

JAROSŁAW KORAL

## KOBIETY NA RYNKU PRACY W NIEMCZECH

### WOMEN ON GERMAN LABOR MARKET

**A b s t r a c t.** Unemployment is the most important social problem affecting hundreds of millions of people in the world. It is a threat to various groups with different social background and age, especially young people, women and those having the lowest education. It is a phenomenon as it pushes workers to the margins of society, causing progressive impoverishment, misery, increased stress as well, social and moral degradation. It deprives one of basic human rights, including the right to work, which is connected directly to the right to life. This often leads to the loss of meaning and purpose in life, existence is viewed as an disappointing and depressing. Job loss causes isolation; dissolution of friendly relations and exclusion from professional and social events. Unemployment also creates conflicts in family life, divorce and negatively affects relationships between family members. As numerous studies have shown unemployment results in increasing pathology of social life: alcoholism, drug addiction, prostitution and crime, particularly in relation to young people. Working women are paid significantly less, (often about 30% less) than men who work in the same positions. Researches show that, indeed, there are major differences in remunerations, mainly because women work in offices and administration, where wages are lower than in the production dominated by men. Despite a very good education and striving for continuous improvement of qualifications there are few women working on in high positions. Generally, it is clear that women have significant problems with achieving leadership positions and career advancement. The immediate cause of unemployment among women is maternity leave. Access to employment is often made difficult for women due to the stereotypes claiming that women should devote themselves primarily to family and conjugal life. An important factor that generates unemployment among women is the fact that there are relatively few women employers.

**Key words:** labor market, women's employment, unemployment, career progression, equal opportunities in the labor market, part time job.

---

Ks. prof. dr hab. JAROSŁAW KORAL – Instytut Socjologii UKSW w Warszawie; adres do korespondencji: ul. Wóycickiego 1/3, 01-938 Warszawa; e-mail: [jkoral@o2.pl](mailto:jkoral@o2.pl)

## WSTĘP

Rola kobiet na rynku pracy podlega stopniowej ewolucji w całej Unii Europejskiej. Szczególnie istotne zmiany występują w krajach, w których dokonuje się transformacja systemowa. Zjawisko gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy występuje w całej Europie i na świecie, jednak jego skala jest różna w poszczególnych krajach<sup>1</sup>. Przyczyn tego zjawiska należy upatrywać między innymi w funkcjonujących w naszym społeczeństwie stereotypach. Powszechnie uważa się, że kobiety bardziej cenią dom i rodzinę niż pracę zawodową, nie są nastawione na robienie kariery, mniej angażują się w wykonywaną przez siebie pracę, są z natury predysponowane do prac o charakterze opiekuńczym, są mniej rzetelnymi pracownikami i częściej są nieobecne w pracy z powodu obowiązków związanych z prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi. Mimo wszelkich starań to jednak cały czas mężczyźni stanowią większość spośród zatrudnionych, a średnia płaca kobiet jest niższa<sup>2</sup>, nawet na odpowiadających sobie stanowiskach. Jednym z priorytetów Unii Europejskiej jest wspieranie równych szans na rynku pracy<sup>3</sup>. Każdy pracownik, bez względu na płeć, rasę czy np. wyznanie, powinien otrzymać jednakową płacę za taką samą pracę. Rzeczywistość europejska jest jednak inna i to najczęściej kobiety nie są traktowane na równi z mężczyznami. Zarabiają mniej, nie pełnią stanowisk kierowniczych, mimo często lepszego wykształcenia, pracują w typowo kobiecych zawodach, które ze swej natury są mniej dochodowe. Jak wygląda sytuacja kobiet na rynku pracy w Niemczech w porównaniu z innymi krajami europejskimi?

## 1. PODŁOŻE HISTORYCZNE PRACY KOBIEC W NIEMCZECH

Podłoża tego zjawiska nie należy rozpatrywać jedynie w aspekcie niższej wyceny wartości pracy kobiet, ale przede wszystkim w dymensji czynników związanych z macierzyństwem, a więc okolicznościowych urlopów, które wy-

---

<sup>1</sup> Por. J. KORAL, *Etyczno-społeczne aspekty bezrobocia w świetle doświadczeń polskich*, Warszawa: Agencja Wydawnicza i Reklamowa AKCES 2004, s. 46-47.

<sup>2</sup> Por. D. REIMER, J. SCHRODER, *Tracing the Gender Wage Gap: Income Differences between Male and Female University Graduates in Germany*, „Arbeitsmarktforsch” 2006, nr 2, s. 235-253.

<sup>3</sup> Por. J. KORAL, *Etyczno-społeczne aspekty bezrobocia*, s. 48.

kluczają lub utrudniają powrót do wykonywanych wcześniej obowiązków<sup>4</sup>. Absencja na stanowisku pracy przez pewien okres czasu traktowana jest jako stagnacja w rozwoju korporacyjnym pracownika, przez co jego wartość dla pracodawcy jest odpowiednio niższa, niż w przypadku gdyby te lata przepracował. Występują jednak zjawiska, które potocznie nazywa się mianem „szklanego sufitu”, „lepkiej podłogi” czy „różowego kołnierzyka”, które charakteryzują nieuzasadnione trudności związane z awansem (szczególnie) na stanowiska najwyższego szczebla. Wynikają one z zakorzenienia w tradycji stereotypu kobiety, której misja życiowa sprowadza się do opieki nad dziećmi i gospodarstwem domowym, a przygotowanie obiadu na czas powrotu męża z pracy jest nadrzędnym celem każdego dnia. Innym czynnikiem przyczyniającym się do takiego stanu rzeczy jest postrzeganie kobiet jako płci słabszej, niezdolnej do zarządzania i natychmiastowego reagowania, znajdowania rozwiązań i wyzbycia się empatii w idei działania całkowicie dla dobra firmy. Dodatkowo perspektywa pojawienia się przymusowej zmiany kierownictwa w przypadku odejścia kobiety-kierownika na urlop macierzyński wymusza znalezienie godnego następcy, a skoro taki musi istnieć, to równie dobrze mógłby to stanowisko piastować od początku, co zaoszczędziłoby zamieszania organizacyjnego w strukturach placówki. Ostatni argument przeciwko wysokim awansom kobiet bazował na ich niższym wykształceniu, co w obecnych czasach ma się nawet odwrotnie.

Niemcy, z uwagi na swoją historię, są ciekawym przykładem do rozważania tematu sytuacji kobiet na rynku pracy. Podwaliny obecnej sytuacji sięgają jeszcze czasów pruskich, gdy po raz pierwszy na świecie wprowadzono obowiązek kształcenia także niższych klas społecznych. Ponieważ dzieci wywodzące się z tych klas musiały pracować, aby rodzina mogła się utrzymać, powstał system, który zakładał pół dnia nauki i pół dnia pracy. W związku z tym wszystkie szkoły zamykano w godzinach południowych. Klasa średnia z kolei wyznawała zasadę, że państwo nie jest w stanie wychować dzieci lepiej niż ich własna matka.

Jeszcze głębiej osadzony w umysłach ludności niemieckiej jest mit matki wywodzący się z czasów nazizmu<sup>5</sup>, w którym to dzień matki był świętem

---

<sup>4</sup> Por. C. TEMME, *Zwischen beruflicher Unabhängigkeit und familiärer Verantwortung: Lebensplanung von jungen Frauen in Deutschland und Polen*, Hamburg: Diplomica Verlag 2009, s. 115-117.

<sup>5</sup> [http://www.nytimes.com/world/europe/29iht-FFgermany29.html?pagewanted=all&\\_r=0](http://www.nytimes.com/world/europe/29iht-FFgermany29.html?pagewanted=all&_r=0) (dostęp: 29.06.2011).

narodowym, wolnym od pracy, a ojcowie przystosowywali synów do służby wojskowej od najmłodszych lat. Po okresie Holocaustu Kościół pełnił bardzo ważną rolę w odbudowie moralnej społeczeństwa w Niemczech Zachodnich, w związku z czym mottem idealnej matki stała się następująca wypowiedź pierwszego kanclerza państwa, Konrada Adenauera: „Kinder, Küche, Kirche” („dzieci, kuchnia, kościół”). Niemcy Wschodnie, poddane wpływom socjalizmu, częściowo uległy propagandowej wizji kobiet pracujących. Do obrazu dzisiejszych Niemiec należy jeszcze dodać fakt, że XIX-wieczny ruch kobiet socjaldemokratek skupił się bardziej na ochronie kobiet przed kapitalizmem niż na promowaniu egalitaryzmu, jak miało to miejsce w Wielkiej Brytanii czy Szwecji<sup>6</sup>.

Dopiero w XXI wieku podjęto pierwsze kroki mające na celu zmianę tych tendencji. Kanclerz Niemiec, Angela Merkel, przemawiając z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet, podkreśliła, że Niemki są coraz aktywniejsze zawodowo. Mimo to nadal trudniej im jest na niemieckim rynku pracy – choć często mają lepsze kwalifikacje niż mężczyźni. Jak mówiła, niełatwo jest im też łączyć pracę z życiem rodzinnym. Jednak w roku 2007 minister do spraw rodziny, Ursula von der Leyen, która sama jest matką siedmiorga dzieci (którymi na urlopie macierzyńskim opiekował się ojciec), wprowadziła 14-miesięczny urlop macierzyński zamiast ówczesnego 12-miesięcznego, przy czym co najmniej dwa miesiące z tego okresu musi odbyć ojciec dzieci. Następnym krokiem było w 2013 roku zagwarantowanie opieki przedszkolnej dla dzieci powyżej jednego roku życia i preferencja całonocnego cyklu nauczania w szkołach, który pozwalał kobietom odebrać dzieci po pracy, likwidując potrzebę wcześniejszego zwalniania się lub pracy w niepełnym wymiarze czasu.

## 2. KOBIETY NA RYNKU PRACY W NIEMCZECH DZIŚ

Obecnie kobiety w Niemczech stanowią 51% (41,9 mln) ogółu społeczeństwa. Żyją przeciętnie dłużej niż mężczyźni (kobiety – 81, mężczyźni – 76 lat). Wśród kobiet aktywnych zawodowo połowa pracowała jedynie w pięciu z 87 grup zawodowych i były to przede wszystkim prace w obszarze takich usług, jak praca biurowa (19,9%) i praca w dziale sprzedaży (8%).

---

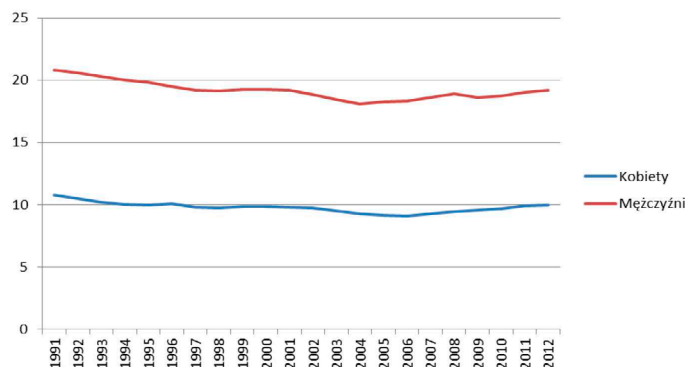
<sup>6</sup> Por. E. KENJOH, *New Mothers' Employment and Public Policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan*, Labour 2005, s. 5-49.

Mimo to konkurencyjność kobiet na niemieckim rynku pracy wzrasta z roku na rok, a obecnie sięga poziomu 64%. Kobiety znajdują dla siebie pracę już nie tylko w sektorze państwowym, lecz także w sektorze prywatnym. Zatrudniane są coraz częściej na uczelniach i stanowiskach związanych z zarządzaniem. Przy okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet Urząd Statystyczny w Wiesbaden opublikował raport dotyczący zatrudnienia niemieckich kobiet. Aż 45% z nich jest w stanie się utrzymać z pracy własnych rąk. W porównaniu z takimi samymi badaniami przeprowadzonymi w 1996 r. widać w tym przypadku wyraźną tendencję. W 1996 r. 39% kobiet utrzymywało się z własnej pracy zawodowej. Sukcesy w życiu zawodowym nie idą jednak w parze z równouprawnieniem w domu. Pomimo że coraz więcej kobiet pracuje zawodowo, wciąż przeciętnie poświęcają one na wypełnianie obowiązków domowych aż 2,3 godziny. Wyraźna jest przy tym dysproporcja: mężczyźni codziennie na prace domowe poświęcają tylko około 45 minut (0,8 godziny). Dane te dostarczyli naukowcy z Uniwersytetu w Wuppertalu, którzy przepytali 5 tysięcy niemieckich par o podział domowych obowiązków. Naukowcy zaobserwowali także, że kobiety spędzają 30 minut na prasowaniu i zmywaniu naczyń mniej niż wcześniej. Udział mężczyzn w obowiązkach domowych wzrósł w porównaniu z poprzednimi latami o 10 minut. Jednocześnie badania naukowców OECD dowodzą, że coraz więcej kobiet w RFN jest czynnych zawodowo. Liczba ta wynosi aż 72% i jest o 9% wyższa niż w roku 2000. Ta tendencja nie idzie jednak w parze z możliwościami ich awansu zawodowego: badania dowodzą, że odsetek kobiet na kierowniczych stanowiskach w Niemczech nadal jest bardzo niski i wręcz spada. Podczas gdy w 2012 r. liczba kobiet w radach nadzorczych niemieckich firm wynosiła 7,8%, w 2013 wyniosła jedynie 6,3%. Nie udało się – jak dotąd – wywalczyć parytetu dla kobiet w obsadzaniu kierowniczych stanowisk w gospodarce<sup>7</sup>.

Dla wiarygodności omówienia sytuacji kobiet na rynku pracy w Niemczech należy oprzeć wnioski na wynikach badań statystycznych zebranych przez Eurostat w ubiegłych 20 latach.

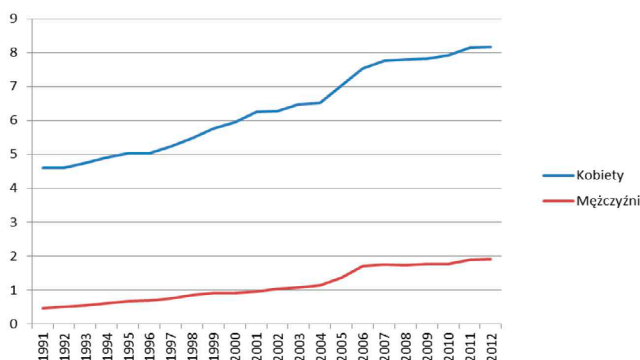
---

<sup>7</sup> Por. <http://www.dw.de/r/C3%B3wnouprawnienie-w-pracy-czyli-coraz-wi%C4%99cej-kobiet-podbija-rynek-pracy/a-17477287> (dostęp: 10.10.2014).



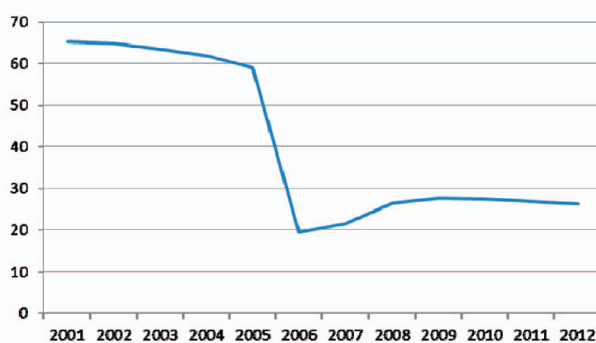
Wykres 1. Liczba osób z wyższym wykształceniem pracujących na pełny etat w Niemczech w latach 1991-2012 z podziałem na kobiety i mężczyzn (mln)  
Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Proporcja liczby kobiet pracujących na pełny etat do liczby mężczyzn w okresie 20 lat nie uległa zmianom, czego główną przyczyną może być zatrudnianie opiekunek do opieki nad dziećmi oraz krótki czas przebywania na urlopie macierzyńskim. Względnie stały poziom zatrudnienia kobiet wskazuje na brak zmian w podejściu do ich pracy. Warto zaznaczyć jednak, że kobiety stanowią ponad 50% populacji, co w ujęciu ogólnym pozwala sformułować wniosek, że 25% kobiet nie pracuje zawodowo. Taki stan rzeczy powoduje, że rodzi się pytanie, co dalej, jak ma wyglądać sytuacja kobiet na rynku pracy, jakie podjąć konkretne działania, by zapobiec marginalizacji kobiet na rynku pracy.



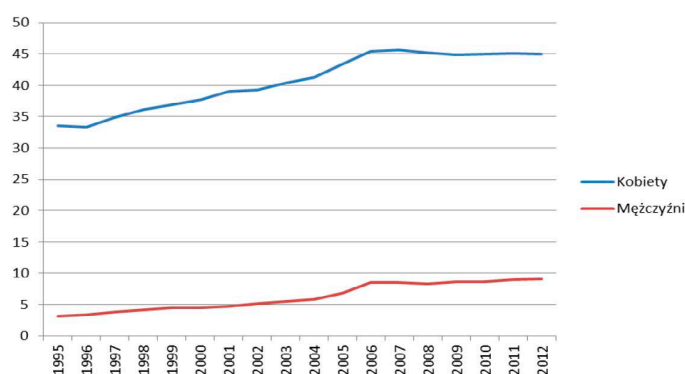
Wykres 2. Liczba osób z wyższym wykształceniem pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w Niemczech w latach 1991-2012 z podziałem na kobiety i mężczyzn (mln)  
Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Wykres 2 przedstawia wzrost liczby osób (zwłaszcza kobiet) pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. W odniesieniu do Wykresu 1 można stwierdzić, iż nastąpił znaczący wzrost ogólnego zatrudnienia liczby kobiet, co można uzasadnić stopniową zmianą wizerunku kobiety jako matki i gospodyni domowej. Największy wzrost odnotowano w latach 2005-2007.



Wykres 3. Procentowy udział opieki nad dzieckiem jako powód podjęcia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy  
Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Interesujący jest także fakt, że w tych samych latach nastąpił znaczący spadek w „opiece nad dziećmi” jako powodem podjęcia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy przez kobiety. Niestety Eurostat nie udostępnia analogicznych danych na temat mężczyzn, oznaczając je jako mało wiarygodne, w związku z czym nie można wysnuć wniosku odnośnie do potencjalnej zmiany podziału obowiązków macierzyńskich.



Wykres 4. Procentowy udział liczby osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin, odniesiony do ogółu pracujących, z podziałem na mężczyzn i kobiety  
Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu

Ogólnie na niemieckim rynku pracy do roku 2006 istniała tendencja do wzrostu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jest to wynik działań rządu i ludności w stosunku do istniejącego bezrobocia, ale w odniesieniu do kobiet świadczy o rosnącej świadomości i chęci dążenia do równouprawnienia w pracy. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin nie jest w Niemczech dobrze odbierane. Jednak – jak wykazały badania – pozwala wielu bezrobotnym powrócić do aktywności zawodowej. W 2012 r. co piąte miejsce pracy w Niemczech było zajęciem na niepełnym etacie. Jak poinformował Instytut Badań Rynku Pracy i Szkolenia Zawodowego (IAB), ogólnie 1/4 Niemców, w tym głównie kobiety (3/4 z nich pracuje w niepełnym wymiarze), zatrudnionych jest na takich zasadach. Nowe miejsca pracy, z pensum tygodniowym w wysokości 20 godzin, obsadzano w 85% właśnie kobietami. Według IAB na posadach w niepełnym wymiarze godzin zatrudnia się przede wszystkim bezrobotnych. Osiem procent osób zatrudnionych na część etatu pozostawało wcześniej dłużej niż rok bez pracy. Natomiast na posadach w pełnym wymiarze godzin zatrudnia się tylko 2% takich osób. W ramach pracy w niepełnym wymiarze zatrudnia się także 14% osób z tzw. cichych rezerw, czyli poszukujących nowego zatrudnienia, lecz niezarejestrowanych jako bezrobotne. Tymczasem zdaniem badaczy zatrudnienie na część etatu ma swoje zalety. Pozwala nie tylko pogodzić ze sobą zawód z obowiązkami rodzinnymi, lecz także powrócić na rynek pracy. Badacze ostrzegają jednocześnie przed tym, by powrót na rynek pracy dzięki zatrudnieniu na części etatu nie okazał się pułapką. Jeśli bowiem jest ono na stałe, może doprowadzić do niskiej renty i zagrożenia biedą na starość<sup>8</sup>. Inną wadą takiego systemu jest to, że umowa o pracę w niepełnym wymiarze godzin jest niejednokrotnie zawierana tylko na czas określony, a zatrudniane osoby otrzymują ponadto zajęcie poniżej ich kwalifikacji zawodowych.

### 3. ZAKOŃCZENIE

Rynek pracy w Niemczech ze względu na swoją długą i zawiłą tradycję charakteryzuje się statystycznie jednym z najwyższych w Europie stopniem

---

<sup>8</sup> Por. <http://www.dw.de/praca-na-cz%C4%99%C5%9B%C4%87-etatu-uskrzydla-niemiecki-rynek-pracy/a-17155357> (dostęp: 30.05.2014).



zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze godzin<sup>9</sup>. Statystyka nie zawsze jednak wiernie odzwierciedla rzeczywistość, gdyż istnieją znaczne różnice pomiędzy dawnymi Niemcami Wschodnimi a Zachodnimi, w których jedynie 3%<sup>10</sup> dzieci w wieku przedszkolnym pozostaje w ciągu dnia pod opieką w placówce publicznej (37% w dawnych Niemczech Wschodnich). Z drugiej strony popularne jest zjawisko niepracującej matki. Szacuje się, że tylko 14%<sup>11</sup> matek z jednym i jedynie 6% z dwojgiem dzieci powraca do pracy na pełny etat. Wynika to przede wszystkim z głęboko zakorzenionej tradycji. Dużą przeszkodą przed zmianą tego stanu rzeczy jest fakt, że jeszcze do niedawna większość szkół w Niemczech funkcjonowała do godzin południowych, przez co jedno z rodziców musiało wyjść wcześniej z pracy, by odebrać dziecko. Ilość obowiązków domowych pojawiających się w związku z urodzeniem dzieci przekracza możliwości kobiety, która bez wsparcia ze strony męża nie jest w stanie jednocześnie pracować w firmie, która ją zatrudnia, oraz w domu.

Rynek pracy w Niemczech jest w trakcie ciągłej transformacji. Wiele branż intensywnie się rozwija, a ich zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników staje się coraz większe. W mentalności pracodawców i kandydatów zaszła na przestrzeni kilku ostatnich lat zauważalna zmiana. Większość kierowników i dyrektorów odpowiedzialnych za politykę personalną docenia rolę kobiet na stanowiskach kierowniczych, które bardzo często charakteryzuje chęć rozwoju zawodowego. Przekonanie, że nie ma żadnej zależności pomiędzy płcią a byciem dobrym specjalistą czy kierownikiem, staje się coraz powszechniejsze. Również same kobiety odważniej sięgają po wyższe stanowiska i mniej obawiają się rywalizacji na rynku pracy. Bardziej świadomie wybierają również kierunki techniczne, częściej decydując się na stanowiska kojarzone do niedawna z pracą zarezerwowaną dla mężczyzn. Z obserwacji rynku pracy wyłania się obraz świata zmierzającego w kierunku większej różnorodności. W popularyzacji tego trendu pomogłoby zmniejszenie barier stojących na ich drodze. Pomimo tego pozytywnego trendu udział kobiet w rynku pracy jest nadal mniejszy niż mężczyzn. Konsekwencje wynikające z tego faktu wychodzą daleko poza kwestię równouprawnienia. Obecnie ist-

---

<sup>9</sup> Por. [http://mikroekonomia.net/system/publication\\_files/798/original/11.pdf?1315217565](http://mikroekonomia.net/system/publication_files/798/original/11.pdf?1315217565) (dostęp: 15.04.2014).

<sup>10</sup> <http://www.20-first.com/1290-0-the-tough-job-of-being-a-working-mother-in-germany.html> (dostęp: 20.06.2014).

<sup>11</sup> [http://www.nytimes.com/world/europe/29iht-FFgermany29.html?pagewanted=all&\\_r=0](http://www.nytimes.com/world/europe/29iht-FFgermany29.html?pagewanted=all&_r=0) (dostęp: 22.06.2014).

nieją dwa trendy kształtujące rynek pracy: rosnąca dominacja sektora usług oraz malejąca populacja osób aktywnych zawodowo. Te dwa czynniki prowadzą do jednego, niezaprzecznego wniosku – problem niedoboru osób utalentowanych będzie się nasilał, a w miarę rozwoju gospodarek i poprawy koniunktury stanie się szczególnie dotkliwy. Już teraz brakuje pracowników na wszystkich szczeblach w sektorach usług, takich jak inżynieria oraz opieka medyczna. Kobiety są odpowiedzią na ten brak. W przypadku wielu branż i stanowisk bardzo istotne stają się kompetencje miękkie, które zwykle bardzo dobrze rozwinięte są u kobiet. Kobiety dobrze się sprawdzają, pracując zarówno w kilkusobowych zespołach, jak i indywidualnie, np. z klientami firmy. Nadal wprawdzie istnieje grupa pracodawców, dla których potencjał zawodowy kobiet wydaje się ograniczony przez obowiązki związane z macierzyństwem. Warto jednak pracować nad zmianą tego krzywdzącego stereotypu. Społeczeństwa w krajach wysoko rozwiniętych starzeją się, a liczba młodych ludzi wkraczających na rynek pracy maleje. Aby zaradzić tej sytuacji, rządy i przedsiębiorstwa nie mogą zwlekać z opracowaniem sposobu poszerzenia swych kadr. W tym celu powinni oni zwrócić szczególną uwagę na grupę, której potencjał jest wciąż niedoceniany, a która może wiele wnieść do rozwoju przedsiębiorstw i gospodarki. Ta grupa to właśnie kobiety. Wprowadzone w Niemczech w 2013 r. zmiany są jeszcze zbyt nowe, by można było oceniać ich wpływ, tym bardziej że w czasie powstawania niniejszego artykułu Eurostat nie opracował jeszcze pełnych danych dotyczących zatrudnienia za ubiegły rok.

#### BIBLIOGRAFIA

- CZYSZKIEWICZ R.: Kręgi bezrobocia. Socjologiczna analiza dokumentu urzędowego jako źródła wiedzy o bezrobotnym i bezrobociu, Szczecin 2004.
- DUDA M.: Problematyka bezrobocia i jej społeczno-duchowych skutków w świetle katolickiej nauki społecznej, Kraków 2002.
- GŁĄBICKA K.: Polityka społeczna Wspólnot Europejskich, Warszawa 1998.
- GŁĄBICKA K.: Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne, Warszawa 2001.
- GOLINOWSKA S.: Kompetencje Unii Europejskiej w dziedzinie polityki społecznej oraz polityki rynku pracy, „Polityka Społeczna” 10(1999), s. 19-23.
- KENJOH E.: New Mothers' Employment and Public Policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan, Labour 2005, s. 5-49.

- KOBĘDZA J.: Bezrobocie jako determinant kryzysu w rodzinie, w: GAWĘCKA M. (red.), *Wielowymiarowość kryzysu w rodzinie: aspekt interdyscyplinarny zjawiska*, Piotrków Trybunalski 2009, s. 185-192.
- KORAL J.: Bezrobocie wyzwaniem dla społeczności lokalnej, w: W. WALC, B. SZLUZ, I. MARCZYKOWSKA (red.), *Opieka i pomoc społeczna wobec wyzwań współczesności*, Rzeszów 2008, s. 208-215.
- KORAL J.: *Etyczno-społeczne aspekty bezrobocia w świetle doświadczeń polskich*, Warszawa: Agencja Wydawnicza i Reklamowa AKCES 2004.
- KORAL J.: *Kulturowe aspekty polskiego bezrobocia*, Warszawa 2009.
- KORAL J.: *Polityka społeczna – wybrane zagadnienia. Skrypt dla studentów*, Warszawa 2014.
- KORAL J.: Polskie kwestie społeczne z perspektywy parafii, „Biuletyn Pierwszego Synodu Diecezji Rzeszowskiej” 4(2003), s. 12-30.
- KORAL J.: Społeczna i gospodarcza marginalizacja bezrobocia, „Roczniki Naukowe Caritas” 3(1999), s. 19-33.
- KOZEK W.: Bezrobocie jako zjawisko społeczne, w: M. MARODY (red.), *Wymiary życia społecznego: Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Warszawa 2009, s. 138-160.
- KWIATKOWSKI E.: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa 2002.
- MLONEK K.: Bezrobocie, w: A. KURZYŃOWSKI (red.), *Polityka społeczna*, Warszawa 2002, s. 94-107.
- MOSIEK P.: Socjologiczne aspekty bezrobocia, „Polityka Społeczna” 1(2002), s. 5-9.
- NYKLEWICZ K.: Nowa strategia aktywizacji bezrobotnych w Niemczech, „Polityka Społeczna” 2(2010), s. 23-28.
- REIMER D., SCHRODER J.: Tracing the Gender Wage Gap: Income Differences between Male and Female University Graduates in Germany, „Arbeitsmarktforsch” 2006, nr 2, s. 235-253.
- SKÓRSKA A.: *Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Poznań 2004.
- ŚLEDZIANOWSKI J.: Bezrobocie i jego skutki dla degradacji i rozbicia rodziny, w: H. MARZEC, Cz. WIŚNIEWSKI (red.), *Rodzina na początku III tysiąclecia: obraz przeszłości i teraźniejszości*, t. 1, Piotrków Trybunalski 2009, s. 345-354.
- TEMME C.: *Zwischen beruflicher Unabhängigkeit und familiärer Verantwortung: Lebensplanung von jungen Frauen in Deutschland und Polen*, Hamburg: Diplomica Verlag 2009, s. 115-117.
- TRAFIAŁEK E.: Bezrobocie jako zjawisko towarzyszące gospodarce wolnorynkowej, „Praca Socjalna” 1(2000), s. 3-12.
- WĘGRZYN G.: Wybrane problemy ograniczenia bezrobocia, w: M. NOGA, M. K. STAWICKA (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Warszawa, 2009, s. 55-64.

## KOBIEТЫ NA RYNKU PRACY W NIEMCZECH

## S t r e s z c z e n i e

Bezrobocie jest obecnie najbardziej istotnym problemem społecznym, który dotyka setki milionów ludzi w świecie. Zagraża różnym grupom społecznym i wiekowym, w tym szczególnie ludziom młodym, kobietom i osobom mającym najniższe wykształcenie. Jest złem, gdyż spycha robotników na margines życia społecznego, powodując postępujące ubożenie, nędzę, narastające stresy, degradację społeczną i moralną. Pozbawia człowieka podstawowych praw, w tym prawa do pracy, które wiąże się w sposób bezpośredni z prawem do życia. Prowadzi często do utraty sensu i celu życia i jest postrzegane jako życiowa klęska i dramat. Utrata pracy powoduje społeczną izolację, utratę kontaktów koleżeńskich, zawodowych i towarzyskich. Wywołuje konflikty w zakresie życia rodzinnego, powoduje rozpad więzi małżeńskich oraz negatywnie wpływa na relacje między członkami rodziny. Jak dowodzą liczne badania, bezrobocie jest przyczyną wzrastających patologii życia społecznego: alkoholizmu, narkomanii, prostytucji i przestępczości, zwłaszcza w odniesieniu do ludzi młodych. Praca kobiet jest niżej wyceniana, niejednokrotnie o 30% mniej niż praca mężczyzn, którzy pracują na tych samych stanowiskach. Badania dowodzą, że rzeczywiście istnieją znaczne różnice w płacy, gdyż kobiety pracują głównie w biurach i administracji, gdzie pensje są niższe niż w produkcji, która jest zdominowana przez mężczyzn. Im wyższe stanowisko, tym mniej kobiet, mimo bardzo dobrego wykształcenia i dążenia do stałego podnoszenia kwalifikacji. Ogólnie trzeba stwierdzić, że kobiety mają istotne problemy z osiągnięciem kierowniczych stanowisk i z awansem zawodowym. Bezpośrednią przyczyną bezrobocia u kobiet jest przerwa w aktywności zawodowej spowodowana urodzeniem i wychowaniem dzieci. Dostęp do zatrudnienia utrudniają często kobietom stereotypy głoszące, że kobieta powinna poświęcić się przede wszystkim życiu małżeńskiemu i rodzinnemu. Ważnym czynnikiem, który generuje bezrobocie u kobiet, jest to, że stosunkowo mało jest kobiet pracodawców.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, zatrudnienie kobiet, bezrobocie, awans zawodowy, równe szanse na rynku pracy, niepełny wymiar czasu pracy.