



ANNA DUDAK 

Rynek pracy a stereotypy zawodów „męskich” i „kobięcych”

The Labor Market and the Stereotypes Related to “Male” and “Female” Professions

ORCID: 0000-0002-7491-2980, doktor habilitowany, profesor UMCS, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Wydział Pedagogiki i Psychologii UMCS, Instytut Pedagogiki, Zakład Pedagogiki Pracy i Andragogiki, Polska

Streszczenie

W niniejszym artykule zostały zaprezentowane teoretyczne rozważania dotyczące sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście stereotypowej oceny zawodów. Przedstawiono kwestie odnoszące się do przeobrażeń w pełnieniu ról zawodowych, zróżnicowania na rynku pracy ze względu na pełnione przez kobiety i mężczyzn role i zadania. Zwrócono również uwagę na kwestie funkcjonowania mężczyzn w zawodach sfeminizowanych oraz kobiet w zdominowanych przez mężczyzn profesjach.

Słowa kluczowe: rynek pracy, stereotyp płci, feminizacja i maskulinizacja zawodu

Abstract

The article offers a theoretical discussion about the situation of men and women on the labor market in the context of stereotypical opinions about male and female professions. It focuses on the changing attitudes towards professional roles as well as on the characteristics of the labor market as far as the division into male and female roles is concerned. The article also addresses the issue of men in feminized professions and of women in jobs dominated by men.

Keywords: labor market, gender stereotypes, feminization and masculinization of professions

Wstęp

Problematyka funkcjonowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście stereotypów płci jest poruszana w literaturze stosunkowo często, szczególnie w odniesieniu do kobiet i takich zjawisk, jak dyskryminacja, nierówność w otrzymywanych wynagrodzeniach, możliwościach awansu zawodowego itp. Z kolei przeobrażenia ról społecznych przejawiające się chęcią przedstawicieli obu płci realizowania się w dotychczas niedostępnych ze względu na historycz-

ne i kulturowe uwarunkowania profesjach powoduje, że w coraz większym stopniu zwraca się uwagę na sytuację funkcjonowania mężczyzn w zawodach sfeminizowanych, jak też kobiet w zawodach zmaskulinizowanych. W przypadku mężczyzn zauważa się wyraźne zainteresowanie wypełnianiem zadań dotychczas zarezerwowanych stereotypowo dla kobiet. Przejawy tych działań widoczne są przede wszystkim w pełnieniu ról rodzicielskich, w które ojciec coraz częściej jest zaangażowany w równym stopniu co matka. W odniesieniu do ról zawodowych zauważalna jest tendencja do wzrostu liczby mężczyzn zatrudnionych w zawodach typowo kobiecych. Zjawiska te spotykają się jednak nadal z stereotypową oceną społeczną i dla wielu osób stanowią mogą przeszkodę w realizowaniu własnych aspiracji zawodowych, osiągnięciu sukcesu i czerpaniu satysfakcji z życia.

Stereotypy płci na rynku pracy – charakterystyka

Pojęcie stereotypu rozumiane jest jako „konstrukcja myślowa, zazwyczaj powszechna wśród członków danej grupy społecznej, oparta na schematycznym i uproszczonym postrzeganiu rzeczywistości (zjawisk społecznych, kulturowych lub pewnej kategorii osób), zabarwionym wartościująco, często bazującym na uprzedzeniach i niepewnej wiedzy” (Olechnicki, Załęcki, 2002, s. 204). Stereotypy płci kształtują się w oparciu o wiedzę na temat ról społecznych pełnionych przez kobiety i mężczyzn. Stereotypowe cechy określające „męskość”, tj. dominacja, przedsiębiorczość, niezależność czy decyzyjność, a w przypadku kobiet – zdolność do poświęceń, emocjonalność, uprzejmość, wyznaczają oprócz różnego typu zachowań społecznych, preferencji i zainteresowań rodzaj podejmowanych ról zawodowych (Miluska, 1993, s. 146).

Podział zawodów na typowo kobiece i typowo męskie czy też dualistyczny charakter rynku pracy oznaczający istnienie zawodów tradycyjnie zdominowanych przez kobiety bądź też mężczyzn (Załuska, 2010, s. 148) uwarunkowany jest głównie wzorcami społeczno-kulturowymi oraz sytuacją ekonomiczną. Jednym z przejawów nierównomiernej reprezentacji zawodów jest segregacja zawodowa rozumiana jako „tendencja do nadmiernego skupiania bądź niedobór kobiet (lub mężczyzn) w określonych kategoriach społeczno-zawodowych, w pewnych sektorach i branżach gospodarki oraz na niektórych pozycjach w strukturach biurokratycznych” (Janicka, 1995, s. 95).

Jak zauważa Janicka (1995, s. 89–91), kobiety częściej wybierają pracę w zawodach, które nie wymagają wysokich kwalifikacji, są mniej płatne i nie dają możliwości awansu zawodowego, mają mniejszy prestiż oraz nie wymagają zbyt dużej dyspozycyjności i konieczności doksztalcania się.

Sullerot (za: Reszke 1991, s. 66) wskazuje na prawidłowość w przypadku struktury zatrudnienia opartej na podziale na zawody męskie i kobiece, która przejawia się faktem, że mężczyźni nie są zainteresowani zawodami mało atrak-

cyjnymi pod względem dochodów i prestiżu. Natomiast ci mężczyźni, którzy decydują się na pracę w sfeminizowanych zawodach, w mniejszym stopniu utożsamiają się z tradycyjnym modelem męskości (Shen-Miller, Smiler, 2015, s. 270; Cross, Bagilhole, 2002, s. 208). Istotnymi czynnikami wpływającymi na poziom stereotypowej oceny zachowań w środowisku pracy mogą być: staż zawodowy, zdobyte doświadczenie, jak również rodzaj wykonywanej pracy (Kirchmeyer, 2002; Roberts, Helson, Klohnen, 2002). Zdaniem Stojanowskiej (2008, s. 153) „osoby wykonujące prace tradycyjnie przypisywane tylko jednej płci (np. prace sekretarki czy hydraulika) mogą w większym stopniu różnicować zachowania ze względu na płeć aniżeli osoby wykonujące prace neutralne, w których te same zadania wykonują zarówno kobiety, jak i mężczyźni”.

Wyjaśnieniem dla skłonności do preferowania zawodów zgodnie z rolą rodzajową, co w konsekwencji sprzyja przeświadczeniu o uznaniu niektórych zawodów za męskie lub kobiece, jest teoria segregacji rodzajowej w pracy (Lipnicka-Grobelny, Goździk 2012, s. 533). Segregacja zawodowa może przyjmować formę horyzontalną bądź wertykalną. Pierwsza z nich definiowana jest jako „podział zatrudnionych kobiet i mężczyzn według sekcji gospodarki narodowej” (Domagała, 2015, s. 136) i charakteryzuje się tym, że aktywność zawodowa kobiet związana jest z określonymi sferami zatrudnienia, np. w służbie zdrowia, edukacji, sektorze usług (por. Guy, Newman, 2004). Natomiast segregacja wertykalna koncentruje się na podziale osób pracujących według grup zawodowych i dotyczy znacznie mniejszej liczby kobiet pełniących funkcje kierownicze. Z kolei w zawodach sfeminizowanych to mężczyźni, jeśli podejmują pracę, szybciej osiągają awans zawodowy (Gawrycka, Wasilczuk, Zwiech, 2007, s. 29). Badania GUS z 2017 r. także wskazują, że wśród profesji zdominowanych przez kobiety jest ochrona zdrowia i opieka społeczna oraz edukacja. Udział mężczyzn wśród pracujących w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej wynosi 18%, co stanowi najniższy odsetek wśród wszystkich zawodów. W przypadku edukacji mężczyźni stanowią 21% osób zatrudnionych w tym sektorze. Z kolei w zawodach zdominowanych przez mężczyzn najniższy odsetek kobiet, bo niespełna 10%, występuje w budownictwie. Kolejne pozycje zawodów zdominowanych przez kobiety stanowią sektory gastronomii i zakwaterowania oraz działalności usługowej (GUS, 2017, s. 9).

Warto zauważyć, że zjawisko stereotypowej oceny ról zawodowych charakteryzowane jest szczególnie w odniesieniu do kobiet. W tym przypadku mamy do czynienia ze zjawiskami określanymi mianem „lepkiej podłogi” (Mandal, 2007, s. 82), które przejawiają się występowaniem w zdecydowanej większości kobiet w zawodach gorzej płatnych, o mniejszych możliwościach awansu oraz niskim prestiżu; „szklanego sufitu” (Jarmolowicz, Kalinowska, 2008, s. 159), który symbolizuje istnienie niewidzialnej bariery w awansie zawodowym na kolejny szczebel w hierarchii organizacji. Ponadto można wskazać na zjawisko „szkla-

nych ruchomych schodów” odnoszące się do szybszej i łatwiejszej drogi awansu mężczyzn niż kobiet w zawodach sfeminizowanych oraz zjawisko „szklanych ścian” charakteryzujące się trudnościami w awansie kobiet na stanowiska kierownicze ze stanowisk pomocniczych (Domagała, 2015, s. 136). Przyczyn negatywnych stereotypów kobiet jako pracowników zdaniem Miluski (1993, s. 145) należy upatrywać, po pierwsze, w braku ich kompetencji zawodowych wynikających z priorytetowej dla wielu kobiet funkcji macierzyńskiej, ograniczeniu ruchliwości przestrzennej, nieciągłości zatrudnienia i w związku z tym niskiej atrakcyjności na rynku pracy. Po drugie, „negatywny stereotyp kobiet w sferze zawodowej może być wskaźnikiem racjonalizacji działań dyskryminujących w sytuacji konkurencji z kobietami, które coraz częściej wykształcone i z rozbudowanymi aspiracjami – stanowią rzeczywiste zagrożenie w skutecznej rywalizacji o stanowiska pracy”. W tym przypadku mężczyźni, czując się zagrożeni utratą monopolu na pełnienie prestiżowych ról, tworzą przekonania o istnieniu ogólnych różnic między płciami. Po trzecie, przyczyną powstawania stereotypów może być sam fakt, iż w zawodach uznawanych za tradycyjnie męskie jest mała liczba kobiet (Miluska, 1993, s. 146–147).

Zaprezentowane zjawiska wyraźnie charakteryzują istnienie nierówności płci na rynku pracy oraz dyskryminacji w wybranych zawodach. Dyskryminacja ta, jak już wspomniano, dotyczy przede wszystkim kobiet, warto jednak również wskazać na sytuację zawodową mężczyzn, którzy decydują się na podjęcie pracy w profesjach zdominowanych przez kobiety, tym bardziej że następuje powolna zmiana w proporcji udziału kobiet i mężczyzn w wybranych zawodach mimo utrzymującego się rozgraniczenia na zawody typowo „kobiece” i typowo „męskie”. Zdaniem Klimczak-Ziółek (2011, s. 30) w ciągu 20 lat liczba zawodów sfeminizowanych spadła, „wzrosło bowiem zatrudnienie mężczyzn w niegdyś sfeminizowanej administracji publicznej (w 1988 roku wynosiło ono 70%, w 2008 roku 66%), w łącznie (w 1988 roku 72%, w 2008 roku 3%) i w handlu (w 1988 roku 79%, w 2008 roku 53%)”. Także, jak wspomniano wyżej, wzrasta wśród kobiet zainteresowanie zawodami zmaskulinizowanymi.

Warto zatem zastanowić się, czy mężczyźni pracujący w środowisku zdominowanym przez kobiety są traktowani w sposób uprzywilejowany, czy też podlegają negatywnej ocenie ze względu na utrzymujący się stereotyp płci. Z jednej strony, jak twierdzi Williams (za: Curran, Renzetti 2005, s. 297), „mężczyźni pracujący w zawodach nietypowych dla swojej płci, w momencie, gdy starają się o pracę, są traktowani w sposób preferencyjny oraz (...) nie tylko nie napotykają szklanego sufitu, ale wręcz oferuje im się szklaną windę, gdy podejmują próbę uzyskania wyższego stanowiska”. Zatem praca dla mężczyzny w środowisku sfeminizowanym może stanowić źródło szybkiego i łatwego awansu, przydzielania mu bardziej prestiżowych i lepiej płatnych zadań. Z drugiej strony ze względu na utrzymujący się stereotypowy wizerunek mężczyzny wybór pracy

w zawodach typowo kobiecych może być traktowany jako rodzaj nieudolności mężczyzn, przyczyna postrzegania go jako nieporadnego, przegranego życiowo, niemęskiego. Takie podejście może skutkować dyskryminacją mężczyzn nie tylko w miejscu pracy, ale również w szerszym środowisku społecznym.

Podsumowanie

Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście stale utrzymujących się stereotypów płci powinna być przedmiotem rozważań nie tylko naukowców, ale także pracodawców i organizacji zarządzających. Bezsprzeczny bowiem jest fakt, że sukces danej organizacji jest w dużym stopniu zdeterminowany zdolnością wykorzystywania jednostek o zróżnicowanym potencjale intelektualnym, odmiennych cechach fizycznych i psychicznych, różnych zasobach wiedzy i doświadczenia. Jak twierdzi Bombiak (2016, s. 53), „traktowanie pracowników bez względu na płeć, wiek, rasę czy inne cechy społeczno-demograficzne to współcześnie podstawa efektywnego zarządzania przedsiębiorstwem (...). Niezbędnym elementem tej koncepcji jest zapewnienie równych szans kobietom i mężczyznom w miejscu pracy”. W kontekście powyższych rozważań warto zatem podejmować dyskusję na temat preferencji zawodowych zarówno mężczyzn, jak i kobiet, którzy pragną realizować się w niestereotypowych rolach zawodowych dających im możliwość spełniania swoich aspiracji i dążeń. Niewątpliwie istotną kwestią wydaje się też fakt, iż wybór nietypowych ze względu na płeć profesji jest podyktowany sytuacją na rynku pracy i dla wielu poszukujących zatrudnienia stanowi jedyną szansą na podjęcie pracy. Zagadnienie to z pewnością wymaga głębszych analiz i powinno być przedmiotem dyskursu społecznego.

Literatura

- Bombiak, E. (2016). Płeć jako wyznacznik kariery zawodowej – mit czy rzeczywistość. *Marketing i Rynek*, 7, 53–71.
- Bourdieu, P. (2004). *Męska dominacja*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Cross, S., Bagilhole, B. (2002). Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work and Organization*, 9(2), 204–226.
- Curran, D.J., Renzetti, C.M. (2005). *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Domagała, W. (2015). Podmioty ekonomii społecznej a równość płci na rynku pracy. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 3(7), 129–148.
- Gawrycka, M., Wasilczuk, J., Zwiech, P. (2007). *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Warszawa: CeDeWu.
- GUS (2017). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa.
- Guy, M.E., Newman, M.A. (2004). Women's Jobs, Men's Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor. *Public Administration Review*, 64(3), 289–298.
- Janicka, K. (1995). Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice. W: A. Titkow, H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce* (s. 87–102). Warszawa: IFiS PAN.

- Jarmołowicz, W., Kalinowska, B. (2008). Praca i płaca kobiet na polskim i unijnym rynku pracy. W: W. Jarmołowicz (red.), *Przemiany na współczesnym rynku pracy* (s. 149–171). Poznań: Forum Naukowe.
- Kirchmeyer, C. (2002). Change and Stability in Managers' Gender Roles. *Journal of Applied Psychology*, 87, 929–939.
- Klimczak-Ziółek, J. (2011). Refleksje z badań nad zmianami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w województwie śląskim. *Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa*, 2, 29–46.
- Lipnicka-Grobelny, A., Goździk, I. (2012). Płeć psychologiczna a zadowolenie z pracy w zawodach stereotypowo męskich i kobiecych. *Medycyna Pracy*, 63(5), 531–540.
- Mandal, E. (2007). Kobiety i mężczyźni a praca zawodowa. W: E. Mandal (red.), *W kręgu gender* (s. 79–89). Katowice: Wyd. UŚ.
- Miluska, J. (1993). Stereotypy i uprzedzenia jako determinanty jakości życia kobiet. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 55(2), 145–156.
- Olechnicki, K., Załęcki, P. (2002). *Słownik socjologiczny*. Toruń: Graffiti BC.
- Reszke, I. (1991). *Nierówności płci w teoriach*. Warszawa: PAN.
- Roberts, B.W., Helson, R., Klohnen, E.C. (2002). Personality Development and Growth in Women across 30 Years: Three Perspectives. *Journal of Personality*, 70, 79–102.
- Shen-Miller, D., Smiler A.P. (2015). Men in Female-Dominated Vocation: A Rationale for Academic Study and Introduction to the Special Issue. „*Sex Roles*, 72, 269–276. DOI: 10.1007/s11199-015-0471-3.
- Stojanowska, E. (2008). Identyfikowanie płci i ocenianie szefów na podstawie ich autoprezentacji, dokonywane przez osoby z różnym doświadczeniem zawodowym. *Psychologia Społeczna*, 3, 2(7), 151–166.
- Załużka, M. (2010). Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace Etnograficzne, MCCCIX*(38), 147–155.