

Kobiety w kierownictwie spółek giełdowych

Krzysztof Kompa*

Dorota Witkowska**

Beata Jarosz***

Streszczenie: Zagadnienia dotyczące implikowanych płci nierówności na rynku pracy są przedmiotem wielu analiz, co znajduje odzwierciedlenie w dokumentach krajowych i międzynarodowych. Jednym z przejawów dyskryminacji jest trudniejszy dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych. Może to skutkować wieloma niekorzystnymi konsekwencjami dla praktyki gospodarczej i życia społecznego. W dążeniu do zapewnienia zrównoważonego funkcjonowania rynku kapitałowego Unia Europejska wprowadziła *Dyrektywę o parytecie płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie*. Do 2020 roku w spółkach zatrudniających ponad 250 pracowników przy obrotach 50 mln euro lub z sumą bilansową powyżej 43 mln euro ma być wprowadzony czterdziestoprocentowy parytet zatrudnienia kobiet na ww. stanowiskach. Ministerstwo Gospodarki wspiera inicjatywę UE, rozszerzając postulat parytetu na zarządy spółek giełdowych.

W konsekwencji celem prezentowanego badania jest analiza struktury zatrudnienia (względem płci) w zarządach i radach nadzorczych spółek giełdowych mających siedzibę w Polsce. Analizy zostały przeprowadzone na podstawie danych pochodzących z badania spółek giełdowych prowadzonych przez Notoria Serwis, danych publikowanych przez GPW i spółki oraz ankiet w ramach realizowanego badania kwestionariuszowego.

Słowa kluczowe: kwota, nierówności, kobiety w zarządach, GPW, polityka równościowa

Wprowadzenie

W literaturze wymienia się wiele czynników powodujących nierówności na rynku pracy (Cain 1986: 693): płeć, orientacja seksualna, wiek, rasa, niesprawność, religia itp., a badanie dyskryminacji pracowników ze względu na te czynniki stało się rutyną w światowej literaturze. Dla Polski badania w zakresie implikowanych płci nierówności na rynku pracy były prowadzone m.in. w pracach Kota (red. 1999), Grajka (2001), Newella i Sochy (2005, 2007), Keane'a i Prasada (2006), Witkowskiej (2012, 2013), Kompy i Witkowskiej (2013), Matuszewskiej-Janicy i Witkowskiej (2013). Można wymienić różne formy dyskryminacji, m.in. niższe wynagrodzenia kobiet w stosunku do mężczyzn (za tę samą pracę), koncentrację kobiet w zawodach lub sektorach niżej opłacanych, a także mniejsze niż w przypadku mężczyzn możliwości awansu i trudniejsze warunki zdobycia lepszej pozycji zawodowej. Te

* dr inż. Krzysztof Kompa, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, e-mail: krzysztof_kompa@sggw.pl

** prof. dr hab. Dorota Witkowska, Uniwersytet Łódzki, e-mail: dorota.witkowska@uni.lodz.pl

*** Beata Jarosz, wiceprezes Zarządu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie.

ostatnie zjawiska noszą w literaturze (zob. np. Kupczyk 2009: 22, 195) nazwę lepkiej podłogi (*sticky floor*) i szklanego sufitu (*glass ceiling*). Pierwszy termin jest używany do określenia sytuacji, w której nie istnieje lub rzadko istnieje możliwość awansu na wyższe stanowisko. Pracownicy tkwią „przyklepione” do obecnej funkcji czy zajmowanego stanowiska, nie mając możliwości awansu i rozwoju zawodowego, chyba że w krytycznych sytuacjach dla organizacji są niespodziewanie awansowane na eksponowane stanowiska tylko po to, żeby nie podołać nałożonym obowiązkom, przejąć odium sprawy upadku organizacji i otworzyć drogę awansu dla wcześniej przygotowanego kandydata (tzw. *glass cliff phenomenon*). Drugi natomiast oznacza niewidzialną barierę utrudniającą dojście do wysokich pozycji zawodowych. Fenomen jest „niewidzialny”, ponieważ zazwyczaj w każdym konkretnym przypadku utrudnień awansowych organizacje znajdują dla nich inne wytłumaczenia, ale jednocześnie na poziomie całej populacji, przy zastosowaniu analizy statystycznej, można zaobserwować, że kobiety przy takich samych kwalifikacjach rzadziej awansują i uzyskują niższe uposażenia.

Nierówności implikowane płcią zostały zidentyfikowane jako niedopuszczalne i wymagające przeciwdziałania, co znalazło odzwierciedlenie w oficjalnych dokumentach Unii Europejskiej oraz dokumentach Organizacji Narodów Zjednoczonych¹. Wydawałoby się zatem, że istnieją sprzyjające warunki do zwiększania uczestnictwa kobiet w zarządzaniu. Jednak „Statystyki i wyniki licznych badań potwierdzają (...), że kobiety w nierównym stopniu uczestniczą w zarządzaniu i podejmowaniu decyzji, także we współczesnych społeczeństwach, które uznają się za demokratyczne, zarówno w świecie, jak i w Polsce” (Kupczyk 2009: 9). Prowadzone badania (Kupczyk 2009: 114–116) dowiodły, że kobiety na stanowiskach kierowniczych w większości czują się dyskryminowane, ponieważ: 1) ich dostęp do stanowisk jest trudniejszy; 2) mniej zarabiają na tych samych stanowiskach niż mężczyźni; 3) wolniej awansują. Co więcej, niewiele z nich zauważa poprawę w tym zakresie. Przy czym im wyższe stanowisko kierownicze zajmuje respondentka, tym w mniejszym stopniu uważa, że jest dyskryminowana.

Jak twierdzi Tomaszewska: „Istotnym elementem – a zarazem źródłem – dyskryminacji kobiet, jeśli chodzi o dostęp do organów decyzyjnych, jest fakt, że elity w rozmaitych sferach życia publicznego nie są zróżnicowane pod względem płci. W organach decyzyjnych utrzymuje się znaczna przewaga mężczyzn, a to oni decydują o doborze nowych osób na wysokie stanowiska, często w ogóle nie biorąc pod uwagę kobiet. Kobiety nie uczestniczą w męskiej sieci kontaktów nieformalnych, wewnątrz której podejmowane są istotne decyzje, co także wzmacnia nierówność szans” (Tomaszewska 2004: 7).

¹ Rola i prawa kobiet oraz potrzeba osiągnięcia równości płci jest dyskutowana od ponad pięćdziesięciu lat, a podkreślana w dokumentach międzynarodowych od przynajmniej trzydziestu lat, zwłaszcza od międzynarodowej dekady kobiet ONZ w latach 1975–1985. Natomiast wzmianka o zasadzie równej płacy za równą pracę pojawiła się już w 1957 r. w momencie tworzenia pierwszej Wspólnoty Europejskiej i podpisania Traktatu Rzymskiego (Kupczyk 2009: 116). Polityka przeciwdziałania dyskryminacji implikowanej płcią znalazła odzwierciedlenie w wielu dokumentach, m.in. *The Strategy for Equality between Women and Men 2010–2015* (przyjętego przez UE 21.09.2010) oraz *Promote Gender Equality and Empower Women* (przyjętego przez ONZ jako jeden z ośmiu *Millennium Development Goals*, których osiągnięcie zaplanowano w 2015 r.).

W dążeniu do zapewnienia zrównoważonego funkcjonowania rynku kapitałowego Unia Europejska wprowadziła *Dyrektywę o parytecie płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie*. Zgodnie z zaleceniami do 2020 roku w spółkach zatrudniających ponad 250 pracowników przy obrotach 50 mln euro lub z sumą bilansową powyżej 43 mln euro ma być wprowadzony czterdziestoprocentowy parytet zatrudnienia kobiet na ww. stanowiskach (zob. Komisja Europejska 2012). Ministerstwo Gospodarki wspiera inicjatywę UE, rozszerzając postulat parytetu na zarządy spółek.

Według Forbes (Chudzyńska-Stępień 2014) zwiększony udział kobiet na wysokich stanowiskach ma nie tylko przyczynić się do zaspokojenia ich aspiracji, lecz także poprawić sytuację w firmach. Badania Credit Suisse, Chicago United czy Catalyst dowodzą bowiem, że korporacje z większym udziałem kobiet w zarządach szybciej poprawiają wyniki i szybciej rośnie cena ich akcji, a pracownicy mają większą satysfakcję z pracy. Z badań systematycznie prowadzonych przez McKinsey wynika (Womaen Matter 2007, 2008, 2010, 2013), że kobiety większą wagę w biznesie przywiązują m.in. do rozwoju kapitału ludzkiego, definiowania oczekiwań i odpowiedzialności oraz brania pod uwagę etycznych konsekwencji decyzji. Są mniej skłonne do ryzyka, przez co zwiększa się stabilność biznesu, a ponadto w zróżnicowanym środowisku pracownicy są wydajniejsi. Lisowska (2010) wręcz formułuje hipotezę, że „im większy udział kobiet w zarządzie, tym lepsze wskaźniki finansowe przedsiębiorstwa”.

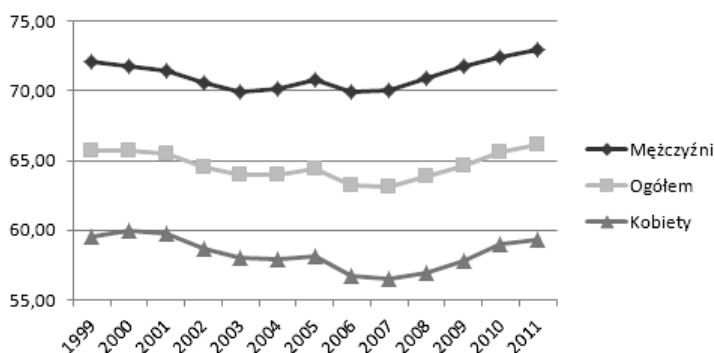
Faktem jest, że zatrudnienie kobiet w spółkach giełdowych systematycznie rośnie. Pojawiają się jednak w związku z tym następujące pytania: Czy odzwierciedla to poziom wykształcenia i aspiracji kobiet? Czy poziom zaangażowania kobiet w organach kodeksowych spółek polskiego rynku kapitałowego jest zgodny ze strukturą zatrudnienia i aktywności zawodowej kobiet w ogóle? Jaki jest poziom zaawansowania wdrożenia ww. Dyrektywy UE w sprawie poprawy równowagi płci w organach zarządczych spółek giełdowych?

W konsekwencji celem prezentowanego badania jest analiza udziału i roli kobiet w organach kodeksowych spółek giełdowych mających siedzibę w Polsce, na tle aktywności zawodowej kobiet w Polsce w latach 2010–2013. Analizy prowadzono zarówno w skali makro, jak i w spółkach giełdowych. W badaniu wykorzystano dane statystyczne pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) i Eurostatu, publicznie dostępne informacje na temat spółek dostarczone przez Notoria Serwis oraz informacje z ankiety przeprowadzonej przez GPW w spółkach giełdowych w maju 2013 roku².

² Część wyników była prezentowana podczas Kongresu Kobiet Polskich w Warszawie w czerwcu 2013 r., zob. Jarosz 2013.

1. Sytuacja na rynku pracy w Polsce

Podstawowym miernikiem pokazującym sytuację na rynku pracy jest wskaźnik aktywności zawodowej³. W Polsce wskaźnik ten (rysunek 1) dla mężczyzn przekracza 70%, a dla kobiet dochodzi do 60%, co oznacza, że 60% kobiet w wieku produkcyjnym jest zatrudnionych lub poszukuje pracy.



Rysunek 1. Wskaźnik aktywności zawodowej ludności Polski – procentowy udział osób aktywnych zawodowo wśród osób w wieku produkcyjnym (średnia w roku)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Według danych BAEL (tabela 1) w pierwszych kwartałach lat 2010–2013 współczynnik aktywności zawodowej kobiet był znacznie niższy niż dla mężczyzn i utrzymywał się na stałym poziomie 47%. Jeszcze gorzej kształtowały się wskaźniki zatrudnienia, które oznaczają procentowy udział osób pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej.

Tabela 1

Współczynniki aktywności zawodowej i zatrudnienia

Lata	Współczynniki aktywności zawodowej				Współczynniki zatrudnienia			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Ogółem	54,9	55,1	55,4	55,5	49,1	49,6	49,6	49,3
Mężczyźni	63,2	63,5	63,7	64,0	56,6	57,2	57,3	57,1
Kobiety	47,2	47,4	47,8	47,4	42,2	42,6	42,6	42,0

Źródło: Kwartalna informacja o rynku pracy GUS z 29.05.2013.

W Polsce, podobnie jak w innych krajach UE, znane jest też zjawisko zwiększonego udziału kobiet w niektórych grupach zawodowych i działach gospodarki narodowej (tabela 2).

³ Wskaźnik aktywności zawodowej to procentowy udział aktywnych zawodowo (czyli osób pracujących lub niepracujących, ale zainteresowanych podjęciem pracy – bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności danej kategorii wyróżnianej ze względu na wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny itp.

Najwięcej kobiet pracuje w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (ponad 80% zatrudnionych to kobiety), edukacji (ponad 70%) oraz prowadzi działalność finansową i ubezpieczeniową (ponad 68%), a także związaną z usługami hotelowymi i gastronomicznymi (65% i więcej).

Tabela 2

Procentowy udział kobiet zatrudnionych w branżach według klasyfikacji NACE

Klasyfikacja NACE	1995	2000	2005	2010
Rolnictwo, leśnictwo i łowiectwo	47,0	49,7	43,6	25,8
Rybnictwo	11,8	9,7	13,0	
Przetwórstwo przemysłowe	35,4	33,8	32,0	32,1
Budownictwo	11,3	11,4	10,7	12,1
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	52,0	51,9	51,5	53,8
Transport i gospodarka magazynowa	30,2	29,2	27,1	29,4
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	66,8	66,1	64,5	65,3
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	73,8	69,8	67,8	70,3
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	45,8	44,5	45,5	48,1
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	40,9	44,9	45,8	62,5
Edukacja	73,0	73,2	76,3	77,5
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	82,7	82,5	80,5	82,8
Pozostała działalność	50,5	53,1	53,3	57,6

Źródło: GUS.

2. Wyniki badania kwestionariuszowego

Badanie struktury zatrudnienia według płci przeprowadzono w maju 2013 roku na podstawie zapytania rozesłanego do wszystkich spółek notowanych na GPW i NewConnect dotyczące pracowników⁴. Wiarygodne odpowiedzi otrzymano od 134 spółek giełdowych, czyli 15% wszystkich spółek, zatrudniających łącznie 126 347 pracowników. Należy zatem wyraźnie stwierdzić, że próba nie jest reprezentatywna z punktu widzenia sposobu jej dobrania, może jednak stanowić dobre odzwierciedlenie istniejącej struktury zatrudnienia. Większość spółek, które odpowiedziały na ankietę, jest notowana na rynku głównym (tabela 3), co potwierdza brak reprezentatywności próby także w zakresie rynku, na którym działają badane spółki.

⁴ Zwrotnie otrzymano odpowiedzi ze 149 spółek, przy czym 15 z nich wskazało na zerowe zatrudnienie. Potraktowano te sytuacje jako zdarzenia losowe lub błędne informacje. W związku z tym w analizie uwzględniono informacje ze 134 spółek.

Tabela 3

Zatrudnienie kobiet w spółkach giełdowych według rynków (%)

	Udział spółek w rynku	Udział spółek w próbie	Średnie zatrudnienie
GPW	49,77	65,65	37,85
NC	50,23	34,35	40,69

Źródło: badanie własne na podstawie przeprowadzonej ankiety.

Jednak na podstawie otrzymanej próby można stwierdzić, że zatrudnienie kobiet w spółkach notowanych na rynku głównym GPW jest nieznacznie mniejsze niż w spółkach z rynku NewConnect. Obserwacja ta nie musi oddawać stanu rzeczywistego, ponieważ wspomniane spółki z rynku NC są z reguły mniejsze niż te z rynku głównego, a struktura ich własności jest bardziej zbliżona do struktury przedsiębiorstw rodzinnych. Wystarczy powiedzieć, że o ile wśród spółek, w których pracowało do 120 osób sporadycznie zdarzają się spółki z rynku głównego GPW (w tym tylko trzy, które zatrudniały do 10 osób), o tyle wśród spółek zatrudniających 121 osób i więcej znalazła się tylko jedna spółka z NewConnect (zatrudniająca 280 pracowników).

Tabela 4

Zatrudnienie kobiet w spółkach giełdowych według makrosektorów (%)

Sektory	Struktura rynku	Struktura próby	Średni odsetek zatrudnienia kobiet
Finanse	17,19	16,79	55,13
Przemysł	33,14	46,56	29,28
Usługi	49,66	36,64	43,47

Źródło: badanie własne na podstawie przeprowadzonej ankiety.

Z zestawienia megasektorów (tabela 4) wyróżnionych na podstawie klasyfikacji sektorowej GPW stwierdza się występowanie w próbie nadreprezentacji spółek należących do szeroko rozumianego sektora: przemysł, przy jednocześnie zbyt małej liczbie spółek reprezentujących usługi.

Wszystkie przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu uporządkowano według ich wielkości, mierzonej liczbą zatrudnionych ogółem, na 10 klas. Najwięcej spółek zatrudnia od 11 do 50 pracowników, na drugim miejscu są mikroprzedsiębiorstwa oraz firmy zatrudniające od 51 do 100 pracowników, dalej spółki wykazujące zatrudnienie na poziomie od 201 do 350 i od 351 do 600 osób oraz wyróżnione grupy dużych przedsiębiorstw.

Tabela 5

Średnie zatrudnienie kobiet w spółkach giełdowych według wielkości przedsiębiorstwa

Liczba zatrudnionych	Liczba spółek	Procentowy udział spółek	Średnie zatrudnienie kobiet (%)	Liczba przedsiębiorstw, w których kobiety stanowią ponad 70% zatrudnionych
do 10	16	11,94	47,23	0
11–50	32	23,88	43,78	0
51–100	16	11,94	36,57	0
101–200	13	9,70	19,15	1
201–350	14	10,45	30,54	0
351–600	14	10,45	23,21	1
601–1000	8	5,97	34,99	1
1001–2500	13	9,70	45,85	2
2501–10000	6	4,48	56,73	2
10001 i więcej	2	1,49	62,42	1
Suma	134	Średnie zatrudnienie	52,44	8

Źródło: badanie własne na podstawie przeprowadzonej ankiety.

Jak widać (tabela 5), w badanych spółkach zatrudnionych jest średnio 52% kobiet⁵, przy czym najmniej jest zatrudnionych w firmach liczących od 101 do 200 pracowników (19%), a najwięcej – w przedsiębiorstwach największych (ponad 57%). Warto zauważyć, że w analizowanej próbie jest osiem przedsiębiorstw (tj. 6% badanych), w których zatrudnienie kobiet przekracza 70%.

Tabela 6

Zatrudnienie kobiet w spółkach WIG20

Oznaczenie spółki	Liczba zatrudnionych			Procentowy udział kobiet w zatrudnieniu
	kobiet	mężczyzn	ogółem	
BRE	3 500	2 382	5 882	59,50
LOTOS	404	925	1 329	30,40
PGNIG	3 379	5 361	8 740	38,66
PKO BP	20 838	5 054	25 892	80,48
TAURON PE	134	179	313	42,81
TP SA	9 864	12 371	22 235	44,36

Źródło: badanie własne na podstawie przeprowadzonej ankiety.

⁵ Jest to średnia ważona strukturą zatrudnienia na poszczególnych rynkach.

Spśród najbardziej płynnych spółek giełdowych znajdujących się (w czasie prowadzonego badania ankietowego) w portfelu indeksu WIG20 na ankietę odpowiedziało jedynie sześć z nich. Struktura zatrudnienia w przebadanych spółkach wskazuje na znacząco zróżnicowany poziom zatrudnienia kobiet, tj. od 30% do 80% (tabela 6). Przeprowadzone badanie potwierdza wcześniejszy wniosek dotyczący dominacji kobiet w sektorze bankowym, jednak udział kobiet w kierownictwie tych spółek daleko odbiega od obserwowanej struktury zatrudnienia.

3. Badania pozycji zawodowej kobiet w spółkach giełdowych

W dalszych badaniach wykorzystano dane z serwisu Notoria Serwis w celu oszacowania udziału kobiet w najwyższych organach spółek giełdowych, tj. w ich zarządach i radach nadzorczych. W tabeli 7 przedstawiono wyniki dla lat 2010, 2012 i 2013, przyjmując, że ocenie jest poddawany stan z 31 maja każdego roku⁶.

Tabela 7

Kobiety w organach kierowniczych spółek giełdowych

Pełniona funkcja	2010	2011	2012	2013
	% udział kobiet (stan na 31 maja)			
Prezes zarządu	7,10	73	7,31	7,92
Wiceprezes zarządu	9,96	93	13,87	12,35
Członek zarządu	16,14	141	18,69	18,10
Zarząd bez podziału na funkcje	11,13	307	13,01	12,51
Przewodnicząca rady nadzorczej	11,72	100	12,82	12,53
Wiceprzewodnicząca rady nadzorczej	12,62	90	17,18	17,58
Rada nadzorcza bez podziału na funkcje	12,08	190	14,50	14,50

Źródło: badanie własne na podstawie danych z Notoria Serwis.

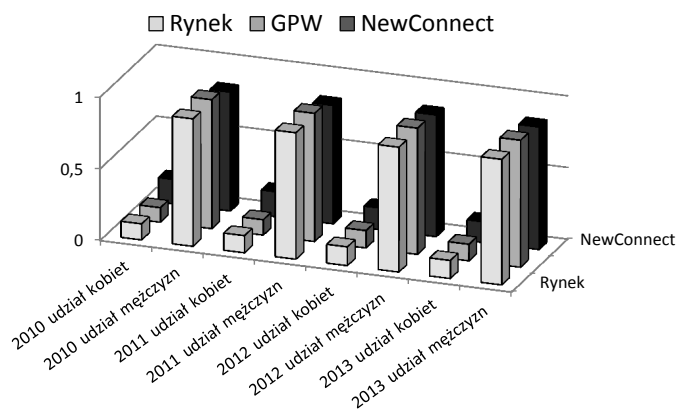
Jak widać, struktura organów kierowniczych ze względu na płeć jest w analizowanych latach dość stabilna. W zarządach spółek zasiada od 11% do 13% kobiet, w tym wśród prezesów zarządu jest ich tylko 7–8%. Nieco lepiej jest w radach nadzorczych, w których od 12% do 14,5% członków to kobiety, choć są one przewodniczącymi rad nadzorczych jedynie w około 12–13% spółek⁷.

⁶ Poziom zatrudnienia jest szeregiem momentów, co oznacza, że stan zjawiska mierzy się na dany moment. Ze względu na to, że zmiany na stanowiskach kierowniczych pojawiają się w różnych momentach czasu, przyjęto jeden termin pomiaru we wszystkich analizowanych latach.

⁷ W 2011 r. sytuacja była podobna, a kobiet w zarządach i radach nadzorczych (bez podziału na funkcje) było odpowiednio 11,88% i 11,76%, w tym kobiety na stanowiskach prezesa zarządu stanowiły 7,88%, wiceprezesa – 11,2%, członka – 16,14%, przewodniczącej rady nadzorczej – 10,2% i wiceprzewodniczącej – 14,12%.

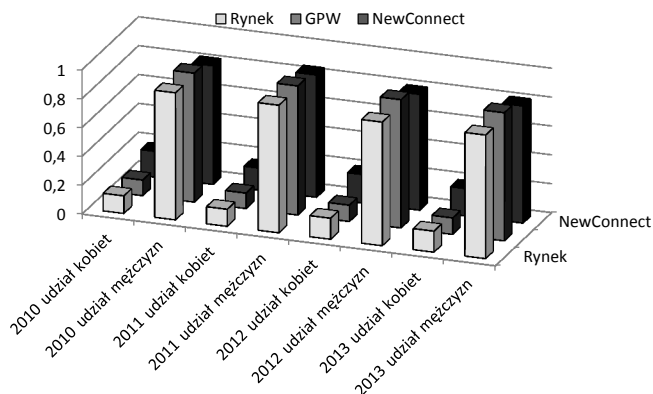
Na rysunkach 2–5 przedstawiono strukturę zatrudnienia kobiet z podziałem na rynek główny i NewConnect. W zarządach i radach nadzorczych spółek giełdowych przeważają mężczyźni i brak jest znaczących zmian w kolejnych latach badania. Jak łatwo zauważyć, w spółkach z NewConnect kobiety częściej piastują funkcje w organach kierowniczych, co może być związane z ich wielkością i wielokrotnie rodzinnym charakterem.

Wśród prezesów spółek giełdowych tylko 7–8% to kobiety, przy czym na NewConnect odsetek kobiet prezesów jest wyższy niż na rynku głównym GPW. Wśród przewodniczących rad nadzorczych spółek giełdowych kobiety stanowią 12–13%, przy czym na NewConnect ich udział jest wyższy i wynosi 15–21%.



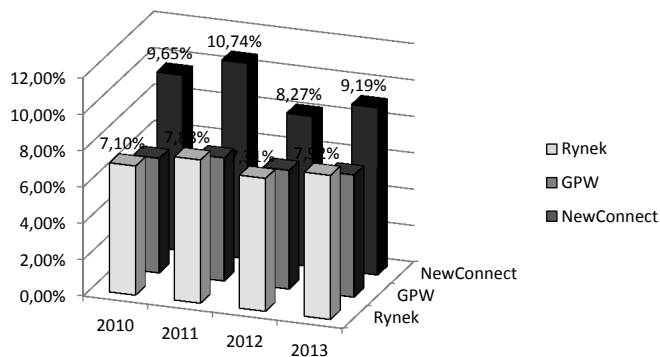
Rysunek 2. Obsada zarządów spółek giełdowych w latach 2010–2013

Źródło: badanie własne na podstawie danych z Notoria Serwis.



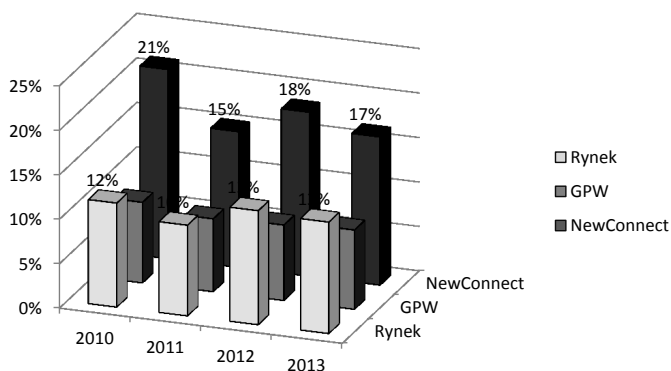
Rysunek 3. Obsada rad nadzorczych spółek giełdowych w latach 2010–2013

Źródło: badanie własne na podstawie danych z Notoria Serwis.



Rysunek 4. Procentowy udział kobiet na stanowisku prezesa spółki giełdowej w latach 2010–2013

Źródło: badanie własne na podstawie danych z Notoria Serwis.



Rysunek 5. Procentowy udział kobiet na stanowisku przewodniczącej rady nadzorczej w latach 2010–2013

Źródło: badanie własne na podstawie danych z Notoria Serwis.

Badanie potwierdza, że im wyższe stanowisko kierownicze, tym mniejszy udział kobiet w ich obsadzie. Zauważa się również, że o ile udział kobiet w radach nadzorczych systematycznie, choć nieznacznie wzrasta w okresie badania, o tyle udział kobiet w zarządach spółek giełdowych nie wykazuje żadnej zdecydowanej tendencji rozwojowej.

Uwagi końcowe

Przeprowadzone badania pokazują, że w Polsce odsetek aktywnych zawodowo kobiet jest mniejszy niż mężczyzn. Istnieje znaczna (branżowa) koncentracja kobiet w służbie zdrowia, edukacji, działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz usługach hotelarskich i gastro-

onomicznych. Spółki giełdowe liczące ponad 2500 pracowników zatrudniają więcej kobiet niż mężczyzn, stąd średnie zatrudnienie kobiet w ankietowanych spółkach wynosi 52%. Największy odsetek kobiet zatrudniają spółki z sektora finansowego.

Potwierdziła się teza o istnieniu zjawisk lepkiej podłogi i szklanego sufitu w Polsce, czego wyrazem jest fakt, że udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych jest znacząco niższy niż mężczyzn i w ostatnich czterech latach nie zauważono istotnych zmian. Stanowiska prezesów piastuje zaledwie 7–8% kobiet, przy czym udział kobiet w kierownictwie spółek notowanych na NewConnect jest nieco większy niż w przypadku spółek notowanych na rynku głównym.

W związku z tym teza o występowaniu parytetu zatrudnienia w organach kodeksowych spółek giełdowych została definitywnie odrzucona. Wszystko wskazuje na to, że jeśli nawet w organach spółek powoli zacznie przybywać kobiet, to podział choćby 30/70 postulowany przez Ministerstwo Gospodarki nie będzie możliwy do osiągnięcia w najbliższych 5–10 latach. Tym samym nie będzie możliwe wypełnienie dezyderatów *Dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie*, w czasie dysponowanym na jej wdrożenie (Komisja Europejska 2012): 40% udziału kobiet od 2020 roku w kodeksowych organach spółek giełdowych (liczba pracowników 250+ i obroty 50 mln euro lub bilans 43 mln euro) bez zasadniczych zmian legislacyjnych w zakresie parytetu. Warto przy tym przypomnieć, że niewypełnienie ww. *Dyrektywy* jest zagrożone dotkliwymi karami, których ani przedsiębiorstwa, ani gospodarka mogą nie udźwignąć.

Literatura

- Bohdanowicz L. (2011), *Obecność kobiet w organach statutowych polskich spółek publicznych: perspektywa teorii instytucjonalnej i zasobowej*, „Master of Business Administration”, nr 2 (112).
- Cain G.G. (1986), *The Economic Analysis of labor Market Discrimination: A Survey*, w: O. Ashenfeler, R. Layard (ed.), *Handbook of Labour Economics*, vol. I, Elsevier Science Publishers BV, s. 693–785.
- Chudzyńska-Stępień N. (2014), *Kobiety do zarządów*, www.kariera.forbes.pl/dlaczego-kobiet-nie-ma-w-zarzadach-firm,artykuly,182517,1,1.html (3.03.2014).
- Komisja Europejska (2012), *Dyrektywa w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków*, COM/202/0614 final – 2012/0299 (COD).
- Grajek M. (2001), *Gender Pay Gap in Poland*, Discussion Paper FS IV 01–13, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Keane M.P., Prasad E. (2006), *Changes in the Structure of Earnings During the Polish Transition*, „Journal of Development Economics”, vol. 80, s. 389–427.
- Jarosz B. (2013), *Kobiety w kierownictwie spółek giełdowych – udział i rola kobiet na polskim rynku kapitałowym*, wystąpienie prezentowane na Kongresie Kobiet Polskich w czerwcu 2013 (niepublikowane).
- Kompa K., Witkowska D. (2013), *Application of classification trees to analyze income distribution in Poland*, „Quantitative Methods in Economics”, vol. 14, nr 1, 265–275.
- Kot S.M. (red.) (1999), *Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w Polsce w okresie transformacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Kraków.
- Kupeczyk T. (2009), *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław.

- Lisowska E. (2010), *Kobiety w spółkach giełdowych i rentowność firmy*, „Kobieta i Biznes” (Rocznik Kolegium Gospodarki Światowej, SGH), nr 1–4, [www.e-wydawnictwo.eu/Document/Document Preview/3295](http://www.e-wydawnictwo.eu/Document/Document%20Preview/3295) (3.03.2014).
- Matuszewska-Janica A., Witkowska D. (2013), *Zróżnicowanie płac ze względu na płeć: zastosowanie drzew klasyfikacyjnych*, w: *Taksonomia 21. Klasyfikacja i analiza danych – teoria i zastosowania* red. K. Jajuga, M. Walesiak, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, s. 58–66.
- Newell A., Socha M.W. (2005), *The Distribution of Wages in Poland, 1992–2002*, IZA Discussion Paper No. 1485.
- Newell A., Socha M.W. (2007), *The Polish Wage Inequality Explosion*, IZA Discussion Paper No. 2644.
- Romanowski M. (2013), *Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równości płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych a suwerenność parlamentu narodowego. Wokół idei prawa prywatnego i zasady pomocniczości*, „Zeszyty Prawnicze”, nr 1(37).
- Tomaszewska J. (2004), *Dyskryminacja na płeć i jej przeciwdziałanie*, publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jako część projektu „Przewyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce” realizowanego w ramach Programu dot. Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci 2001–2006.
- Witkowska D. (2012), *Wage Disparities in Poland: Econometric Models of Wages*, „Metody Ilościowe w Badaniach Ekonomicznych”, vol. 13, nr 2, Wydawnictwo SGGW w Warszawie, Warszawa, s. 115–124.
- Witkowska D. (2013), *Gender Disparities in the Labor Market in the EU*, „International Advances in Economic Research”, vol. 19, nr 4, November, s. 331–354.

WOMEN IN MANAGEMENT OF COMPANIES LISTED ON WARSAW STOCK EXCHANGE

Abstract: Problems regarding gender inequalities on the labor market are widely analyzed and become a subject of many documents. One of the gender discrimination symptoms is small representation of women in the management staff. Therefore the aim of our study is to analyze the structure of the management of the companies located in Poland listed at Warsaw Stock Exchange. Research are conducted employing Eurostat, Polish Labor Force Survey data, information from Notoria Serwis and survey provided by Warsaw Stock Exchange in 2013.

Keywords: women quota, gender disparities, women in management, WSE, equality policy