

Dr Ewa Lisowska
Instytut Międzynarodowego Zarządzania i Marketingu
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Autoreferat

przedstawiający dorobek i osiągnięcia naukowe

Wstęp

W autoreferacie przedstawiam dorobek naukowy z lat 1987–2013, czyli z okresu po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych. W pierwszej kolejności prezentuję informacje o uzyskanych dyplomach i miejscu zatrudnienia wraz z raportem z cytowania moich prac, następnie omawiam osiągnięcia naukowe. Obejmują one wybrane publikacje stanowiące monotematyczny zbiór tekstów na temat zjawiska przedsiębiorczości kobiet oraz dorobek naukowo-badawczy dotyczący zagadnień związanych z opracowaniem narzędzia do monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy (Gender Index) jako oryginalne osiągnięcie projektowe.

1. Informacje o uzyskanych dyplomach i zatrudnieniu

Pracą naukową zajmuję się od 1977 r., kiedy to po uzyskaniu stopnia magistra ekonomii na Wydziale Finansów i Statystyki w SGPiS zostałam zatrudniona w Instytucie Gospodarstwa Społecznego tej uczelni w charakterze pracownika naukowo-badawczego. W latach 1977–1986 w centrum moich zainteresowań były zagadnienia związane z funkcjonowaniem i potrzebami rodzin wychowujących dzieci w wieku przedszkolnym. Efektem ówczesnych zainteresowań i badań była rozprawa doktorska pt. „Potrzeby rodzin w początkowych fazach rozwojowych a polityka społeczna”, napisana pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Adama Kurzynowskiego. Stopień doktora nauk ekonomicznych uzyskałam na Wydziale Ekonomiczno-Społecznym SGPiS we wrześniu 1986 r. i rozpoczęłam pracę na stanowisku adiunkta w Instytucie Gospodarstwa Społecznego.



Po uzyskaniu stopnia doktora (w latach 1987–1994) kontynuowałam badania dotyczące sytuacji bytowej rodzin i wpływu aktywności zarobkowej kobiet na tę sytuację. Od 1994 r. zaczęłam zajmować się badaniami nad przedsiębiorczością kobiet. W Kolegium Gospodarki Światowej SGH został zainicjowany przez prof. dr hab. Eufemię Teichmann, ówczesną Dziekan, program naukowo-badawczy dotyczący funkcjonowania kobiet w biznesie i zarządzaniu, do którego zostałam zaproszona. Kierowałam nim w latach 1994–2004. W 1996 r. przeniosłam się formalnie z Instytutu Gospodarstwa Społecznego do Instytutu Marketingu Międzynarodowego (obecnie Instytut Międzynarodowego Zarządzania i Marketingu) Kolegium Gospodarki Światowej. Od października 2004 r. jestem w nim zatrudniona na stanowisku starszego wykładowcy na podstawie mianowania na czas nieokreślony.

W latach 2006–2008 pracowałam na część etatu w Krajowej Izbie Gospodarczej w związku z realizacją ogólnopolskiego projektu badawczo-edukacyjnego „Nowe kwalifikacje, praca i przedsiębiorczość dla kobiet”, finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego celem była aktywizacja zawodowa kobiet chcących powrócić na rynek pracy i edukacja w kierunku podjęcia pracy na własny rachunek, a także pomoc finansowa i doradcza dla tych kobiet, które zdecydowały się na założenie firmy. W ramach projektu przeprowadzono szkolenia dla 6,5 tys. kobiet z całej Polski, spośród których 1942 otrzymały granty na działalność gospodarczą oraz doradztwo w pierwszych miesiącach po zarejestrowaniu firmy. Byłam odpowiedzialna za stworzenie programu tych szkoleń oraz zorganizowanie kadry dydaktycznej. Kierowałam też badaniem, którym objęto reprezentatywną próbę dorosłych Polek, a jego celem było rozpoznanie postaw przedsiębiorczych wśród kobiet.

We współpracy z United Nations Development Program (UNDP) opracowałam wnioski konkursowe na projekt Gender Index, który uzyskał finansowanie w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i był realizowany w latach 2004–2008. Kierowałam badaniami z ramienia Szkoły Głównej Handlowej, będącej jednym z siedmiu partnerów w projekcie.

W 2011–2012 współpracowałam z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jako ekspertka w projekcie zatytułowanym „Przedsiębiorczość kobiet w



Polsce”. Recenzowałam narzędzia badawcze, metodę i zakres podejmowanych w ramach projektu badań, a także raport końcowy przed jego opublikowaniem.

W okresie 2010–2012 współpracowałam z Pełnomocnikiem rządu ds. równego traktowania przy tworzeniu koncepcji i realizacji badań oceniających stan polityki różnorodności w administracji centralnej. Kierowałam badaniami prowadzonymi w instytucjach rządowych (16 ministerstwach i Kancelarii Prezesa Rady Ministrów). Szkoła Główna Handlowa była – obok Uniwersytetu Jagiellońskiego – partnerem w tym projekcie, zatytułowanym „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”.

W latach 2012–2013 uczestniczyłam w badaniu pt. „Analiza szans rozwoju kapitału ludzkiego w leśnictwie”, realizowanym przez Katedrę Lasu SGGW. Została w nim wykorzystana metoda Gender Index do stworzenia rankingu Generalnych Dyrekcji Lasów Państwowych.

Wyniki moich badań prezentowałam na licznych konferencjach w kraju i za granicą (m.in. w Warszawie, Poznaniu, Wrocławiu, Krakowie, Białymstoku, Toruniu; Budapeszcie, Bratysławie, Cincinnati, Genewie, Uppsali, Skopje, Oxfordzie, Sztokholmie, Pradze, Monachium). **Pełny wykaz projektów badawczych i konferencji, w których uczestniczyłam, oraz publikacji zawiera Załącznik 4.**

Resume informacji o dyplomach i zatrudnieniu

- 1977: ukończenie studiów w SGPiS i uzyskanie stopnia magistra ekonomii
- 1977–1978: stażystka w Instytucie Gospodarstwa Społecznego SGPiS
- 1978–1986: asystentka w Instytucie Gospodarstwa Społecznego SGPiS
- 1986: uzyskanie stopnia doktora nauk ekonomicznych
- 1987–1996: adiunkt w Instytucie Gospodarstwa Społecznego SGPiS
- 1996–2004: adiunkt w Instytucie Marketingu Międzynarodowego SGH
- 2004 – obecnie: starszy wykładowca na podstawie mianowania na czas nieokreślony w Instytucie Międzynarodowego Zarządzania i Marketingu SGH
- 2006–2008: Krajowa Izba Gospodarcza – zatrudnienie na umowę o pracę na czas trwania projektu „Nowe kwalifikacje, praca i przedsiębiorczość dla kobiet”



- 2011–2012: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) – zatrudnienie na umowę o dzieło jako ekspertka i recenzentka projektu „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce”

2. Indeks cytowania moich prac

	Wszystkie	Od 2009
Cytowania ogółem	188	100
h-indeks	7	5
i10-indeks	6	2

Źródło: <http://scholar.google.pl/citations?user=ZtjimpFsAAAAAJ&hl=pl>

3. Statystyka dorobku w okresie po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych

Rodzaj dorobku	Liczba
Prace naukowe opublikowane ogółem	67 (62 samodzielnie)
w tym w jęz. obcych	22 (19 samodzielnie)
• Monografie	5 (4 samodzielnie)
w tym w jęz. obcych	1 (współautor)
• Rozdziały w książkach	28 (26 samodzielnie)
w tym w jęz. obcych	8 (7 samodzielnie)
• Artykuły	32 (31 samodzielnie)
w tym w jęz. obcych	13 (12 samodzielnie)
• Podręczniki	2 (1 samodzielnie)
Publikacje własne za granicą	8 (7 samodzielnie)
Ekspertyzy i publikacje popularyzujące naukę	23 (20 samodzielnie)

4. Zainteresowania badawcze i osiągnięcia naukowe

Znaczna część moich badań prowadzonych po uzyskaniu stopnia doktora dotyczy sytuacji kobiet na rynku pracy, ich aktywności ekonomicznej i aktywizacji zawodowej. Moje zainteresowania badawcze ewoluowały w okresie po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych, ale ich wspólnym nurtem jest analiza zmian roli kobiety w społeczeństwie w obliczu dokonujących się przekształceń gospodarczych.

Podczas mojej pracy w Instytucie Gospodarstwa Społecznego skupiałam się na zagadnieniach dotyczących potrzeb rodziny w początkowych fazach jej rozwoju, zagrożeń związanych z wielodzietnością i ubóstwem, percepcji ról w rodzinie w związku z aktywnością zawodową kobiet, wpisując się tym samym w główny nurt badawczy tego Instytutu. Przykładowe publikacje prezentujące te zagadnienia to:

- Lisowska E. (1998), Potrzeby rodzin w fazie prokreacyjnej, [w:] Rodzina polska – warunki bytu i funkcjonowania w świetle badań Instytutu Gospodarstwa Społecznego w latach 1988-1994, pr. zb. pod red. W. Rakowskiego, „Monografie i Opracowania” nr 435, SGH, Warszawa 1998, s. 62-83

- Lisowska E. (1993), Living conditions of young families in Poland (1991-1992), „Polish Population Review”, No. 3, s. 154-162

- Lisowska E. (1991), Zagrożenie ubóstwem w rodzinach wychowujących dzieci w wieku do 14 lat, „Biuletyn IGS”, nr 1, s. 113-149

W związku z transformacją systemową i gospodarczą, zapoczątkowaną w Polsce w 1989 r., podjęłam studia i badania, które zmierzały do oceny sytuacji kobiet na rynku pracy oraz szans ich aktywizacji zawodowej w obliczu zagrożeń (takich jak: bezrobocie, nierówności płacowe, niestabilne zatrudnienie, szara strefa) i możliwości (samozatrudnienie), jakie tworzy gospodarka wolnorynkowa. Wskazywałam, że podejmowanie działalności na własny rachunek stanowi jedną z form aktywizacji zawodowej kobiet bezrobotnych, kobiet zagrożonych utratą pracy lub mających trudności w znalezieniu pracy w sektorze formalnym. Pisałam o tym, między innymi, w następujących publikacjach:

- Lisowska E., Nowe formy aktywności zawodowej kobiet. Samozatrudnienie i własna firma, [w:] Losy, potrzeby i oczekiwania społeczeństwa polskiego. Przeszłość i teraźniejszość, red. W. Rakowski, „Monografie i Opracowania” nr 440, SGH, Warszawa 1998, s. 60-80



- Lisowska E., Szanse kobiet w społeczności lokalnej, [w:] Współczesne problemy rozwoju lokalnego w Polsce, pr. zb. pod red. A. Lisowskiego, „Monografie i Opracowania”, nr 418, SGH, Warszawa 1997, s. 100-114

Wraz z przeniesieniem się do Kolegium Gospodarki Światowej i zatrudnieniem w Instytucie Międzynarodowego Zarządzania i Marketingu przedmiotem moich badań uczyniłam zjawisko przedsiębiorczości kobiet i ich motywacji do pracy na własny rachunek oraz barier z tym związanych zarówno na etapie podejmowania decyzji o założeniu firmy, jak i w trakcie jej rozwijania. Moje zainteresowania badawcze ewoluowały w kierunku opisanie i uwidocznienie zjawiska przedsiębiorczości kobiet w Polsce na tle krajów o długiej tradycji wolnorynkowej (USA i kraje Europy Zachodniej) oraz wskazania, że pełniejsze wykorzystanie zasobów pracy kobiet w gospodarce i zarządzaniu przedsiębiorstwem jest *signum temporis* końca XX w. oraz niezbędnym warunkiem wzrostu gospodarczego.

Wyniki moich badań nad zjawiskiem przedsiębiorczości kobiet przedstawiam jako jednotematyczny cykl publikacji zgodnie z art. 16, ust. 2 Ustawy z dn. 14.03.2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym. Na ten cykl składają się następujące publikacje:

- Lisowska E. (2012), Przedsiębiorczość kobiet i ich wkład w rozwój gospodarczy, [w:] Wiek po Marii Skłodowskiej-Curie. Emancypacja kobiet w Polsce i we Francji, red. K. Nadana-Sokołowska, M. Rudaś-Grodzka, E. Serafin, Wydawnictwo IBL PAN, Warszawa, s. 87-101

- Lisowska E. (2009), Kobiety w biznesie – menedżerki i właścicielki firm, [w:] Kobiety-feminizm-demokracja. Wybrane zagadnienia z seminarium IFiS PAN z lat 2001-2009, red. B. Budrowska, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, s. 133-154

- Lisowska E. (2004), Business Initiative of Polish Women, [w:] Gender and Economic Opportunities in Poland: Has Transition left Women Behind? Raport nr 29205, Bank Światowy, Warszawa, March 15, s. 45-70

- Lisowska E., Bliss R.T., Polutnik L. (2003), Women Business Owners and Managers in Poland, [in:] New Perspectives on Women Entrepreneurs, J.E. Butler (ed.), Information Age Publishing Inc., Greenwich, s. 225-242

- Lisowska E. (2003), Women's Entrepreneurship: trends, motivation and barriers, [in:] Women's Entrepreneurship in Eastern Europe and CIS Countries, Series: Entrepreneurship and SMEs, UN/ECE, New York, Geneva, s. 17-37.

Dalej omawiam zjawisko przedsiębiorczości kobiet tak, jak je przedstawiam w wymienionych wyżej publikacjach oraz innych, wcześniej opublikowanych.



a) Zjawisko przedsiębiorczości kobiet

W Polsce zjawisko przedsiębiorczości kobiet nabiera znaczenia od początku lat 90. ubiegłego stulecia. W 1989 r. doszło do przełomowych zmian ustrojowych i Polska weszła na drogę budowania demokracji i gospodarki rynkowej. Okres transformacji wiązał się z jednej strony z zagrożeniami dla kobiet w postaci utraty pracy i świadczeń z nią związanych, ale z drugiej strony – kreował szanse na tworzenie własnych firm. W pierwszej kolejności upadały zakłady przemysłu lekkiego, które w większości zatrudniały słabo wykształcone robotnice – szwaczki, prządki, krawcowe, a w drugiej kolejności – centrale handlu zagranicznego zatrudniające głównie bardzo dobrze wykształcone kobiety. Populacja bezrobotnych rosła dynamicznie (z ok. 56 tys. w styczniu 1990 do ponad 2 mln w grudniu 1991), a kobiety stanowiły w niej większość (51–55%). Zmiany obserwowane na rynku pracy w Polsce w pierwszych latach transformacji wpisywały się w zjawisko obserwowane w innych krajach i określane jako *transitional unemployment* [Boeri 1994; OECD 1994]. Najbardziej charakterystyczna dla tego okresu była niska mobilność pracowników, w szczególności kobiet, a także duże zróżnicowanie terytorialne zatrudnienia i bezrobocia [Kotowska 1997, s. 98]. Kobietom znacznie trudniej niż mężczyznom było wyjść z bezrobocia i znaleźć zatrudnienie w charakterze pracownika najemnego, bo mniej było ofert pracy dla kobiet. Część z nich decydowała się więc na samozatrudnienie. Opisane trendy występowały nie tylko w Polsce, ale także w innych krajach transformacji. Porównawczą analizę zawarłam w publikacji:

- Lisowska E. (2003), Women's Entrepreneurship: trends, motivation and barriers, [in:] Women's Entrepreneurship in Eastern Europe and CIS Countries, Series: Entrepreneurship and SMEs, UN/ECE, New York, Geneva, s. 17-37.

Prezentuję w niej dane statystyczne o kobietach przedsiębiorcach w krajach transformacji oraz omawiam wyniki badań prowadzonych w Polsce, Bułgarii i na Litwie na temat motywacji do zakładania firm przez kobiety oraz barier przez nie napotykanym w tych krajach.

Zagadnieniom związanym z trudną sytuacją kobiet na rynku pracy w Polsce w pierwszej dekadzie lat 90. poświęciłam uwagę w następujących tekstach:

- Lisowska E. (1998), Przedsiębiorczość wobec bezrobocia kobiet i ich dyskryminacji na rynku pracy, „Kobieta i Biznes”, nr 3-4, s. 13-17.

- Lisowska E. (1997), Women's Participation in SME Sector Development: Motivation and Barriers, [in:] Polish Women in the Business World, red. E. Masłyk-Musiał, E. Lisowska, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin, s. 109-116.

Tempo przyrostu firm zakładanych przez kobiety w latach 1990-1997 było wyraźnie wyższe niż w przypadku mężczyzn. W 1993 r. liczba wszystkich osób pracujących na rachunek własny poza rolnictwem indywidualnym była trzykrotnie wyższa niż w 1985 r., a kobiet – pięciokrotnie. Analizę tych danych statystycznych zawarłam w rozdziale, który został opublikowany po polsku i angielsku w raporcie Banku Światowego z 2004 r.:

- Lisowska E. (2004), Business Initiative of Polish Women, [w:] Gender and Economic Opportunities in Poland: Has Transition left Women Behind? Raport nr 29205, Bank Światowy, Warszawa, March 15, s. 45-70.

Zjawisko przedsiębiorczości kobiet stało się przedmiotem badań naukowych z dwóch co najmniej powodów. Po pierwsze, tradycyjnie i stereotypowo przedsiębiorczość jest postrzegana jako cecha męska, więc interesujące było rozpoznanie, dlaczego kobiety decydują się na własną firmę, czy ich motywacje mają charakter „wpychania” czy „przyciągania” do biznesu i na jakie bariery napotyka, gdy chcą założyć firmę, a na jakie, gdy już ją prowadzą. Po drugie, samozatrudnienie jest jedną z form aktywizacji zawodowej, a sektor małych i średnich firm ma znaczący udział w tworzeniu miejsc pracy i PKB, więc ważne było określenie, na ile ta forma jest atrakcyjna dla kobiet bezrobotnych.

Podjęte badania miały zarówno charakter poznawczy, jak i aplikacyjny. Ich celem było zdobycie wiedzy o tym nowym zjawisku ekonomicznym rozpatrywanym w szerokim kontekście nauk społecznych. Badania te odpowiadały także na oczekiwania dotyczące tego, w jaki sposób należy kształtować politykę społeczno-gospodarczą państwa, by niwelować bariery przedsiębiorczości, w tym specyficzne dla kobiet i przez nie dostrzegane. Niektóre z badań obejmowały tylko kobiety i miały na celu opisanie zjawiska z ich perspektywy, w innych chodziło o porównanie mężczyzn i kobiet w zakresie cech demograficzno-społecznych, wielkości firmy, dostępu do kapitału i form finansowania nowych przedsięwzięć gospodarczych oraz motywacji do

podejmowania działalności na własny rachunek, a także barier występujących zarówno na starcie, jak i wtedy, gdy już firmę się prowadzi.

Pierwsze badania nad zjawiskiem przedsiębiorczości kobiet pojawiły się w Polsce bezpośrednio po wdrożeniu „Planu Balcerowicza” (1991–1993) i obejmowały samozatrudnione kobiety w dużych miastach, gdzie stosunkowo najszybciej rosła liczba właścioelek firm [Gwiazda 1994; Rogut 1994; Ben-Yoseph, Gundry, Masłyk-Musiał 1997]. Kolejne badanie miało charakter ilościowy i zostało przeprowadzone przeze mnie w 1995 r. Było to **badanie porównujące kobiety i mężczyzn pracujących na własny rachunek pod względem motywacji do zakładania własnych firm, jak i barier napotykaných w trakcie rozwoju firmy**. Badaniem objęto 1050 właścioelek firm w całej Polsce (próba losowa z bazy REGON; losowanie warstwowe; działalność pozarolnicza), na ankietę odpowiedziało 305 osób, w tym 143 kobiety. Wyniki i wnioski z badania przedstawiałam, między innymi, w publikacjach:

- Lisowska E. (2001), Bariery przedsiębiorczości kobiet, [w:] Przedsiębiorczość kobiet – wyzwania XXI wieku, red. B. Kozuch, Wyd. Uniwersytetu Białostockiego, Białystok, s. 24-31

- Lisowska E. (2001), Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej, „Monografie i Opracowania” nr 494, SGH, Warszawa, s. 117

- Lisowska E. (1996), Women Business Proprietors in Poland, Occasional Paper No. 3, Monash University, Clayton (Australia)

- Lisowska E. (1996), Kobiety przedsiębiorcy – motywacje i bariery, „Polityka Społeczna” nr 8, s. 12-15

Badanie to potwierdziło ustalenia z lat 70., 80. i początku lat 90. w USA [Buttner and Moore 1997; Hisrich and Brush 1986]: **główne czynniki motywujące** kobiety do założenia własnej firmy to dążenie do niezależności w podejmowaniu decyzji oraz niezależności finansowej, ograniczone możliwości awansu w dotychczasowej pracy oraz dążenie do równowagi pomiędzy pracą i życiem rodzinnym. W literaturze przedmiotu motywacje do zakładania własnych firm klasyfikuje się w kategoriach “pull” i “push” [Hughes 2003; Orhan 2005]. Czynniki skłaniające do założenia własnej firmy (pull) to wymienione wyżej dążenie do niezależności i szansa na lepsze zarobki, ale także posiadanie cech przedsiębiorczych oraz skłonność do ryzyka. Czynniki zmuszające (push) do samozatrudnienia to zagrożenie bezrobociem, utrata

pracy etatowej i trudności ze znalezieniem innej, brak możliwości awansu lub rozwoju zawodowego w pracy etatowej, a także konieczność łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi i zobowiązania rodzinne (np. odziedziczenie biznesu po współmałżonku lub rodzicach) [Kariv 2013: 103-107]. W Polsce czynniki wymuszające samozatrudnienie częściej odnoszą się do kobiet niż mężczyzn, podczas gdy czynniki skłaniające do założenia własnego biznesu – częściej do mężczyzn.

Rozpoznane w 1995 r. **bariery przedsiębiorczości** deklarowane przez właścicieli firm w Polsce zostały sklasyfikowane przez mnie jako: bariery kulturowe, edukacyjne, administracyjne i ekonomiczne. Ich utrzymywanie się potwierdzają badania PARP z 2011 r. [PARP 2011]. Bariery o charakterze ekonomicznym to wysokie podatki i koszty pracy, problemy ze zdobywaniem nowych klientów, dostęp do kapitału; bariery o charakterze administracyjnym to skomplikowane formalności i procedury, niejasne przepisy i częste zmiany w prawie dotyczącym działalności gospodarczej. Inne ważne bariery to dostęp do wiedzy i szkoleń, a więc edukacji w zakresie przedsiębiorczości, w tym na poziomie wyższym. W przypadku kobiet istotną rolę odgrywają bariery o charakterze kulturowym. O ile kobiety i mężczyźni w Polsce podobnie postrzegają okołobiznesowe szanse na rozwój przedsiębiorczości, to postrzeganie osobistych możliwości i umiejętności oraz szans na sukces jest wyraźnie wyższe w przypadku mężczyzn, zaś obawa przed porażką – wyraźnie wyższa wśród kobiet. W związku z tym kobietom jest trudniej niż mężczyznom podejmować decyzje o rozpoczęciu działalności na własny rachunek, więc skłaniają się ku niej przeważnie z konieczności i pod presją braku pracy etatowej. Społeczno-kulturowe uwarunkowania są też odczuwane w fazie prowadzenia firmy i jej rozwijania: właścicielki firm sygnalizują bowiem problemy z łączeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi w związku z ograniczonym dostępem do instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Z tego powodu młode kobiety rzadziej decydują się na własną działalność gospodarczą, o czym piszę w rozdziale *Self-employment and motherhood: the case of Poland*, który ukaże się w książce *Women's Entrepreneurship in the 21st Century* w listopadzie 2014 r. (patrz: wykaz publikacji w Załączniku 4). Omawiam w nim zjawisko przedsiębiorczości kobiet w Polsce w kontekście łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi na podstawie badań przeprowadzonych w 2011 r. Celem analizy jest udzielenie odpowiedzi na

pytania: jak współczesne kobiety przedsiębiorcy radzą sobie z opieką nad dziećmi, jakie są ich oczekiwania w zakresie rozwiązań sprzyjających łączeniu własnej działalności gospodarczej z obowiązkami rodzinnymi, czy własna firma niweluje konflikt ról.

Akceptacja dla działalności na własny rachunek jako formy aktywizacji zawodowej jest dość wysoka w społeczeństwie polskim, na co wskazują wyniki badania przeprowadzonego pod moim kierunkiem w 2007 r. na reprezentatywnej próbie dorosłych Polek – ponad połowa z nich deklaruje, że lepiej jest prowadzić własną firmę niż być zatrudnioną na etacie. Wyniki tego badania prezentuję w publikacji:

- Lisowska E. (2009), Kobiety w biznesie – menedżerki i właścicielki firm, [w:] Kobiety-feminizm-demokracja. Wybrane zagadnienia z seminarium IFiS PAN z lat 2001-2009, red. B. Budrowska, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, s. 133-154.

Z moich analiz porównawczych wynika, że Polska jest w czołówce europejskiej, jeśli chodzi o udział kobiet wśród przedsiębiorców i pracodawców. Polska znajduje się wśród krajów z najwyższymi wskaźnikami zainteresowania własnym biznesem [GEM 2012: 62-63]. Jak wynika z badań Hofstede [2005], większe zainteresowanie własną działalnością gospodarczą występuje w krajach o wyższym dystansie władzy (Power Distance Index), czyli tam, gdzie relacje międzyludzkie oparte są na hierarchicznym podporządkowaniu, subordynacji i przestrzeganiu określonych reguł funkcjonowania wewnątrz organizacji. W takim środowisku jednostki o cechach przedsiębiorczych czują się ograniczane i nie mogą w pełni rozwinąć swojego potencjału, więc decydują się na założenie własnej firmy. Polska należy do krajów o wysokiej wartości Power Distance Index, czym zapewne częściowo można tłumaczyć stosunkowo wysoki na tle Europy udział kobiet i mężczyzn przedsiębiorców wśród ogółu pracujących.

Zagadnienie przedsiębiorczości ma charakter interdyscyplinarny, na co zwróciłam uwagę w książce:

- Lisowska E. (2001), Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej, „Monografie i Opracowania” nr 494, SGH, Warszawa, s. 117.

Na gruncie ekonomii przedsiębiorczość określa się jako koło zamachowe gospodarki, bowiem nowe firmy dają miejsca pracy milionom ludzi, wyzwalają



konkurencję na rynku przez dążenie do wytwarzania coraz to nowych lub lepszych produktów i usług. Jednym z pierwszych, który wprowadził termin przedsiębiorca (*entrepreneur*) do nauk ekonomicznych był francuski ekonomista J.B. Say. Definiował on przedsiębiorcę jako osobę, która przekształca zasoby ekonomiczne o niskiej produktywności w zasoby o wyższej produktywności i wydajności. Jednak za prekursora badań nad przedsiębiorczością uznaje się austriackiego ekonomistę J. Schumpetera (1883–1950). Rozszerzył on definicję J.B. Say'a, wskazując, że „*funkcją przedsiębiorcy jest kombinowanie czynników produkcji, doprowadzanie do ich połączenia*”, czyli realizowanie nowych przedsięwzięć [Schumpeter 1960: 118]. W teorii rozwoju gospodarczego J. Schumpeter zwraca uwagę, że przedsiębiorcy przez wprowadzanie innowacji i dążenie do osiągnięcia zysku przyczyniają się do rozwoju gospodarczego, a cechą zdrowej gospodarki jest dynamiczna nierównowaga powodowana przez innowacyjnych przedsiębiorców, ciągła destrukcja i odradzanie się, inaczej mówiąc upadanie starych i rodzenie się nowych firm [Schumpeter 1960: 141–150]. Za myślą Schumpetera podążał P.F. Drucker (1909–2005), który twierdził, że przedsiębiorcą może być nie tylko właściciel, ale także menedżer zatrudniony w spółce czy firmie prywatnej przez właściciela, pod warunkiem jednak, że wykazuje się innowacyjnością i realizuje nowe przedsięwzięcia. Z jego podejścia wynika, że przedsiębiorczość to zasób, którego istotnymi elementami są kreatywność i innowacyjność, a obok nich – wiedza o zarządzaniu i praktyczne umiejętności w zakresie jak najlepszego wykorzystania zasobów materialnych i niematerialnych. Drucker podkreślał w swoich rozważaniach, że przedsiębiorczość może się ujawnić w sprzyjających okolicznościach zewnętrznych, może być rozwijana w procesie socjalizacyjnym i pod wpływem odpowiedniej edukacji [Drucker 1992].

Na gruncie psychologii szczególnie interesujące jest podejście zaproponowane przez J. Kozińskiego, według którego przedsiębiorczość to dokonywanie transgresji, czyli wychodzenie poza granice intelektualne, materialne lub społeczne, poza to, czym się jest i co się posiada [Koziński 2001: 36]. W wymiarze jednostki proces ten prowadzi do rozwoju człowieka i wzmocnienia poczucia własnej wartości, a w wymiarze społeczeństwa – kreuje postęp i rozwój kulturowy oraz gospodarczy.

Nauki o zarządzaniu analizują przedsiębiorczość w kontekście uczenia się i rozwijania cech przedsiębiorczych, bowiem ich posiadanie sprzyja temu, by jak najlepiej zarządzać przedsiębiorstwem lub instytucją albo też ludźmi. Posiadanie cech przedsiębiorczych jest potrzebne zarówno wtedy, gdy zarządza się własnym małym lub średnim przedsiębiorstwem, jak również, gdy sprawuje się funkcje kierownicze różnego szczebla.

W ekonomii przedsiębiorczość jest łączona z prywatnym sektorem małych i średnich przedsiębiorstw, stanowiących zdecydowaną większość aktywnych na rynku podmiotów gospodarczych (99%). Wśród nich 34% stanowią przedsiębiorstwa, których właścicielkami są kobiety. Sektor małych i średnich przedsiębiorstw wytwarza 47,3% PKB, w tym firmy mikro 29,4%, małe – 7,8%, a średnie – 10,1% oraz zatrudnia 70,2% ogółu osób pracujących w sektorze przedsiębiorstw (dane dla 2011 r. cyt. za: [Raport PARP 2013: s. 15-16, 24]). Mankamentem statystyk dotyczących sektora przedsiębiorstw jest nieuwzględnianie w nich płci właściciela. Skalę zjawiska przedsiębiorczości kobiet w Polsce przedstawiam w opracowaniu:

- Lisowska E. (2012), Przedsiębiorczość kobiet i ich wkład w rozwój gospodarczy, [w:] Wiek po Marii Skłodowskiej-Curie. Emancypacja kobiet w Polsce i we Francji, red. K. Nadana-Sokołowska, M. Rudaś-Grodzka, E. Serafin, Wydawnictwo IBL PAN, Warszawa, s. 87-101.

Za osiągnięcia własne w zakresie badań nad zjawiskiem przedsiębiorczości kobiet uznaję przeprowadzenie jednych z pierwszych w Polsce ilościowych badań (1995) oraz sklasyfikowanie barier przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn, a także uwidocznienie, że badanie i opisywanie przedsiębiorczości kobiet wymaga interdyscyplinarnego podejścia, które łączy ekonomię, zarządzanie i psychologię. Wskazuję w swoich publikacjach, że o ile uwarunkowania przedsiębiorczości mężczyzn mają głównie charakter ekonomiczny, to w przypadku kobiet – charakter ekonomiczny i kulturowy. Ze względu na funkcjonujące stereotypy o rolach pełnionych przez kobiety i mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie, o ich pracy zawodowej oraz zawodach typowych dla kobiet i typowych dla mężczyzn, podjęcie decyzji o własnej działalności gospodarczej przez kobiety jest trudniejsze, bo muszą one pokonywać bariery związane z postrzeganiem przedsiębiorczości jako cechy męskiej. Uwarunkowania kulturowe sprzyjają mężczyznom i ograniczają kobiety, gdy

chęcią zakładać własne firmy. Kobiety częściej niż mężczyźni podejmują te decyzje z konieczności: uciekają przed bezrobociem i brakiem szans na znalezienie pracy etatowej. Własna firma to dla kobiet często reakcja na brak awansu w pracy najemnej i bariery ograniczające dostęp kobiet do najwyższych szczebli zarządzania, a założenie własnej firmy jest łatwiejsze niż uzyskanie stanowiska prezesa czy dyrektora generalnego lub stanowiska w radzie nadzorczej. Własna firma to także możliwość uzyskania niezależności finansowej i wyjścia poza sferę dyskryminacji płacowej kobiet, z którą mamy do czynienia w przypadku pracy na etacie.

Za swoje osiągnięcie uznaję także to, iż swoimi badaniami i publikacjami przyczyniłam się do rozwoju w Polsce badań nad problematyką przedsiębiorczości kobiet, która uzyskała trwałe miejsce w naukach ekonomicznych i wpisuje się w nowy nurt analizy ekonomicznej ze względu na płeć, rozwijany w ośrodkach akademickich w Stanach Zjednoczonych i krajach Europy Zachodniej od kilku już dekad pod nazwą Economics and Gender (Maxwell University) lub Program on Gender Analysis in Economics (American University in Washington), czy też Gender Institute w London School of Economics i Umea Centre for Gender Studies (Umea University w Szwecji). Raporty OECD z ostatnich lat poświęcają odrębną uwagę kobietom w biznesie [OECD, 2012] lub przedstawiają dane odnoszące się do udziału kobiet w rynku pracy i gospodarce, bo są one ważne z ekonomicznego punktu widzenia [OECD, 2014]. Kobiety przedsiębiorcy w coraz większym stopniu uczestniczą bowiem w tworzeniu produktu krajowego brutto i nowych miejsc pracy. Podejmowanie działalności na własny rachunek jest jedną z istotnych form aktywności zawodowej kobiet i przyczynia się do wzrostu gospodarczego.

Moje zainteresowania badawcze związane z podejmowaniem przez kobiety działalności na własny rachunek mieszczą się w szerszym temacie uwarunkowań dostępu kobiet do rynku pracy i zatrudnienia, a także rozwoju zawodowego i awansu. Wysoki poziom aktywności zawodowej kobiet jest pożądanym i korzystnym zarówno dla całej gospodarki, jak i przedsiębiorstw, ale jego gwarancją jest wdrożenie i respektowanie zasady równego traktowania. Zasada ta jest jednym z filarów funkcjonowania Unii Europejskiej i jest zapisana w ustawodawstwie unijnym od początku istnienia Wspólnot Europejskich (TWE, art. 2 i 3). Zajmując się zatem

problematyką uwarunkowań aktywności zawodowej kobiet i ich sytuacji na rynku pracy coraz więcej uwagi poświęcałam tematyce równości płci w sferze ekonomicznej i społecznej.

b) Gender Index jako oryginalne osiągnięcie projektowe

Definicja dyskryminacji ze względu na płeć została po raz pierwszy wprowadzona do ustawodawstwa międzynarodowego wraz z Konwencją w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz.U. 1982, nr 10, poz. 71), przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 1979 r. (rezolucja nr 34/180) i ratyfikowaną przez Polskę w 1980 r. W tej Konwencji dyskryminacja jest definiowana jako wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub wykluczenie ze względu na płeć, które uszczupla albo uniemożliwia kobietom realizację bądź korzystanie na równi z mężczyznami z praw człowieka i podstawowych wolności. Szerzej o Konwencji oraz o prawodawstwie UE zakazującym dyskryminacji ze względu na płeć piszę w następujących opracowaniach:

- Lisowska E. (2014), Prawa kobiet w aksjologii ONZ: najważniejsze dokumenty równościowe, [w:] Kobieta i płeć w dyskursie aksjonormatywnym – narracje interdyscyplinarne, red. Julia Wojnowska-Radzińska, Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań-Kalisz

- Lisowska E. (2009), Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?, [w:] Kobiety we współczesnej Europie, red. Magdalena Musiał-Karg, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, s. 8-26

- Lisowska E. (2004), Równe szanse kobiet na rynku pracy w polityce Unii Europejskiej [w:] Procesy internacjonalizacji we współczesnej gospodarce światowej, red. T. Sporek, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice, s. 171-184.

W związku z akcesją Polski do Unii Europejskiej, od 1 stycznia 2004 r. w Kodeksie pracy – w rozdziale „Równe traktowanie w zatrudnieniu” – znalazła się definicja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, definicja wynagrodzenia oraz pracy jednakowej/równej wartości, a także definicja molestowania seksualnego traktowanego jako przejaw dyskryminowania kobiet. Ponadto wprowadzono trzy inne ważne zapisy: jeden o ciężarze dowodu, który spada na pracodawcę w przypadkach skarg związanych z dyskryminacją (art. 18^{3a} par. 4 k.p.), drugi o sankcjach za naruszanie zasady równego traktowania (art. 18^{3d} k.p.), a trzeci o ochronie pracowników, którzy skarżą pracodawcę z tytułu dyskryminacji (art. 18^{3e} k.p.).

Jednym z istotnych obowiązków pracodawcy, wynikającym z Kodeksu pracy, jest poinformowanie pracowników o zasadzie równego traktowania kobiet i mężczyzn w sposób wybrany przez pracodawcę, np. w postaci zapisu w wewnętrznym regulaminie pracy i w Intranecie lub/i przeprowadzenie szkolenia w tym zakresie.

Wprowadzenie zasady równego traktowania do Kodeksu pracy prowokuje badacza do rozpoznania, czy pracodawcy przestrzegają tej zasady. Pytanie to stało się zatem punktem wyjścia do zaprojektowania badań. We współpracy z UNDP opracowałam projekt *Gender Index*, który uzyskał finansowanie w ramach EQUAL i był realizowany w latach 2004–2008. Był to w Polsce pionierski projekt mający na celu opracowanie wskaźnika równości służącego ocenie polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Opracowana metoda konstruowania i obliczania wskaźnika *Gender Index* została wykorzystana do badania sytuacji w firmach zatrudniających co najmniej 10 osób.

Gender Index, który przedstawiam jako oryginalne osiągnięcie projektowe, to wskaźnik równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy opracowany pod moim kierunkiem w latach 2005–2007 przez grupę ekspertek i ekspertów z SGH, IFiS PAN, Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu i Uniwersytetu Warszawskiego, w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, programu finansującego innowacyjne projekty w Unii Europejskiej. Wyniki badań zostały opisane w książce pod moją redakcją naukową:

- *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy (2007)*, red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa, s. 209.

Gender Index został zaprojektowany jako obiektywne narzędzie pomiaru, które pozwala uzyskać odpowiedź na pytanie, czy przedsiębiorstwo/instytucja/organizacja realizuje politykę równego traktowania w dostępie do zatrudnienia, szkoleń i awansów, czy spełnia standardy dotyczące równej płacy za pracę równej wartości, czy jest przyjazne pracownikom i pracownikom posiadającym dzieci, czy wspiera łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, czy chroni przed dyskryminacją.

W ramach projektu zespół ekspercki pod moim kierunkiem opracował założenia metodyczne i algorytm obliczania wskaźnika *Gender Index*. Następnie zostały przeprowadzone badania empiryczne, których celem było zgromadzenie danych

niezbędnych do obliczenia wskaźnika dla każdego przedsiębiorstwa według metody rangowania [Kuroпка, Pisz 2007]. **Były to pierwsze w Polsce badania ukierunkowane na rozpoznanie sytuacji pod względem zakresu implementacji standardów europejskich związanych z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn do procesu zarządzania personelem w firmie.** Celem tego projektu było także promowanie firm z najlepszą polityką równościową oraz wskazanie pracodawcom korzyści płynących z równego traktowania, którymi są: zwiększone możliwości rekrutowania personelu, redukcja kosztów związanych z fluktuacją i absencją, lepsze relacje wewnątrz firmy, lepszy wizerunek firmy na zewnątrz, większa kreatywność i innowacyjność zasobów pracy. Z kolei więcej kobiet na najwyższych szczeblach zarządzania, to wyższa rentowność firmy, o czym piszę w następujących artykułach:

- Lisowska E. (2013), Zasada parytetu płci na stanowiskach kierowniczych, "Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, zeszyt 4, s. 147-161

- Lisowska E. (2012), Women on corporate boards: diversity vs. patriarchal order, "Women and Business" No. 1-4, s. 38-47

- Lisowska E. (2010), Kobiety w spółkach giełdowych i rentowność firmy, „Kobieta i Biznes”, nr 1-4, s. 3-12

Na podstawie wiedzy ekspertek i ekspertów współpracujących w ramach projektu oraz studiów nad literaturą, wybrano do analizy siedem kluczowych obszarów funkcjonowania firmy związanych z zarządzaniem personelem:

1. rekrutacja pracowników
2. ochrona przed zwolnieniami
3. dostęp do szkoleń
4. dostęp do awansów
5. wynagrodzenia
6. godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych
7. ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem.

Jako metodę dotarcia do firm zastosowano formułę konkursu, otwartego zarówno dla firm małych i średnich, jak i dużych sektora prywatnego i publicznego, zatrudniających co najmniej 10 pracowników różnej płci i działających na rynku polskim od co najmniej 3 lat. Informacje pozyskano za pomocą trzech autorskich narzędzi badawczych. W pierwszej edycji badań (2006) zastosowano trzy

kwestionariusze ankietowe: jeden wypełniany przez dział kadr, drugi kierowany do dwóch osób z kierownictwa firmy, trzeci – do pracowników (kobiet i mężczyzn zatrudnionych w firmie). Wskaźnik Gender Index okazał się skutecznym narzędziem diagnozy równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy i może być wykorzystany do monitorowania sytuacji w firmie/instytucji. Każdy z podmiotów biorących udział w badaniu otrzymał indywidualny raport oceniający politykę równości, a tym samym uzyskał wiedzę, co jest ważne w procesie dostosowywania miejsca pracy do uniwersalnej zasady równego traktowania. Choć uzyskane wyniki badań nie mogą być uogólniane na wszystkie firmy w Polsce, to stanowią one pierwsze w Polsce tak dogłębne rozpoznanie sytuacji w miejscu pracy pod względem równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Opracowana w tym projekcie metoda Gender Index została wykorzystana w kilku innych badaniach, których celem było dokonanie oceny przestrzegania zasady równości ze względu na płeć w miejscu pracy. W 2011 r. Gender Index zastosowano w badaniach przeprowadzonych na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego w instytucjach zaangażowanych we wdrażanie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (raport z badań nie był publikowany). Inne badanie, w którym wykorzystano metodę Gender Index, zostało przeprowadzone w 2012 r. przez Katedrę Użytkowania Lasu SGGW pod kierunkiem dr hab. inż. Wiesławy Nowackiej z moim udziałem. Badanie to, zatytułowane „Analiza ograniczeń szans rozwoju kapitału ludzkiego w leśnictwie”, miało na celu porównanie szans i warunków rozwoju pracowników i pracownic w 17 Regionalnych Dyrekcjach Lasów Państwowych. Celem było również sformułowanie rekomendacji dla polityki kadrowej RDLP uwzględniających zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Metoda Gender Index znalazła także zastosowanie w badaniach przeprowadzonych na przełomie lat 2011 i 2012 w administracji centralnej, które były prowadzone pod moim kierunkiem, a ich wyniki zostały opisane w książce pod moją redakcją:

- Polityka różnorodności w administracji centralnej (2012), red. E. Lisowska, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, s. 169.



W tych badaniach analizą objęto nie tylko równe traktowanie ze względu na płeć, ale także ze względu na wiek, niepełnosprawność, narodowość, religię i orientację seksualną, czyli poza wskaźnikiem Gender Index określono także Diversity Index.

Analiza wyników badań nad równością i różnorodnością w miejscu pracy prowadzi do wniosku, że europejski standard związany z równym traktowaniem z trudem przyjmuje się w polskich firmach, o czym piszę w zakończeniu do *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy* (2007) oraz głównych wnioskach z badań i rekomendacjach zawartych w książce *Polityka różnorodności w administracji centralnej* (2012).

Za swoją działalność naukowo-badawczą **uzyskałam nagrody Rektora SGPiS/SGH** w latach 1989 (zespołowa trzeciego stopnia), 1990 (zespołowa trzeciego stopnia) i 1991 (indywidualna drugiego stopnia).

5. Dalsze kierunki badań i pracy naukowej

Obecnie stosunkowo dobrze są rozpoznane motywacje kobiet i mężczyzn do zakładania własnych firm oraz główne bariery pojawiające się zarówno na etapie podejmowania decyzji o własnej działalności gospodarczej, jak i w trakcie rozwijania własnego biznesu. Brakuje zaś wiedzy na temat faktycznego wkładu kobiet w rozwój gospodarczy, a także wkładu firm kierowanych przez kobiety. Statystyki dotyczące sektora przedsiębiorstw prywatnych (baza REGON) nie uwzględniają płci właściciela, a tym samym nie można wnioskować na ich podstawie, w jakim stopniu firmy prowadzone przez kobiety uczestniczą w tworzeniu miejsc pracy i produktu krajowego brutto, w porównaniu z firmami prowadzonymi przez mężczyzn, w jakim stopniu uczestniczą w eksporcie oraz na ile są innowacyjne. Odpowiedzi na te pytania wymagają specjalnych badań i analizy ich wyników według płci właściciela firmy. Planuję włączenie się do takich badań w 2015 r., jako ekspertka, w ramach międzynarodowego projektu dla krajów nadbałtyckich (Szwecji, Łotwy, Litwy, Estonii i Polski), zatytułowanego *Baltic Sea Region Partnership Platform for Gender and Economic Growth*, którego partnerem po stronie polskiej jest Uniwersytet Szczeciński.



Problematyka, którą się zajmuję, wpisuje się w nurt badań ekonomicznych zajmujących się zarówno przemianami na rynku pracy, w tym zwłaszcza zagadnieniem efektywniejszego wykorzystania zasobów pracy, jak i problematyką łączenia pracy z rodziną. Oba obszary badawcze są coraz intensywniej eksplorowane ze względu na dokonujące się zmiany demograficzne i wskazywane jako kluczowe z punktu widzenia perspektyw rozwoju ekonomicznego i społecznego [Hemerijck 2012; Esping-Andersen 2009; Löfström 2009; OECD 2012a]. Ważnym wątkiem badawczym są też nierówności ekonomiczne i społeczne ze względu na płeć. Do tego nawiązuję w swych dalszych pracach, przygotowując wniosek badawczy pt. „Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w świetle teorii kapitału ludzkiego”, który chcę zgłosić do konkursu na jeden z projektów prowadzonych przez Narodowe Centrum Nauki.

Zbieram materiały i tworzę koncepcję książki na temat różnorodności jako czynnika rozwoju społeczno-ekonomicznego, którą chcę opublikować w ciągu najbliższych 3-4 lat.

Wykorzystana literatura

Ben-Yoseph M., Gundry L., Masłyk-Musiał E. (1997), Women Business Owners: American and Polish Perspectives, [in:] Polish Women in the Business World, red. E. Masłyk-Musiał, E. Lisowska, Marie Curie-Skłodowska University Press, Lublin

Boeri T. (1994), Transitional Unemployment, „The Economics of Transition” No. 2, pp. 1-25

Buttner H.E, Moore D.P. (1997), Women’s organizational exodus into entrepreneurship: Self-reported motivations and correlates with success, “Journal of Small Business Management”, Vol. 35, No. 1, pp. 34-46

Drucker P.F. (1992), Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady, PWN, Warszawa

Esping-Andersen G. (2009), The Incomplete Revolution. Adapting to Women’s New Roles, Polity Press, Cambridge

GEM (2011): Global Entrepreneurship Monitor. 2010 Report: Women Entrepreneurs Worldwide, Center for Women’s Business Research, Babson College, Boston Park, <http://www.gemconsortium.org/docs/download/768> (data pobrania: 7.09.2013)

GEM (2012): Global Entrepreneurship Monitor. Poland, Polish Agency of Entrepreneurship Development and University of Economics in Katowice, Warszawa

Gwiazda (1994), Właścicielki małych przedsiębiorstw, [w:] Kobiety: dawne i nowe role, Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Biuletyn nr 1, Warszawa, s. 82-92

Hemerijck, A. (2012), Changing Welfare States, Oxford University Press, Oxford



- Hisrich R. D., Brush C. G. (1984), The women entrepreneur: management skills and business problems, "Journal of Small Business Management", Vol. 22, No. 1, pp. 30-37
- Hisrich R.D., Brush C.G. (1986), The Woman Entrepreneur: Starting, Financing, and Managing a Successful New Business, Lexington Books
- Hofstede G., Hofstede G.J. (2005), Cultures and Organizations. Software of the Mind, McGraw-Hill
- Hughes KD (2003) Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-Employment and Small Business Ownership, "Gender, Work & Organization" Vol. 10, No. 4, pp. 433-454
- Kariv D. (2013), Female entrepreneurship and the new venture creation: An international overview, Routledge, New York
- Kotowska I.E. (1997), Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy, [w:] Wokół zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn, red. R. Siemieńska, Wydawnictwo Scholar, Warszawa
- Kozielecki J. (2001), Psychotransgresjonizm. Nowy kierunek psychologii, Wyd. Akademickie Żak, Warszawa
- Kuropka I., Pisz Z. (2007), Wskaźnik Gender Index – opis i zasady konstrukcji, [w:] Gender Index: Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007
- Löfström A. (2009), Gender Equality, Economic Growth and Employment, Umea University
- OECD (1994): Unemployment in Transition Countries: Transient or Persistent, Paris
- OECD (2012): Women in Business. Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region, Paris
- OECD (2012a): Closing the Gender Gap. Act now, OECD Publishing
- OECD (2013): Entrepreneurship at a Glance, OECD Publishing, Paris
- OECD (2014): Economic Surveys: Poland, March, OECD Publishing, Paris
- Orhan M. (2005), Why women enter into small business ownership, [in:] S.L. Fielden and M.J. Davidson (eds.), International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship, Edward Elgar Publishing Ltd., Cheltenham
- PARP (2011), Women Entrepreneurship in Poland. Research Report, Polish Agency for Enterprise Development, Warsaw <http://badania.parp.gov.pl/files/74/75/76/479/13556.pdf>
- Raport PARP (2013), Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011–2012, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa
- Rogut A. (1994), Kobiety w prywatnych przedsiębiorstwach, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa
- Schumpeter J. (1960), Teoria rozwoju gospodarczego, PWN, Warszawa
- Still (2005), The constraints facing women entering small business ownership, [in:] S.L. Fielden and M.J. Davidson (eds.), International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship, Edward Elgar Publishing Ltd, Cheltenham

