

Strategia zatrudnienia realizowana jest na poziomie zakładów pracy. Jednak istotny wpływ na kształt strategii oraz sposób ich realizacji mają różnorodne działania i polityki państwa. Tworzą one ogólne ramy dla działań na poziomie zakładów pracy. Jakkolwiek to zakład pracy w warunkach wolności gospodarczej podejmuje autonomiczne decyzje co do polityki i praktyki zatrudnienia to różne elementy polityki państwa tworzą bodźce do podejmowania pewnych działań a także stwarzają ograniczenia prawne wobec innych. Polityka państwa oddziałuje na decyzje zakładu pracy w zakresie ich zgodności z przepisami prawa a także zgodnie z własnym interesem ekonomicznym.

Głównym przedmiotem zainteresowania jest w szczególności zatrudnienie kobiet w wieku 50+. To zagadnienie wymaga szerszego spojrzenia i analiz obejmujących problematykę zatrudnienia osób w wieku dojrzałym z jednej strony oraz zatrudnienia kobiet w ogóle z drugiej strony. Należy połączyć problematykę zaawansowanego wieku jak i płci na rynku pracy.

Analiza uwarunkowań zatrudnienia kobiet, podjęta w tym miejscu, dotyczy okresu od zakończenia II wojny światowej. Przyjmuje się, że powstałe w tym okresie uwarunkowania ukształtowały model zatrudnienia, a zrozumienie tych uwarunkowań może ułatwić identyfikację niezbędnych do zmiany tego modelu działań.

Struktura zatrudnienia, w tym kobiet, związana była i jest z funkcjonującym systemem ekonomicznospołecznym. Wśród czynników ekonomicznych wpływ na kształt zatrudnienia miały: rozwój i wzrost gospodarczy oparty na produkcji przemysłowej oraz silna dynamika wzrostu gospodarczego w okresie 30 lat po II wojnie światowej.

Przemysłowa struktura gospodarki stwarzała popyt na robotniczą siłę roboczą, w dużej mierze męską - wymagającą znacznej sprawności fizycznej. Kobiety nie były w stanie sprostać wszystkim wymaganiom stawianym przed robotnikami w przemysłowych zakładach pracy. Nie znaczy to, rzecz jasna, że nie były one zatrudniane w ogóle; w gospodarkach socjalistycznych starano się wręcz udowodnić, że nie ma znaczącej różnicy między robotnicami i robotnikami, jednak w praktyce również w tych gospodarkach przeważał popyt na męską siłę roboczą. Tak więc istotnym czynnikiem kształtującym zatrudnienie był popyt na siłę roboczą w przemyśle.

Drugim istotnym, ekonomicznym, czynnikiem kształtującym strukturę zatrudnienia był dynamiczny, w krajach zachodnich, wzrost gospodarczy przekładający się na relatywnie wysokie płace, również płace robotników w przemyśle. Dzięki wysokim wynagrodzeniom z pracy powstała możliwość utrzymania, na dość wysokim poziomie, rodziny przez jednego lub głównego żywiciela rodziny. Płaca mężczyzny zatrudnionego w przemyśle wystarczała na utrzymanie niepracującej żony oraz dzieci.

Czynniki społeczne o których mowa w kontekście kształtowania zatrudnienia kobiet, ściśle wzajemnie sprzężone z czynnikami ekonomicznymi, obejmują tradycyjną rolę kobiet w rodzinie oraz trwałość rodzin. Rodziny były trwałe w dużej mierze dlatego, że kobiety nie dysponowały znaczącymi albo nie dysponowały innymi niż płaca męża, wystarczającymi źródłami utrzymania. W tradycyjnej rodzinie kobieta była (jest) zależna ekonomicznie od męża. Tradycyjna rola kobiet polegała na prowadzeniu domu, opiece nad dziećmi oraz osobami starszymi lub niepełnosprawnymi w rodzinie.

System ekonomicznospołeczny dostosowany był do modelu rodziny. W strukturze ówczesnej gospodarki usługi, na przykład pozwalające odciążyć kobiety od ich tradycyjnych ról i umożliwiające zatrudnienie, nie były rozwinięte. Również system zabezpieczenia społecznego przystosowany był do tego tradycyjnego modelu rodziny: ryzyka społeczne były definiowane w odniesieniu do ryzyka straty lub zmniejszenia dochodu pochodzącego z zatrudnienia głównego żywiciela rodziny. Strata (zmniejszenie) dochodu mogło nastąpić w wyniku bezrobocia, inwalidztwa, śmierci. Kobiety, w systemach zabezpieczenia społecznego, uzyskiwały ochronę jako żony głównych żywicieli rodziny. Nie miały na ogół swoich indywidualnych uprawnień do świadczeń, szczególnie jeśli nie były zatrudnione w ogóle lub nie były zatrudnione w pełnym wymiarze. Z tytułu zatrudnienia męża kobietom przysługiwały tak zwane świadczenia pochodne. Interesujące jest, że również dzieci często objęte były systemem świadczeń pochodnych.

Wpływ systemów polityki społecznej na ograniczanie zatrudnienia kobiet zaznaczał się w różny sposób. W tradycyjnym systemie rodzinnym kobieta mogła w ogóle nie mieć motywacji do podejmowania pracy, ponieważ, jeśli nie skłaniały jej do podejmowania zatrudnienia bieżące potrzeby materialne, czuła się zabezpieczona z tytułu uprawnień męża. Jeśli pracowała zarobkowo to na ogół przysługujące jej z tego tytułu świadczenia były niższe niż świadczenia męża; nie musiała więc pracować długo lub w pełnym wymiarze czasu. Również z powodu braku lub niewystarczającej dostępności odpowiednich świadczeń (usług) socjalnych kobieta

może zdecydować się na odejście z zatrudnienia. Dotyczy to sytuacji gdy świadczenia dla kobiet są niskie i nie rosną odpowiednio wraz z wydłużeniem okresu zatrudnienia.

Na zatrudnienie kobiet oddziałuje też w dużej mierze prowadzona przez państwo polityka rodzinna. Im większy dostęp do usług wspierających rodzinę w realizacji jej funkcji, tym większe jest prawdopodobieństwo zatrudnienia kobiet.

Funkcjonowanie modelu rodziny było i jest w poszczególnych krajach wsparte systemem wartości, który mówi o rolach męskich i kobiecych oraz przypisanych im obowiązkach. Te wartości i postawy stanowią odrębną instytucję, która również silnie oddziałuje na strukturę zatrudnienia kobiet, podział obowiązków w rodzinie i decyzje o podjęciu i podtrzymywaniu zatrudnienia. Wyznawane wartości mają też wpływ na politykę społeczną i jej reformy. Jeśli tak zwane wartości rodzinne (utożsamiane z tradycyjnym podziałem ról) są silniejsze –rozwiązania w polityce rodzinnej raczej nie będą wspierały zatrudnienia kobiet, a w każdym razie nie zatrudnienie w większym wymiarze. I na odwrót, akceptacja zmian w rodzinie i w rolach podejmowanych przez jej członków, będzie prowadziła do polityki społecznej te zmiany wspierającej.