

Karolina Drela

Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy?

Ekonomiczne Problemy Usług nr 114, 105-125

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

KAROLINA DRELA

Uniwersytet Szczeciński

DYSKRYMINACJA KOBIET NA POLSKIM RYNKU PRACY?

Streszczenie

Sytuacja kobiet na rynku pracy jest wciąż różna od sytuacji zawodowej mężczyzn. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet jest niższy od współczynnika aktywności mężczyzn, a kobiety – najczęściej lepiej wykształcone i chętniej podnoszące swoje kwalifikacje są częściej zawodowo bierne. Różnice pomiędzy sytuacją osób różnej płci można również dostrzec analizując poziom bezrobocia – poziom od lat wyższy dla kobiet niż dla mężczyzn, dlatego postawiono hipotezę, że kobiety aktywne zawodowo spotykają się z dyskryminacją w wielu sytuacjach i na różnych etapach kariery. Celem artykułu jest dlatego przedstawienie najważniejszych kwestii związanych z dyskryminacją statystyczną kobiet na polskim rynku pracy, również w aspekcie prawnym.

Słowa kluczowe: bezrobocie, rynek pracy, dyskryminacja na rynku pracy, grupy de faworyzowane

Wprowadzenie

Według prawa polskiego płeć nie powinna być kryterium doboru pracownika, mimo to kobiety nadal mają większe trudności ze znalezieniem pracy w Polsce niż mężczyźni. Wiąże się to z historycznymi uwarunkowaniami stosunków prawnych, społecznych i ekonomicznych, odrębnością obu płci w tych dziedzinach, a także z odmiennością pozycji mężczyzn i kobiet na rynku pracy.

Zjawisko nierówności szans kobiet na rynku pracy wskazuje na znacznie trudniejszy dostęp kobiet niż mężczyzn do zatrudnienia, do niektórych zawodów i form szkolenia, awansu czy też odpowiedniego wynagrodzenia (mimo identycznych umiejętności zawodowych czy poziomu wykształcenia). Celem artykułu jest przedstawienie najważniejszych kwestii związanych z dyskryminacją statystyczną kobiet na polskim rynku pracy, również w aspekcie prawnym.

1. Kobiety na rynku pracy

Rola kobiet na rynku pracy podlega stopniowej ewolucji we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Podejmowanie przez kobiety pracy zarobkowej poza domem rozpoczęło się w XX wieku, wcześniej kobiety pracowały w bardzo ograniczonym zakresie jako służba domowa, szwaczki czy tkaczki¹. Wejście kobiet na rynek pracy wpłynęło na liczbę i strukturę zatrudnionych². Powszech-

¹ Z. Jacukowicz, *Nowy świat pracy*, w: *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, IPISS, Warszawa 2004, s. 88.

² Na początku XX w. kobiety wchodziły na rynek pracy tylko tam, gdzie były miejsca pracy zwalniane przez mężczyzn lub takie, których nie chcieli wykonywać za niższe wynagrodzenie (np. na miejsce wykwalifikowanych mężczyzn-tkaczy zatrudniano niewykwalifikowane kobiety za odpowiednio niższą płacę). W Polsce kobiety jako grupa nie były równe mężczyznom, a ich pozycja jako jednostek zależała przede wszystkim od pochodzenia i statusu materialnego ich rodzin. Jeszcze u schyłku XIX w., a nawet w pierwszych latach XX w., najemna praca zarobkowa kobiet z byłych rodzin ziemiańskich, względnie inteligentkich z rodowodem ziemiańskim, postrzegana była w tym środowisku jako wyraz degradacji społecznej. Kobiety z „wyższych sfer” miały efektywne i niepraktyczne wychowanie, natomiast kobiety „z ludu” nie miały wykształcenia, jak i jakiegokolwiek zaplecza materialnego – obie kategorie kobiet nie były więc przygotowane do konkurencji z mężczyznami na rynku pracy. Podjęcie pracy było jednak dla wielu z nich koniecznym warunkiem przetrwania. Sytuacja przymusowa, w jakiej się znajdowały, nie pozwalała im na negocjowanie warunków podejmowania pracy zarobkowej; zob. A. Żarnowska, *Kierunki aktywności zawodowej kobiet w Polsce XX wieku (do 1939 roku)*, w: *Kobieta i edukacja na Ziemiach Polskich w XIX i XX wieku*, red. A. Żarnowska, A. Szwarz, Instytut Historyczny UW, Warszawa 1992; A. Titkow, *Kobiety pod presją? Proces kształtowania się tożsamości*, w: *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, red. A. Titkow, H. Domański, IFiS PAN, Warszawa 1995, s. 22. Zwiększyła się tym samym podaż pracujących na rynku pracy. Stopniowo kobiety zaczęły przejmować niższe stanowiska kierownicze, zdominowały zawód nauczycielek szkół podstawowych i średnich, zwiększył się ich udział w zawodach robotniczych, np. w przemyśle lekkim. Podczas II wojny światowej zmuszone były do podejmowania prac w miejscach opuszczonych przez zmobilizowanych mężczyzn. W latach powojennych i później, kobiety w obozie socjalistycznym i Europie Zachodniej pracowały niemal powszechnie: kształciły się, podwyższały swoją pozycję zawodową i obejmowały stanowiska specjalistów i średniego szczebla kierowniczego, zob. Z. Jacukowicz, *Nowy świat...*, s. 88.

na jest opinia o dyskryminacji zawodowej i płacowej kobiet, jednak zjawisko takie spotyka się ze sprzeciwem i nakazem równego traktowania, które znalazło wyraz w wielu aktach międzynarodowych.

Przed wszystkim trudność stanowi podjęcie pracy w poszczególnych zawodach i sektorach gospodarki. Kobiety z dyskryminacją spotykają się m.in. na poziomie rekrutacji, dostępu do awansów, możliwości doksztalcania i wynagrodzenia za pracę. Muszą borykać się w większości z problemami łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Te wracające na rynek pracy po przebytych urlopie macierzyńskim często obciążone są problemem dezaktualizacji swoich kwalifikacji, wiedzy i umiejętności.

W Polsce ogromną przeszkodą jest wciąż stereotypowe społeczne myślenie ograniczające rolę kobiety wyłącznie do roli matki i żony, bez życia zawodowego. W słowiańskiej świadomości kobieta nadal postrzegana jest jako ta, która nie musi pracować zawodowo, ponieważ ma alternatywne źródło utrzymania, czyli męża, ma inne predyspozycje niż mężczyzna i dlatego powinna wykonywać „kobiece” prace. Prowadzenie domu i opieka nad dziećmi mają być dla niej najważniejsze. Bycie przysłowiową „matką Polką” powinno przynosić satysfakcję życiową i zadowolenie. Kobiety mają też opinię gorszych szefów, a mężczyźni często nie chcą pracować pod ich kierownictwem. Mimo powyższych sugestii, obraz współczesnej kobiety ulega stopniowym zmianom. Kobieta XXI wieku coraz częściej utożsamiana jest z osobą silną, wykształconą i samodzielną, a do tego niejednokrotnie zdolniejszą od mężczyzny. Wzrasta potencjał wartości kobiet na rynku pracy, ale wykorzystanie tego potencjału jest wciąż niepełne. Kobiety coraz częściej chcą aktywnie uczestniczyć w życiu gospodarczym. Wyraźnie zmienia się ich rola na rynku pracy a zmiany zachodzące w wykonywaniu obowiązków rodzinnych i w formach zatrudnienia umożliwiają kobietom podejmowanie pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy i zaangażowaniu³.

Konkludując, pogląd, że kobiety na rynku pracy są mniej aktywne niż mężczyźni powoli się dezaktualizuje. Tradycyjne role pełnione przez kobiety w rodzinie uniemożliwiały im podejmowanie pracy zarobkowej w takim wymiarze czasu pracy i zaangażowaniu jak mężczyznom. Jak już wspomniano,

³ G. Węgrzyn, *Kobiety na europejskim rynku pracy*, w: *Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych*, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006, s. 129.

kobiety coraz częściej łączą pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi, zaś stosunek mężczyzn do obowiązków domowych również ulega zmianie⁴.

2. Dyskryminacja kobiet

W polskim prawie obowiązuje ogólnie przyjęta zasada, wedle której, za każdą pracę przysługuje płaca niezależna od religii, rasy oraz płci. Płaca równościowa mężczyzn i kobiet jest prawnie wymagana w krajach Unii Europejskiej, w tym także i w Polsce⁵. Poza przypadkami, kiedy pracownicy podpisują jednokowe kontrakty, trudno jest tę zasadę wcielić w życie. By pracodawcy respektowali zasadę równościowej płacy (nie omijając jej przez drobne zmiany w opisie pracy podczas zawierania umowy o pracę), definicja prawnie przyjęta powinna zostać poszerzona o zapis dotyczący równości płac za wykonywaną pracę o równej wartości. Szacowanie wartości wykonywanej pracy jest jednak niezmiernie trudne. Pomimo propagowania równych płac oraz wprowadzeniu zmian do prawodawstwa w wielu krajach, w tym również w Polsce, kobiety zarabiają najczęściej mniej niż mężczyźni⁶.

Dyskryminacja statystyczna to zjawisko polegające na wykorzystaniu charakterystyk typowych dla danej grupy w ocenie przydatności konkretnej osoby do konkretnej pracy, pomijając przy tym jej cechy indywidualne⁷. Do zjawiska takiego dochodzi w sytuacji, w której pracodawcy nie dysponują informacją doskonałą, odnoszącą się do efektywnego wykorzystania potencjalnych kandyda-

⁴ Zmiany zachodzące w wykonywaniu obowiązków rodzinnych i formach zatrudnienia umożliwiają kobietom podejmowanie pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, ale istnieje też duża grupa kobiet samotnych, jedynych żywicieli rodzin lub mających mężów o niskich dochodach, dla których umowa o pracę na czas nieokreślony jest jednym z głównych celów aktywności zawodowej.

⁵ Co druga kobieta czuje się dyskryminowana na polskim rynku pracy – dotyczy to przede wszystkim kobiet 45+ i pracujących ma umowę-zlecenie lub na czas określony (badanie Millward Brown na zlecenie Work Service); Wpływ na postrzeganie roli kobiety na rynku pracy ma także poziom wykształcenia – osoby o niskim poziomie wykształcenia częściej twierdziły, że zjawisko dyskryminacji kobiet rzeczywiście istnieje. Częściej o dyskryminacji kobiet na rynku pracy były przekonane też osoby o niskich dochodach i niestabilnym zatrudnieniu (umowa-zlecenie, praca w niepełnym wymiarze godzin). Dopiero na co dziesiątym stanowisku kierowniczym zasiada kobieta i kobiety w Polsce zarabiają średnio aż o 20% mniej niż mężczyźni; *Połowa kobiet czuje się dyskryminowana na rynku pracy*, http://wyborcza.biz/biznes/1,100896,15578898,Połowa_kobiet_czuje_sie_dyskryminowana_na_ryнку_pracy (30.06.2014).

⁶ J. Black, *Słownik Ekonomii*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 411.

⁷ I.E. Kotowska, M. Podogrodzka, *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*, „Kobieta i Biznes” 1994, nr 2–3, s. 29–35.

tów do pracy. Teoria tej dyskryminacji popularna była w latach siedemdziesiątych XX wieku, rozwijali ją w publikacjach swoich prac naukowych, m.in. M. Reich, R. Edwards, D. Gordon⁸ oraz L. Thurow⁹. Pracodawcy zakładali z góry, że kobiety są mniej efektywne podczas wykonywania swojej pracy niż mężczyźni. Założenie to zostało przyjęte na podstawie analizy przeciętnej produktywności grupy, która w dużej mierze często odstawała od rzeczywistości¹⁰.

Statystyczna teoria dyskryminacji jest wynikiem osobistych uprzedzeń. W wielu wypadkach pojawia się również, gdy brakuje takich podstaw (teoria dyskryminacji kobiet na niedoskonałych rynkach pracy). Drugi przypadek, który określa to zjawisko jest wynikiem dążenia do minimalizacji kosztów i maksymalizacji zysków, a także reguł organizacji pracy w przedsiębiorstwie¹¹. Wynikiem takiego zachowania może być brak środków pieniężnych na wdrożenie odpowiednich testów kwalifikacyjnych, które służą weryfikacji kandydatów do pracy przed jej podjęciem. Zamiast prowadzenia rozbudowanych badań i męczących rozmów z potencjalnymi kandydatami, pracownicy ograniczają się do zidentyfikowania przeciętnych wyników danej grupy społecznej i przyjmują to jako faktycznie funkcjonujący schemat¹².

Przedsiębiorcy najczęściej nie zdają sobie sprawy z faktycznych przyczyn, które leżą po stronie konkretnych pracowników i ich indywidualnej efektywności na danym stanowisku pracy. Jediną taką informacją dostępną dla nich w trakcie rekrutacji do pracy, są dane, które w mniejszym lub większym stopniu zaświadczać o potencjalnej efektywności. Można do nich zaliczyć informacje, takie jak staż pracy, wiek, wykształcenie oraz zdobyte do tej pory doświadczenie w pracy. Czynniki te nie są wskaźnikami realnej efektywności, którą pracodawcy chcą wykorzystać w danym przedsiębiorstwie. W trakcie zatrudniania konkretnej, wybranej przez siebie osoby, decyzję swoją podpierają wybranymi wcześniej kryteriami oraz subiektywną oceną. Subiektywny element oceny kon-

⁸ D. Gordon, R. Edwards, M. Reich, *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge University Press, New York 1982.

⁹ L.C. Thurow, *Generating Inequality*, The Macmillan Press L.T.D., Londyn 1976.

¹⁰ I. Reszke, *Problem nierówności płci w teoriach kapitalistycznego rynku pracy*, „Studia Socjologiczne” 1986, nr 1, s. 144–145.

¹¹ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Warszawa 1991, s. 106–107.

¹² B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja statystyczna kobiet w Polsce i w krajach Unii Europejskiej*, w: *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, red. A. Manikowski, A. Psyk, Wyd. Naukowe Wydziału Zarządzania UW, Warszawa 2004, s. 1.

sekwencji może prowadzić do efektu dyskryminacji, pomijając fakt, że nie musi być podparty uprzedzeniami osobistymi¹³.

Zjawisko statystycznej dyskryminacji występuje w największym stopniu podczas rekrutacji osób na dane stanowisko pracy, przy dużej liczbie chętnych. Warto również zwrócić uwagę na to, że zjawisko to może przyczynić się nie tylko do podjęcia decyzji dotyczącej zatrudnienia lub nie, ale także do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia¹⁴ oraz długości okresu próbnego. Moment, w którym zostaje dokonana pierwsza ocena pracownika, ma często istotny wpływ na wysokość zarobków oraz szybkość awansu. Kobiety, które już zostały ocenione, przy pierwszym spotkaniu mają duże trudności, by przełamać barierę wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, które w większości wypadków ma charakter uznaniowy. W przypadku, gdy zmieni się pracodawca, który nie będzie stosował statystycznej dyskryminacji, to faktyczna produktywność wykonywanej przez kobiety pracy nie jest oceniana ponownie, pomimo wielu lat zatrudnienia¹⁵.

Wspomniana wcześniej definicja, odgrywa również główną rolę w podejmowaniu przez przedsiębiorcę decyzji dotyczących rozwoju kapitału ludzkiego, o czym wspomina w swojej pracy L. Thurow¹⁶. Przykładem takiego zjawiska jest sytuacja, gdy przedsiębiorca niechętnie zatrudnia kobiety w firmach, które stawiają na inwestowanie w szkolenia zawodowe. Niwelowanie takich szans zawodowych powoduje, że kobiety wybierają głównie zawody, które nie wymagają większych umiejętności i odpowiedzialności, a także poświęcają swój czas domowi i dzieciom. Statystyczna dyskryminacja, która jest stosowana przez przedsiębiorców, prowadzi do samospełniającej się przepowiedni, która ukierunkowana jest na wzmocnienie istniejących stereotypów¹⁷.

Problematyka tematu, kto i ile czasu poświęca obowiązkom w gospodarstwie domowym, a także zagadnienia dotyczące dyskryminacji w wykonywaniu prac domowych były poddawane już w latach 60. XX wieku wnikliwym anali-

¹³ Tamże, s. 2.

¹⁴ W Polsce mówi się o rozziwieniu w płacach ze względu na płeć lub o luce płacowej.

¹⁵ B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja statystyczna kobiet...*, s. 2.

¹⁶ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach...*, s. 84–85, 106–107; Zdaniem Thurowa dyskryminacja kobiet na rynku pracy nie prowadzi do wzrostu przywilejów konsumpcji mężczyzn, gdyż niskie zarobki żon, obniżają standard życiowy rodzin. Dyskryminacja kobiet ma natomiast charakter statystyczny, gdyż płeć żeńska stanowi dla pracodawców wskaźnik mniejszej przydatności do lepiej opłaconych stanowisk pracy; L.C. Thurow, *Generating Inequality...*

¹⁷ B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja statystyczna kobiet...*, s. 2.

zom przez ekonomistów. G. Becker¹⁸ otrzymał Nagrodę Nobla za podjęcie próby włączenia zagadnienia wykonywanej pracy w gospodarstwie domowym do ekonomicznych teorii. Dało to początek nowej ekonomii gospodarstwa domowego¹⁹. Becker poddał analizie podział obowiązków kobiet i mężczyzn (o takim samym poziomie inteligencji i wykształcenia), zarówno w sferze domowej, jak i zawodowej. Wskazał na pracę jako na czynnik, który w dużej mierze jest przyczyną powstawania nierównomiernego podziału pracy. Wyszedł z założenia, że kobiety sprawdzają się wyjątkowo dobrze w wykonywaniu prac w gospodarstwie domowym, z kolei są gorzej opłacane na rynku pracy. W większości przypadków, dużo wyższe wynagrodzenie otrzymują mężczyźni, co w konsekwencji jest optymalnym działaniem dla gospodarstwa domowego. Rozważania Beckera można podsumować stwierdzeniem: dom dla kobiet, a praca zawodowa dla mężczyzn. Ta segmentacja pracy w głównej mierze oparta była na kalkulacji potencjalnych zysków i strat. W polskiej rzeczywistości małżonkowie w gospodarstwach domowych są zmuszeni do podejmowania decyzji, które z nich (kobieta czy mężczyzna) weźmie urlop macierzyński i wychowawczy. W większości przypadków jest to osoba, która zarabia mniej. Według G. Beckera, taki kalkulacyjny argument pozwala wyjaśnić zjawisko nierównowagi w czasie, jaką mężczyźni i kobiety poświęcają na różnego rodzaju prace. W latach 90. XX wieku spotkało się to z krytyką feministycznych ekonomistek, które zwróciły szczególną uwagę na fakt, że w długookresowej perspektywie rozwiązanie to nie jest opłacalne²⁰. Swoje stanowisko argumentowały tym, że gdy kobiety pozostają przez dłuższy okres poza rynkiem pracy, to ich kompetencje zawodowe słabną, wykształcenie się marnuje, płace spadają, a staż pracy ulega skróceniu²¹.

Nierówności na rynku pracy były też tematem rozważań E. Phelps²² (1972) i K. Arrow²³ (1973), którzy przedstawili dwa różne źródła nierówności

¹⁸ G.S. Becker, *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago 1957.

¹⁹ S. Gustafsson, *Neoklasyczna ekonomia feministyczna: garść przykładów*, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A.G. Dijkstra, J. Plantega, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 47.

²⁰ Tamże, s. 49–50.

²¹ M. Borowska, M. Branka, *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy*, projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010, s. 30–31.

²² E. Phelps, *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, „American Economic Review” 1972, nr 62, s. 659–661.

grupy. Phelps w swojej publikacji zauważył, że źródła nierówności na rynku pracy są związane z różnicami pomiędzy grupami pracowników, w połączeniu z niedoskonałą informacją pracodawców o wydajności poszczególnych pracowników. Przykładowo pracodawcy zakładają, że młode pracownice są mniej przywiązane do swojej pracy i rynku pracy niż mężczyźni, być może z powodu większej skłonności do angażowania się w wychowanie dziecka. W związku z tym pracodawcy będą niechętnie inwestować w kapitał ludzki kobiet, nawet jeśli kobiety są zatrudnione w przedsiębiorstwie na równych stanowiskach jak mężczyźni. Niezdolność pracodawców do obserwacji prawdziwego przywiązania jednostki na rynku pracy wymusza na nich poleganie na innej grupie pracowników – na mężczyznach najczęściej. To sprawia, że kobietom trudniej jest osiągnąć wyższe stanowiska na rynku pracy²⁴.

Arrow²⁵ wskazuje nierówne traktowanie jako wynik zniekształceń mniejszej wariacji w poziomie produktywności w grupie większościowej. G. Akerlof²⁶ (1997) także zauważył, że nierówne traktowanie jest wynikiem zniekształceń poznawczych i wiąże się z przekonaniem, że z osobami podobnymi pod względem społeczno-kulturowym będzie się łatwiej współpracować i lepiej wpasują się one w kulturę organizacyjną firmy (ekonomiczna teoria dystansu społecznego).

Sytuacja zarówno kobiet, jak i mężczyzn na rynku pracy odzwierciedla najczęściej genderowy podział ról: kobiety – panie domu, pilnujące domowego ogniska i mężczyźni – główni żywiciela rodziny. Taka segregacja ze względu na podział ról ma wiele negatywnych konsekwencji. Przyczynia się do osłabiania szansy na podjęcie pracy przez kobiety, do zatrudniania kobiet na (tylko i wyłącznie) stanowiskach związanych w bliskim stopniu z wykonywanymi wcześniej pracami domowymi oraz jest czynnikiem, który często decyduje o tym, że to właśnie kobiety są zwalniane w pierwszej kolejności. Należy przyjąć, że ten problem dotyczy kobiet o niskim wykształceniu.

²³ K.J. Arrow, *The Theory of Discrimination*, w: *Discrimination in Labor Markets*, red. O. Ashenfelter, A. Rees, Princeton University Press, Princeton 1973, s. 3–33.

²⁴ H. Fang, A. Moro, *Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey*, w: *Handbook of Social Economics*, red. J. Benhabid, M.O. Jackson, A. Bisin, vol. 1A, The Netherlands: North-Holland 2011, s. 135.

²⁵ K.J. Arrow, *What has Economics to Say about Racial Discrimination*, „Journal of Economic Perspectives” 1998, t. 12, nr 2, s. 91–100.

²⁶ G.A. Akerlof, *Social Distance and Social Decisions*, „Econometrica” 1997, t. 65, nr 5, s. 1005–1027.

Według Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)²⁷ kontrakt społeczny płci²⁸ jest barierą, która przyczynia się do spowolnienia gospodarczego. Przyczynia się do zaniku uczestnictwa kobiet na rynku pracy, stanowi dla kobiet zagrożenie ubóstwem oraz ograniczonym zabezpieczeniem społecznym, a także nie daje im szans na rozwój zawodowy. Argumenty te są uzasadnieniem dla polityki rozwoju Unii Europejskiej, która w głównej mierze kładzie nacisk na poparcie rozwoju kobiet – grupy docelowej o wysokim potencjale. Państwa Unii Europejskiej w celach strategicznych określają jasno podejście społeczeństwa do sprawy „do czego kobiety się nadają, a do czego mężczyźni” i wskazują, że właśnie to zjawisko jest przyczyną barier rozwoju Wspólnoty Europejskiej (ze względów społecznych i ekonomicznych)²⁹.

²⁷ *Shaping Structural Change: The Role of Women*, w: *Women and Structural Change: New Perspectives*, OECD, Paris 1994.

²⁸ Społeczny kontrakt płci opisuje podział pracy między kobietami i mężczyznami, który funkcjonuje w danej kulturze, co skutkuje obciążeniem kobiet większością prac wykonywanych na rzecz gospodarstwa domowego oraz dzieci i innych osób zależnych, a także obciążeniem mężczyzn pracą zawodową. Można traktować go jako jawne i ukryte zasady określające relacje między płciami, przypisując kobietom i mężczyznom inne obowiązki, powinności, inny zakres pracy. Kontrakt płci niesie dla kobiet i mężczyzn zupełnie inne skutki – nakłada na kobiety oczekiwania dotyczące dbania o dom i dzieci a ich funkcjonowanie na rynku pracy jest drugorzędne i traktowane jako ekonomiczna konieczność. Na mężczyznach spoczywa z kolei przymus dbania o stabilność finansową rodziny oraz społeczne zobowiązanie do funkcjonowania na rynku pracy, nieograniczania swojej aktywności do obowiązków domowych, co tym samym uniemożliwia budowanie więzi emocjonalnych z innymi członkami/członkiniami rodziny. Podobny podział obowiązków związanych z domem funkcjonuje również w rodzinach i związkach, w których obie osoby pracują zawodowo (a także w sytuacjach, kiedy mężczyzna jest osobą bezrobotną – nadal większość obowiązków domowych wykonuje kobieta).

²⁹ Niezależność ekonomiczna (równa) uwarunkowana jest dostępnością do rynku pracy. Stwierdzić można, że sytuacja kobiet w UE w latach 2000–2009 znacznie się poprawiła, a wskaźnik zatrudnienia kobiet w Europie w 2010 r. wynosił 62,5% i na 12,5 mln nowych miejsc pracy 9,8 mln przypadało kobietom. UE chce w 2020 r. osiągnąć wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poziomie 75%, należy jednak jeszcze więcej uwagi poświęcić kobietom a nacisk szczególnie położyć na zatrudnienie kobiet starszych czy samotnych matek, kobiet niepełnosprawnych i migrantek oraz kobiet należących do mniejszości etnicznych. Podkreślić trzeba także, że w ostatnich latach wiele państw europejskich wprowadziło system ułatwiający godzenie życia zawodowego z prywatnym, dlatego skutki są zauważalne, lecz nadal na kobiety przypada znacznie więcej zajęć związanych z funkcjonowaniem rodziny; Komisja Europejska, *Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015*, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 2010; *Nowa Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015*, InGaFor dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego.

3. Dyskryminacja?

Myślenie w sposób stereotypowy o kobietach, jako o elemencie niepasującym w sferze zatrudnienia jest przyczyną zjawiska, w którym to kobiety są dyskryminowane ze względu na płeć. W mniejszym stopniu dyskryminacji doświadczają również mężczyźni, jednak skala tego zjawiska jest znacznie mniejsza. Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007–2013 wskazywał, że to właśnie kobiety są w szczególnym położeniu na rynku pracy³⁰. W dokumencie zalecano, by instytucje rynku pracy aktywnie reagowały na występujące nierówności w sferze płci. Należy tu wymienić zjawiska takie jak:

1. Zawodowa segregacja – polegająca na skupieniu się zarówno mężczyzn, jak i kobiet na różnych obszarach rynku pracy w różnych branżach, które proponują nierówną liczbę zawodów, ograniczoną liczbę awansów oraz nierównomierne wynagrodzenie; element ten na rynku pracy występuje w dwóch wymiarach: pionowym (wertikalnym) oraz poziomym (horyzontalnym).
2. Pozioma segregacja – polega na wywyższeniu mężczyzn i kobiet w wybranych branżach i zawodach; przykładem tego stanu rzeczy jest np. to, że kobiety pracują w ochronie zdrowia, a mężczyźni w budownictwie. Segregacja pozioma jest zjawiskiem niestereotypowym, wynika tylko i wyłącznie z założenia stereotypowego wskazującego, iż zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają naturalne przesądzające cechy, które sprawdzają się w wybranej pracy. Feminizacja zawodowa określa dominację kobiet w konkretnym segmencie rynku, np. usługi opiekuńcze. Polska charakteryzuje się zjawiskiem, w którym najbardziej sfeminizowanymi sektorami w zatrudnieniu są edukacja i opieka społeczna, natomiast zdominowanym przez mężczyzn sektorem jest branża budownictwa. Zawody wykonywane przez kobiety są o wiele mniej płatne i są niżej cenione od zawodów wykonywanych przez mężczyzn. Gdy mężczyzna awansuje w branży przeznaczony w dużej mierze dla kobiet określa się mianem „szklanych ruchomych schodów”. W Polsce zjawisko to jest bardzo dobrze znane i uwidacznia się w sektorze edukacyjnym; stanowisko dyrektorów szkół czy kuratorów oświaty męż-

³⁰ Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 12.

czyźni zajmują nieproporcjonalnie do skali zatrudnienia, to znaczy na poziomie mniejszym niż 60%³¹. W sytuacji, gdy 83,7% nauczycieli w szkołach podstawowych, 74,4% w gimnazjach i 66,3% w szkołach średnich stanowią nauczycielki³², 43,1% wykładowców na uniwersytetach to również kobiety oraz 24,5% profesorów akademickich³³. Zjawisko „szklanych ruchomych schodów” oparte jest na stereotypowym przekonaniu, że to właśnie mężczyźni łatwiej podejmują decyzję, a stanowisko o tak wysokiej randze jest dla niego bardziej odpowiednie niż dla kobiety; mechanizmy te jednak nie działają na odwrót, czyli w wypadku kobiet, które pracują w zawodach zdominowanych przez mężczyzn³⁴.

3. Pionowa segregacja – w głównej mierze polega na próbie zdefiniowania hierarchii zatrudnienia przy udziale kobiet i mężczyzn. To właśnie mężczyźni zajmują w większości wypadków stanowiska kierownicze a kobiety – stanowiska pomocnicze o niższym prestiżu, mimo że kobiety w Polsce średnio są lepiej wykształcone od mężczyzn i mocniej zmotywowane do uczenia się przez całe życie. W roku akademickim 2012/2013 kobiety stanowiły 58,7% ogółu osób na studiach, 65,3% – kończących studia (2011/2012), 70,5% osób studiujących na podyplomowych studiach, 54,4% na studiach doktoranckich stacjonarnych, 48,6% na niestacjonarnych³⁵. „Szklanym sufitem” dlatego określa się bariery awansu kobiet, które są niewidoczne na stanowiskach kierow-

³¹ W szkołach podstawowych 22% mężczyzn jest dyrektorami, 31% w gimnazjach, 42% w szkołach średnich, Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, *Key Data on Teachers and School Leaders in Europe (Kluczowe dane dotyczące nauczycieli i dyrektorów szkół w Europie)*, Raport Eurydice, Luksemburg 2013, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, s. 123.

³² Tamże, s. 90.

³³ Spośród ogółu nauczycieli akademickich szkół wyższych kobiety stanowiły 43,1% (44,3 tys.). Na stanowiskach profesora w polskich uczelniach pracowało 5954 kobiet, co stanowiło 24,5% ogółu zatrudnionych na tego typu stanowiskach. Większy odsetek kobiet wystąpił wśród osób zatrudnionych na stanowisku docenta (31,5%), adiunkta (44,7%) oraz asystenta (53,7%); *Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r.*, GUS, Warszawa 2013, s. 43.

³⁴ M. Borowska, M. Branka, *Równość szans kobiet i mężczyzn...*, s. 35.

³⁵ *Szkoły wyższe...*, s. 32, 38, 89; dla porównania, w 2011 r., wyższe wykształcenie miało 18,8% kobiet (14,6% mężczyzn), więcej też ukończyło inny typ szkół, oprócz zasadniczych zawodowych – 27,8% mężczyzn (15,9% kobiet), *Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych*, GUS, Warszawa 2012, s. 13. 61,9% osób z wyższym wykształceniem mieszkających na wsi to kobiety (38,1% mężczyzn), natomiast w miastach stanowią 58,4% osób z wyższym wykształceniem (41,6%), *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*, GUS, Warszawa 2013, s. 25–26.

nicznych w firmie, co jest niezależne od stopnia wykształcenia, doświadczenia oraz stażu. Praktyka wskazuje, że średnio kobiety muszą pracować przeciętnie 3,8 roku dłużej niż mężczyźni, by awansować na wyższe stanowisko³⁶ lub ich kariera zawodowa zamyka się wraz z możliwością otrzymania awansu³⁷. Kolejnym przejawem pionowej segregacji są „ściany szklane”. To właśnie mężczyźni dominują na stanowiskach decyzyjnych, centralnych, prestiżowych oraz dających szanse awansu. Kobiety pracują na stanowiskach peryferyjnych o mniejszym prestiżu, na których uwidaczniają się stereotypowe, naturalne ich cechy powołane do sprawowania opieki, troski, wspierania (asystentki, sekretarki). Kobiety nie mają możliwości zdobywania nowych kompetencji kierowniczych i zarządczych, a ich możliwości na awans ze stanowiska asystenckiego na centralne są bardzo małe³⁸.

Obecnie jako najtrudniejszą przeszkodę i przejaw dyskryminacji uważa się „szklany klif”, termin użyty przez profesorów M. Ryan i S. Haslam³⁹ z Uniwersytetu w Exeter w roku 2004, dotyczący sytuacji tych kobiet, które pomimo sukcesu w rolach tradycyjnie przypisywanych mężczyznom są narażone na większe ryzyko utraty pracy i bycia ocenianymi jako mniej kompetentnymi z racji ich płci.

4. Plany działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Zarówno Polska, jak i Unia Europejska wykazują szczególne zainteresowanie w sferze równego traktowania kobiet i mężczyzn. Sześćdziesiąt lat temu równouprawnienie kobiet i mężczyzn bardziej wynikało z lęku dotyczącego nieuczciwej konkurencji niż z czynników takich jak niekorzystne warunki pracy dla kobiet. Państwa Wspólnoty Europejskiej były odpowiedzialne za stworzenie istotnych pod względem strukturalnych i instytucjonalnych warunków niezbędnych do wprowadzania polityki równych szans. Pierwszymi z nich były zalece-

³⁶ B. Chołuj, *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa 2007, s. 39.

³⁷ K. Slany, J. Struzik, K. Wojnicka, *Gender w społeczeństwie polskim*, Wyd. NOMOS, Kraków 2010.

³⁸ M. Borowska, M. Branka, *Równość szans kobiet i mężczyzn...*, s. 35.

³⁹ M.K. Ryan, S.A. Haslam, *The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions*, „British Journal of Management” 2005, nr 16, s. 81–90.

nia, dyrektywy i programy działania, które określone zostały w sposób jasny i konkretny. W dużej mierze dotyczyły skoncentrowania większej uwagi dotyczącej równego traktowania zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Głównym celem istnienia tych zaleceń były działania podejmowane na rzecz ulepszenia i poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy. Dyrektywy te przestały być stosowane jako wyłącznie odrębna polityka. Równościowe programy zalecały podejście do kobiet przy zastosowaniu ogólnej polityki rynku pracy.

Narzędziem politycznym, które miało za zadanie wzmocnić pozycję kobiet było pozytywne działanie stosowane i zalecane przez kraje członkowskie. Zadanie jakie postawiła sobie Polska oraz kraje Unii Europejskiej nie należało do łatwych, gdyż trudno było doprowadzić do równości szans na rynku pracy, przy panujących nierównościach w obszarach pracy nieodpłatnej. Nieodpłatna praca, taka jak opieka nad dziećmi lub domowe obowiązki, powodują sytuacje, w których kobiety zajmują tylko i wyłącznie drugorzędną pozycję na płatnym rynku pracy. Zjawisko to stanowi problem, który w ostatnim czasie jest przedmiotem licznych debat. Uczestnictwo kobiet w obszarze całego rynku pracy wymaga redystrybucji zadań nieodpłatnych oraz obowiązków między mężczyznami a kobietami, w wyniku czego uwidacznia się zachodzący w Polsce proces zmian, który nie jest, oraz w najbliższej przyszłości nie będzie, prosty i łatwy do wdrożenia. Mężczyźni w sposób niechętny podchodzą do tego stanu rzeczy, także organizacje płatnej pracy nie są na to jeszcze przygotowane. Należy podkreślić, że próby urealnienia zasady równości szans wśród kobiet i mężczyzn są w Polsce zjawiskiem, które wymaga zmodyfikowania w sposób bardziej elastyczny całej organizacji pracy oraz wprowadzania programów dotyczących godzenia życia rodzinnego z zawodowym⁴⁰.

Wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, przyjęto do realizacji dyrektywy oraz normy unijne. Polska zobligowana jest przestrzegać regulacji prawnych, które obowiązywały w Unii na rzecz równości szans (równouprawnienia kobiet i mężczyzn). Środki prawne miały za zadanie stworzyć trwałe struktury, które zapewniały szanse równe dla mężczyzn i kobiet. Można wyróżnić trzy rodzaje środków, które różnią się między sobą pod względem obligato-

⁴⁰ *Ekonomia i pleć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A.G. Dijkstra, J. Plantega, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 137–138; K. Fejfer, *Kobiety na rynku pracy*, <http://www.praca-enter.pl/czytelnia/6318/kobiety-na-rynku-pracy> (30.06.2014).

ryjności państw członkowskich i są to programy działań, zalecenia i dyrektywy⁴¹.

Pierwszą dyrektywą, wprowadzoną w życie jest prawo dotyczące jednakowego wynagrodzenia⁴², której zadaniem jest wprowadzić zasadę równości płac dla mężczyzn i kobiet, a w szczególności równą płacę za wykonywaną pracę o tej samej wartości. Jej główną cechą jest zakaz dyskryminacji ze względu na płeć przy wynagrodzeniu za pracę o tej samej wartości wykonywaną przez mężczyzn i kobiety. Dyrektywa ta ma jednak wiele nieścisłości, gdyż wartość wykonywanej pracy jest w wielu przypadkach zdeterminowana przez system organizacji i klasyfikacji poszczególnych prac.

Kolejna dyrektywa⁴³ wprowadza wymóg równego traktowania zarówno mężczyzn, jak i kobiet na rynku pracy. Gwarantuje równe traktowanie w możliwościach zatrudnienia, podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uzyskiwania awansu. Równe traktowanie w rozumieniu tej dyrektywy to zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji, ze względu na płeć, pośrednio lub bezpośrednio odnosząc się do sytuacji rodzinnej (dzieci) lub stanu cywilnego. Nie można jednoznacznie stwierdzić, że płeć nie może być w niektórych przypadkach elementem determinującym możliwości wykonywania zawodu.

Trzecia z kolei dyrektywa⁴⁴ odnosi się do stopniowego wdrażania zasady odnośnie do równego traktowania wśród ustawowych systemów, które zabezpieczają społeczeństwo. W głównej mierze dotyczy to regulacji, które mają za zadanie ochronę w przypadku starości, wypadków przy pracy, inwalidztwa, choroby, bezrobocia, a także opiekę społeczną. Dyrektywa ta zakazuje w jaki-

⁴¹ Dyrektywy wprowadzają do stosowania przez kraje unijne obowiązek wdrożenia do ustawodawstwa krajowego zmian, które są określone w czasie i zgodne w treści i wymowie. Programy działań i zalecenia są odpowiedzialne za wprowadzenie polityki Unii Europejskiej w konkretnych państwach członkowskich. Do elementów, które zostały wcześniej wymienione, należy dodać również sieć jedenastu instytucji, a każda z nich odpowiedzialna jest za problemowy obszar. Jednym z wielu środków, które mają na celu promowanie równości szans jest jedna z unijnych sieci na rzecz równości płci.

⁴² Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 75/117/EWG z 10.02.1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet – Dz. Urz. WE L 45 z 19.02.1975, s. 19; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 1, s. 179; Art. 141 Traktatu o Tworzeniu Wspólnoty Europejskiej (TWE).

⁴³ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

⁴⁴ Dyrektywa Rady 79/7/EWG z 19.12.1978 r. dotycząca stopniowego realizowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz 86/378/EWG z 24.07.1986 r.

kolwiek sposób dyskryminacji ze względu na płeć. Dotyczy to ustawodawstwa odnośnie do społecznego zabezpieczenia, którego w swoim zakresie nie obejmuje ta dyrektywa. Odnosi się do osób pracujących na własny rachunek w określonej grupie przedsiębiorstw lub sektorów rynku pracy.

Ważną dyrektywą⁴⁵ jest zasada, która w szerszym kontekście omawia proces równego traktowania, w którym to kobiety są przedsiębiorcami lub pracują na własny rachunek oraz inna – dotycząca urlopów rodzicielskich⁴⁶. Ostatnia dyrektywa dotyczy ochrony kobiet w ciąży, którym urodziło się dziecko lub które są w okresie karmienia piersią⁴⁷. Dyrektywa ta zawiera zbiór określonych elementów zabezpieczeń, które pozostawiają krajom członkowskim możliwość swobodnego podejmowania decyzji w sprawie przyjmowania korzystniejszych dla kobiet ustaleń z zakresu obecnej ochrony⁴⁸.

Zalecenia nie mają charakteru ściśle obligatoryjnego dla państw członkowskich, należą do tzw. instrumentów elastycznych⁴⁹, które zalecają państwu unijnym wdrażanie konkretnych narzędzi w ramach struktur narodowych. Apelują do państw wchodzących w skład Unii Europejskiej o możliwe wyeliminowanie dyskryminacji, której to kobiety doświadczają w pracy zawodowej. Przyjmują politykę pozytywnych działań i promowanie mieszanych zawodów. W głównej mierze dotyczą eliminacji nierówności na rynku pracy przez działania na rzecz wzmocnienia świadomości, kampanii informacyjnych, badania dotyczące uściślenia kierunku kariery zawodowej, zatrudnianiu płci

⁴⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z 7.07.2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek.

⁴⁶ Dyrektywa dotycząca urlopów rodzicielskich 96/34/WE z 3.06.1996 r.

⁴⁷ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracownic w ciąży, w położu i karmiących piersią (10 szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG).

⁴⁸ Implementacją wszystkich wspomnianych wcześniej dyrektyw w krajach UE, ich monitorowaniem i sprawdzaniem, dotyczącym równego traktowania w dostępie do pracy, równej płacy, równego traktowania osób pracujących na własny rachunek oraz bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży zajmuje się Wydział ds. Równych Szans Komisji Europejskiej. Wydział ten został powołany do życia w 1976 r. i był jednym z członów V Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Stosunków w Przemysle i Spraw Społecznych, obecnie Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych. Natomiast za monitorowanie ustawodawstwa, które dotyczy dyrektyw w sprawie zabezpieczenia społecznego odpowiada Wydział ds. Zabezpieczenia Społecznego, Ochrony Socjalnej i Warunków Życia, który również wchodzi w skład V Dyrekcji Generalnej; *Ekonomia i płeć...*, s. 139.

⁴⁹ K. Dreła, *Praca kobiet a elastyczne formy zatrudnienia w Polsce*, w: *Ekonomia*, t. I, red. J. Sokołowski, G. Węgrzyn, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 168, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011.

żeńskiej na stanowiskach wyższych oraz udziału kobiet w organach decyzyjnych. Rozwiązywanie problemów dotyczących rynku pracy ma za zadanie w sposób bardziej ogólny skupić się na poprawie pozycji kobiet w organizacjach i przedsiębiorstwach⁵⁰.

Ważnymi częściami unijnej polityki na rzecz równości szans są określone programy działań. Unia Europejska ma za zadanie zapewnić środki i podjąć przedsięwzięcia na rzecz reklamowania określonych polityk wśród państw członkowskich. Jeden z programów dotyczy podejmowania działań w zakresie eliminacji przeszkód prawnych na drodze równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz kładzie nacisk na progresywne rozwijanie indywidualnych praw kobiet. Prawa te mają być realizowane przez dostosowanie się państw Unii Europejskiej do wytycznych i ich rozwijanie. Dyskryminację pośrednią uznano za właściwe uzasadnienie możliwości wejścia na drogę sądową. Dyskryminacja pośrednia to nierówne traktowanie osób ze względu na płeć, które jest spowodowane pozornie neutralnym postanowieniem, zastosowanym kryterium lub podjętym działaniem, a osoba taka znajduje się lub mogłaby znajdować się przez to w niekorzystnej sytuacji. Taki rodzaj dyskryminacji wiąże się ze szkodliwymi skutkami różnego rodzaju decyzji, które w efekcie kończą się nierównym traktowaniem mężczyzn i kobiet. Dyskryminacja celowa lub inaczej zamierzona, nie jest jednoznaczna z dyskryminacją pośrednią. Bariery prawne oraz środki stosowane w tym programie zajmują się innymi przeszkodami w możliwości realizacji działań na rzecz równych szans dla kobiet, między innymi wpływem uprzedzeń, który prowadzi do stałej segregacji zawodów wykonywanych przez kobiety i mężczyzn⁵¹.

Dzięki kolejnemu opisywanemu programowi, podejmowane są bardziej skonkretyzowane działania w ramach różnego rodzaju polityki oraz inicjatywy w wielu dziedzinach, lecz nadal nie odpowiada za zamierzenia oraz nie wprowadza żadnych konkretnych rezultatów. Przykładem słabości zastosowania tego programu, może być to, że nie zdał on egzaminu w okresie recesji po 2008 roku, kiedy to kobiety jako grupa osób szczególnie narażona na dyskryminację ucierpiała w sposób najbardziej dotkliwy. Podjęte zostały działania, które miały na celu podniesienie wykształcenia kobiet, a w głównej mierze obalenie tradycyjnych wyborów kobiet, jeśli chodzi o kierunki kształcenia. Program ten wska-

⁵⁰ Tamże, s. 139–140.

⁵¹ Tamże, s. 140.

zywał również, że warunkiem, dzięki któremu możliwe byłoby zwiększenie równości szans zawodowych kobiet, są działania mające na celu zwiększenie uczestnictwa mężczyzn w pracach domowych, np. kwestia opieki nad dziećmi oraz normy prawne regulujące urlop rodzicielski dla ojców – urlop macierzyński czy ojcowski⁵².

Trzeci z kolei program działań wprowadza narzędzia, których zadaniem będzie poprawa sytuacji kobiet w Polsce na rynku pracy. Założono w nim, że sprawy kobiet nie stanowią odrębnej kwestii, ale są integralną częścią wszystkich problemów występujących na rynku pracy. Program uwzględnia kwestię równości płci w zakresie nurtu głównej polityki, w ramach którego równe szanse łączy się z wdrażaniem stosowanych polityk i programów działania zarówno na szczeblu unijnym, jak i w państwach członkowskich. Kobiety powinny w sposób efektywny brać udział w różnych sektorach rynku pracy, a ich wiedza powinna być wykorzystywana na różnych stanowiskach. Wymaga to poszerzenia ilości narzędzi, które sprzyjają procesowi syntezy pracy na etacie z obowiązkami domowymi. Kolejny program działań jest kontynuacją podejścia w sposób integracyjny. W głównej mierze ma on za zadanie promowanie procesu włączania równych szans do przygotowania, monitorowania i wdrażania wszelkich polityk, narzędzi i działań w społeczeństwie, na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym. Inicjatywy te koncentrują się na problemach równych szans w ulegającej zmianie gospodarce oraz popieraniu polityki, która ma na celu godzenie życia rodzinnego zarówno kobiet, jak i mężczyzn z pracą zawodową, a także promowanie równowagi obu płci podczas podejmowania decyzji⁵³.

Wszystkie wymienione wcześniej inicjatywy oraz narzędzia, które są podejmowane w celu wprowadzenia norm prawnych dotyczących równych szans dla kobiet i mężczyzn są realizowane oraz rozpatrywane z punktu widzenia efektów i rezultatów. Można stwierdzić, że działania te nie są systematycznie

⁵² Urlop tacierzyński i urlop ojcowski to dwa różne rodzaje urlopu przysługujące pracownikowi ojcu, który chce sprawować opiekę nad dzieckiem. Zasadnicza różnica między nimi polega na tym, że urlop tacierzyński zależy od tego czy matka dziecka wróci do pracy i zrezygnuje z części urlopu macierzyńskiego, a urlop ojcowski jest udzielany niezależnie od urlopu macierzyńskiego. Od 1.01.2010 r., zgodnie z art. 182–3 § 1 Kodeksu Pracy, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do urlopu ojcowskiego. Może go wykorzystać najpóźniej do czasu ukończenia przez dziecko 12 miesięcy. Urlop ojcowski w 2010 r. i 2011 r. przysługiwał pracownikowi w wymiarze 1 tygodnia (art. 14 ust. 2 ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw). Od 1.01.2012 r. natomiast urlop ojcowski wynosi 2 tygodnie (art. 182–3 § 1 k. p.), Kodeks Pracy z 26.06.1974 r., Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94, z późn. zm.; *Ekonomia i pleć...*, s. 140.

⁵³ Tamże, s. 141.

wprowadzane. Polska potrzebuje więcej czasu na likwidację dawnych struktur, tradycji oraz stereotypowych postaw, by stworzyć całkiem nowe relacje między kobietami a mężczyznami żyjącymi we wspólnocie europejskiej. Głównym zagrożeniem w realizacji tego celu jest różnica między kobietami i mężczyznami w sferze pracy nieodpłatnej. Do momentu, gdy problem ten nie zostanie rozwiązany, nierówności na rynku pracy nie zostaną wyeliminowane. Problem tego typu próbuje się niwelować przez progresywne i systematyczne wdrażanie zagadnień, takich jak: godzenie życia rodzinnego z zawodowym, likwidacja horyzontalnej i hierarchicznej segregacji na rynku pracy, a także zwiększony udział kobiet w podejmowaniu odpowiedzialnych decyzji⁵⁴.

Podsumowanie

Na podstawie przedstawionych wywodów można stwierdzić, że w Polsce nadal widoczna jest dyskryminacja kobiet, a dyskryminacja statystyczna jest jedną z form dyskryminacji. Przedstawione kierunki działań mogłyby pomóc w wyeliminowaniu, bądź chociaż zminimalizowaniu tego zjawiska w celu równania szans pomiędzy kobietami i mężczyznami w sferze zawodowej. Do najczęściej podawanych sposobów walki ze zjawiskiem dyskryminacji statystycznej kobiet należy dlatego: dostarczanie lepszej oraz bardziej wiarygodnej informacji na temat ich faktycznej produktywności oraz walka ze stereotypami. Należy jednak pamiętać, że proces zmian i odchodzenie od stereotypów związanych z kobietami na rynku pracy będzie długotrwałe.

Literatura

- Akerlof G.A., *Social Distance and Social Decisions*, „Econometrica” 1997, t. 65, nr 5.
Arrow K.J., *The Theory of Discrimination*, w: *Discrimination in Labor Markets*, red. O. Ashenfelter, A. Rees, Princeton University Press, Princeton 1973.
Arrow K.J., *What has Economics to Say about Racial Discrimination*, „Journal of Economic Perspectives” 1998, t. 12, nr 2.
Becker G.S., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago 1957.
Black J., *Słownik Ekonomii*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008.

⁵⁴ Tamże, s. 147.

- Borowska M., Branka M., *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy*, Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.
- Chołuj B., *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa 2007.
- Demokracja bez kobiet to pół demokracji*, Klub Obywatelski, Warszawa 2000.
- Drela K., *Praca kobiet a elastyczne formy zatrudnienia w Polsce*, w: *Ekonomia*, t. I, red. J. Sokołowski, G. Węgrzyn, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 168, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011.
- 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.
- Dyrektywa dotycząca urlopów rodzicielskich 96/34/WE z 3 czerwca 1996.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek.
- Dyrektywa Rady 79/7/EWG z 19 grudnia 1978 r. dotycząca stopniowego realizowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz 86/378/EWG z 24 lipca 1986.
- Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracownic w ciąży, w połogu i karmiących piersią (dziesiąta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG).
- Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet – Dz. Urz. WE L 45 z 19.2.1975, s. 19; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 1, s. 179; Art. 141 Traktatu o Utworzeniu Wspólnoty Europejskiej (TWE).
- Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A.G. Dijkstra, J. Plantega, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Fang H., Moro A., *Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey*, w: *Handbook of Social Economics*, red. J. Benhabid, M.O. Jackson, A. Bisin, vol. 1A, The Netherlands: North-Holland 2011.
- Fejfer K., *Kobiety na rynku pracy*, <http://www.praca-enter.pl/czytelnia/6318/kobiety-na-ryнку-pracy>.
- Gordon D., Edwards R., Reich M., *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge University Press, New York 1982.

- Gustafsson S., *Neoklasyczna ekonomia feministyczna: garść przykładów*, w: *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A.G. Dijkstra, J. Plan-tega, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Jacukowicz Z., *Nowy świat pracy*, w: *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2004.
- Kalinowska-Nawrotek B., *Dyskryminacja statystyczna kobiet w Polsce i w krajach Unii Europejskiej*, w: *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, red. A. Manikowski, A. Psyk, Wyd. Naukowe Wydziału Zarządzania UW, Warszawa 2004.
- Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94, z późn. zm.
- Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, *Key Data on Teachers and School Leaders in Europe* (Kluczowe dane dotyczące nauczycieli i dyrektorów szkół w Europie), Raport Eurydice, Luksemburg 2013, Urząd Publikacji Unii Europejskiej.
- Komisja Europejska, *Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015*, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 2010.
- Kotowska I.E., Podogrodzka M., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*, „Kobieta i Biznes” 1994, nr 2–3.
- Nowa Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015*, InGaFor dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego.
- Phelps E., *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, „American Economic Review” 1972, nr 62.
- Polowa kobiet czuje się dyskryminowana na rynku pracy*, http://wyborcza.biz/biznes/1,100896,15578898,Polowa_kobiet_czuje_sie_dyskryminowana_na_ryнку_pracy
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
- 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.
- Ryan M.K., Haslam S.A., *The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions*, „British Journal of Management” 2005, nr 16.
- Shaping Structural Change: The Role of Women*, w: *Women and Structural Change: New Perspectives*, OECD, Paris 1994.
- Slany K., Struzik J., Wojnicka K., *Gender w społeczeństwie polskim*, Wyd. NOMOS, Kraków 2010.
- Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r.*, GUS, Warszawa 2013.
- Thurow L.C., *Generating Inequality*, The Macmillan Press L.T.D., London 1976.
- Titkow A., *Kobiety pod presją? Proces kształtowania się tożsamości*, w: *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, red. A. Titkow, H. Domański, IFiS PAN, Warszawa 1995.

Węgrzyn G., *Kobiety na europejskim rynku pracy*, w: *Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych*, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006.

Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków, GUS, Warszawa 2013.

Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych, GUS, Warszawa 2012.

Żarnowska A., *Kierunki aktywności zawodowej kobiet w Polsce XX wieku (do 1939 roku)*, w: *Kobieta i edukacja na Ziemiach Polskich w XIX i XX wieku*, red. A. Żarnowska, A. Szwarc, Instytut Historyczny UW, Warszawa 1992.

DISCRIMINATION OF WOMEN IN POLISH LABOUR MARKET?

Summary

The situation of women in the labor market is still different from that of professional men. The activity rate of women is lower than the participation rate of men. Women – usually better educated and more likely to raise their qualifications, are often economically inactive. The differences between the situation of the sexes can also be seen by analyzing the level of unemployment – the level of years higher for women than for men, because the research hypothesis is: that active women face discrimination in many situations and at different stages of their careers. The aim of the article is to present the most important issues related to the statistical discrimination of women in the Polish labor market, also in the legal aspect.

Keywords: unemployment, labour market, labour market discrimination, disadvantaged groups

Translated by Karolina Drela