

AGNIESZKA CZAJKOWSKA*

Wspieranie przedsiębiorczości kobiet

Słowa kluczowe: przedsiębiorczość kobiet, małe i średnie przedsiębiorstwa

Streszczenie: W artykule przedstawiono założenia polityki społecznej Unii Europejskiej wobec przedsiębiorczości kobiet, jak również wybrane organizacje i programy w szczególności sposób zajmujące się wspieraniem kobiet w zakresie doradztwa i finansowania ich firm w Polsce.

1. Wstęp

Przedsiębiorczość kobiet w Polsce dopiero niedawno stała się przedmiotem zainteresowania i publicznej dyskusji. Jednak same Polki to najbardziej przedsiębiorcze kobiety w całej Europie. Najbardziej popularnymi i efektywnymi formami wsparcia przedsiębiorczych kobiet są: doradztwo, wspieranie dostępu do edukacji i zapewnienie opieki nad dziećmi. Natomiast brakuje form wsparcia finansowego, które umożliwiłyby otwieranie firm przez kobiety, jak również mało jest form finansowania rozwoju ich firm.

2. Polityka Unii Europejskiej wobec równouprawnienia przedsiębiorców

Polityka społeczna Unii Europejskiej zobowiązuje do równej płacy za taką samą pracę dla kobiet i mężczyzn. Prawa UE regulują kwestie równości szans i jednakowego traktowania obu płci. W Komisji Europejskiej istnieje wydział zatrudnienia i równouprawnienia kobiet, który zajmuje się popieraniem kobiet, kształceniem za-

* dr Agnieszka Czajkowska – adiunkt w Zakładzie Finansów Korporacji Uniwersytetu Łódzkiego, kontakt: agnieszka.czajkowska@poczta.onet.pl.

wodowym, dostosowaniem nowych technologii, pomaga w zakładaniu przez kobiety firm, kształceniu młodych dziewcząt (*Unia...*, 2004).

Głównym dokumentem regulującym kwestie równouprawnienia kobiet w państwach Wspólnoty jest komunikat Komisji zatytułowany *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010* (2006, s. 19). Parlament, jak podano w uzasadnieniu do rezolucji (z 13 marca 2007)¹, uznał, iż mimo przyjęcia deklaracji wiedeńskiej (25 czerwca 1993) przez Światową Konferencję Praw Człowieka ONZ, głoszącej, że „prawa człowieka należne kobietom i dziewczętom stanowią niezbywalną, integralną i nieodłączną część powszechnych praw człowieka”, a mając także na uwadze, że równouprawnienie kobiet i mężczyzn należy do fundamentalnych praw i zasad Unii Europejskiej i uznane jest w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską i w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, mimo znacznego postępu poczynionego w tym zakresie nadal istnieje wiele nierówności między kobietami i mężczyznami, w szczególności zaś chodzi o występowanie następujących zjawisk:

- przemoc wobec kobiet;
- ryzyko ubóstwa dotyczące w większości kobiety, także pracujące, a szczególnie kobiety starsze, kobiety samotnie wychowujące dzieci, nastoletnie matki i kobiety pracujące w rodzinnych przedsiębiorstwach, z uwagi na trwającą nadal dyskryminację ze względu na płeć oraz brak równości pod względem szkolenia, usług osobistych, dostępu do pracy, obowiązków rodzinnych, uprawnień emerytalnych, a także ochrony prawnej w przypadku separacji lub rozwodu, co w szczególności dotyczy kobiet zależnych ekonomicznie;
- istnienie znacznej rozbieżności płac kobiet i mężczyzn – w UE kobiety zarabiają średnio o 15% mniej niż mężczyźni, a różnica ta maleje w znacznie wolniejszym tempie niż rozbieżność wskaźników zatrudnienia dla obu płci;
- otrzymywanie często niższych świadczeń emerytalnych niż mężczyźni, co spowodowane jest bądź ich niższymi zarobkami, bądź okresem aktywności zawodowej krótszym i przerywanym z racji większych obowiązków rodzinnych.

W Polsce przeciętne wynagrodzenie kobiet jest niższe niż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn o około 20%, przy czym różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są mniejsze w sektorze prywatnym niż publicznym. Pomimo że kobiety stanowią ponad połowę społeczeństwa, ich udział w gremiach decyzyjnych, ciałach ustawodawczych i wykonawczych jest zdecydowanie mniejszy niż udział mężczyzn. Pod tym względem Polska znajduje się na końcu listy państw Unii Europejskiej (Antkowiak, 2006). Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce jest zdecydowanie gorsza niż mężczyzn. Brak zatrudnienia i dyskryminacja w pracy stanowią podstawowe ba-

¹ Pełny tekst rezolucji zawierającej ocenę aktualnego stanu równouprawnienia kobiet w państwach Wspólnoty, a jednocześnie wskazującej zalecane działania do 2010 r. znajduje się na stronie: <http://ec.europa.eu/prelex>.

riery w osiągnięciu przez kobiety samodzielności finansowej (Gładys-Jakóbk, 2009, s. 163).

Wobec powyższych problemów Parlament Europejski zaleca m.in. wdrażanie konkretnych strategii dla wzmocnienia przedsiębiorczości kobiet, przy wykorzystaniu np. możliwości stwarzanych przez technologie informacyjne i komunikacyjne (ICT), a także środki ułatwiające dostęp kobiet-przedsiębiorców do kredytów i usług bankowych. Plan działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn zaproponowany przez Komisję wyróżnił sześć priorytetowych dziedzin działania, w tym: osiągnięcie równej niezależności finansowej kobiet i mężczyzn m.in. poprzez stymulowanie przedsiębiorczości kobiet, promowanie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym (w podejmowaniu decyzji gospodarczych, w nauce i technologiach) (*Sprawozdanie...*, 2007).

Problematyką równouprawnienia zajmuje się kilka instytucji Unii Europejskiej, głównie Komisja Europejska (Dyrekcja Generalna do spraw Polityki Społecznej i Zatrudnienia – Wydział Równych Szans Kobiet i Mężczyzn) oraz Parlament Europejski, przy którym działa Komisja Praw Kobiet i Równych Szans. W Polsce za realizację polityki rządu w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn do niedawna odpowiedzialny był pełnomocnik rządu do spraw równego statusu kobiet i mężczyzn. W związku ze zmianami wynikającymi z „Programu rządu na lata 2005–2009” funkcja ta została zlikwidowana, a jej kompetencje zostaną przejęte przez wiceministra do spraw rodziny w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej (Soczówka, 2005, s. 7).

Centrum Przywództwa Kobiet w Babson College w Massachusetts oraz London School of Business przedstawiły wyniki pierwszego Światowego Monitora Przedsiębiorczości (GEM). Z badania przeprowadzonego w trzydziestu czterech krajach świata wynika, że 41% nowych przedsiębiorców to kobiety. W 2004 r. w badanych krajach w uruchamianie działalności nowej firmy zaangażowanych było 73 mln ludzi. Z tego około 30 mln to kobiety. Średni udział kobiet wśród zakładających nowe interesy przedsiębiorców waha się od 39,1% w Peru do zaledwie 1,2% w Japonii. W każdym z badanych krajów większość przedsiębiorców to mężczyźni. Największa różnica w aktywności obu płci na tym polu występuje w krajach o średnich dochodach ludności, sięga ona tam 75%. W krajach o wysokich dochodach jest to odpowiednio 33% na niekorzyść kobiet, a w krajach o niskich dochodach – 41% (Augustyniak, 2005).

Udział kobiet na rynku pracy we wszystkich państwach członkowskich UE jest niższy od udziału w tymże rynku mężczyzn. Stopa bezrobocia kobiet niemal we wszystkich państwach UE w 2004 r. była wyższa i wynosiła 10,2% wśród kobiet i 8,1% wśród mężczyzn. Ponadto odnotowuje się, że stopa długotrwałego bezrobocia w przypadku kobiet jest wyższa niż u mężczyzn i wynosi odpowiednio 4,7% i 3,6%. Wyjątek stanowią jedynie takie kraje jak Estonia i Wielka Brytania. Z kolei największe i niekorzystne różnice w tym względzie występują we Włoszech i w Polsce. W związku z powyższym Komisja Europejska widzi konieczność stałego monitorowania rynku pracy pod kątem wyrównywania szans we wszystkich państwach

członkowskich (znalazło to odzwierciedlenie przede wszystkim w Equal Pay Directive). Nie chodzi tu jedynie o analizy ekonomiczne, ale także o badania i analizy o charakterze kulturowo-społecznym dotyczące obyczajowości i mentalności (*Diagnoza...*, 2006, s. 13–14). W obszarze pracy na własny rachunek występują głębokie dysproporcje między kobietami i mężczyznami w Unii Europejskiej. Polityka strukturalna UE na rzecz przedsiębiorczości kobiet i równości płci zakłada następujące cele w zakresie sektora małych i średnich przedsiębiorstw: zmniejszenie nierówności ze względu na płeć przy tworzeniu przedsiębiorstw, poprawę obrotów i rentowności przedsiębiorstw, których właścicielami są kobiety, lepszy dostęp do poradnictwa i służb opiekuńczych (Firlit-Fesnak, 2005, s. 126–127, 153).

Przedsiębiorczość kobiet w sektorze MSP jest bardzo ograniczana w wielu krajach członkowskich poprzez brak odpowiedniego wsparcia ze strony państwa. To zniechęca kobiety do pracy, co pokazują niezwykle wysokie poziomy bezrobocia kobiet. Ta sytuacja osłabia konkurencyjność, jakość życia i wydajność europejskiego systemu gospodarczego (*Projekt...*, 2005).

W UE przeciętnie 30% przedsiębiorców to kobiety. Potencjał przedsiębiorczości kobiet stanowi źródło wzrostu gospodarczego i nowych miejsc pracy. Kobiety często napotykają większe trudności niż mężczyźni w podejmowaniu działalności gospodarczej oraz uzyskiwaniu funduszy i dostępu do szkoleń. Dlatego też istotne jest, aby zapewnić kobietom warunki i wsparcie, które są potrzebne do uruchomienia i zarządzania własnymi przedsiębiorstwami (Klein, 2008).

Kobiety stanowią w Polsce 35% ogółu przedsiębiorców (dla porównania w Niemczech – 27%, w Szwecji – 25%). Udział właścielek firm wśród pracujących kobiet wynosi 25% w Polsce, podczas gdy w UE-15 tylko 11% (Lisowska, 2006).

3. Aktywność polskich kobiet w zakresie przedsiębiorczości i samozatrudnienia

Według projektu badawczego *System aktywizacji zawodowej kobiet „Kobieta Pracująca...”*² 20,65% ogółu pracujących w 2005 r. stanowili przedsiębiorcy. O ile jednak w populacji mężczyzn odsetek ten wynosił 24,22%, to w populacji kobiet 16,24%. Mimo tej dysproporcji, na tle krajów UE, udział kobiet pracujących na własny rachunek jest jednym z wyższych. Należy jednak podkreślić, iż wynika to w dużej mierze ze znacznego udziału kobiet prowadzących w Polsce liczne i relatywnie małe gospodarstwa rolne (*Diagnoza...*, 2006, s. 6).

² Badanie było przeprowadzone dwuetapowo. W pierwszej jego części zostały zrealizowane badania sondażowe w trzech grupach: 1) Badanie opinii publicznej na terenie czterech województw (łódzkiego, pomorskiego, małopolskiego i wielkopolskiego). Zostały one przeprowadzone w październiku i listopadzie 2005 r. na próbie 1200 osób. 2) Operatem losowania była kompletna baza REGON, z której GUS wylosował próbę. Badanie przeprowadzono wśród 1619 pracodawców. 3) Badanie opinii kobiet w wieku produkcyjnym (18–59 lat) przeprowadzono wśród 1850 kobiet.

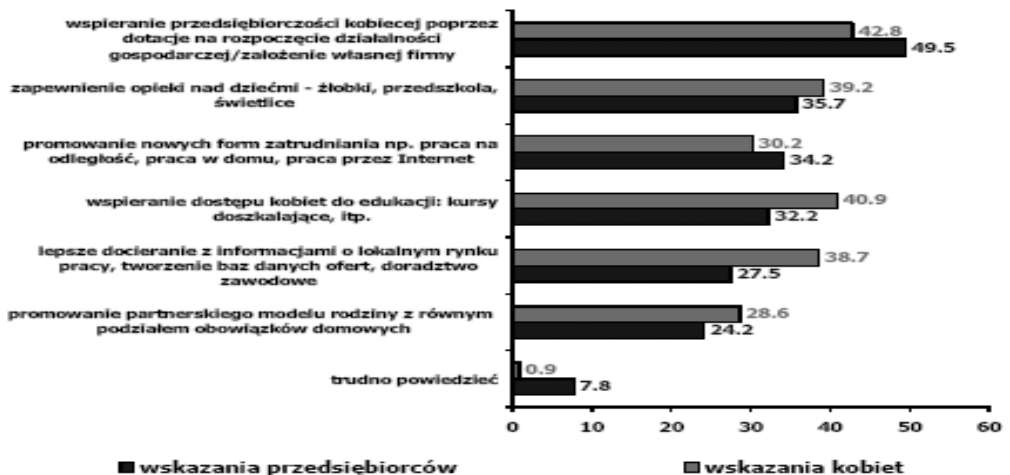
Samozatrudnienie kobiet i bycie pracodawcą dla innych osób jest silnie skorelowane z wykształceniem, wiekiem i miejscem zamieszkania. Kobiety będące właścicielkami firm w miastach, w odróżnieniu od mieszkających na wsi, charakteryzują się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia, w tym w szczególności te, które są pracodawcami. 24,5% kobiet, które prowadzą swoją działalność, posiada wykształcenie wyższe w porównaniu do 13,3% mężczyzn-przedsiębiorców z dyplomem uczelni wyższej. „Wśród kobiet pracujących na własny rachunek w miastach stosunkowo najwięcej jest ekonomistek (22% wobec 4% wśród mężczyzn) i techników (20% wobec 33% wśród mężczyzn), a następnie humanistek z wyższym wykształceniem (kobiety 15%, mężczyźni 9%) i inżynierów (15% wobec 26% wśród mężczyzn)” (Golinowska i in., 2004, s. 177).

Sektory, które można wyróżnić jako obszary działalności kobiet-przedsiębiorców w miastach to: branża handlowa, przetwórstwo przemysłowe oraz usługi niematerialne (obsługa nieruchomości i firm, pośrednictwo finansowe, hotele i restauracje), a mężczyzn-przedsiębiorców: handel, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe i transport. Przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety są na ogół niewielkie, w większości nie zatrudniają one pracowników. W 2005 r. mężczyźni-przedsiębiorcy prawie dwukrotnie częściej niż kobiety-przedsiębiorcy byli pracodawcami (co piąty mężczyzna-przedsiębiorca zatrudniał pracowników w porównaniu do co piątej kobiety-przedsiębiorczyni). Średnia liczba pracowników zatrudnianych przez kobiety w ich firmach wynosiła w 2002 r. około 5 osób (przez mężczyzn blisko 9 osób). Kobiety są częściej identyfikowane jako pomagający członkom swojej rodziny w prowadzeniu przedsiębiorstwa lub gospodarstwa. Bariery przedsiębiorczości dotyczą w takim samym stopniu kobiet jak i mężczyzn. Bariery kulturowe, utrwalone tradycje i zsojalizowane oczekiwania wobec kobiet sprawiają jednak, że brakuje dobrej atmosfery dla dużych przedsięwzięć gospodarczych prowadzonych przez kobiety (Lisowska, 2001, s. 86–93)

W 2006 r. kobiety założyły 39,4% wszystkich firm, o 3,8 p.p. mniej niż w roku poprzednim. Trzeba podkreślić, że ten wskaźnik jest jednym z najwyższych w Europie. Polskie kobiety są bardzo przedsiębiorcze. Wskaźnik od lat utrzymuje się na dość stałym poziomie około 40%. Zauważono tendencję, że więcej kobiet decyduje się na założenie firmy, gdy sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza i gdy rośnie stopa bezrobocia. Może to świadczyć o gorszej pozycji kobiet na rynku pracy. W okresie, gdy nie mogą znaleźć zatrudnienia, częściej same zapewniają sobie miejsce pracy, otwierając własną firmę. Firma założona przez mężczyznę miała większe szanse przeżycia niż firma, której właścicielem była kobieta. Różnica jednak nie była duża, choć dla firm prowadzonych przez mężczyzn współczynnik przeżycia kolejnego roku jest zwykle o 2–4 p.p. wyższy niż dla firm kierowanych przez kobiety. W 2006 r. kobiety najchętniej zakładały i prowadziły firmy usługowe zajmujące się ochroną zdrowia oraz hotele i restauracje. Mężczyźni zdecydowanie dominowali wśród właścicieli firm budowlanych i transportowych (*Raport...*, 2008, s. 27–28).

Kobiety-właścicielki firm to przeważnie osoby w wieku 45 lub więcej lat, zamężne, mające jedno lub dwoje odchowanych dzieci, dobrze wykształcone (trzy czwarte z nich ma co najmniej średnie wykształcenie), ekonomistki, humanistki, technicy, inżynierowie, mające firmy handlowe i usługowe, w tym usługi na rzecz biznesu. Ich główne motywacje prowadzenia swojej firmy to: dążenie do niezależności, chęć osiągania wyższych dochodów, wrodzona przedsiębiorczość, sprzyjające warunki na rynku, brak innych możliwości zatrudnienia, zagrożenie bezrobociem. Można wyróżnić wiele powodów, dla których trzeba promować przedsiębiorczość wśród kobiet, w tym: powody kulturowe – kobiety mają niższe poczucie własnej wartości, mniejszą wiarę w powodzenie, więcej lęku przed porażką, rzadziej niż mężczyźni dysponują własnym kapitałem, a tym samym są w gorszej pozycji negocjacyjnej, gdy chcą wziąć kredyt, ponadto mają trudności ze znalezieniem pracy (Lisowska, 2001).

Badania wskazują na wysoką akceptację wspierania przedsiębiorczości kobiet jako działania na rzecz równouprawnienia płci na rynku pracy. Często wskazuje się na małe firmy jako na te, które mogą szybko i przy niskich kosztach generować nowe miejsca pracy (dzieje się tak mimo uwag części ekonomistów, zdaniem których trudno małe przedsiębiorstwa uznać za koło zamachowe gospodarki, gdyż nie uruchamiają one inwestycji R&D i tworzone przez nie miejsca pracy są niestabilne), co można uznać za odbicie nobilitacji tej drobnej przedsiębiorczości w oczach opinii publicznej. Warto jednak zwrócić uwagę, że tylko 15,5% bezrobotnych kobiet szuka w założeniu własnej działalności sposobu na znalezienie pracy (por. rysunek 1) (*Diagnoza...*, 2006, s. 36).



Rys. 1. Ocena najbardziej efektywnych form wspierania kobiet na rynku pracy (%)

Źródło: badanie opinii przedsiębiorców (N=1619) i badanie opinii kobiet (N=1850). W: *Diagnoza...*, 2006, s. 37.

4. Wybrane organizacje i programy działające na rzecz kobiet-przedsiębiorców w Polsce

W Polsce budowanie sieci wśród kobiet-przedsiębiorców prowadzą głównie organizacje pozarządowe oraz wybrane rządowe, takie jak: Międzynarodowe Forum Kobiet w Warszawie, Polskie Stowarzyszenie Kobiet Biznesu, Sieć Wspierania Rozwoju Przedsiębiorczości Kobiet, Serwis Internetowy Kobiety.pl, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Fundusze Strukturalne, Ośrodek Przetwarzania Informacji, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Europejska Sieć na rzecz Promowania Przedsiębiorczości Kobiet, Europejskie Forum Właścicielek Firm w Warszawie³.

Przykładowo Sieć Wspierania Rozwoju Przedsiębiorczości Kobiet zajmuje się wspieraniem przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety, współpracuje z organizacjami kobiecymi, biznesowymi oraz badawczymi, ułatwia wymianę doświadczeń w dziedzinie nowych technologii i innowacji. Ponadto pomaga kobietom w zdobywaniu środków na finansowanie rozwoju firmy. W standardowej ofercie SWRPK są: bezpłatne szkolenia na temat możliwości dofinansowania działalności gospodarczej ze środków Unii Europejskiej, bezpłatne konsultacje, aby pomóc przedsiębiorstwom w jak najlepszym wykorzystaniu szans na rozwój i podniesieniu konkurencyjności, konferencje i warsztaty ułatwiające wymianę doświadczeń wśród przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety, specjalistyczne usługi doradcze dla małych i średnich przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety. Z kolei nowe usługi obejmują: konsultacje indywidualne dla małych i średnich przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety, szkolenia i konferencje, audyty technologiczne w celu rozpoznania zaawansowania i potrzeb technologicznych, wydawanie opinii o technologii, poszukiwanie partnerów handlowych dla klientów (*O nas*, 2008).

Praktycznie wszystkie programy pozarządowe i rządowe w Polsce są kierowane zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn, np. program rozwoju systemu funduszy pożyczkowych i gwarancyjnych dla MSP *Kapitał dla przedsiębiorczych*. Podobnie działania z zakresu finansowania Funduszu Mikro i innych funduszy pożyczkowych są kierowane do przedsiębiorców obu płci.

W latach 2007–2013 polityka Unii Europejskiej skupia się wokół trzech celów polityk priorytetowych działań współfinansowanych ze środków strukturalnych, z których głównie jeden – *Konkurencyjność i zatrudnienie w regionach* – koncentruje się na zagadnieniach związanych z równouprawnieniem statusu kobiet i mężczyzn. Kraje członkowskie, w tym Polska, są zobowiązane zapewnić na każdym etapie wdrażania funduszy strukturalnych promowanie zasady równości. Europejska polityka wyrównywania szans kobiet i mężczyzn opierać się będzie na pięciu celach przyczyniających się do eliminacji nierówności i promowania równości:

³ Odpowiednio strony internetowe organizacji: www.mfk.org.pl, www.pskb.pl, www.kobietyw.biznesie.opi.org.pl, www.kobiety.pl, www.parp.gov.pl, www.fundusze-strukturalne.gov.pl, www.opi.org.pl, www.mnisw.gov.pl, prowomen.newcome.de, www.efwf.pl.

równy dostęp do rynku pracy na wszystkich szczeblach, edukacja i szkolenie, tworzenie przedsiębiorstw i ich rozwój, godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, wyrównany udział w procesie podejmowania decyzji. Cele te są realizowane głównie przy współdziałaniu Europejskiego Funduszu Społecznego, gdzie interwencją zostaną objęte m.in. obszary związane z przedłużaniem wieku produkcyjnego i zwiększaniem udziału kobiet w rynku pracy, a w tym umożliwianie godzenia pracy i życia prywatnego z ułatwianiem dostępu do opieki nad dziećmi (Soczówka, 2005, s. 6). Jednym z priorytetów EFS jest aktywizacja zawodowa kobiet poprzez zwiększenie dostępu kobiet do nowych miejsc pracy oraz pomoc w podejmowaniu przez nie działalności gospodarczej, a także zmniejszenie dysproporcji i dyskryminacji na rynku pracy ze względu na płeć (Babiak [red.], 2006, s. 124–125). W ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich wspieranie przedsiębiorczości wśród kobiet polega na udzielaniu dotacji na podejmowanie własnej działalności gospodarczej, w szczególności na obszarach wiejskich oraz szkolenia dla kobiet w zakresie rozwoju własnej firmy (Burnat-Mikosz [red.], 2005, s. 82–83). Inne przykłady promowania przedsiębiorczości kobiet to: projekty unijne (ENTER, RENOWATOR, WomEn2FP6), nowe formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet (EFS 1.6).

W Narodowym Planie Rozwoju dla Polski na lata 2007–2013 cele te znalazły swoje odzwierciedlenie w programie horyzontalnym *Rozwój zasobów ludzkich i kapitału społecznego* obejmującym cztery programy operacyjne, w tym dwa nakierowane na realizację równości statusu kobiet i mężczyzn: *PO Wykształcenie i kompetencje* oraz *PO Zatrudnienie i integracja społeczna*. Podstawą przyjętych założeń tych programów jest jeden ze strategicznych dokumentów – podstaw NPR – *Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013*. Strategia ta opisuje obecną sytuację na rynku pracy oraz zadania, które powinny przynieść pożądane zmiany: wzrost zatrudnienia, zmniejszenie bezrobocia oraz poprawę jakości pracy. Działania te mają być realizowane poprzez siedem priorytetów, z których większość szczególnie nacisk kładzie na pomoc w aktywizacji kobiet na rynku pracy (m.in. *Aktywizacja bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym*), promowanie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy (m.in. *Niwelowanie różnic regionalnych oraz przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym na rynku pracy*) (Soczówka, 2005, s. 6).

Wszystkie opisane powyżej działania przyczyniają się do pozytywnych zmian na rynku pracy oraz świadomości społecznej. Dalsze wysiłki na rzecz równości płci są niezbędne, aby zrealizować cele Strategii Lizbońskiej, gdzie założono osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia kobiet na poziomie 60% do 2010 r., co oznacza, że do tego roku na rynek pracy w Unii Europejskiej musi wejść co najmniej 6 mln kobiet (Soczówka, 2005, s. 7).

5. Pozytywne aspekty przedsiębiorczości kobiet

Przedsiębiorczość kobiet ma pozytywne konsekwencje nie tylko służące zmianie oblicza polskiej gospodarki i polepszeniu standardu życia mieszkańców, ale także transformacjom ludzkiej świadomości. Dzięki rozwojowi działań przedsiębiorczych dokonuje się zmiana na płaszczyźnie wartości, także w postrzeganiu roli kobiety jako osoby zawodowo aktywnej, która może dostarczać środków finansowych i dokładać się do rodzinnego budżetu. Prowadzenie prywatnej działalności gospodarczej wpływa korzystnie również na sferę emocjonalną. Kobiety coraz częściej wyrażają potrzebę pracy zarobkowej, chęć aktywności i współuczestniczenia w poprawie sytuacji dochodowej rodziny. Łatwa do zauważenia jest ponadto potrzeba uzyskania niezależności finansowej, która umożliwi zerwanie z tradycyjnym postrzeganiem roli kobiety. W ten właśnie sposób dokonuje się walka ze stereotypami, co samo w sobie jest zjawiskiem wyjątkowo korzystnym, a nie istnieje lepsze pole do udowodnienia swoich umiejętności i zdolności niż prowadzenie firmy na własną odpowiedzialność oraz ryzyko. Kobiety przez prowadzenie swoich przedsięwzięć gospodarczych realizują siebie, zaspokajają własne aspiracje. Przedsiębiorczość służy realizacji własnych ambicji, ale również poprawie przyszłości pokoleń kobiet, losów córek i wnuczek współczesnych przedsiębiorczyń, czyli awansu społecznego kobiet w ogóle. Zaspokajanie materialnych potrzeb rodziny sprzyja egzekwowaniu bardziej partnerskich układów w domu. Przedsiębiorczość kobiet wymusza reorganizację w obrębie stosunków między mężem a żoną, tak aby kobieta otrzymywała tyle samo władzy i prestiżu co mężczyzna, jako że ponosi takie same obciążenia i pełni jednako obowiązk. Podsumowując korzyści, jakie przynosi rozwój kobiecej przedsiębiorczości, należy wspomnieć o tym, że dzięki samozatrudnieniu wszystkie kobiety zyskują swoistą podmiotowość, a ich prawa i potrzeby manifestują się poprzez ich pracę (Komuda, 2007, s. 5–6).

Kobietom łatwiej jest założyć własną firmę niż zmagać się z trudnościami w dojeździe do stanowisk kierowniczych. Co może być również ważne dla takiego stanu rzeczy to fakt, że pracodawcy preferują mężczyzn z tego względu, iż są oni bardziej dyspozycyjni, jak twierdzi Halina Potocka z Fundacji na rzecz Kobiet „Ja kobieta”. Z kolei z badań ankietowych przeprowadzonych przez dr Ewę Lisowską wynika, że przyczynami zakładania przez kobiety własnych firm są: dążenie do samodzielności, potrzeba godziwych zarobków i wrodzona przedsiębiorczość. Kobieta, która prowadzi własną firmę, jest postrzegana jako partner w interesach i konkurent (Cyburt, Dudziński, Walicka, 2007).

Według danych Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, firmy prowadzone przez kobiety są bardziej stabilne, a same kobiety jako przedsiębiorcy bardziej rozważne niż mężczyźni. Z badań wynika, że „kobietom w mniejszym stopniu niż mężczyznom przeszkadza nadmierna biurokracja oraz konieczność dostosowania się do zmian w przepisach. Są one bardziej wyczułone na niejasność

przepisów i niepewność sytuacji na rynku oraz konkurencję”. Z obserwacji wiceszefa Głównego Inspektoratu Pracy Romana Giedrojcia wynika, iż kobiety, które podejmują działalność gospodarczą, są dobrze wykształcone. R. Giedrojc zauważył, że najlepiej prosperują firmy zakładane przez kobiety po pięćdziesiątce. Oprócz tego, że są one zazwyczaj dobrze wykształcone, mają też ogromne doświadczenie. Jeżeli chodzi o warunki finansowe, a konkretnie o korzystanie z kredytów przez przedsiębiorców, to z badań prowadzonych w 2001 r. przez Demoskop na zlecenie PARP wynika, iż zarówno kobiety mające własną firmę, jak i mężczyźni rzadko korzystają z kredytów. By uruchomić własne przedsiębiorstwo, co czwarty badany korzystał z kredytu, a w czasie prowadzenia badań było nimi obciążonych jedynie 30% przedsiębiorstw. To potwierdza, że wśród przedsiębiorców panuje przekonanie, że lepiej ograniczyć rozwój i inwestycje niż brać kredyt. W badaniach to stwierdzenie poparło aż 71% mężczyzn i niewiele mniej kobiet – 67%. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest wysokie oprocentowanie (Cyburt, Dudziński, Walicka, 2007).

6. Zakończenie

Kobiety na rynku pracy w UE wciąż podlegają segregacji dotyczącej dostępu do awansu i wysokich stanowisk jak i nisko opłacanych, silnie sfeminizowanych zawodów. Polki są bardziej aktywne w biznesie niż kobiety z innych krajów unijnych. Najprawdopodobniej przyczyniło się do tego wysokie bezrobocie, niskie dochody, zmiany społeczne (np. wzrastający odsetek kobiet samotnie wychowujących dzieci).

Kobiety muszą mieć stworzoną możliwość wykazania się na rynku pracy i pokazania swoich umiejętności, w czym na pewno pomogą kursy, szkolenia zorganizowane dla kobiet. Jednakże przede wszystkim do rozwoju przedsiębiorczości wśród kobiet przyczyni się rzeczywiste przestrzeganie zasad równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

W Polsce kobietom-przedsiębiorcom proponuje się wsparcie doradczo-szkoleniowe dla osób zakładających działalność gospodarczą, ale stosunkowo niewiele jest możliwości pozyskania środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości, a tym bardziej na założenie własnej firmy.

Bibliografia

- Antkowiak L. 2006. *Instytucje wspierające sektor małych i średnich przedsiębiorstw z uwzględnieniem oferty dla kobiet i nowej perspektywy finansowej UE*. [on-line; aktualizacja: 2005-09-06]. Warszawa. Dostępny w Internecie: www.undp.org.pl.
- Augustyniak Sz. 2005. *Kobiety w biznesie* [on-line; aktualizacja: 2005-03-16]. „CEO Magazyn Top Menedżerów”. Dostępny w Internecie: <http://ceo.cxo.pl>.

- B a b i a k J. (red.). 2006. *Fundusze Unii Europejskiej: doświadczenia i perspektywy*. Warszawa: Studio Emka. ISBN 83-88607-64-2.
- B u r n a t - M i k o s z M. (red.). 2005. *Pomoc Unii Europejskiej dla przedsiębiorców: przewodnik*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck. ISBN 83-7387-533-6.
- C y b u r t M., D u d z i ń s k a A., W a l i c k a A. 2007. *Przedsiębiorczość wśród kobiet*. [on-line; aktualizacja: 2007-12-07]. Dostępny w Internecie: www.kariera.com.pl.
- Diagnoza [2006] sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce: System Aktywizacji Zawodowej Kobiet „Kobieta Pracująca”*. [on-line]. Oprac.: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. przy współpracy z A. Kulpa-Ogdowską (Katedra Socjologii w Szkole Głównej Handlowej i Szkoła Nauk Społecznych przy Instytucie Filozofii i Socjologii PAN). Kutno. Dostępny w Internecie: <http://www.asm-poland.com.pl/kobietapracujaca>.
- F i r l i t - F e s n a k G. 2005. *Wspólna polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Aspra-Ir.
- G ł a d y s - J a k ó b i k J. 2009. *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wprowadzenie w problematykę*. W: Lachiewicz S., Zakrzewska-Bielawska A. (red.). *Zarządzanie organizacjami w konkurencyjnej gospodarce*. Monografie Politechniki Łódzkiej. Łódź.
- G o l i m o w s k a S. i in. 2004. *Praca z perspektywy płci*. W: Golimowska S. (red.). *W trosce o pracę – Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2004*. Warszawa: Wydawnictwo UNDP.
- K l e i n R. 2008. *Działania UE na rzecz umożliwienia kobietom przedsiębiorczości*. [on-line; aktualizacja: 2008-10-20/22]. Bruksela: Komisja Europejska. Dostępny w Internecie: prowomen.newcome.de/prowomen/english/info_area/infopool.php.
- K o m u d a A. 2007. *Kobiety wiejskie a przedsiębiorczość*. [dokument pdf; aktualizacja: 2007-02-10]. Referat na podstawie pracy licencjackiej A. Komudy pt. *Przedsiębiorczość kobiet wiejskich na przykładzie powiatu nowomiejskiego*, napisanej w Zakładzie Socjologii Obszarów Rustykalnych IS UMK w Toruniu, pod kierunkiem dr. W. Kniecia. Dostępny w Internecie: <http://www.gender.umk.pl/artykulers/komuda.pdf>.
- L i s o w s k a E. 2001. *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*. Monografie i Opracowania Szkoły Głównej Handlowej nr 494. Warszawa: Oficyna SGH.
- L i s o w s k a E. 2006. *Szanse rozwoju przedsiębiorczości kobiet w Polsce*. [on-line; aktualizacja: 2006-07-13]. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa. Dostępny w Internecie: www.sukcesykobiet.pl/files/prezentacja_w/4.ppt.
- O nas*. 2008. [on-line]. Sieć Wspierania Rozwoju Przedsiębiorczości Kobiet. Dostępny w Internecie: <http://www.kobietywbiznesie.opi.org.pl>.
- Plan [2006] działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010*. COM (2006)0092, Dz. U. C 104 z 3 maja 2006.
- Projekt [2005] Opinii Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia dla Komisji Rozwoju w sprawie projektu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącego Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego*. COM (2004)0495 – C6-0089/2004-2004/0167(COD). Oprac. M. Vincenzi.
- Raport [2008] o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2006–2007*. Red. A. Żołnierski, P. Zadura-Lichota. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- S o c z ó w k a A. 2005. *Polityki horyzontalne UE – polityka równych szans kobiet i mężczyzn a projekty finansowane z funduszy strukturalnych*. [on-line; aktualizacja: 2005-11-18]. Katowice: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Centrum Zarządzania Informacją dla Partnerów, Regionalny Punkt Konsultacyjny przy GARR SA w Katowicach. Dostępne w Internecie: www.parp.gov.pl.
- Sprawozdanie [2007] z lutego 2007 w sprawie planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn*. [on-line]. Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia 2006–2010 (2006/2132(INI)). Dostępny w Internecie: <http://www.europarl.europa.eu>.
- Unia Europejska dla kobiet*. 2004. [on-line]. Centrum Informacji Europejskiej Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej. Dostępny w Internecie: www.cie.gov.pl.

Supporting Women's Enterprise

A b s t a c t: The article shows foundations of the European Union social policy towards women's enterprise, as well as chosen organizations and programs, which particularly deal with support of women within consultancy and financing of their companies in Poland.

K e y w o r d s: enterprise, women
