

DR HAB. MAGDALENA MUSIAŁ-KARG, PROF. UAM

orcid.org/0000-0002-6089-1381

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Kobiety na rynku pracy – analiza uwarunkowań

Streszczenie

Problematyka roli i miejsca kobiet w przestrzeni publicznej, czyli w społeczeństwie, na rynku pracy i w szeroko rozumianej polityce, jest tematem coraz częściej poruszonym przez wielu naukowców, dziennikarzy, obserwatorów i komentatorów życia społecznego, gospodarczego i politycznego. Zachodzące we współczesnym świecie zmiany społeczne i gospodarcze stwarzają warunki, które sprzyjają zwiększeniu liczby kobiet na rynku pracy, współuczestniczeniu w procesie zarządzania, a także wzrostowi ich ambicji zawodowych. Mimo tego można wskazywać na wiele trudności i problemów związanych z ich pozycją i sytuacją. Biorąc pod uwagę strefę biznesu, wyraźnie widać niedoreprezentowanie kobiet, szczególnie na najbardziej eksponowanych stanowiskach. Naturalne zatem wydają się pytania o przyczyny takiej sytuacji. Rozważania w niniejszym tekście skoncentrowano na niezwykle – wydaje się – ważkich zagadnieniach związanych z problemami kobiet na rynku pracy. Celem jest zatem analiza wybranych uwarunkowań i determinantów mających wpływ na udział kobiet na rynku pracy.

Słowa kluczowe: kobiety, rynek pracy, determinanty

WOMEN ON THE LABOUR MARKET – ANALYSIS OF THE CONDITIONS

Abstract

The role and place of women in society, on the labour market or in politics is a subject which is increasingly recognized by many scientists,

journalists, observers and commentators. A tide of social and economic changes in today's world contribute to the increase in the number of women on the labour market and consequently enhance their participation in the management processes, as well as their professional ambitions. However, there are many difficulties and obstacles related to their situation and professional positions. Taking into consideration the business field, the women's underrepresentation is clearly visible, particularly in the most prominent positions. The author of the article provides the most important considerations related to the situation, conditions and problems of women on the labour market. Therefore, the purpose of this text is to analyse selected conditions that influence the participation of women in the professional working life.

Keywords: women, labour market, conditions

*

Wprowadzenie

Problematyka roli i miejsca kobiet w przestrzeni publicznej, czyli w społeczeństwie, na rynku pracy czy w szeroko rozumianej polityce, jest tematem coraz częściej poruszonym przez wielu naukowców, dziennikarzy, obserwatorów i komentatorów życia społecznego, gospodarczego i politycznego.

Przyjmowane na przestrzeni ostatnich lat perspektywy badawcze uwzględniają szereg różnych czynników wpływających bezpośrednio lub pośrednio na sytuację kobiet w wyżej wymienionych obszarach. Nie sposób bowiem dokonywać tego typu analiz bez zwracania uwagi na przemiany demograficzne współczesnego świata, czynniki ekonomiczne, historię, uwarunkowania kulturowe i religijne, a także funkcjonujące stereotypy czy przypisywane kobietom określone role społeczne. Zakreślając problematykę badawczą i stawiając rozmaite tezy, należy mieć na uwadze fakt, że kobiety nie stanowią małej, niewiele znaczącej grupy, ale reprezentują ponad 50% światowej populacji. W zdecydowanej większości państw nie znajduje to jednak odzwierciedlenia ani w reprezentacji kobiet w strukturach władzy politycznej, ani w sferze gospodar-

czej, a co więcej, kobiety często traktowane są jako osoby drugiej kategorii, niemające prawa do kształcenia się, aktywności zawodowej, nie wspominając już o karierze politycznej. Nie sposób także nie wspomnieć o łamaniu praw kobiet – nie tylko, jakby się mogło wydawać, w krajach słabo rozwiniętych, ale również w tych państwach, które szczycą się wysokim rozwojem gospodarczym i stabilną, ugruntowaną demokracją. W wielu z tych państw można zaobserwować dyskryminację kobiet ze względu na płeć w szeroko pojętym życiu publicznym.

We współczesnej debacie nad rolą kobiet oraz ich pozycją w społeczeństwie funkcjonuje przekonanie, że drzwi wielu dziedzin życia są dla kobiet ciągle zbyt mało uchylone. Will Kymlicka zwraca uwagę na przyczyny tego stanu rzeczy:

Jeśli jakąś grupę społeczną wyklucza się wystarczająco długo z jakiegoś przedsięwzięcia, to mamy prawie 100 procent szans, że reguły tego przedsięwzięcia rozwina się w taki sposób, że grupa owa nie będzie do nich dostosowana¹.

Zjawisko ograniczonego dostępu i małej liczby kobiet na wysokich stanowiskach można dostrzec na rynku pracy, ale także w innych przestrzeniach życia społecznego, np. w polityce.

Pomimo tego, że minione stulecie przyniosło – przynajmniej na Starym Kontynencie – długo oczekiwaną równość między kobietami i mężczyznami, która jest zresztą jedną z podstawowych zasad europejskiego porządku prawnego, rzeczywista sytuacja kobiet pozostawia wiele do życzenia. Za przyczynę tego stanu rzeczy uznać należy nie tylko fakt, iż kobiety w porównaniu z mężczyznami reprezentują obecnie większość europejskiej populacji, ale również to, że od dłuższego już czasu zmianie ulega postrzeganie roli kobiet w rodzinie i w społeczeństwie. Na przełomie wieków funkcjonowanie kobiet, ich pozycja społeczna, ich potrzeby, pragnienia i miejsca, jakie zajmowały w społeczeństwie, zmieniały się z pokolenia na pokolenie. Podczas gdy jeszcze kilkadziesiąt lat temu podstawową rolą kobiety była ta skoncentrowana na trosce o ognisko

¹ W. Kymlicka, *Współczesna filozofia polityczna*, Kraków 1998, s. 265.

domowe i potomstwo, to kobieta przełomu dwu ostatnich stuleci jest nie tylko matką i żoną, lecz także kobietą aktywną zawodowo, która swój czas i siły dzieli między członków rodziny (męża, dzieci) oraz współpracowników w miejscu pracy.

Kobiety ostatnich lat XX i początku XXI w. różnią się znacznie od swoich rówieśniczek sprzed dwudziestu, trzydziestu, czterdziestu lat. Współczesne kobiety są otwarte na świat, nie boją się nowych wyzwań, przyjmują nowe propozycje, są niezależne (choć w porównaniu do mężczyzn trudniej im zdobyć dobrze płatną pracę), twórcze, chętnie podnoszą swoje kwalifikacje, sprawniej niż ich poprzedniczki kontrolują swoje życie. W dzisiejszych czasach dla większej niż w latach poprzednich liczby kobiet praca zawodowa ma duże znaczenie i jest dziedziną, w której kobiety mają możliwość wykazać się szerokimi kwalifikacjami w niczym nieodbiegającymi od umiejętności mężczyzn.

Można zatem przyznać, że zmiany społeczne i gospodarcze zachodzące we współczesnym świecie, stwarzają warunki, które sprzyjają zwiększeniu liczby kobiet na rynku pracy, współuczestniczeniu w procesie zarządzania, a także wzrostowi ich ambicji zawodowych.

Mimo że z jednej strony kobiety stają się coraz bardziej aktywne w wielu obszarach życia społecznego, na rynku pracy czy w polityce, to jednak z drugiej strony można wskazywać na wiele trudności i problemów związanych z ich pozycją i sytuacją. Biorąc pod uwagę np. sferę polityki czy biznesu, wyraźnie widać niedoreprezentowanie kobiet, szczególnie na najbardziej eksponowanych stanowiskach. Naturalne zatem wydają się pytania o przyczyny takiej sytuacji. Rozważania w niniejszym tekście skoncentrowano na niezwykle – wydaje się – ważkich zagadnieniach związanych z problemami kobiet na rynku pracy. Celem jest zatem analiza wybranych uwarunkowań mających wpływ na udział kobiet na rynku pracy.

Kobiety na rynku pracy – wybrane determinanty uczestnictwa

Refleksje nad problematyką obecności kobiet na rynku pracy warto rozpocząć od wskazania czynników warunkujących ich

obecność i partycypację. Zwrócić należy uwagę na kluczowe determinanty o charakterze kulturowym, społecznym czy gospodarczym danych społeczności, które to uwarunkowania mają istotny wpływ na sytuację i miejsce kobiet w życiu zawodowym.

W tym kontekście istotną wskazówką może być krótka analiza czynników utrudniających kobietom dostęp do rynku pracy². Pierwszą kategorią barier wartą wymienienia są czynniki natury kulturowej. Praca zawodowa (szczególnie pełnienie kluczowych stanowisk w biznesie) rozumiana w sposób tradycyjny stanowi „sferę męską”, obszar tradycyjnie przypisany mężczyznom, a w związku z tym zdominowany przez mężczyzn, w którym nie ma tyle miejsca dla kobiet, co dla płci przeciwnej.

Dodatkowo za niezmiernie istotną przyczynę mniejszej obecności kobiet na rynku pracy uznać można przyjęty w danej kulturze proces socjalizacji, w trakcie którego dziewczęta i chłopcy przygotowani są do odgrywania odmiennych ról w społeczeństwie. Jest to zapewne wynik tradycyjnego definiowania roli obu płci. W konsekwencji takiego rozumienia przyjęto, że głównym zadaniem mężczyzn jest troska o bezpieczeństwo i zagwarantowanie odpowiednich warunków bytowych dla siebie i swojej rodziny. Kobiety natomiast mają do odegrania zupełnie inne role: ich głównym zadaniem ma być przede wszystkim podejmowanie aktywności w sferze prywatnej. W polskiej tradycji do najważniejszych zadań kobiet należało opiekowanie się ogniskiem domowym, wychowywanie dzieci czy wykonywanie prac porządkowych w domu. W rezultacie – w powszechnym użyciu – pojawiło się swoiste określenie „Matka-Polka”. Należy również pamiętać, że proces socjalizacji przyczynia się do tego, że same społeczeństwa nie postrzegają kobiet jako tych, które mogą i powinny sięgać po wysokie stanowiska w pracy zawodowej (ponieważ mają inne zadania w sferze prywatnej i nie będą w stanie pogodzić pełnienia obu funkcji), a same

² Szerzej: M. Musiał-Karg, *Kobiety w organach władzy ustawodawczej oraz wykonawczej [w:] Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. M. Musiał-Karg, Toruń 2009, s. 78–82.

kobiety często nie dostrzegają swoich zalet, możliwości i predyspozycji do pełnienia takich ról³.

Niezwykle ważną przeszkodą w rozwoju ścieżki zawodowej kobiet są także funkcjonujące i często głęboko zakorzenione w społeczeństwach stereotypy społeczno-kulturowe. Wiąże się to z występującą w wielu państwach ideą patriarchy, gdzie *tradycyjny system wartości podkreśla naznaczony płcią podział ról, w którym nie ma przyzwolenia na zaangażowanie zawodowe kobiet lub też jest ono ograniczone do minimum*⁴. Stereotypy na temat nieprzydatności kobiet do zajmowania wysokich stanowisk na rynku pracy występują w wielu krajach świata i są podawane jako jeden z argumentów usprawiedliwiających ich nieobecność bądź co najmniej wyraźne niedoreprezentowanie w sferze zawodowej. Dużą rolę w tym aspekcie odgrywają media masowe, które w wielu przypadkach kreują taki właśnie stereotypowy wizerunek kobiety. W ich przekazach – szczególnie w spotach reklamowych – dostrzegalne są przede wszystkim dwa podstawowe obrazy płci pięknej: „kobieta tradycyjna”, której przypisuje się role matki, żony i pani domu – gospodyni domowej, oraz „kobieta nowoczesna”, czyli taka, która jest przede wszystkim obiektem pożądania, specjalistką w dziedzinie kosmetyków lub środków czystości, profesjonalistką w tradycyjnie kobiecym zawodzie⁵. Można zatem potwierdzić, że media to niezwykle ważny czynnik opiniotwórczy, który poprzez tworzenie określonego portretu kobiet wpływa na postrzeganie ich oraz ich ról przez społeczeństwo.

W kontekście stereotypów (o których szerzej w dalszej części tekstu) warto zauważyć, iż w związku ze zmianami w postrzeganiu kobiet w przestrzeni publicznej i w społeczeństwie widoczny jest pewien powolny rozpad stereotypów związanych z płcią, czego do-

³ O. Barburska, *Czynniki determinujące udział kobiet w sprawowaniu władzy politycznej w krajach Europy Zachodniej*, „Studia Europejskie” 2002, nr 2, s. 73.

⁴ Ibidem, s. 74.

⁵ J. Bator, *Wizerunek kobiet w reklamie telewizyjnej*, Warszawa, sierpień 1998, s. 5.

wodem jest np. coraz większa liczba kobiet zdobywających wyższe wykształcenie⁶.

Do wymienionych powyżej czynników kulturowych, które mają wpływ na postrzeganie kobiet w życiu zawodowym, zaliczyć też należy religię panującą w danym państwie. Według Olgi Barburskiej zwiększoną aktywność kobiet (w różnych obszarach życia społecznego, zawodowego czy politycznego) obserwuje się częściej w krajach protestanckich niż katolickich.

Przykładem ilustrującym tę prawidłowość może być Hiszpania, która jako państwo katolickie bardziej preferuje model kobiety-strażniczki ogniska domowego oraz protestanckie kraje skandynawskie, w których z kolei idea aktywności zewnętrznej kobiet jest powszechnie akceptowana⁷.

Z kolei w państwach skandynawskich występuje kultura egalitarna, sprzyjająca szeroko rozumianemu równouprawnieniu kobiet i mężczyzn, w której zakorzeniona jest tradycja promująca ideę społecznej równości obu płci. Przekłada się to nie tylko na zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy, ale także w przestrzeni politycznej, które są wynikiem prowadzonych tam wielu działań skierowanych na zwiększenie udziału w życiu publicznym.

Bardzo ważnym – jak się wydaje – czynnikiem przekładającym się na obecność kobiet aktywnych zawodowo jest też zasięg działalności ruchów feministycznych – im więcej mówi się o feminizmie, im więcej jest miejsc, gdzie jest on rozpowszechniony, tym częściej mamy do czynienia z większą liczbą kobiet obecnych na wysokich stanowiskach publicznych.

Uwarunkowania o charakterze socjoekonomicznym odgrywają również istotną rolę w postrzeganiu kobiet w obszarze zawodowym. Status społeczny i ekonomiczny kobiet w dużym stopniu wpływa na podejmowanie przez nie decyzji o aktywności zawodowej. Jako czynniki zaliczone do kategorii socjoekonomicznych wymienić można: dostęp do edukacji, ilość zasobów finansowych,

⁶ A. Marciniak, *Niewidzialne bariery awansu kobiet – apokryf „szklanego sufitu”?*, „Zeszyty Studiów Doktoranckich” 2004, z. 19, s. 5.

⁷ O. Barburska, op. cit., s. 74.

dostęp do rynku pracy, bezrobocie, borykanie się z podwójnym obciążeniem pracą zawodową i domową. Prócz powyższych zwrócić należy też uwagę na ogólny poziom rozwoju gospodarczego kraju. Wysoki poziom tego wskaźnika przekłada się na większą emancypację kobiet m.in. poprzez wzrost poziomu urbanizacji czy wykształcenia, a przez to do większego zainteresowania kobiet pozadomową aktywnością, co z kolei przekłada się na większy udział kobiet na rynku pracy⁸.

Utrudnienia w dostępie kobiet do rynku pracy

Jak wspomniano powyżej, jedną z przeszkód stojących na drodze rozwoju zawodowego kobiet są stereotypy społeczno-kulturowe (koncentrujące się przede wszystkim na zagadnieniu nieprzydatności kobiet do zajmowania wysokich stanowisk), których funkcjonowaniem tłumaczy się często mały (w stosunku do mężczyzn) udział kobiet w sferze zawodowej.

Stereotypy związane z pracą zawodową kobiet mają zwykle charakter negatywny i przedstawiają zjawisko w sposób bardzo uproszczony. Jedną z najbardziej popularnych badaczek problematyki związanej ze stereotypami płci jest Eugenia Mandal – autorka licznych badań z zakresu psychologii ludzkiej płciowości: kobiecości i męskości, stereotypów płci, psychologii różnic płciowych. W swoim tekście pt. *Seksizm a rynek pracy* wymienia stereotypy najczęściej występujące w analizowanej dziedzinie. Z racji ograniczonej objętości tekstu poniżej wyliczone zostaną stereotypy (bez odniesienia do funkcjonujących realiów). Do najważniejszych stereotypów Mandal⁹ zalicza następujące:

– przekonanie, że kobiety nie muszą podejmować pracy zawodowej, gdyż dysponują alternatywnym źródłem utrzymania (zarobki męża). Jeśli natomiast decydują się już pracować, wcale nie muszą zarabiać na poziomie podobnym do zarobków płci przeciwnej;

⁸ M. Musiał-Karg, op. cit., s. 80–81.

⁹ E. Mandal, *Seksizm a rynek pracy*, „Kobieta i Biznes” 1998, nr 3–4, s. 27 i n.

– kobiety nie chcą pracować zawodowo, nie mają ambicji robienia kariery zawodowej i rozwoju zawodowego;

– kobiety są mniej rzetelnymi pracownikami i częściej są nieobecne w pracy (m.in. ze względu na posiadanie potomstwa, którym częściej niż mężczyźni opiekują się w przypadku choroby itp.);

– kobiety są mniej zaangażowane w pracę zawodową, są do swojej pracy mniej przywiązane, dlatego też częściej podejmują decyzję o zmianie pracy;

– kobiety mają inne predyspozycje niż mężczyźni (są np. mniej odporne na stres) i dlatego powinny wykonywać „kobiece” – lżejsze prace;

– kobiety nie potrafią być dobrymi kierownikami, przełożonymi, a mężczyźni nie chcą pracować pod ich kierownictwem. Podłożem tego podejścia jest m.in. przekonanie o tym, że lepsze wzajemne zrozumienie występuje w relacji: „mężczyzna – podwładny i mężczyzna – przełożony” aniżeli w relacji „mężczyzna – podwładny i kobieta – przełożony”;

– obecność kobiet w środowisku pracy zmniejsza koncentrację na pracy;

– kobiety odbierają pracę mężczyznom;

– w rzeczywistości nie występuje zjawisko dyskryminacji zawodowej kobiet;

– kobiety mają mniejsze predyspozycje do pracy, bo nie są głowami rodzin;

– kobiety lepiej znoszą bezrobocie. Bezrobocie jest bardziej szkodliwe dla mężczyzn.

Jak wykazują badania nad sytuacją kobiet na rynku pracy, wymienione powyżej stereotypy w większości przypadków nie mają nic wspólnego z funkcjonującą rzeczywistością¹⁰. Bez żadnych wątpliwości przyznać jednak należy, iż w sposób zdecydowany należy zapobiegać tworzeniu się takich mechanizmów, które będą utrzymywały funkcjonowanie stereotypów we współczesnych społeczeństwach.

¹⁰ Szerzej na temat badań dot. stereotypów: I. Andruszkiewicz, *Stereotypy pracy zawodowej kobiet w Polsce i w UE* [w:] *Kobiety we współczesnej Europie...*, s. 28–39.

Różnice w wynagrodzeniach

Niezwykle ważnym problemem związanym z obecnością kobiet na rynku pracy jest fakt, że zarabiają one mniej niż mężczyźni pracujący na tym samym bądź podobnym stanowisku (co też interpretowane jest jako przejaw nierówności). Według szacunków Eurostatu wśród państw członkowskich Unii Europejskiej można zaobserwować duże niejednorodności w tym obszarze.

Różnice płac sięgają od niecałych 10% w krajach takich jak Włochy, Malta, Polska, Słowenia, Rumunia, Portugalia i Belgia do ponad 20% w Słowacji, Holandii, Niemczech, Wielkiej Brytanii, Grecji oraz na Litwie i Cyprze. W przypadku Czech, Estonii i Austrii przekraczają one 25%¹¹.

Różnic w poziomie zarobków obu płci nie należy traktować jako wskaźnika ogólnego stopnia równego traktowania kobiet i mężczyzn. Wynika to m.in. z faktu, że wspomniany wskaźnik dotyczy wyłącznie osób pracujących zawodowo. Nierówności w wynagrodzeniu należy zatem rozpatrywać w kontekście innych wskaźników związanych z rynkiem pracy. Jak wskazano na stronach Komisji Europejskiej, różnica w poziomie wynagradzania kobiet i mężczyzn wiąże się z różnymi wzorcami zatrudniania kobiet.

Tabela 1. Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w państwach Unii Europejskiej (%)

Państwo	Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn	Państwo	Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn
Belgia	9,0	Luksemburg	2,4
Bułgaria	13,6	Węgry	17,5
Czechy	26,2	Malta	9,2
Dania	17,1	Holandia	19,6

¹¹ *Sytuacja w UE*. [online] [Dostęp: 12.09.2012]. Dostępny w World Wide Web: <<http://bit.ly/2zbUYe5>>.

Niemcy	23,2	Austria	25,5
Estonia	30,3	Polska	9,8
Irlandia	17,1	Portugalia	9,2
Grecja	22,0	Rumunia	9,0
Hiszpania	17,1	Słowenia	8,5
Francja	19,2	Słowacja	20,9
Włochy	4,9	Finlandia	20,0
Cypr	21,6	Szwecja	17,1
Łotwa	13,4	Wielka Brytania	21,4
Litwa	21,6		

Źródło: *Sytuacja w UE*. [online] [Dostęp: 12.09.2012]. Dostępny w World Wide Web: <<http://bit.ly/2zbUYe5>>.

W większości państw, w których odsetek kobiet pracujących zarobkowo jest niski (Malta, Włochy, Grecja, Polska), różnica jest niższa od średniej, co może wynikać z niewielkiego udziału kobiet wśród pracowników niewykwalifikowanych. Wysoka wartość różnicy jest charakterystyczna dla rynków o dużym stopniu segregacji (np. Cypr, Estonia, Słowacja, Finlandia) lub dużym odsetku kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin (np. Niemcy, Wielka Brytania, Holandia, Austria, Szwecja). Na wysokość różnicy mają również wpływ mechanizmy instytucjonalne i systemy ustalania płac¹².

Przenosząc rozważania na grunt polski, zauważyć należy, że zgodnie z wynikami Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń w 2015 r. kobiety zarabiały przeciętnie 3400 PLN brutto miesięcznie, co stanowiło kwotę o 800 PLN mniejszą niż kwota wynagrodzenia mężczyzn. Panowie w tym czasie zarabiali 4200 PLN brutto¹³. *Mediana wynagrodzeń kobiet stanowiła niespełna 81% wartości*

¹² Ibidem.

¹³ W 2015 r. w badaniu uczestniczyło 161 224 osób (28,3% więcej niż w 2014 r.). Ze względów metodologicznych w obliczeniach końcowych uwzględniliśmy dane 143 010 respondentów. 63,3% uczestników badania ma nie więcej niż 35 lat, 68% mieszka w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców, 69,2% ma wykształcenie wyższe, 45,2% pracuje w wielkich lub dużych przedsiębiorstwach, zaś 79,1% pracuje w firmach prywatnych.

środkowej zarobków mężczyzn. Oznacza to, że luka płacowa (...) wyniosła 19%¹⁴.

Dysproporcje w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pojawiają się na wszystkich szczeblach zarządzania i nie są one zależne od stażu pracy. Największe różnice obserwowane są na stanowiskach dyrektorskich. Zarobki kobiet odpowiadały 68% mediany wynagrodzeń mężczyzn na tych samych stanowiskach i z tym samym stażem zawodowym. Nieco mniejsze dysproporcje odnotowano wśród pracowników szeregowych – tu zarobki pań stanowiły 92% tego, co zarabiali mężczyźni. Jak wskazano w rezultatach badania realizowanego przez Sedlak & Sedlak, występowanie różnic w pensjach było niezależne od wielkości przedsiębiorstw. Warto jednak odnotować, że wysokość wynagrodzenia w największym stopniu odnotowywana była w największych firmach. W przypadku wielkich przedsiębiorstw kobiety zarabiały przeciętnie 3833 PLN brutto, co stanowiło tylko 78% mediany wynagrodzeń mężczyzn¹⁵.

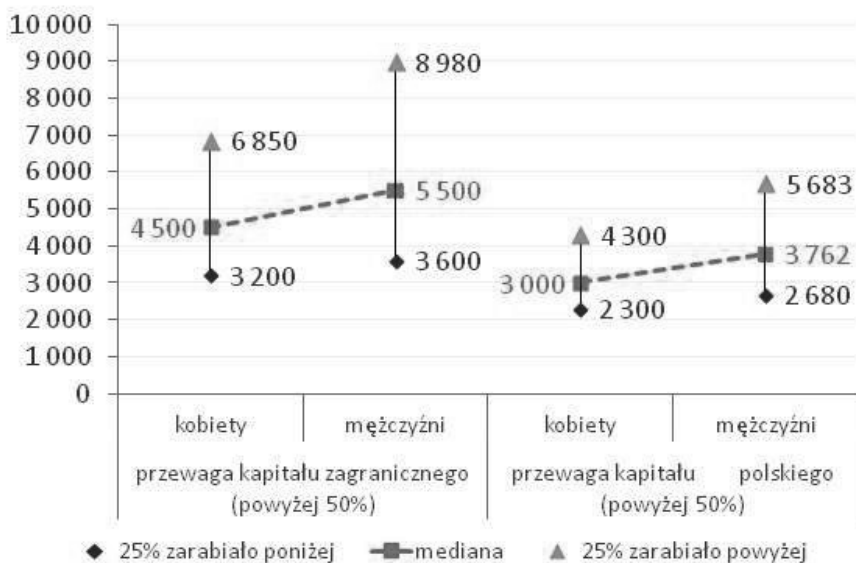
Uwzględniając kryterium pochodzenia kapitału formy, należy zauważyć, że zarówno w firmach polskich, jak i tych z kapitałem zagranicznym występowały dysproporcje w poziomie zarobków kobiet i mężczyzn. W przedsiębiorstwach z przewagą polskiego kapitału kobiety zarabiały przeciętnie 3000 PLN brutto miesięcznie, co stanowiło niespełna 80% wartości środkowej pensji mężczyzn w polskich firmach. Z kolei w organizacjach zagranicznych kobiety otrzymywały przeciętnie 4500 PLN, a ich koleżki 5500 PLN brutto miesięcznie¹⁶.

¹⁴ Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2015 r., por. M. Hajec, *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2015 roku* [w:] Wynagrodzenia.pl [online], [Dostęp: 07.07.2017]. Dostępny w World Wide Web: <<http://bit.ly/2zeEz8N>>.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem. Słusznie zauważono w badaniu, iż by poznać precyzyjne dane dot. badania różnic w zarobkach obu płci, należy wziąć pod uwagę szereg cech, takich jak: wykształcenie, doświadczenie na rynku pracy czy rodzaj wykonywanej pracy.

Wykres 1. Miesięczne wynagrodzenia całkowite kobiet i mężczyzn w firmach o różnym pochodzeniu kapitału (brutto w PLN)



Źródło: *Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2015 r.*

Segregacja zawodowa ze względu na płeć jest jedną z przyczyn tego stanu rzeczy. O tym zjawisku mówi się, gdy – zwykle na podstawie stereotypowo przyjętego podziału na zajęcia „męskie” i „kobiece” – mężczyźni i kobiety skupieni są w różnych zawodach i na odmiennych stanowiskach. Segregacja zawodowa ze względu na płeć to nierównomierna reprezentacja kobiet i mężczyzn w poszczególnych dziedzinach aktywności zawodowej. Ma dwa wymiary: poziomy i pionowy. Segregacja pozioma/horyzontalna (ang. *horizontal segregation*) to tendencja, żeby kobiety i mężczyźni wykonywali odmienne zawody. Polega na skoncentrowaniu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w określonych sektorach zatrudnienia i w określonych zawodach. Zjawisko segregacji poziomej prowadzi do dyskryminacji kobiet poprzez dyskryminację sfeminizowanych zawodów, które uważane są za mniej ważne i prestiżowe, a co za tym idzie – są znacznie gorzej opłacane. Segregacja pionowa/hierarchiczna (ang. *vertical segregation*) polega natomiast na skon-

centrowaniu kobiet i mężczyzn na określonych szczeblach służbowych i stanowiskach w strukturze zatrudnienia. W tej sytuacji – w przeciwieństwie do mężczyzn – kobiety zajmują zwykle niskie stanowiska w hierarchii zawodowej. Jak zaznacza Joanna Tomaszewska, w wielu obszarach aktywności zawodowej zaobserwować można swoistą piramidę, u podstawy której (czyli na niskich stanowiskach) jest bardzo dużo kobiet, na szczycie hierarchii zaś (czyli na stanowiskach decyzyjnych) występuje widoczna przewaga mężczyzn. Obserwuje się to zarówno w strukturze poszczególnych instytucji czy organizacji, jak i np. w grupach zawodowych.

Tam, gdzie mamy do czynienia z mniej dochodowymi, mniej liczącymi się sposobami wykonywania danego zawodu, będzie więcej kobiet. Stanowiska bardziej prestiżowe, łączące się z większymi zarobkami i większą władzą, przeważnie obejmują mężczyźni. Dzieje się tak w polityce (np. w partiach politycznych), w sądownictwie, na wyższych uczelniach, w związkach zawodowych, w mediach, we wszystkich obszarach aktywności publicznej, a nawet w tak sfeminizowanych zawodach, jak szkolnictwo, gdzie ok. 80% zatrudnionych to kobiety¹⁷.

Do zawodów sfeminizowanych należą następujące branże gospodarki narodowej: edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, pośrednictwo finansowe, hotele i restauracje. Równowaga płci w dziedzinie zatrudnienia występuje w administracji publicznej. Z niewielką przewagą zatrudnionych kobiet mamy do czynienia w sekcji handel i naprawy oraz w działalności usługowej o charakterze komunalnym, społecznym i indywidualnym. Niewielka przewaga mężczyzn występuje zaś w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie. Zmaskulinizowanymi dziedzinami są: budownictwo, górnictwo, transport, gospodarka magazynowa i łączność, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę, przetwórstwo przemysłowe, obsługa nieruchomości i firm. Jeśli chodzi o grupy zawodowe, to najwięcej zatrudnionych kobiet jest wśród pracow-

¹⁷ J. Tomaszewska, *Dyskryminacja ze względu na płeć* [w:] *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Warszawa 2004, s. 9–10.

ników biurowych, pracowników usług osobistych i sprzedawców oraz wśród specjalistów¹⁸.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że segregacja ma niewątpliwie charakter dyskryminujący, ponieważ ogranicza jednostkom prawo wyboru. Ponadto dyskryminuje kobiety, gdyż to im przypadają w udziale zajęcia źle opłacane, rutynowe, niedające możliwości rozwoju, awansu i satysfakcji.

Oprócz stereotypów płciowych, niższych wynagrodzeń kobiet czy segregacji zawodowej, warto wspomnieć o terminach, które utarły się w dyskusji na temat roli i miejsca kobiet na rynku pracy. Pierwszym z nich jest określenie „szklany sufit”. „Szklany sufit” w dostępie kobiet do stanowisk kierowniczych to niewidzialna bariera, która stoi na kolejnych szczeblach kariery i uniemożliwia awans na najwyższe stanowiska. To niewidoczne, formalnie nieistniejące przeszkody, to symbol pseudomożliwego awansu przy jego niedostępności¹⁹. Jak pokazują wyniki badań prowadzonych w USA, większość kobiet (52%) zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych potwierdza istnienie „szklanego sufitu”, podczas gdy mężczyźni (82%) temu zaprzeczają, twierdząc, że kobiety nie mają odpowiedniego doświadczenia/kwalifikacji. Zjawisko to jest wzmacniane przez homogeniczność kadry menedżerskiej, szczególnie najwyższych szczebli²⁰. Kolejnym terminem wartym wspomnienia i pokrewnym do „szklanego sufitu” są „szklane ściany”. Wiąże się to z utrudnieniem w awansie ze stanowiska pomocniczego na kierownicze. Zjawisko dotyczy przede wszystkim kobiet zatrudnionych w biurach, w sekretariatach. Mimo posiadanych kwalifikacji nie mogą awansować np. z powodu braku doświadczenia na stanowiskach kierowniczych. „Lepka podłoga” to z kolei określenie powiązane ze „szklanymi ścianami”, dotyczące posad, z których trudno awansować. Są to przeważnie stanowiska pomoc-

¹⁸ Za: E. Lisowska, *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?* [w:] *Kobiety we współczesnej Europie...*, s. 14–15.

¹⁹ *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Warszawa 2003, s. 8–9.

²⁰ Badania amerykańskie za: L. Brannon, *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, Gdańsk 2002.

nicze: asystentki, sekretarki, tłumaczki. „Szkłane ruchome schody” natomiast to termin odnoszący się do sytuacji uprzywilejowania mężczyzn w zawodach tradycyjnie uprawianych przez kobiety. To zjawisko wznoszące mężczyzn na wyższe szczeble kariery zawodowej – jest ono przeciwieństwem „szklanego sufitu” i przejawia się m.in. w przekonaniu, że mężczyznom nie przystoi pracować w zawodach kojarzonych z kobietami. Panowie wykonujący „kobiece zawody” są awansowani na stanowiska zarządców czy nadzorców. Ponadto zauważalny jest fakt, iż w tak sfeminizowanych zawodach jak nauczyciel czy urzędnik o wiele częściej dyrektorami szkół są mężczyźni, a kierownicze funkcje w administracji również piastowane są częściej przez panów.

Podsumowanie

Zagadnienie nierównych szans płci na rynku pracy jest bardzo dotkliwe dla kobiet i stanowi palący problem społeczny. Dzisiejsza kobieta ma wciąż mniejsze w porównaniu z mężczyzną szanse nie tylko na znalezienie odpowiadającej jej pracy, ale także na dobre wynagrodzenie czy wysokie stanowisko. Bezrobocie wśród kobiet może mieć poważne społeczne konsekwencje, ponieważ jest to czynnik zagrażający statusowi i stabilności ekonomicznej rodziny bezrobotnej, którego rezultatem może być poczucie społecznego wykluczenia. W większości przypadków brak pracy nie jest świadomym wyborem kobiet, a skutkiem warunków panujących na rynku pracy, ograniczających szanse na zatrudnienie kobiet. Warto w tym kontekście wspomnieć, że uwarunkowań sytuacji kobiet na rynku pracy należy szukać również (oprócz czynników wspomnianych powyżej) w czynnikach odnoszących się do samych kobiet, które czasami same się dyskryminują, nie wierząc w swoje siły i nie podejmując odważnie wyzwań zawodowych. Samodyskryminacja jest czynnikiem pogłębiającym nierówność płciową na rynku pracy.

Podsumowując rozważania na temat sytuacji kobiet na rynku pracy, można stwierdzić, iż kobiety należą do grupy osób, którym trudniej jest się odnaleźć na rynku pracy. Stąd też przed poszczególnymi rządami, władzami samorządowymi, organizacja-

mi i instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy stoją nowe wyzwania, których celem winno być niwelowanie niekorzystnej dla kobiet sytuacji. Niezaprzeczalny jest również fakt, że podobne wyzwania stoją przed samymi kobietami.

Podsumowując niniejsze rozważania, należy przypomnieć, że równość kobiet i mężczyzn jest jedną z fundamentalnych wartości Unii Europejskiej. Instytucje unijne uwzględniają tę zasadę w swojej działalności, czego dowodem jest choćby fakt, iż już postanowienia traktatów rzymskich odnosiły się do zapewnienia równego wynagrodzenia²¹. Stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników obu płci za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości gwarantuje art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej²². Ponadto odnosi się do tego dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. *w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy*²³, która uchyliła wcześniejsze dyrektywy obowiązujące w tym zakresie²⁴. W grudniu 2015 r. na forum UE nasilono działania mające wprowadzać równość płci, czego wyrazem było przyjęcie dokumentu „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci” na lata 2016–2019²⁵.

W marcu 2017 r. opublikowano raport *2017 report on equality between women and men in the European Union*²⁶ z przeglądu głównych unijnych działań z 2016 r. w dziedzinie równości płci. W dokumencie stwierdzono, że w wielu obszarach swojej działalności kobiety nadal napotykały szereg barier utrudniających ich

²¹ Międzynarodowy Dzień Kobiet 2017: Nowe sprawozdanie UE nt. równości kobiet i mężczyzn [w:] NGO.pl [online] 9.03.2017, [Dostęp: 20.07.2017]. Dostępny w World Wide Web: <<http://bit.ly/2AQcvF2>>.

²² Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 30 kwietnia 2004 r., Dz.U. Nr 90, poz. 864/2, z późn. zm.

²³ Dz.Urz. UE L 204 z 26 lipca 2006 r.

²⁴ J. Tracz-Drał, *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć*, OT-618 Biuro Analiz i Dokumentacji, Zespół Informacji i Statystyk, Kancelaria Senatu, Luty 2013, s. 15.

²⁵ Międzynarodowy Dzień Kobiet 2017..., <<http://bit.ly/2AQcvF2>>.

²⁶ *2017 report on equality between women and men in the European Union*, European Union 2017.

zaangażowanie. Do najważniejszych wniosków ukazujących sytuację kobiet wpisano:

- stopa bezrobocia wśród kobiet pozostaje na bardzo wysokim poziomie w porównaniu z bezrobociem wśród mężczyzn, zwłaszcza w krajach południa Europy;
- we wszystkich państwach UE kobiety nadal zarabiają średnio o 40 proc. mniej niż mężczyźni, a różnica w emeryturach kobiet i mężczyzn utrzymuje się na poziomie 38 proc. (...);
- szklany sufit nadal istnieje: tylko w czterech krajach (Francja, Włochy, Finlandia i Szwecja) w zarządach dużych spółek jest co najmniej 30 proc. kobiet²⁷.

Niniejszy tekst nie stanowi całościowej analizy problemu i pomyślany został jako przyczynek do dalszej dyskusji nad sytuacją kobiet na rynku pracy oraz czynnikami wpływającymi na ich obecność w tej przestrzeni.

Bibliografia

Źródła

- Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 30 kwietnia 2004 r., Dz.U. Nr 90, poz. 864/2, z późn. zm.
Dz.Urz. UE L 204 z 26 lipca 2006 r.
2017 report on equality between women and men in the European Union, European Union, 2017, ISSN 2443-5228.

Opracowania

- Andruszkiewicz Iwetta, *Stereotypy pracy zawodowej kobiet w Polsce i w UE* [w:] *Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. Magdalena Musiał-Karg, Toruń : Wydawnictwo Adam Marszałek, 2009, s. 28–39, ISBN 978-83-7611-502-3.
- Bator Joanna, *Wizerunek kobiet w reklamie telewizyjnej*, Warszawa : Instytut Spraw Publicznych, sierpień 1998.

²⁷ *Międzynarodowy Dzień Kobiet 2017...*, <<http://bit.ly/2AQcvF2>>.

- Brannon Linda, *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, Gdańsk : Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2002, ISBN 83-87957-63-1.
- Kymlicka Will, *Współczesna filozofia polityczna*, Kraków : Znak, 1998, ISBN 83-7006-725-5.
- Musiał-Karg Magdalena, *Kobiety w organach władzy ustawodawczej oraz wykonawczej [w:] Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. Magdalena Musiał-Karg, Toruń : Wydawnictwo Adam Marszałek, 2009, s. 78–82, ISBN : 978-83-7611-502-3.
- Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. Anna Titkow, Warszawa ISP, 2003.
- Tracz-Dral Jagoda, *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć*, OT-618 Biuro Analiz i Dokumentacji, Zespół Informacji i Statystyk, Kancelaria Senatu, Luty 2013, s. 15.

Artykuły naukowe

- Barburska Olga, *Czynniki determinujące udział kobiet w sprawowaniu władzy politycznej w krajach Europy Zachodniej*, „Studia Europejskie” 2002, nr 2, s. 69–93, ISSN 1428-149X.
- Lisowska Ewa, *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość? [w:] Kobiety we współczesnej Europie. Rola i miejsce kobiet na rynku pracy, w polityce i w społeczeństwie*, red. Magdalena Musiał-Karg, Toruń Wydawnictwo Adam Marszałek, 2009, ISBN 978-83-7611-502-3.
- Mandal Eugenia, *Seksizm a rynek pracy*, „Kobieta i Biznes” 1998, nr 3–4, s. 27–30, 68–71, ISSN 1230-94-27.
- Marciniak Anna, *Niewidzialne bariery awansu kobiet – apokryf „szklanego sufitu”?*, „Zeszyty Studiów Doktoranckich” 2004, z. 19, s. 5–19, ISSN 1642-2600.
- Tomaszewska Joanna, *Dyskryminacja ze względu na płeć [w:] Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Warszawa : Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, 2004.

Zasoby internetowe

- Międzynarodowy Dzień Kobiet 2017: Nowe sprawozdanie UE nt. równości kobiet i mężczyzn.* [w:] NGO.pl [online]. 9.03.2017 [Dostęp: 20.07.2017]. Dostępny w World Wide Web: <<http://bit.ly/2AQcvF2>>.
- Sytuacja w UE.* [online]. [Dostęp: 12.09.2012]. Dostępny w World Wide Web: <<http://bit.ly/2zbUYe5>>.
- Hajec Maria, *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2015 roku.* [w:] Wynagrodzenia.pl [online]. [Dostęp: 07.07.2017]. Dostępny w World Wide Web: <<http://bit.ly/2zeEz8N>>.