

Implikacje nierównego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce w świetle strategii lizbońskiej

Anna Zachorowska-Mazurkiewicz

10.1. Wprowadzenie

Strategia lizbońska jest największym programem wzmacniania konkurencyjności gospodarczej przez państwa członkowskie Unii Europejskiej. Podczas szczytu w Lizbonie w 2000 roku założono, iż najważniejszym celem społeczno-gospodarczym Unii Europejskiej jest dorównanie głównemu konkurentowi UE – Stanom Zjednoczonym i uczynienie z gospodarki europejskiej wiodącej gospodarki świata w perspektywie do 2010 roku. Istnieje wiele czynników, mających służyć tak nakreślonej celowi, a jednym z nich jest wyrównanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Celem artykułu jest wykazanie związku pomiędzy równością kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a poziomem konkurencyjności państw.

10.2. Istota konkurencyjności

Konkurencyjność w strategii lizbońskiej rozumiana jest jako konkurencyjność narodów, państw, a nie tylko przedsiębiorstw na rynkach narodowych. W każdej z definicji konkurencyjności międzynarodowej zawarte są – obok elementów gospodarczych – także społeczne, w tym podkreślane jest również znaczenie równości. I tak M.E. Porter, za koncepcję konkurencyjności na poziomie narodu uznał efektywność, a za cel strategii poprawy konkurencyjności – tworzenie wysokiego poziomu życia ludności (Radło, 2003, s. 11). Odmienne podejście do konkurencyjności międzynarodowej przedstawiają J.D. Sachs i G.L. Stone w ramach Raportu Konkurencyjności Globalnej. Wymienili oni osiem czynników mających wpływ na konkurencyjność, a wśród nich między innymi siłę roboczą, oraz instytucje (Radło, 2003, s. 14-15). Według Irlandzkiej Rady Konkurencyjności Narodowej, oceny konkurencyjności dokonuje się na podstawie takich

między innymi czynników, jak: partnerstwo społeczne, czy ludzie. Przez partnerstwo społeczne rozumie się ogólny poziom dochodu narodowego i jego dystrybucję, poziom zatrudnienia i bezrobocia, zdrowie i właśnie równość społeczną, natomiast w kategorii „ludzie” ujmuję się poziom edukacji podstawowej, średniej i wyższej, zachęty do pracy i rynek pracy (Radło, 2003, s. 13-14).

Odnosnie konkurencyjności, Komisja Europejska wyróżnia również dwojaki czynniki: o charakterze gospodarczym oraz o charakterze społecznym (badane są wskaźniki dotyczące równości czy bezpieczeństwa społecznego). Sama zaś strategia lizbońska ma trzy wymiary: ekonomiczny, społeczny i ochrony środowiska. Czynniki konkurencyjności, na które warto zwrócić uwagę, ze względu na poruszane w pracy zagadnienia, to: zatrudnienie, w tym stopa zatrudnienia, różnice w poziomie płac między mężczyznami i kobietami, poziom bezrobocia, oraz spójność społeczna, do której zalicza się różnice w dochodach, poziom zagrożenia ubóstwem, odsetek osób kończących edukację przed uzyskaniem matury, poziom bezrobocia długookresowego (Radło, 2003, s. 16-17). Osiągnięciu ambitnych celów strategii lizbońskiej mają służyć między innymi następujące działania systemowo-regulacyjne z zakresu zatrudnienia i zmiany modelu społecznego: wzrost aktywności zawodowej, uelastycznienie rynku pracy, poprawa edukacji, unowocześnienie systemu zabezpieczeń społecznych, ograniczenie biedy i wykluczenia społecznego (Szomburg, 2004).

Istnieją próby pomiaru konkurencyjności międzynarodowej. Jedną z nich jest ranking stworzony przez Światowe Forum Ekonomiczne (World Economic Forum) i nazwany Ogólnoświatowym Rankiem Konkurencyjności. Ranking ten budowany jest w oparciu o wyniki Badań Opinii Ekspertów (Executive Opinion Survey – EOS). W 2003 r. w badaniu wzięło udział 7741 respondentów (www.weforum.org). Tabela 1 zawiera wyniki rankingu międzynarodowej konkurencyjności dla 25 krajów europejskich i Stanów Zjednoczonych. Wynika z niej jasno, iż krajami o najwyższej konkurencyjności, obok Stanów Zjednoczonych, są kraje skandynawskie. Czoło tabeli stanowią kraje starej „piętnastki” z nielicznymi wyjątkami (Włochy, Grecja), a za nimi plasują się kraje nowej Europy. Polska znajduje się na najniższej, 60-tej pozycji wśród krajów należących do Unii Europejskiej.

Tab. 1. Pozycje krajów Unii Europejskiej i Stanów Zjednoczonych w Ogólnoswiatowym Rankingu Konkurencyjności

Państwo	Miejsce w 2004 roku	Miejsce w 2003 roku
Finlandia	1	1
Stany Zjednoczone	2	2
Szwecja	3	3
Dania	5	4
Wielka Brytania	11	15
Holandia	12	12
Niemcy	13	13
Austria	17	17
Estonia	20	22
Hiszpania	23	23
Portugalia	24	25
Belgia	25	27
Luksemburg	26	21
Francja	27	26
Irlandia	30	30
Malta	32	19
Słowenia	33	31
Litwa	36	40
Grecja	37	35
Cypr	38	-
Węgry	39	33
Czechy	40	39
Słowacja	43	43
Łotwa	44	37
Włochy	47	41
Polska	60	45

Źródło: www.weforum.org/pdf/Gcr/Growth_Competitiveness_Index_2003_comparison

10.3. Pojęcie równości

W definicjach konkurencyjności międzynarodowej zwraca się uwagę na ważkość czynników społecznych. Podkreśla się również znaczenie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Ten czynnik wymieniony jest zarówno w definicji konkurencyjności Irlandzkiej Rady Konkurencyjności Narodowej, jak i w podejściu Komisji Europejskiej. Warto zwrócić uwagę, iż kraje znajdujące się na najwyższych pozycjach w rankingu są jednocześnie krajami znanymi z promocji

równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wskazuje na to ich pozycja w rankingu opracowywanym przez UNDP dotyczącym wskaźnika rozwoju determinowanego płcią (*gender-related development index – GDI*). Przy wyliczaniu tego wskaźnika bierze się pod uwagę trzy główne czynniki wchodzące w skład wskaźnika rozwoju społecznego (HDI – *Human Development Index*) – długość życia i zdrowie, wiedzę i jakość życia – dostosowując je do mierzenia nierówności między mężczyznami i kobietami. W tabeli 2 zaprezentowano ranking krajów, w którym najwyższa pozycja zarezerwowana jest dla kraju, gdzie równość jest największa.

Tab. 2. Wskaźnik rozwoju społecznego determinowanego płcią (2001)

Miejsce w rankingu	Kraj	Wartość GDI
1	Norwegia	0,941
2	Islandia	0,940
3	Szwecja	0,940
4	Australia	0,938
5	Holandia	0,934
6	Belgia	0,931
7	Stany Zjednoczone	0,935
8	Kanada	0,934
9	Japonia	0,926
10	Szwajcaria	0,927
11	Dania	0,928
12	Irlandia	0,923
13	Wielka Brytania	0,928
14	Finlandia	0,928
15	Luksemburg	0,920
35	Polska	0,839

Źródło: *Human...*

Kraje znajdujące się w czołówce najbardziej konkurencyjnych państw świata znajdują się również w czołówce państw promujących równość płci w życiu społecznym. Polska natomiast zajmuje odległe miejsca w obydwu rankingach. Wyniki te sugerują istnienie związku pomiędzy poziomem konkurencyjności, a równością kobiet i mężczyzn. Dlatego też problem równości poruszany jest w definicjach konkurencyjności. Aby prowadzić rozważania nad równością płci w życiu społecznym, czy też na rynku pracy, należy najpierw pojęcie to zdefiniować.

Pojęcie równości jest używane między innymi w matematyce, logice oraz innych naukach ścisłych i oznacza wtedy rodzaj relacji uznającej obydwa członki za jednakowe i wzajemnie równoważne. Równość jest zatem relacją, do której

potrzeba co najmniej dwóch członów, które są ze sobą porównywalne. Równość ma charakter formalny, to znaczy, że w takim porównaniu obydwu członów relacji nie interesują nas one jako takie, lecz wyłącznie w określonym aspekcie (Rolewski, 1994, s. 5). Opisując równość rzeczy, należy dodać, o jaką równość chodzi: czy o równą wielkość, ilość, liczbę, ciężar czy kolor. Równość określona pod pewnym względem zakłada zarazem nierówność, niejednakowość pod każdym innym względem, inaczej bowiem mielibyśmy do czynienia nie z równością, lecz z identycznością, która jest równością pod wszelkimi możliwymi względami. Rozróżnienie tych dwóch pojęć: równości i identyczności, jest ważne, jeśli odnosi się do analizy równości ludzi. Równość bowiem (pod pewnym względem) nie oznacza braku zróżnicowania pod innymi względami, lecz wręcz je zakłada (Rolewski, 1994, s. 5; Graff, 2001).

Sytuacja nierówności często nosi nazwę dyskryminacji. Definicję dyskryminacji, odnoszącą się bezpośrednio do sytuacji kobiet, zawiera Konwencja w Sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet. Według niej, dyskryminacja to wszelkie zróżnicowanie, wykluczenie, ograniczenie, albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego lub wyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w życiu publicznym, gospodarczym, społecznym, kulturalnym, obywatelskim lub jakimkolwiek innym (*Konwencja...*, s. 5)¹.

Dla potrzeb niniejszego opracowania wydaje się niezbędne przedstawienie definicji dyskryminacji płciowej opracowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy, rozumianej jako:

wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na (...) płci, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu (Konwencja...(1958), poz. 218)².

Dyskryminacja, która polega właśnie na działaniach wspomnianych w tej definicji, jest zakazana zarówno w dokumentach międzynarodowych, jak i coraz częściej w dokumentach, które regulują sytuację na narodowych rynkach pracy.

10.4. Sytuacja kobiet na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce

Warto przyjrzeć się współczesnej sytuacji kobiet na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce. W przypadku Unii Europejskiej wydaje się zasadne przytoczenie danych dla krajów skandynawskich z uwagą na

¹ Konwencja uchwalona została w Nowym Jorku w 1979 roku. Polska ratyfikowała ją w 1982 r.

² Polska ratyfikowała Konwencję 111 w 1961 r.

ich wysoką pozycję w rankingu konkurencyjności. Dokonując tego porównania, wzięto pod uwagę następujące kryteria:

- » aktywność zawodową kobiet,
- » problemy związane z bezrobociem oraz
- » różnice w wynagradzaniu za pracę.

Pierwszym elementem analizy sytuacji kobiet na rynku pracy jest współczynnik aktywności zawodowej. Ilustruje on rozwój ogólnej tendencji na rynku, a więc zwiększania lub zmniejszania się ilości kobiet pragnących pracować lub też mogących uzyskać pracę. Ogólnie można stwierdzić, iż w większości krajów tzw. cywilizacji zachodniej istnieje tendencja wzrostu liczby kobiet czynnych zawodowo.

Tab. 3. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w USA, UE i w Polsce w 2003 roku

Badane regiony	Współczynnik aktywności zawodowej kobiet	Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn
Stany Zjednoczone	59,5	73,3
Unia Europejska, w tym:	55,0	70,8
- Finlandia	65,7	69,7
- Szwecja	71,5	74,2
- Dania	70,5	79,6
Polska	47,9	62,4

Zródło: opracowanie własne, na podstawie BLS (2003), Eurostat, GUS.

W USA tylko w ciągu ostatniego dziesięciolecia współczynnik aktywności zawodowej kobiet wzrósł z 58,8% w 1994 roku do 59,5% w kwietniu 2003 (BLS, 2003, 2003a; GUS, 2000, s. 109). Podobną tendencję można zaobserwować w UE, gdzie współczynnik aktywności zawodowej kobiet w przeciągu 10 lat pomiędzy 1989 a 1999 wzrósł o 6% i nadal wskazuje tendencję wzrostową. Oznacza to, iż dynamika wzrostu aktywności kobiet w krajach „piętnastki” jest zdecydowanie większa, niż w USA, aczkolwiek wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w UE nie osiągnął jeszcze poziomu charakterystycznego dla Stanów Zjednoczonych (tab. 3). Najwyższy poziom aktywności zawodowej kobiet obserwowany jest w krajach skandynawskich. W przypadku Polski tendencja jest jednak odwrotna. W 1992 roku wskaźnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł 53,7 i był prawie równy wskaźnikowi w UE z 2000 roku. Jednakże w 2000 roku wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce spadł poniżej 50% i wyniósł

tylko 49,3% (GUS 1994, European Commission 2002a, s. 54), a w trzy lata później spadł o kolejne 3%.

Wśród czynników stojących na przeszkodzie osiągnięcia wysokiego poziomu konkurencji międzynarodowej wymienia się rozbieżności w poziomie wynagrodzeń. Z przeprowadzonej analizy wynika, że osoby zatrudnione na tych samych stanowiskach lub też wykonujące pracę o tej samej wartości, otrzymują różne wynagrodzenie, o ile cechują się przynależnością do innej płci. Kobiety zawsze są poszkodowane, gdyż to one właśnie otrzymują niższe wynagrodzenie. W tab. 4 zaprezentowano poziom wynagrodzenia kobiet, jako procent zarobków mężczyzn w analizowanych krajach w roku 2002.

Tab. 4. Poziom wynagrodzenia kobiet jako procent wynagrodzenia mężczyzn w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i Polsce w 2002 r.

	Poziom wynagrodzenia kobiet
Stany Zjednoczone	76,3%
Unia Europejska, w tym:	83%
- Finlandia	86%
- Szwecja	82%
- Dania	90%
Polska	80,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie www.iwpr.org/pdf/C350.pdf; Eurostat; GUS.

Jak wynika z danych tab. 4, we wszystkich, analizowanych obszarach, kobiety zarabiają mniej, niż mężczyźni. Najmniejszy udział w zarobkach mężczyzn mają kobiety w Stanach Zjednoczonych, następnie w Polsce i w Unii Europejskiej. Fakt, że kobiety w Polsce nie znajdują się na dole listy pod względem udziału w zarobkach mężczyzn, nie świadczy jednak o bardzo dobrej sytuacji kobiet na rynku pracy. Analiza danych z przedziału lat 1989-2000 wskazuje, iż różnica pomiędzy poziomem wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w USA i UE systematycznie zmniejsza się, natomiast w przypadku Polski w niektórych branżach – rośnie, co należy uznać za zjawisko niekorzystne.

Niższe wynagrodzenie kobiet za tę samą pracę bądź pracę o równej wartości wpływa niekorzystnie nie tylko na poziom życia kobiet, ale również na poziom życia ich rodzin, szczególnie rodzin niepełnych, w których jedynym żywicielem rodziny jest matka. Jest to również jedna z przyczyn występowania zjawiska feminizacji biedy, z którym mamy do czynienia aktualnie w Polsce. Potęguje je także wysokie bezrobocie, szczególnie wśród kobiet.

Kolejnym czynnikiem wpływającym na poziom konkurencyjności jest bezrobocie. Bezrobocie jest jednym ze zjawisk nieodłącznie związanych z gospodarką rynkową. Jawne bezrobocie pojawiło się w Polsce wraz z transformacją systemową i już od samego początku zmiany systemu gospodarczego kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają tego zjawiska. Nie oznacza to, iż kobietom w Stanach Zjednoczonych czy Unii Europejskiej nie zagraża zjawisko bezrobocia. Jednakże jego poziom jest w tych krajach znacznie niższy, a dysproporcje pomiędzy stopą bezrobocia mężczyzn i kobiet nie są tak znaczące lub są prawie zniwelowane (jak w przypadku USA, Finlandii i Szwecji), co ilustrują dane tab. 5.

Tab. 5. Stopa bezrobocia w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i Polsce według płci w 2004 roku

	Kobiety	Mężczyźni
Stany Zjednoczone	5,4	5,6
Unia Europejska, w tym:	9,3	7,2
- Finlandia	8,9	8,7
- Szwecja	6,1	6,5
- Dania	6,0	5,1
Polska	19,9	18,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://stats.bls.gov> z 2006; Eurostat.

Bezrobocie w 2000 roku w każdym z analizowanych obszarów było, na ogół, wyższe dla kobiet, niż dla mężczyzn, za wyjątkiem USA i Szwecji. Polski rynek pracy charakteryzuje najwyższa stopa bezrobocia oraz największa różnica pomiędzy poziomem bezrobocia kobiet i mężczyzn. Z danych statystycznych i opracowań (m.in. Socha, Sztanderska, 2000) wynika również, iż kobiety dłużej przebywają bez zatrudnienia, mimo że posiadają wyższe wykształcenie, niż bezrobotni mężczyźni. Często również zdarza się, iż kobiety, nie mogąc znaleźć pracy, przechodzą z zasobu aktywnych zawodowo do biernych zawodowo, co obniża ich współczynnik aktywności zawodowej. Niski współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce jest przede wszystkim wynikiem wysokiej stopy bezrobocia i długiego okresu niemożności znalezienia pracy.

10.5. Podsumowanie

W dyskusjach na temat strategii lizbońskiej najczęściej podkreślane jest znaczenie rozwoju nowych technologii, czy nakładów na badania i rozwój, natomiast zbyt mało miejsca poświęca się dyskusjom nad wyrównywaniem szans grup

społecznych na rynku pracy. Równość szans na tymże rynku ma z kolei znaczenie dla osiągnięcia wysokiego poziomu konkurencyjności międzynarodowej. Wydaje się, że związek pomiędzy dyskryminacją niektórych grup społecznych na rynku pracy a poziomem konkurencyjności danych społeczeństw jest niedostrzegany. Dlatego też wydaje się, iż należy większą wagę zwrócić na konieczność wyrównywania pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Równość ta powinna dotyczyć wszystkich wskaźników opisujących rynek pracy, a nie, jak dotychczas, jedynie poziomu płac kobiet i mężczyzn.

Związek pomiędzy równością szans kobiet i mężczyzn a poziomem konkurencyjności został dostrzeżony przez Stany Zjednoczone. Już w 1961 roku w trosce o sytuację Amerykanek na rynku pracy i w sferze publicznej John Kennedy powołał prezydencką Komisję do Zbadania Statusu Kobiet (zwaną potem Komisją Kennedy'ego) (Ślęczka, 1999, s. 76). Do wzrostu zainteresowania amerykańskich instytucji rządowych pozycją kobiet bezpośrednio przyczynił się sukces badań kosmicznych ZSRR. Szukając przyczyn przegranej Ameryki w tej rywalizacji, zwrócono między innymi uwagę na zupełną absencję żeńskiej połowy społeczeństwa w badaniach naukowych. Podczas gdy w Związku Radzieckim wykorzystywano efektywnie kobiece talenty, udział Amerykanek w badaniach naukowych spadł w latach powojennych do niezwykle niskiego poziomu. Od tego czasu nastąpił absolutny zwrot także w polityce rynku pracy. Odtąd też kobiety na rynku pracy były promowane, a ich pozycja zabezpieczana przy pomocy szeregu instytucji.

Znaczenie pracy kobiet również doceniono w Europie, szczególnie zaś w krajach skandynawskich, które stały się pionierami wprowadzania rozwiązań pro-równościowych nie tylko w sferze ekonomicznej, lecz również i politycznej. Efekty wysiłków decydentów skandynawskich i amerykańskich można obserwować współcześnie, porównując osiągnięcia tych gospodarek z krajami, którymi nie podążały tak wyznaczoną ścieżką. Finlandia, Stany Zjednoczone, Szwecja i Dania znajdują się na czele rankingu krajów o najwyższym poziomie konkurencyjności międzynarodowej, podczas gdy Polska – pośród Unii Europejskiej – zajmuje ostatnie miejsce.

Polska w aspekcie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy ma niestety wiele do nadrobienia. Poniżej umieszczone są rekomendacje, dotyczące tego, w jaki sposób nasz kraj mógłby nadrobić zaległości względem „starej” Europy:

- » uzupełnienie prawa polskiego i pełne dostosowanie go do prawa wspólnotowego, również w zakresie równości szans, miar i sytuacji kobiet i mężczyzn;
- » rozwinięcie odpowiednich struktur administracyjnych i sądowych poprzez utworzenie komitetów ds. równości kobiet i mężczyzn przy wszystkich instytucjach państwowych;
- » włączenie się Polski do Inicjatywy Wspólnotowej Equal;

- » kształtowanie prawdziwego, wolnego od stereotypów, wizerunku kobiet w mediach oraz promocja równego podziału obowiązków rodzinnych;
- » próba zmiany tradycyjnego podejścia do edukacji i pracy kobiet;
- » włączenie do akcji programowych oraz wprowadzenie akcji pozytywnych;
- » próba wpływu na pracodawców prywatnych w celu zmniejszenia nierówności kobiet i mężczyzn;
- » włączenie do europejskiej sieci NOW oraz rozpoczęcie promocji kobiet przedsiębiorców.

Wypełnienie powyższych zaleceń pomoże Polsce dorównać krajom „Piętnastki” w zakresie instytucjonalnej sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jednakże, aby nasz kraj wyprzedził kraje „starej” Europy pod względem poziomu konkurencyjności, nie można poprzestać na doganianiu UE 15. Należy wprowadzać innowacyjne rozwiązania, które pomogą w znacznej mierze zwiększyć udział kobiet na rynku pracy, gdyż czynnik ten był jednym z przyczyn sukcesu Stanów Zjednoczonych i krajów skandynawskich.

Bibliografia:

1. Balcerzak-Paradowska B. (2001) (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – rzeczywistość lat 1990-1999*, IPiSS, Warszawa.
2. Bureau of Latour Statistics (2003), *Table A-1. Employment status of the civilian population by sex and age*, <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t01.htm>, 29 maja 2003.
3. Bureau of Latour Statistics (2003), *Table A-2. Employment status of the civilian population by race, sex, and age*, <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t02.htm>, 29 maja 2003.
4. CEUW (1994), *Kobiety. Dawne i nowe role*, Biuletyn CEUW, Warszawa.
5. European Commission (2002a), *Statistical yearbook on candidate and south-east European countries*, Eurostat, Luksemburg.
6. European Commission (2002b), *The life of women and men in Europe. A statistical portrait. Data 1980-2000*, Eurostat, Luksemburg.
7. European Commission (2002c), *The social situation in the European Union 2002*, Eurostat, Luksemburg.
8. Graff A. (2001), *Świat bez kobiet*, Wydawnictwo AB, Warszawa.
9. GUS (1994), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, „Informacje i opracowania statystyczne GUS”, maj.
10. GUS (2000), *Rocznik statystyki międzynarodowej 2000*, Warszawa.
11. *Human Development Indicators 2003*, <http://hdr.undp.org/reports/global/2003/indicator>
12. *Konwencja nr 111* (1958), „Dziennik Ustaw”, 4 czerwca.

13. *Konwencja w Sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet*, Nowy Jork 1979, Polskie Stowarzyszenie Feministyczne, Warszawa 1993.
14. *Polska stoi bezrobociem*, „Gazeta Wyborcza”, 7 grudnia 2004.
15. Radło M.J. (2003), *Wyzwania konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
16. Rolewski J. (1994), *O równości*, Comer, Toruń.
17. Socha M., Sztanderska U. (2000), *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa.
18. Szomburg J. (2004), *Strategia Lizbońska szansą dla Europy*, <http://www.pfsl.pl/news.php?id=173>, 12 listopada.
19. Ślęczka K. (1999), *Feminizm*, Książnica, Katowice.
20. U.S. Bureau of Labor Statistics (1995), *Empolyment and Earnings* 42, no. 2, luty.
21. www.weforum.org/pdf/Gcr/Growth_Competitiveness_Index_2003_comparison