

Mgr Barbara Kalinowska-Nawrotek

Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową
Akademii Ekonomicznej w Poznaniu

Nierówności płci na rynku pracy

WPROWADZENIE

W większości krajów europejskich sytuacja kobiet w sferze zawodowej nie jest taka sama jak sytuacja mężczyzn. Paniom trudniej jest znaleźć i utrzymać stałą pracę, osiągają przeciętnie niższe wynagrodzenia, mają także mniejsze możliwości awansu na stanowiska kierownicze.

Przekształcenia społeczno-gospodarcze w Polsce po 1989 roku bynajmniej nie zmniejszyły istniejących nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami, występujących także na rynku pracy. Zmiany ustrojowe spowodowały pojawienie się potrzeby nowego spojrzenia na – jakże istotne – zagadnienie pracy zawodowej kobiet.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest problematyka nierówności płci na rynku pracy w Polsce rozpatrywana w latach 1992–2002. Uwagę skoncentrowano przy tym na dwóch kwestiach: poziomie bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn oraz poziomu i przede wszystkim relacji wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Szczególnym celem jest tu natomiast przedstawienie pozycji kobiet na rynku pracy właśnie w płaszczyźnie bezrobocia oraz wynagrodzeń. Dąży się przy tym do uwypuklenia różnic i wskazania przyczyn ich występowania, a także możliwości ich wyrównywania.

W pierwszej kolejności wypada jednak przedstawić podstawowe różnice pomiędzy takimi pojęciami, jak nierówności płci oraz dyskryminacja na rynku pracy.

W rzeczywistości gospodarczej możemy spotkać się z różnymi rodzajami nierówności społecznych. Jednym z nich są także nierówności płci. O ile jednak można zgodzić się z opinią o pewnych pozytywnych funkcjach społecznych nierówności w ogóle, istniejących np. w celu pobudzenia aspiracji ludzi, skłaniania ich do zdobywania wyższych kwalifikacji czy też do zdobywania stanowisk związanych z dużą odpowiedzialnością lub do bardziej intensywnej pracy, to nie

można już potwierdzić również korzystnej roli nierówności płci¹. W dalszej części pojęcie nierówności płci będzie rozumiane jako wszelkie różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn w sferze pracy zawodowej².

Termin „dyskryminacja” natomiast oznacza „rozdzielenie, rozdzielanie”. W przypadku różnego rodzaju gatunków wina – jak dowcipnie zauważyli R. Filer, D. Hamermesh i A. Rees – proces rozróżniania jest wysoce pożądany. Jednak już w odniesieniu do rynku pracy oraz ocen pracowników w zależności od ich płci, owo rozróżnienie ukryte pod pojęciem „dyskryminacja”, nabiera barwy pejoratywnej, ponieważ oznacza ono taktykę traktowania niemal identycznych pracowników w różny sposób³. Dyskryminacja kobiet w najogólniejszym rozumieniu jest to zatem stosowanie kryteriów pozaekonomicznych (płeć) przy przyjmowaniu do pracy i wynagradzaniu pracownika⁴, a więc jest to termin znacznie węższy znaczeniowo aniżeli pojęcie „nierówności płci”.

Zadaniem niniejszego opracowania jest więc wskazanie na występujące nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami w aspekcie bezrobocia i wynagrodzeń, ale też i dokonanie oceny czy nie są one wynikiem dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy.

KSZTAŁTOWANIE SIĘ POZIOMU BEZROBOCIA W ZALEŻNOŚCI OD PŁCI

W pierwszej kolejności rozważmy zatem sytuację kobiet pod względem poziomu bezrobocia w ujęciu kwartalnym w latach 1992–2002. Jak można zauważyć na rysunku 1, stopa bezrobocia kobiet początkowo rosła aż do lutego 1994 roku, kiedy to osiągnęła najwyższy – w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych – poziom 17%, a następnie powoli spadała aż do 1998 roku. Lata 1997–1998 były okresem najniższej stopy bezrobocia z racji wysokiego tempa wzrostu PKB. Niestety, już na początku 1999 roku znowu ujawniła się niekorzystna tendencja i bezrobocie ponownie zaczęło rosnąć m.in. pod wpływem pogarszającej się koniunktury gospodarczej, ale też i silnego przyrostu zasobów pracy⁵.

¹ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Warszawa 1991, s. 13.

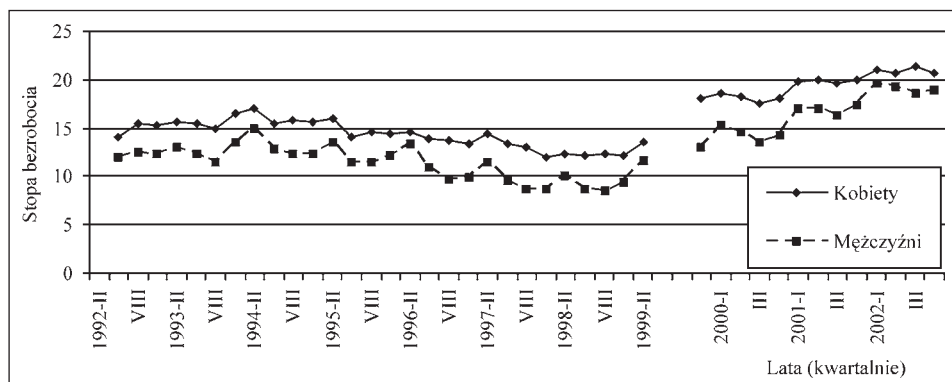
² Tamże, s. 10.

³ R. K. Filer, D. S. Hamermesh, A. E. Rees, *The Economics of Work and Pay*, wyd. VI, HarperCollins College Publishers, Nowy Jork 1996, s. 528–529.

⁴ Por. M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 36.

⁵ S. Borkowska (red.), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002, s. 98.

Trend ten został zachowany aż do końca badanego tu okresu. W 2002 roku natężenie bezrobocia wśród kobiet osiągnęło najwyższy poziom – nie notowany wcześniej w Polsce – aż 21%. Wśród mężczyzn można było także zaobserwować w tym okresie wysoką stopę bezrobocia, która znacznie przekroczyła 19%.



Rysunek 1. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn kwartalnie w latach 1992–2002 (według BAEL).

Źródło: *Informacja o sytuacji gospodarczej kraju. Styczeń 2003 r.*, GUS, Warszawa 2003, s.17; *Rocznik Statystyczny Pracy 1995*, GUS, Warszawa 1995, tab. 13(60), s. 74; *Rocznik Statystyczny Pracy 1999*, GUS, Warszawa 2000, tab. 15(64), s. 95; *Rocznik Statystyczny Pracy 2001*, GUS, Warszawa 2001, tab. 14(61), s. 92.

Dostrzec należy przy tym regularnie powtarzającą się zależność, iż w pierwszym kwartale każdego roku (w lutym) stopa bezrobocia była najwyższa w porównaniu z całym rokiem i była to cecha charakterystyczna zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Wynika to głównie z rosnącego w tym okresie bezrobocia sezonowego, związanego z takimi gałęziami jak budownictwo, rolnictwo czy turystyka. Ponadto zmiany stopy bezrobocia kobiet w całym badanym okresie miały bardziej stabilny charakter niż mężczyzn i były mniej skokowe. Świadczy to o tym, że problem bezrobocia sezonowego dotyczy jednak w większym stopniu mężczyzn niż kobiet⁶. Negatywnym zjawiskiem, na które wypada zwrócić szczególną uwagę, jest fakt, iż stopa bezrobocia dla kobiet przebiegała w całym zaprezentowanym tu okresie na wyższym poziomie niż stopa bezrobocia mężczyzn⁷. W maju 1992 roku bezrobotnych kobiet było około 14%, zaś mężczyzn

⁶ Por. też: J. Stasiak, T. Tokarski, *Analiza odpyływów z bezrobocia. Funkcja dopasowań*, [w:] E. Kwiatkowski (red.), *Przepływy siły roboczej a efekty aktywnej polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998, s. 84.

⁷ Por. także: L. Kucharski, *Cechy ludzi a bezrobocie*, [w:] E. Kwiatkowski (red.), *Przepływy...*, wyd. cyt., s. 51–52.

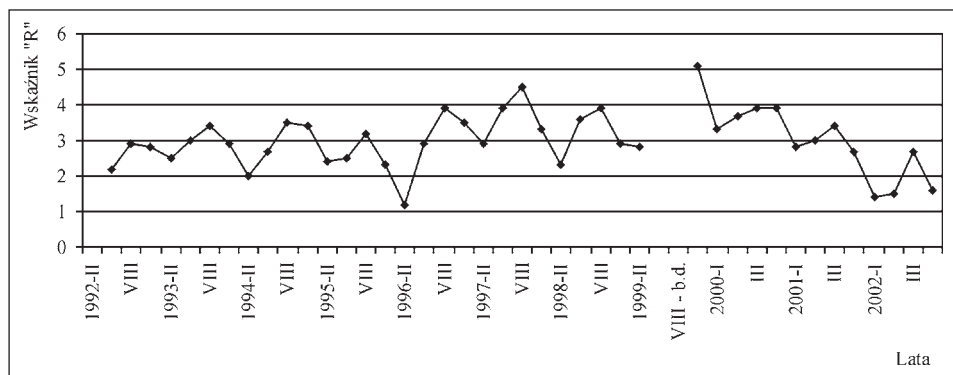
około 12%. Na koniec 2002 roku stopa bezrobocia wśród kobiet wzrosła aż do prawie 21%, a wśród mężczyzn do 19%.

Dla przedstawienia i jednocześnie podkreślenia różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn w aspekcie bezrobocia warto w tym momencie wprowadzić wskaźnik różnicowania (dyskryminacji) „R”⁸. Wskaźnik ten wyrażać przy tym będzie różnicę pomiędzy stopą bezrobocia kobiet a stopą bezrobocia mężczyzn: „R” = $b_k - b_m$, gdzie „R” oznacza wskaźnik różnicowania w badanym okresie, b_k – stopę bezrobocia wśród kobiet w badanym okresie oraz b_m – stopę bezrobocia wśród mężczyzn w badanym okresie. Wskaźnik ten stanowi swego rodzaju miernik nierówności płci w aspekcie bezrobocia. W przypadku, gdy wskaźnik „R” przyjmuje wartości dodatnie, mamy do czynienia z gorszą sytuacją kobiet niż mężczyzn, wyrażającą się w mniejszych możliwościach znalezienia pracy przez kobiety, co może być wynikiem ich dyskryminacji. W przypadku, gdy wskaźnik różnicowania „R” przyjmuje wartości ujemne, oznacza to korzystniejszą – pod względem bezrobocia – sytuację pań niż panów na rynku pracy. Gdy wskaźnik „R” wynosi 0, mamy wówczas do czynienia z sytuacją równych możliwości znalezienia pracy zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn.

Na rysunku 2 przedstawiono kształtowanie się wskaźnika dyskryminacji „R” kwartalnie w latach 1992–2002. Wyraźnie zaznacza się tu trend do zmniejszania się dysproporcji w pierwszym kwartale każdego roku⁹. Krzywa przedstawiająca kształtowanie się wskaźnika „R” wyraźnie obniża się. Nie wynika to jednak z polepszenia się pozycji kobiet na rynku pracy, lecz z pogorszenia sytuacji mężczyzn w tych okresach z powodu wspomnianego już wcześniej bezrobocia sezonowego. Ponadto od 1992 aż do początku 2001 roku można zaobserwować zmiany w zakresie rozmiaru różnicy „R” i to zdecydowanie na niekorzyść kobiet. W okresie tym krzywa coraz bardziej unosiła się ku górze, co świadczyło o coraz to większym rozwieraniu się „nożyc” rozumianych jako różnica pomiędzy stopą bezrobocia kobiet i stopą bezrobocia mężczyzn. Od 2001 roku widać stopniowe polepszanie się sytuacji kobiet na tle sytuacji mężczyzn. Jednak nie może to stanowić powodu do radości, gdyż jest to poprawa wyłącznie relatywna, wynikająca z tego, iż sytuacja na rynku pracy uległa znacznemu pogorszeniu. Osłabienie koniunktury gospodarczej, a także silny przyrost zasobów pracy wywarły, jak widać, w tym okresie stosunkowo bardziej niekorzystny wpływ na poziom bezrobocia wśród mężczyzn aniżeli wśród kobiet.

⁸ Opracowanie własne. Por.: B. Kalinowska-Nawrotek, *Unemployment among Polish Women in the Ninetieths*, [w:] *Research of Contemporary Economic Issues by Young Economists*, R. I. Zalewski (ed.), The Poznań University of Economics, Poznań 2002, s. 234–235.

⁹ W latach 1992–1999 na rysunku 2 pierwszy kwartał oznaczono jako II, czyli luty.



Rysunek 2. Kształtowanie się wartości wskaźnika zróżnicowania „R” kwartalnie w latach 1992–2002.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie rysunku 1.

Porównując poziom bezrobocia wśród kobiet i wśród mężczyzn można dojść do wniosku, iż pozycja kobiet była znacznie gorsza. Warto jednak zastanowić się nad tym, czy tak znaczne nierówności płci wynikają z dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Z pomocą w formułowaniu wniosków w tej dziedzinie mogą nam przyjść wyniki dokonywanych w latach dziewięćdziesiątych badań opinii publicznej, a przedstawiane przez Centrum Badania Opinii Społecznej. Wprawdzie oceny te mogą mieć charakter bardziej już subiektywny niż dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego, ale nie można zaprzeczyć, iż mogą posłużyć jako swego rodzaju miernik klimatu społeczno-gospodarczego w interesującej nas tu kwestii bezrobocia.

Analizując rezultaty badań CBOS z 1996 roku dość szybko można dostrzec – szczególnie wśród kobiet – przeświadczenie o ich gorszej pozycji na rynku pracy. Aż 62% kobiet uważało, że miały mniejsze możliwości znalezienia nowej pracy niż mężczyźni. Prawie jedna czwarta (24%) z nich sądziła, że kobiety i mężczyźni mają równe szanse, zaś zaledwie 6% kobiet widziało dla siebie większe możliwości niż dla mężczyzn¹⁰.

Porównując – na podstawie komunikatów CBOS – zmiany nastrojów kobiet odnośnie do możliwości znalezienia pracy, jakie nastąpiły pomiędzy 1993 oraz 1996 rokiem, można zauważyć pewien wzrost pesymizmu¹¹. Zwiększył się bowiem pomiędzy tymi latami odsetek kobiet, które uważały, że miały mniejsze szanse znalezienia nowej pracy, z 59% w 1993 do 62% w 1996 roku. Zmniejszyła się ponadto grupa pań przekonanych o takich samych możliwościach obu

¹⁰ Szerzej: *Kobiety o równości płci w życiu zawodowym*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1996, s.2-3 i 16 (tabela w aneksie).

¹¹ Tamże, s. 2–3.

plci, natomiast odsetek kobiet, które sądziły, że mają większe możliwości nie zmienił się w tym okresie¹². Zmiany takie mogą wynikać z większej orientacji w sytuacji na rynku pracy w 1996 niż 1993 roku. Niewątpliwie pierwszy z przedstawionych tu lat nie do końca jeszcze przekonał polskie społeczeństwo, iż problem bezrobocia może dotyczyć praktycznie każdego.

PRZYCZYNY WYŻSZEGO POZIOMU BEZROBOCIA WŚRÓD KOBIEC

Uwzględniając zatem dane statystyczne oraz opinie kobiet na temat możliwości znalezienia pracy można potwierdzić, iż kobiety na polskim rynku pracy spotykały się z dyskryminacją. W literaturze w odniesieniu do sytuacji mniejszych szans otrzymania pracy przez kobiety niż mężczyzn stosuje się pojęcie tzw. dyskryminacji statystycznej. Zjawisko to – najogólniej rzecz biorąc – polega na stosowaniu w ocenie przydatności kandydata do podjęcia pracy na danym stanowisku charakterystyk dotyczących grupy, do której on należy, zamiast jego indywidualnych cech¹³. Pracodawcy, posiadając różne zdolności i wiedzę w zakresie rozpoznawania prawdziwej produktywności tak kobiet, jak i mężczyzn, zakładają, iż kobiety pracują mniej wydajnie w porównaniu do mężczyzn. Założenie takie przyjmują na podstawie przeciętnej produktywności grupy, często w oderwaniu od rzeczywistości¹⁴.

Zjawisko dyskryminacji statystycznej jest jednym z głównym powodów, dla których kobiety mają większe niż mężczyźni trudności w znalezieniu pracy, jej utrzymaniu, a także zdobyciu awansu zawodowego. Mężczyźni postrzegani są bowiem jako pracownicy bardziej „atrakcyjni” – dyspozycyjni, choć często o niższych kwalifikacjach¹⁵. Kobiety zaś – z racji pełnienia tzw. tradycyjnej roli w rodzinie – postrzegane są częściej jako gorsi pracownicy. W związku z tym pracodawcy są też niejako „uprzedzeni” do subpopulacji kobiet jako do osób

¹² Tamże, s. 2–3.

¹³ I. E. Kotowska, M. Podogrodzka, *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*, „Kobieta i biznes” 1994, nr 2–3, s. 29–35, za: C. R. Mc Connell i S. L. Brue, *Contemporary Labour Economics*, McGraw-Hill Book Company, New York 1986.

¹⁴ R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, *Modern Labor Economics. Theory and policy*, wyd. VII, Addison Wesley Longman, Nowy Jork 2000, s. 440; por. też: I. Reszke, *Problem nierówności płci w teoriach kapitalistycznego rynku pracy*, „Studia socjologiczne” 1986, nr 1(100), s. 144–145.

¹⁵ Należy bowiem zauważyć, iż kobiety były znacznie lepiej wykształcone aniżeli mężczyźni. W 2001 roku wykształceniem co najmniej średnim legitymowały się prawie trzy czwarte kobiet, natomiast wśród mężczyzn analogiczny odsetek wynosił niecałe 50%. Por.: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r.*, GUS, Warszawa 2002, s. 12; I. Hebda-Czaplicka, *Potencjał demograficzny i społeczno-zawodowy bezrobotnych kobiet i mężczyzn*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001, s. 86.

mniej dyspozycyjnych i mniej pożądanym w ich firmie. Te „Beckerowskie uprzedzenia” wynikają jednak często i z obiektywnych przesłanek. Mogą one choćby częściowo być wynikiem „rozbudowanych” socjalnie uprawnień kobiet, a które to „przywileje” działają na „zasadzie bumerangu”. Im więcej przywilejów przysługujących kobietom, tym mniej chętnie pracodawcy je zatrudniają i tym wyższa stopa bezrobocia wśród pań.

Niektóre przepisy antydyskryminacyjne mogą więc paradoksalnie wpływać na zwiększanie się dyskryminacji kobiet na rynku pracy i umniejszać ich szanse na znalezienie pracy.

POZIOM I RELACJE WYNAGRODZEŃ ZA PRACĘ KOBIET I MĘŻCZYŹN

Drugą z płaszczyzn, w której występują nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy są wynagrodzenia¹⁶. W pierwszej kolejności należałoby ogólniej przyjrzeć się, jak kształtowały się przeciętne wynagrodzenia w zależności od płci pracowników w latach 1992–2001.

Tabela 1

Przeciętne wynagrodzenia nominalne brutto w latach 1992–2001 (w PLN)

Wyszczególnienie	IX 1992	IX 1993	IX 1994	IX 1995	III 1996	IX 1996	IX 1997	X 1998	X 1999	X 2001
Kobiety	275	353	481	635	747	805	1000	1162	1592	1989
Mężczyźni	345	455	624	831	943	1058	1278	1441	1991	2430
Ogółem	290	390	555	737	850	937	1146	1304	1800	2217

Uzupełnienie: Wynagrodzenia zaokrąglono do pełnej złotówki.

Źródło: *Rocznik Statystyczny Pracy 1997*, GUS, Warszawa 1997, tab. 1, s. XX–XXI, tab. 16 (126), s. 176; *Rocznik Statystyczny Pracy 1999*, GUS, Warszawa 2000, tab. 16 (125), s. 190; *Rocznik Statystyczny Pracy 2001*, GUS, Warszawa 2001, tab. 16 (123), s. 194; *Rocznik Statystyczny 1992*, GUS, Warszawa 1992, tab. 2 (293), s. 190; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r.*, GUS, Warszawa 2002, tab. 2, s. 64; *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1992*, GUS, Warszawa 1993, tab. 3, s. 13, 73–77; *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1993*, GUS, Warszawa 1994, tab. 3, s. 45–49; *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1994*, GUS, Warszawa 1995, tab. 3, s. 84–86; *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1995*, GUS, Warszawa 1996, tab. 3, s. 92–94; *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1996*, GUS, Warszawa 1997, tab. 3, s. 83–85; *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1997*, GUS, Warszawa 1998, tab. 3, s. 84–86.

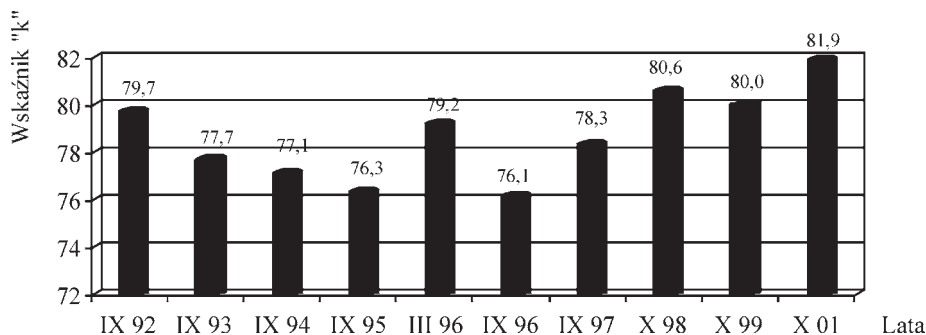
¹⁶ W dalszej części ze względów redakcyjnych używane będą też i inne pojęcia oprócz wynagrodzenia (płace, zarobki). Pamiętaj jednak należy, iż właściwym i jedynie adekwatnym terminem jest wyłącznie kategoria „wynagrodzenie”.

Abstrahując od zmian nominalnych wysokości wynagrodzeń w kolejnych latach, zwróćmy najpierw uwagę na fakt, iż w każdym dowolnie wybranym roku z tegoż okresu przeciętne wynagrodzenia nominalne brutto kobiet były niższe aniżeli analogiczne wynagrodzenia mężczyzn.

Bliższa analiza statystyczno-ekonomiczna relacji wynagrodzeń, mająca na celu określenie rozmiaru nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami wymaga – podobnie jak i w przypadku bezrobocia – wprowadzenia miernika zróżnicowania wysokości płac. Dla dokonania pomiaru różnic pomiędzy wynagrodzeniami osiąganymi przez kobiety i przez mężczyzn wprowadzono wskaźnik relacji płac kobiet do płac mężczyzn (dalej: wskaźnik „k”), przedstawiający przeciętne wynagrodzenie nominalne brutto kobiet jako część przeciętnego wynagrodzenia nominalnego brutto mężczyzn, wyrażony (w procentach) następującym wzorem:

$$k = \frac{\text{przeciętne nominalne wynagrodzenie kobiet}}{\text{przeciętne nominalne wynagrodzenie mężczyzn}} \times 100^{17}$$

Kształtowanie się wskaźnika „k” w latach 1992–2001 zostało przedstawione na rysunku 3. Największe dysproporcje płacowe wystąpiły w latach 1995–1996. Warto przy tym przez moment skupić uwagę na wartościach wskaźnika „k” dla roku 1996, w którym to przedstawione zostały wyniki zarówno z września, jak i z marca. Jest to niezwykle interesujący dla analiz rok, gdyż w marcu wskaźnik „k” osiągnął relatywnie wysoką wartość w porównaniu do innych lat, natomiast już we wrześniu wskaźnik spadł do najniższego poziomu w całym badanym okresie. Sytuacja taka może być wynikiem sezonowych wahań poziomu płac zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn¹⁸.



Rysunek 3. Kształtowanie się wskaźnika relacji płac „k” w latach 1992–2001.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tabeli 1.

¹⁷ Opracowanie własne.

¹⁸ Ciekawe byłoby np. zbadanie wahań poziomu wynagrodzeń za pracę w ciągu całego roku. Niestety, z powodu niedostępności takich danych przeprowadzenie takiej analizy jest niemożliwe.

Od 1997 roku obserwuje się stopniową poprawę kształtowania się relacji płac kobiet do płac mężczyzn. Czy jest to więc symptomem poprawy pozycji kobiet na rynku pracy w aspekcie wynagrodzeń? Zmiany te są tylko relatywne i tak należałoby je interpretować. Warto bowiem zwrócić jednocześnie uwagę na pogarszającą się w tym okresie koniunkturę gospodarczą. Tempo wzrostu gospodarczego ma bowiem niebagatelny wpływ na kształtowanie się poziomu, a także i relacji wynagrodzeń. Słabnąca dynamika zmian PKB pociągnęła za sobą spadek wynagrodzeń – głębszy wśród mężczyzn niż wśród kobiet i stąd zaobserwowano w tym okresie poprawę relacji płac w tym przekroju. Na wyciąganie optymistycznych wniosków warto więc jeszcze poczekać do momentu przyspieszenia tempa wzrostu gospodarczego, który – niestety – może wpłynąć na ponowne zwiększenie się dysproporcji w zarobkach pomiędzy płciami.

PRZYCZYNY NIERÓWNOŚCI PŁACOWYCH POMIĘDZY Kobietami i Mężczyznami

Najważniejszym jednak pytaniem, jakie rodzi się przy analizie płac kobiet i mężczyzn jest kwestia przyczyn tak znacznych nierówności w wynagrodzeniach za pracę. Pierwszym i zarazem podstawowym powodem nierówności płacowych w zależności od płci pracownika jest fakt, iż kobiety przeciętnie mniej czasu poświęcały na pracę niż mężczyźni¹⁹. Porównując jednak kształtowanie się wskaźnika „k” i przeciętne liczby godzin przepracowanych w tygodniu w podziale na płeć okazuje się, że czas pracy wyjaśnia jedynie tylko pewną część nierówności płacowych według płci. I tak na przykład: w 1999 roku kobiety pracowały przeciętnie 12% krócej niż mężczyźni, natomiast zarabiały o 20% mniej²⁰. Pozostaje tu więc pewna „luka”, którą można potraktować jako dowód istnienia dyskryminacji płacowej na polskim rynku pracy.

Potwierdzenia powyższych wniosków można doszukiwać się także w wynikach badania opinii publicznej. W tabeli 2 przedstawiono poglądy Polaków na temat nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami w latach 1995 i 1998. Istnienie nierówności płacowych pomiędzy pracownikami w zależności od ich płci potwierdzało w 1995 roku 48% ankietowanych, natomiast w 1998 odsetek ten wzrósł do 52%. Oznacza to, że połowa ankietowanych uważała, że kobiety, które wykonywały ten sam zawód i przy tym jednocześnie miały ten sam poziom wy-

¹⁹ Por.: *Rocznik Statystyczny Pracy 1997*, GUS, Warszawa 1997, tab. 13 (144), s. 210; *Rocznik Statystyczny Pracy 1999*, GUS, Warszawa 2000, tab. 13 (143), s. 224; *Rocznik Statystyczny Pracy 2001*, GUS, Warszawa 2001, tab. 13 (145), s. 264.

²⁰ Obliczenia własne na podstawie: tamże.

kształcenia, zarabiały na ogół trochę lub nawet dużo mniej niż mężczyźni. Wzrost odsetka odpowiedzi potwierdzających dyskryminację płacową kobiet mógł wynikać z dwóch czynników. Po pierwsze, z niekorzystnych dla kobiet zmian relacji pomiędzy poziomem wynagrodzeń kobiet w porównaniu do poziomu płac mężczyzn w badanym okresie. Po drugie, pomiędzy porównywanymi tu latami mogła także wzrosnąć wśród Polaków świadomość problemu nierównych pozycji kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy w świetle wynagrodzeń osiągniętych za pracę.

Tabela 2

Opinie Polaków na temat nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami w latach 1995 i 1998

Czy dziś w Polsce, w porównaniu z mężczyzną, kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie zarabia na ogół:	Wskazania ogółu respondentów według terminów badań	
	III 1995	XI 1998
– dużo mniej	8	11
– trochę mniej	40	41
– tyle samo co mężczyzna	37	32
– nieco więcej	3	5
– dużo więcej	0	0
– trudno powiedzieć	12	11

Źródło: *Kobieta – szef i współpracownik*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1998, s. 8.

Interesujące przy tym jest to, że kobiety były bardziej przekonane o tym, że zarabiają mniej niż mężczyźni. W 1998 roku ponad połowa z nich (56%) przychyliła się bowiem do istnienia nierówności płacowych (suma odpowiedzi „dużo mniej” i „nieco mniej”). Niemniej jednak aż 47%, czyli prawie połowa mężczyzn przyznała, że kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie zarabiała na ogół dużo mniej (7%) lub trochę mniej (aż 40%)²¹. Oznacza to, że mężczyźni także byli świadomi istnienia problemu bezpośredniej dyskryminacji płacowej kobiet.

Warto jednocześnie zwrócić uwagę na potwierdzanie się w opiniach występowania zjawiska tzw. samodyskryminacji kobiet, które polega na tym, że kobiety zamiast pomagać sobie i wzajemnie się popierać w zakładach pracy, zwalczają się i dyskryminują²². Kobiety dość często przyznawały bowiem, że

²¹ U kobiet natomiast rozkład ten wyglądał odpowiednio: 14% i 42%. Szerzej: *Kobieta – szef...*, wyd. cyt., s. 8.

²² D. Drabińska w opracowaniu przebiegu dyskusji konferencji na temat szans i zagrożeń, jakie niesie dla kobiet okres transformacji ustrojowej, użyła pojęcia „samodyskryminacji” raczej jako przy-

wolą pracować z mężczyznami, a także wolą, aby ich szefem był „pan”, a nie „pani”. Niezwykle ciekawe było to, że praca pod kierunkiem szefowej sprzyjała bardziej eliminacji stereotypów niż preferowaniu współpracy z kobietami. W takich przypadkach więcej osób wskazywało bowiem na fakt, że płeć nie ma znaczenia, aniżeli że chcą współpracować z kobietą.

Rozważając przyczyny nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami nie można nie wspomnieć o tak istotnym ich źródle, jakim jest segregacja zawodowa zarówno w ujęciu poziomym, jak i pionowym. Pozioma segregacja zawodowa przejawia się w koncentrowaniu się aktywności zawodowej kobiet w pewnych sekcjach gospodarki. I tak, w latach dziewięćdziesiątych w oświacie oraz w ochronie zdrowia i opiece społecznej zatrudniona była ponad jedna trzecia pracujących kobiet (ponad 35%)²³. Sekcje te (na ogół sektora publicznego), nie tylko w Polsce, ale i w innych krajach, charakteryzują się ponadto wysokim współczynnikiem feminizacji. Segregacja zawodowa w płaszczyźnie pionowej wyraża się natomiast w znacznie mniejszej liczbie kobiet na stanowiskach kierowniczych i dyrektorskich, a więc związanych ze znaczną odpowiedzialnością (dotyczy to także branż wysoce sfeminizowanych). Zjawisko to określane jest także jako „szklany sufit”, przez który kobiety mogą tylko obserwować „wyższe piętra władzy”, dla nich jednak niedostępne²⁴. Analiza struktury pracujących według zawodów oraz płci w latach 1992–2001 dostarcza potwierdzenia występowania w Polsce zjawiska pionowej segregacji zawodowej. I tak, w grupie zawodowej: parlamentarzysty, wyżsi urzędnicy i kierownicy na początku okresu pracowało 444 tys. kobiet, zaś pod koniec już zaledwie 121 tys. Dla mężczyzn analogiczne wartości wyniosły: 717 tys. i 182 tys. osób²⁵. A zatem, mimo że kobiety są lepiej wykształcone, to jednak znacznie rzadziej zajmują stanowiska kierownicze czy dyrektorskie.

kład przyczyny braku reprezentacji kobiet w istotnych instytucjach państwowych. Jednak termin ten można także odnosić do rynku pracy. Por.: *Dyskusja – przebieg i podsumowanie*, opr. D. Drabińska, „Kobieta i biznes” 1994, nr 2–3, s. 63–65.

²³ Obliczenia własne na podstawie: *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1996*, GUS, Warszawa 1997, tab. 2, s. 75–76; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r.*, wyd. cit., tab. 1, s. 59–61; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r.*, wyd. cit., tab. 1, s. 60–61.

²⁴ E. Zielińska, *Działania Rady Europy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, pr. zbior. pod red. R. Siemieńskiej, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa 1997, s. 45.

²⁵ *Rocznik Statystyczny Pracy 1995*, GUS, Warszawa 1995, tab. 11 (26), s. 32; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r.*, GUS, Warszawa 2002, tab. 4, s. 74.

KONKLUZJE

Nietrudno dojść do przekonania – na podstawie powyżej przedstawionej analizy statystyczno-ekonomicznej oraz wyników badania opinii publicznej – iż kobiety polskie były na rynku pracy dyskryminowane. Należy zwrócić jednocześnie uwagę na różnorodność form dyskryminacji, z jakimi spotykały się panie czy to w pracy, czy też w procesie jej poszukiwania. Owa niejednorodność traktowania kobiet wymaga także zróżnicowania działań mających na celu poprawę ich sytuacji. Warto zastanowić się więc nad możliwymi kierunkami działalności, które mogłyby pomóc w wyeliminowaniu albo chociaż zminimalizowaniu dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy.

Sposobami walki ze zjawiskiem dyskryminacji statystycznej kobiet na rynku pracy – podawanymi najczęściej w literaturze przedmiotu – są dostarczanie lepszej i bardziej wiarygodnej informacji na temat ich faktycznej produktywności²⁶ oraz walka ze stereotypami. Realizacją w praktyce tak dość teoretycznie określonych celów zajmuje się specjalnie wyznaczona do tego instytucja do spraw równości kobiet i mężczyzn. Zadaniem jej jest zatem dążenie do zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn poprzez prowadzenie działań informacyjno-edukacyjnych na rzecz podnoszenia świadomości społecznej. Aktywne i konkretne działania – np. typu kampanii reklamowej przeprowadzonej na szeroką skalę w mediach – w celu podjęcia i kontynuowania walki ze stereotypowym kojarzeniem kobiety jako jedynej i niezastąpionej strażniczki ogniska domowego i wypełniającej tzw. tradycyjne role w rodzinie w stronę podejścia partnerskiego oraz dzięki temu budowanie nowego wizerunku kobiety – pracującej czy business woman. Działalność tę można by również skierować w stronę zwalczania zjawiska samodyskryminacji wśród kobiet. Jednym z priorytetów funkcjonującego w Polsce urzędu Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jest wprowadzenie działalności w dziedzinie promowania i upowszechniania problematyki równego traktowania bez względu na płeć pracownika²⁷, jednak wydaje się, iż prowadzone działania informacyjne są nadal mało dostrzegalne i skuteczne. A niewątpliwie istnieje w tej sferze wiele potrzeb jak choćby m.in. w upowszechnianiu równościowych poglądów, które w Polsce niestety nie są zbyt popularne. Dlatego istnieją poważne przesłanki do rozpoczęcia fundamentalnych przekształceń tegoż urzędu w celu pobudzenia i rozszerzenia jego działalności.

Kolejną kwestią wartą rozważenia jest zmniejszanie poziomej segregacji zawodowej. Można tu wskazać na takie narzędzia, jak zmiana specjalności

²⁶ R. K. Filer, D. S. Hamermesh, A. E. Rees, *wyd. cyt.*, s. 542.

²⁷ Por.: *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25.06.2002 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn* (Dz.U. 2002, Poz. 96, Nr 849, §3, pkt 6).

zawodowych przez kobiety (w przypadkach, gdy jest to w ogóle możliwe) czy też rozpatrywana długookresowo zmiana profilu edukacji po to, aby lepsze wykształcenie kobiet mogło mieć „przełożenie” z jednej strony – na większe możliwości znalezienia pracy, z drugiej zaś – na wyższe wynagrodzenia, i to przynajmniej na takim poziomie jak mężczyźni.

Niezwykle istotnym sposobem walki z dyskryminacją kobiet na rynku pracy jest tzw. dyskryminacja pozytywna. Ma ona na celu przyzwolecie na stosowanie instrumentów promowania równych szans²⁸. Polega ona przede wszystkim na stosowaniu środków, które formalnie służą zapobieganiu dyskryminacji poprzez faworyzowanie osób określonej płci w zapewnieniu im dostępu do pracy i stanowisk wszędzie tam, gdzie są w przeważającej mniejszości i wyrównywaniu – w ten sposób – historycznie utrwalonych dysproporcji. Przykładem pozytywnej dyskryminacji jest stosowanie systemu kwotowego, w którym określona liczba stanowisk jest zarezerwowana dla danej płci i który to system był szeroko promowany w krajach skandynawskich. Niewątpliwie dyskryminacja pozytywna może ułatwić walkę z segregacją zawodową w ujęciu pionowym, choć w Polsce wzbudza ona jeszcze wiele kontrowersji.

LITERATURA

- Borkowska S. (red.), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002.
- Drabińska D. (opr.), *Dyskusja – przebieg i podsumowanie*, „Kobieta i biznes” 1994, nr 2–3.
- Ehrenberg R. G., Smith R. S., *Modern Labor Economics. Theory and policy*, wyd. VII, Addison Wesley Longman, Nowy Jork 2000.
- Filer R. K., Hamermesh D. S., Rees A. E., *The Economics of Work and Pay*, wyd. VI, HarperCollins College Publishers, Nowy Jork 1996.
- Hebda-Czaplicka I., *Potencjał demograficzny i społeczno-zawodowy bezrobotnych kobiet i mężczyzn*, [w:] B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001.
- Informacja o sytuacji gospodarczej kraju. Styczeń 2003 r.*, GUS, Warszawa 2003.
- Kalinowska-Nawrotek B., *Unemployment among Polish Women in the Ninetieths*, [w:] *Research of Contemporary Economic. Issues by Young Economists*, R. I. Zalewski (ed.), The Poznań University of Economics, Poznań 2002.
- Kobieta – szef i współpracownik*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1998.
- Kobiety o równości płci w życiu zawodowym*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1996.

²⁸ S. Manfredi, *Przegląd ustawodawstwa dotyczącego równości płci w Unii Europejskiej i jego wpływu na zatrudnienie kobiet*, „Kobieta i biznes” 1998, nr 3–4, s. 26–33.

- Kotowska I. E., Podogrodzka M., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*, „Kobieta i biznes” 1994, nr 2–3.
- Kucharski L., *Cechy ludzi a bezrobocie*, [w:] Kwiatkowski E. (red.), *Przepływy siły roboczej a efekty aktywnej polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998.
- Manfredi S., *Przegląd ustawodawstwa dotyczącego równości płci w Unii Europejskiej i jego wpływu na zatrudnienie kobiet*, „Kobieta i biznes” 1998, nr 3–4.
- Reszke I., *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Warszawa 1991.
- Reszke I., *Problem nierówności płci w teoriach kapitalistycznego rynku pracy*, „Studia socjologiczne” 1986, nr 1(100).
- Rocznik Statystyczny 1992*, GUS, Warszawa 1992.
- Rocznik Statystyczny Pracy 1995*, GUS, Warszawa 1995.
- Rocznik Statystyczny Pracy 1997*, GUS, Warszawa 1997.
- Rocznik Statystyczny Pracy 1999*, GUS, Warszawa 2000.
- Rocznik Statystyczny Pracy 2001*, GUS, Warszawa 2001.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25.06.2002 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn*, Dz.U. 2002, Poz. 96, Nr 849.
- Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Stasiak J., Tokarski T., *Analiza odpływów z bezrobocia. Funkcja dopasowań*, [w:] Kwiatkowski E. (red.), *Przepływy siły roboczej a efekty aktywnej polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r.*, GUS, Warszawa 2002.
- Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1992*, GUS, Warszawa 1993.
- Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1993*, GUS, Warszawa 1994.
- Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1994*, GUS, Warszawa 1995.
- Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1995*, GUS, Warszawa 1996.
- Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1996*, GUS, Warszawa 1997.
- Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1997*, GUS, Warszawa 1998.
- Zielińska E., *Działania Rady Europy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, pr. zbior. pod red. R. Siemieńskiej, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, wyd. I, Warszawa 1997.

Gender Inequalities on the Labour Market

Summary

The subject of the paper is the analysis of gender inequalities on the Polish labour market in the aspect of unemployment and earnings from 1992 till 2002. The special goal of the autor was to show the symptoms of various types of the discrimination against women in the analysed areas.

Firstly, the level of unemployment, the size and the grounds of inequalities are considered. The statistical discrimination, employer discrimination and working of the rule of boomerang were described as the main reasons of the higher level of unemployment among women.

Next, the level and the relations among earnings according to the sex were characterised. As the main reasons of the gender earning gap a shorter work-time, earning discrimination, self-discrimination, the vertical and horizontal occupational segregation were reflected.

At the end, some proposals of improving the situation of women were presented such as changing of the stereotyped way of thinking about the women' role in a family and the positive discrimination.