekt w ujęciu regionalnym, wskazał na bardzo ważny element eliminowania nierówności płci. Dotyczył przede wszystkim sfery świadomości społecznej i wdrażania dobrych praktyk w kontekście elastyczności zatrudnienia i bezpieczeństwa miejsca pracy.

Tego zagadnienia dotyczył również innowacyjny projekt MAM DZIECKO – PRACUJĘ⁹ realizowany przez Fundację Aktywności Lokalnej¹⁰ przy współpracy m.in.: Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Poznaniu, duńskiego centrum Work-Life Balance, w latach 2011–2014 [Janicka 2014, s. 1–2]. Od strony organizacyjnej był to model współpracy organizacji pozarządowej z instytucjami publicznymi oraz prywatnymi, który miał na celu wypracowanie platformy łączącej siły, doświadczenia oraz zasoby. Głównym zadaniem projektu był wzrost konkurencyjności Wielkopolski poprzez wspieranie godzenia życia zawodowego i osobistego opartego na idei *flexicurity*. Efektem końcowym projektu jest model międzysektorowej współpracy ułatwiającej wymianę dobrych praktyk oraz wykorzystanie potencjału zarówno organizatorów, jak i grupy odbiorców (rodzice dzieci do lat 3; przedstawiciele instytucji rynku pracy, pracodawcy, media, organizacje pozarządowe, związki zawodowe, jednostki samorządu terytorialnego) [Janicka 2014, s. 1–2]. Kolejnym zagadnieniem było stworzenie rozwiązań promujących ideę równości płci na rynku pracy, np. ułatwiających kobietom powrót na rynek pracy po urlopie macierzyńskim / wychowawczym. Do realizacji projektu wykorzystywano warsztaty tematyczne z zakresu *work-life balance*, spotkania integracyjno-motywacyjne oraz indywidualne doradztwo i konsultacje. Efektem projektu jest zmiana stereotypów dotyczących przydatności zawodowej oraz wykluczenia zawodowego / społecznego. Wiele uwagi poświęcono procesom dezaktywizacji zawodowej kobiet oraz nieciągłości ich zatrudnienia związanej z wychowywaniem dzieci, które zwiększają ryzyko wykluczenia z rynku pracy oraz znalezienia się w grupie osób marginalizowanych społecznie. Podniesiono również problem braku skutecznych narzędzi w kontekście polityki prorodzinnej w Wielkopolsce. Reasumując, działania w ramach projektu MAM DZIECKO – PRA-

⁹ Pełna nazwa projektu brzmiała: [Janicka 2014, s. 1] „MAM DZIECKO – PRACUJĘ. Analiza, testowanie oraz wdrożenie innowacyjnych rozwiązań wspomagających godzenie życia zawodowego i prywatnego w Wielkopolsce, opartych na idei *flexicurity*”.

¹⁰ Fundacja Aktywności Lokalnej została powołana w 2007 r. w celu wspierania różnorodnych form aktywności lokalnej.

CUJĘ opierały się na innowacyjności w trzech wymiarach [Janicka, Lisiecka, Urbaniak 2014, s. 1–2]. Pierwszy dotyczył grupy docelowej. Projekt zwracał uwagę nie tylko na matki, ale również na ojców jako potencjalną grupę odbiorców. Dodatkowo wdrożono perspektywę zarówno pracowników, jak i pracodawców. Wielowymiarowość spojrzenia uzyskano poprzez rozszerzenie grona użytkowników o podmioty i instytucje z sektora prywatnego, publicznego oraz ekonomii społecznej. Drugi obszar innowacyjności działań w ramach projektu koncentrował się wokół formy udzielonego wsparcia. Była ona poprzedzona dokładną analizą sytuacji w regionie oraz dobrych praktyk stosowanych przez partnerów projektu. Współpraca międzysektorowa pozwoliła na wypracowanie standardów do wdrożenia *work-life balance* za pomocą *flexicurity*. Trzeci wymiar innowacyjności odnosił się do samego problemu, którego szczegółowa diagnoza pozwoliła na implementowanie dopasowanej metodyki działań. Dzięki trzem obszarom niekonwencjonalnych działań uzyskano model międzysektorowej współpracy w zakresie wspierania idei *work-life balance*. Skupiono się także na stworzeniu propozycji zmian legislacyjnych zarówno w kontekście idei *flexicurity*, jak i inicjatyw oddolnych mających służyć tworzeniu społeczeństwa obywatelskiego.

Interesującym cyklem projektów Fundacji Aktywności Lokalnej realizowanych na szczeblu lokalnym, w latach 2008–2011, w kilku miastach powiatu poznańskiego był projekt MAMY AKTYWNE MAMY [Janicka 2010]. Był on współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem projektu był wzrost konkurencyjności kobiet – matek na rynku pracy. Poprawa zdolności do zatrudnienia uczestniczek odbywała się poprzez cykl warsztatów i szkoleń oraz doradztwo personalno-zawodowe. Co ciekawe, w trakcie zajęć, została zorganizowana opieka nad dziećmi kobiet w nich uczestniczących. Jest to przykład ingerencji ekonomii społecznej w sferę wyrównywania szans kobiet na rynku pracy poprzez umożliwianie wdrażania idei godzenia obowiązków macierzyńskich z życiem zawodowym. Model działań oparty na doradztwie i szkoleniach miał się przyczynić do zmiany postaw i zachowań kobiet. W szerszym kontekście miał powodować eliminowanie zakorzenionych w społeczeństwie przekonań odnośnie do pracy kobiet – matek z małymi dziećmi jako pracowników mniej przydatnych, pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, stygmatyzowanych częstszą absencją oraz mniejszym zaangażowaniem w powierzone obowiązki. Celem działań organizatora było nie tylko zwrócenie uwagi na stereotypy i próba ich przełamania, ale również poprawa sytuacji uczestniczek projektu w obliczu konieczności podjęcia pracy.

Wyrazem aktywizacji zawodowej grup defaworyzowanych na rynku pracy m.in. długotrwale bezrobotnych kobiet, w tym realizacji idei przedsiębiorczości poprzez samozatrudnienie, jest zakładanie lokalnych spółdzielni socjalnych [Wygnański 2009, s. 12]. Przykładem takiej inicjatywy może być Spółdzielnia Socjalna ANIMA, która działa na terenie Poznania i świadczy usługi opiekuńcze. W 2011 r. z inicjatywy pięciu działaczek powstał Niepubliczny Żłobek „Wesoły Koziołek” [Kussy 2015, s. 1–2]. Przedsięwzięcie okazało się sukcesem dla założycielek, które zaoferowały ciekawe podejście do swoich podopiecznych – wdrożyły idee szkoły niezależności wg metody Montessori, która jest oparta na rozwoju inteligencji społecznej. Pomysł spotkał się z aprobatą grupy docelowej – rodziców oraz dzieci, a dzięki przedsiębiorczości założycielek placówka jest dofinansowywana ze środków publicznych. Reasumując, idea spółdzielczości socjalnej połączona z ciekawym pomysłem jest skutecznym sposobem na odnalezienie się na rynku pracy oraz rozwój zawodowy oparty na idei ekonomii społecznej.

Zakończenie

Dążąc do osiągnięcia celu głównego oraz celów szczegółowych niniejszego artykułu, a także weryfikując postawione hipotezy dokonano teoretyczno-empirycznej analizy omawianej problematyki. Wnioskowanie oparto na podstawie dostępnej literatury przedmiotu, analizie raportów i opracowań statystyczno-ekonomicznych.

Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce w latach 1993–2013 charakteryzowała się niższymi wskaźnikami aktywności zawodowej i zatrudnienia oraz wyższą stopą bezrobocia niż wśród mężczyzn. Kobiety były gorzej wynagradzane za wykonywaną pracę niż mężczyźni oraz dotyczył je problem poziomej i pionowej segregacji zawodowej. W świetle tych wniosków niezbędne wydaje się podjęcie działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, co staje się udziałem ekonomii społecznej.

Działania podmiotów ekonomii społecznej w kontekście równości płci na rynku pracy koncentrują się wokół trzech płaszczyzn: instytucjonalnej, prawnej oraz obyczajowo-kulturowej. Podsumowując przeprowadzone analizy, najsilniejszy nacisk jest kładziony na eliminowanie stereotypów dotyczących pracy zawodowej kobiet i mężczyzn funkcjonujących w społecznej świadomości. Ekonomia społeczna intensyfikuje swoje działania wokół tego zagadnienia. Stanowi to podstawowy związek działalności ekonomii społecznej z sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Poza tym podmioty

ekonomii społecznej specjalizują się w organizowaniu innowacyjnych projektów ukierunkowanych na wdrażanie idei *work-life balance* oraz modelu *flexicurity*. Potwierdziło to hipotezę o nowatorskich przedsięwzięciach ekonomii społecznej wdrażanych na rzecz równości płci. Kolejną prawidłowością jest forma doradczo-szkoleniowa proponowanych działań oraz nastawienie na zmiany organizacyjne. Nieodłącznym elementem projektów realizowanych przez podmioty ekonomii społecznej jest ich współfinansowanie ze środków Unii Europejskiej. Dodatkowo coraz częściej zauważa się tendencję do nawiązywania współpracy międzysektorowej oraz tworzenia platformy wymiany doświadczeń i zasobów. Silnie zaznacza się także swoisty dualizm podmiotów ekonomii społecznej, które występują jako konstruktorzy, pomysłodawcy oraz realizatorzy działań sprzyjających równości płci, a także jako użytkownicy, odbiorcy tych projektów. Tkwi w tym potencjał, który odpowiednio wykorzystywany może realnie wpływać na eliminowanie nierówności szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Wyzwania stawiane przed ekonomią społeczną w kontekście równości płci mają charakter zarówno organizacyjny, jak i światopoglądowy. Specyfika zagadnienia wymaga myślenia innowacyjnego i nieszablonowego. Jest to zadanie trudne, jednakże – jak obrazują omówione tu wcześniej przykłady – możliwe do wykonania. Pozostają jednak aspekty wciąż słabo rozpoznane. Trudno doszukiwać się jednoznacznych działań ekonomii społecznej ukierunkowanych na zmiany legislacyjne czy instytucjonalne w kontekście równości płci. Są to problemy pozostające do zagospodarowania i wymagające zintensyfikowanych wysiłków. Jednakże mogą stanowić pożyteczny obszar do działania dla ekonomii społecznej, eliminujący uwarunkowania nierówności płci. Wymagałoby to jednak wzrostu wiedzy i doświadczenia podmiotów ekonomii społecznej oraz integracji z pozostałymi sektorami.

Bibliografia

- Andrejczuk, M., 2012, *Karta różnorodności. Korzyści z zarządzania różnorodnością. Karta różnorodności w Polsce*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa.
- Andruszkiewicz, I., 2008, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: Sadowska-Snarska, C. (red.), *Równowaga. Praca – życie – rodzina*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok, s. 212–220.

- Boni, M., 2007, *Konteksty ekonomii społecznej*, w: Staręga-Pasek, J. (red.), *Ekonomia społeczna. Perspektywa rynku pracy i pomocy społecznej*, Wydawnictwo Rozwoju Służb Specjalnych, Warszawa, s. 47–64.
- Branka, M., Dunaj, M., 2010, *Dyskryminacja ze względu na płeć i wiek*, w: Borowska, M., Branka, M. (red.), *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa, s. 9–24.
- Branka, M., Rawłuszko, M., Siekiera, A., 2009, *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa <http://www.efs.gov.pl/Wiadomosci/Documents/zasadarownociszans.pdf> [dostęp: 3.12.2014].
- Chołuj, B., (red.), 2007, *Polityka równości płci Polska 2007*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa, http://www.feminoteka.pl/downloads/polityka_rownosci_plci_polska2007.pdf [dostęp: styczeń 2015].
- Czerwińska, E., 1995, *Rynek pracy w Polsce*, Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa, http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_95/r-68.pdf [dostęp: 3.12.2014].
- Frączek, M., Laurisz, N., 2012, *Ekonomia społeczna a rynek pracy*, w: Frączek, M., Hausner, J., Mazur, S. (red.), *Wokół ekonomii społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków, s. 157–176.
- Golinowska, S., 2004, *Praca z perspektywy płci*, w: Golinowska, S. (red.), *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa, s. 169–191.
- Gromkowska-Melosik, A., 2008, *Stratyfikacja, ruchliwość społeczna i edukacja*, w: Gromkowska-Melosik, A., Gmerek, T., *Problemy nierówności społecznej w teorii i praktyce edukacyjnej*, Wydawnictwo Impuls, Kraków, s. 9–20.
- GUS, 2004, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2003*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2010, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2010*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2012, *Kobiety i mężczyźni na polskim rynku pracy 2012*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2013a, *Monitoring rynku pracy. Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności – IV kwartał 2012*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/PW_kwart_inf_aktywn_ekonom_ludnosc_4kw_2012.pdf [dostęp: 3.12.2014].
- GUS, 2013b, *Monitoring rynku pracy. Kwartalna informacja o rynku pracy – IV kwartał 2013*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/PW_kwartalna_inf_o_rynku_pracy_4kw_2013.pdf [dostęp: 3.12.2014].
- GUS, 2014, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2013*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.

- Janicka, I., 2010, *Regulamin uczestnictwa w Projekcie „Mamy aktywne Mamy”*, Fundacja Aktywności Lokalnej, Poznań.
- Janicka, I., 2014, *Informacja o projekcie „Mam dziecko – pracuję”*, Fundacja Aktywności Lokalnej, Poznań.
- Janicka, I., Lisiecka M., Urbaniak M., 2014, *Informacja o projekcie „Mam dziecko – pracuję”*, Fundacja Aktywności Lokalnej, Poznań.
- Jarmołowicz, W., Kalinowska, B., 2008, *Praca i płaca kobiet na polskim i unijnym rynku pracy* w: Jarmołowicz, W. (red.), *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań, s. 149–171.
- Kalinowska-Nawrotek, B., 2004, *Nierówności płci na rynku pracy*, w: Woźniak, M.G. (red.), 2004, *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów, s. 343–357.
- Kalinowska-Sufinowicz, B., 2012, *Raport podsumowujący projekt FLEXCORE – wielopłaszczyznowa promocja elastycznego rozwoju zawodowego w oparciu o ideę Flexicurity w Wielkopolsce*, Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych im. Cyryla Ratajskiego, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań.
- Kida, J., 2010, *Sytuacja psychospołeczna grup marginalizowanych a zadania ekonomii społecznej*, w: Głębicka, K. (red.), 2010, *Ekonomia społeczna*, Mazowieckie Centrum Pomocy Społecznej, Warszawa, s. 43–47.
- Kussy, A., 2015, *Spółdzielnie dziecięcych uśmiechów*, w: *Jak robić biznes społeczny? Pismo poświęcone przedsiębiorczości społecznej*, Wydawnictwo Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych, Warszawa, nr 08/15.
- Kwiatkowski, J., 2008, *Wprowadzenie do dyskusji*, w: Kwiatkowski, J., Okraszewska, A. (red.), *Ekonomia społeczna: moda czy remedium?*, Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji, Kraków, s. 7–20.
- Lisowska, E., 2007, *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa.
- Lisowska, E., Sznajder, A., 2013, *Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy, Raport z I edycji Barometru Różnorodności*, Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa.
- Mandal, E., 2007, *Kobiety i mężczyźni a praca zawodowa*, w: Mandal, E. (red.), *W kręgu gender*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, s. 79–89.
- Musiał-Karg, M., 2010, *Kobiety na rynku pracy – wybrane zagadnienia*, w: Knochennuss, K. (red.), *Mentoring dla kobiet. Szeroka droga do kariery. Projekt dla województwa lubuskiego*, Wydawnictwo Sonar, Słubice, s. 7–17.
- Wygnański, K., 2009, *O ekonomii społecznej – podstawowe pojęcia, instytucje i kompetencje*, Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość, Szczecin.