Magda Urbańska

Szanse kobiet na rynku pracy

Saeculum Christianum : pismo historyczno-społeczne 16/2, 227-238

2009

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.

MUZEUM HISTORII POLSKI

Saeculum Christianum
16 (2009) nr 2

MAGDA URBAŃSKA

SZANSE KOBIET NA RYNKU PRACY

Praca zawodowa jest jedną z najważniejszych dziedzin życia człowieka. Wpływa na standard życia a osiągane z jej tytułu wynagrodzenie pozwala na zaspokojenie indywidualnych potrzeb. Praca zawodowa ułatwia także samorealizację oraz rozwój osobisty, w wielu przypadkach zapewnia również satysfakcję. Praca pozwala na niezależność finansową. Jednak niezależność finansowa związana z pracą zawodową przez długi czas nie była dana kobietom.

Przez wiele wieków sfera pracy zawodowej powiązana była kulturowo ze sferą publiczną, w której działali wyłącznie mężczyźni. Kobiety były przyporządkowane do sfery prywatnej, gdzie zajmowały się sprawami domu i dzieci. Ich praca związana była zawsze z pracą na rzecz domu oraz członków rodziny. Nie przynosiła zatem ani wynagrodzenia ani prestiżu. Była „krzątaniną", która nie zajmowała historyków i może dlatego niewiele miejsca poświęcono jej na kartach historii[1].

Przyporządkowanie kobiet do sfery prywatnej i wykonywanie tam prac domowych trwało przez tysiąclecia. Taką sytuację utrwalały normy kulturowe, traktujące sferę prywatną jako domenę wyłącznie kobiet i tylko tam się realizujących jako dobre i zapobiegliwe gospodynie, troszczące się o potrzeby męża i dzieci. Kobiety pod względem materialnym i prawnym były całkowicie niesamodzielne i uzależnione od woli najpierw ojca, potem męża, a na końcu syna lub męskiego krewnego. Mimo tych trudności nielicznym kobietom udawało się funkcjonować na rynku pracy. Już w czasach średniowiecza kobiety zajmowały się drobnym handlem, produkcją i szynkowaniem piwa oraz prowadzeniem gospód i karczm a także małych lombardów[2]. Niektóre

---

[1] Do polskich opracowań należą m. in.: *Kobieta i społeczeństwo na ziemiach polskich w XIX wieku*, red. A. Ż a r n o w s k a, Warszawa 1995; *Kobieta i kultura życia codziennego. Wiek XIX i XX*, red. A. Ż a r n o w s k a, A. S z w a r c, Warszawa 1997; *Kobieta i praca. Wiek XIX i XX*, red. A. Ż a r n o w s k a, A. S z w a r c, Warszawa 2000; *Równe prawa i nierówne szanse. Kobiety w Polsce międzywojennej*, red. A. Ż a r n o w s k a, A. S z w a r c, Warszawa 2000; *Kobieta i kultura czasu wolnego*, red. A. Ż a r n o w s k a, A. S z w a r c, Warszawa 2001; M. B o g u c k a, *Gorsza płeć. Kobieta w dziejach Europy od antyku po wiek XXI*. Warszawa 2005.

[2] M. B o g u c k a, *Gorsza płeć…,* s. 69.

cechy godziły się na przyjmowanie kobiet w swe szeregi np. w Montpellier, Zurychu, Londynie i Lejdzie, zaś w Paryżu i Kolonii kobiety mogły zakładać własne cechy[3]. Licznie pracowały przy produkcji przędzy i jedwabiu, wyrobie złotych nici i tkanin lnianych, czesactwie wełny oraz w rzemiośle skórniczym, odzieżowym i metalowym[4]. W tym czasie w krajach europejskich kobiecymi zawodami stały się profesje: położnej, akuszerki i mamki[5]. Tylko nieliczne kobiety pracowały jako nauczycielki i lekarki[6], gdyż powszechnie uważano, że kobietom nie jest potrzebne wykształcenie. Kobiety niezamężne miały dwie możliwości pracy zawodowej: służbę domową lub prostytucję[7]. Z czasem sytuacja kobiet na rynku pracy stawała się bardzo trudna. Nie zgadzano się na przyjmowanie kobiet do cechów i zakazywano kształcenia uczennic. Kobiety mogły pracować jedynie w domu i pod kontrolą męża. Podobnie działo się w Polsce, gdzie kobiety mogły zajmowały się uprawą roli (wieśniaczki) oraz rzemiosłem i handlem (mieszczki), nieliczne uprawiały zawód lekarki[8]. W późniejszym okresie pozwolono kobietom na pracę jedynie w ramach rodzinnych warsztatów.

Sytuacja kobiet uległa zmianie w czasach wczesnego kapitalizmu XV i XVI wieku. Powstały wtedy manufaktury a produkcja zorientowana była na rynek. Tym samym praca kobiet wykonywana w domu w ramach warsztatów rodzinnych została pozbawiona znaczenia. W odczuciu społecznym stanowiła krzątaninę[9], która była mało ważna i nie tworzyła żadnej wartości. Przed kobietami stawiano liczne ograniczenia prawne i obyczajowe. Zaczęto je także usuwać z tych zawodów, które do tej pory były ich domeną. Jednakże kobiety poszukiwały nowych zajęć, które umożliwiłyby im egzystencję. Same tworzyły nowe zawody: nauczycielki, guwernantki, szwaczki czy praczki[10]. Nasiliło się także zjawisko prostytucji, którego przyczyną były przeszkody piętrzone przed kobietami, które musiały same zarabiać na życie[11]. W każdej dziedzinie płace kobiet były jednak niższe niż mężczyzn i wynosiły od połowy do jednej trzeciej męskiego wynagrodzenia[12]. Dopiero XVIII wiek stał

---

[3] B o g u c k a M., *Gorsza płeć…,* s. 68.

[4] Tamże.

[5] T a m ż e, s. 70.

[6] M. C i e c h o m s k a, *Od matriarchatu do feminizmu.* Poznań 1996, s. 54.

[7] M. B o g u c k a, *Gorsza płeć…,* s. 71.

[8] M. C i e c h o m s k a, *Od matriarchatu….,* s. 62.

[9] Tym pojęciem posługuje się np. J. B r a c h-C z a i n a, *Krzątactwo*. W: J. B r a c h-C z a i n a, *Szczeliny istnienia*, Warszawa 1992.

[10] M. B o g u c k a, *Gorsza płeć…,* s. 112-113.

[11] M. C i e c h o m s k a, *Od matriarchatu*…, s. 70.

[12] M. B o g u c k a, *Gorsza płeć…,* s. 112.

się czasem walki o równe prawa kobiet, w tym możliwość pracy zawodowej i równej płacy.

W Polsce postulaty prawa kobiet do pracy zawodowej pojawiły się dopiero w XIX wieku. Na skutek licznych powstań oraz represji popowstaniowych w stosunku do mężczyzn, kobiety stały się odpowiedzialne za byt ekonomiczny swoich rodzin. Równouprawnienie kobiet stało się koniecznością życiową, jednakże ze względu na ograniczenia obyczajowe nie wszystkie prace mogły być wykonywane przez kobiety[13]. Nawet wtedy polskie kobiety miały przede wszystkim obowiązki „wynikające z naturalnego przeznaczenia kobiety jako wiernej towarzyszki męża, wychowującej dzieci matki i zarządzającej domem gospodyni"[14]. Praca zawodowa wiązała się także z odpowiednim wykształceniem a polskim kobietom go brakowało. Orędowniczkami dostępu do edukacji oraz prawa do pracy zawodowej stały się najbardziej znane pisarki tamtego czasu: Klementyna z Tańskich Hoffmanowa, Narcyza Żmichowska, Eliza Orzeszkowa i Maria Konopnicka. Spełnienie ich postulatów nastąpiło dopiero w 1921 r., kiedy to Konstytucja Marcowa potwierdziła m.in. prawo kobiet do pracy[15]. Za prawem nie szła jednak praktyka dnia codziennego. Kobiety były dyskryminowane przy przyjmowaniu do służby państwowej, gdzie uzależniano podjęcie pracy przez mężatkę od zgody męża. Kobiety nie były więc dopuszczane do zawodu sędziowskiego i prokuratorskiego, nauczycielskiego, pracowników kolei i poczty, nie mogły pełnić funkcji przysięgłych[16]. Ograniczeniem prawa kobiet do pracy zawodowej była także tzw. ustawa celibatowa obowiązująca w województwie śląskim w latach 1926-1938, a wymagająca rezygnacji z pracy z chwilą zamążpójścia[17]. Dopiero po

---

[13] J. H o f f, *Kobieta aktywna zawodowo w kodeksach savoir-vivre'u XIX i pierwszej połowy XX wieku*. W: *Kobieta i praca. Wiek XIX i XX*, red. A. Ż a r n o w s k a, A. S z w a r c, Warszawa 2000, s. 245-249.

[14] D. R z e p n i e w s k a, *Kobieta w rodzinie ziemiańskiej w XIX wieku w Królestwie Polskim*. W: *Kobieta i społeczeństwo na ziemiach polskich w XIX wieku,* red. A. Ż a r n o w s k a, A. S z w a r c, Warszawa 1997*,* s. 30.

[15] *Ustawa z 17 marca 1921 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz. U. R.P. nr 44, poz. 267; nr 79, poz. 550; nr 101, poz. 935). Art. 96 stanowił: „Wszyscy obywatele są równi wobec prawa. Urzędy publiczne są w równej mierze dla wszystkich dostępne na warunkach, prawem przepisanych".

[16] M. P i e t r z a k, *Sytuacja prawna kobiet w Drugiej Rzeczypospolitej*. W: *Równe prawa i nierówne szanse. Kobiety w Polsce międzywojennej*, red. A. Ż a r n o w s k a, A. S z w a r c, Warszawa 2000, s. 79-80.

[17] A. G l i m o s-N a d g ó r s k a, *Tradycjonalizm śląski a równouprawnienie kobiet. Praca zawodowa i życie codzienne nauczycielek województwa śląskiego (1922-1939)*. W: *Równe prawa i nierówne szanse. Kobieta w Polsce międzywojennej,* red. A. Ż a r n o w s k a, A. S z w a r c, Warszawa 2000, s. 157-161.

II wojnie światowej wprowadzono regulacje prawne, które zapewniły kobietom równe mężczyznom szanse zawodowe.

Współcześnie o szansach kobiet na rynku pracy mówi się w kontekście polityki równości płci. Zauważalna stała się tendencja, że pomimo formalnej równości kobiet i mężczyzn wobec prawa na rynku pracy, ogranicza się kobietom szanse w tej dziedzinie. Źródeł tego zjawiska można upatrywać w stereotypach płci[18], które wiążą kobietę ze sferą domową i tam widzą realizację jej roli społecznej jako żony i matki, a nie jako pracownika w sferze zawodowej. Jak pisze S. Walczewska „kobieta jest panią domu. Jej rolą jest wspieranie kariery męża, a nie realizowanie własnych zainteresowań zawodowych czy zajmowanie się własną karierą"[19]. Takie postrzeganie kobiet sprzyja praktykom dyskryminacyjnym, znacznie zawężającymi pole aktywności zawodowej kobiet. Tymi ograniczeniami są: praktyki stosowane przy przyjęciu do pracy, niższe wynagrodzenie, feminizacja zawodów „kobiecych", mniejsze możliwości awansu zawodowego, ograniczony dostęp do niektórych zawodów i systemów kształcenia, „ochronne" przepisy prawa pracy oraz wyższe bezrobocie. Czynniki te znacznie utrudniają kobietom dostęp do pracy zawodowej i powodują, że w stosunku do mężczyzn mają one mniejsze szanse na rynku pracy.

Dyskryminacja kobiet spotykana jest już w momencie starania się o otrzymanie pracy. W trakcie rozmów kwalifikacyjnych kobiety pytane są o status rodzinny, wiek i plany na przyszłość, a w dalszej kolejności o kwalifikacje i wykształcenie. Według badań Centrum Praw Kobiet pracodawcy zadawali kobietom pytania o liczbę i wiek dzieci (59%), ambicje i plany zawodowe (57,7%), pracę w godzinach nadliczbowych (56%), wykształcenie (54,5%), możliwość wyjazdów służbowych (51,9%), sytuację rodzinną (50,6%), wiek (29,3%) i plany urodzenia dziecka (28,9%)[20]. Pytania dotyczące rodziny ani planów rodzinnych nie są zadawane mężczyznom. Szanse kobiet na etapie poszukiwania pracy zmniejsza także samo nazewnictwo stanowisk pracy. Mimo, że przepisy prawne zabraniają różnicowania ogłoszeń ze względu na płeć, można spotkać sformułowania skierowane do konkretnej płci. Podobnie wygląda sprawa odmiennych wymagań w stosunku do kobiet i mężczyzn

[18] Stereotypy związane z płcią (ang. *gender stereotypes*) są jednostronnym, zniekształconym obrazem kobiety i mężczyzny, stale pojawiającym się w życiu potocznym. *Słownik socjologii i nauk społecznych*, red. G. M a r s h a l l, Warszawa 2006, s. 360.

[19] S. W a l c z e w s k a, *Dwie dekady feminizmu.* W: *Feministki własnym głosem o sobie*. Wstęp i red. S. W a l c z e w s k a, Kraków 2005, s. 15.

[20] Centrum Praw Kobiet, *Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: Kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji. Raport z badań*, 1999, s. 30.

ubiegających się o to samo stanowisko. Często wiąże się to z podpisaniem przez kobietę oświadczenia, że nie jest lub nie będzie w ciąży[21].

Czynnikiem, który wpływa na szanse kobiet na rynku pracy jest zróżnicowanie zarobków według płci. Kobiety otrzymują mniejsze wynagrodzenie niż mężczyźni, przy jednakowym doświadczeniu zawodowym i wykształceniu. Różnica ta wynosi średnio ok. 20% na niekorzyść kobiet. Jak podaje B. Balcerzak-Paradowska relacja średnich miesięcznych zarobków brutto kobiet do zarobków mężczyzn wynosiła w 1996 r. – 79,2%, w 1998 r. – 80,6%, w 1999 r. – 80%, w 2001 r. – 81,8%[22]. W 2004 r. przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet stanowiło 83,6% przeciętnego wynagrodzenia brutto dla mężczyzn[23]. Nierówne wynagrodzenie niezależne jest od poziomu wykształcenia. Jednak największe różnice widoczne są w grupie osób o najniższym i wyższym wykształceniu. W pierwszym przypadku wynagrodzenie kobiet wynosi 73,8% wynagrodzenia mężczyzn, zaś w drugim wynagrodzenie kobiet stanowi 67,6% wynagrodzenia mężczyzn[24]. W przypadku najwyższych stanowisk a więc grupy parlamentarzystów, wyższych urzędników i kierowników płace kobiet w 2004 r. stanowiły 70,9% wynagrodzenia mężczyzn[25].

Zmniejszaniu szans kobiet na rynku pracy sprzyja segregacja zawodowa ze względu na płeć. Segregacja dotyczy sytuacji, gdy mężczyźni i kobiety skupieni są w różnych zawodach na postawie założeń dotyczących tego, jakie zajęcia są typowo „męskie", a jakie typowo „kobiece"[26]. Takie stereotypowe ujęcie wpływa na aspiracje kandydatów, jak i na selekcję przy rekrutacji do zawodu. Kobiety rzadziej starają się wybierać zawody uważane za „męskie", a mężczyźni zawody uważane za „kobiece". Sprzyja to z kolei segregacji poziomej, która występuje gdy mężczyźni i kobiety pracują w odrębnych zawodach[27]. Drugim zjawiskiem jest segregacja pionowa, która powoduje, że kobiety skupione są w zawodach o małym zakresie władzy i szansach na awans, a mężczyźni zajmują stanowiska dające władzę i wpływy[28]. W tym kontekście istotne jest, że zawody uważane jako „kobiece" są mniej prestiżowe niż zawody uważane za „męskie", wymagają niższego wykształcenia, są

---

[21] U. N o w a k o w s k a, A. S w ę d r o w s k a, *Kobiety na rynku pracy*, w: *Kobiety w Polsce 2003. Raport Centrum Praw Kobiet.* Warszawa 2003, s. 67.

[22] *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, red. B. B a l c e r z a k-P a r a d o w s k a, Warszawa 2003, s. 101.

[23] Główny Urząd Statystyczny, *Kobiety w Polsce*. Warszawa 2007, s. 20.

[24] T a m ż e, s. 20.

[25] T a m ż e, s. 20, 195.

[26] A. G i d d e n s, *Socjologia.* Warszawa 2004, s. 413.

[27] T a m ż e, s. 413.

[28] Tamże.

mniej płatne i nie dają władzy. W Polsce najbardziej sfeminizowaną grupą zawodową są pracownicy biurowi (66,7% pracujących w tej branży w 2005 r. stanowiły kobiety), specjaliści (65,5%) pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (64,1%), a sfeminizowane dziedziny gospodarki narodowej to: ochrona zdrowia i pomoc społeczna (80,5% to kobiety) oraz edukacja (76,3%)[29]. Socjologowie określają pracujących w zawodach kobiecych mianem „różowe kołnierzyki"[30].

Podział zawodów wobec płci wyjaśniany jest dwoma czynnikami. I. Reszke podaje, że pierwszym z nich jest czynnik historyczny, związany z tym, że kobiety stosunkowo późno uzyskały możliwość kształcenia się. Drugim czynnikiem jest dominacja mężczyzn[31]. Oba te zjawiska splatają się z procesami feminizacji zawodów, która polega na przechodzeniu mężczyzn do zawodów o większej atrakcyjności[32]. I. Reszke uważa, że na te procesy nakładają się dodatkowo czynniki ekonomiczne, związane z niedopuszczaniem kobiet do niektórych zawodów i dzięki temu mniejszej konkurencji, czynniki techniczne związane z powstawaniem nowych zawodów dzięki rozwojowi techniki oraz czynniki rodzinne, nakładające na kobiety większe obciążenie obowiązkami rodzinnymi[33]. Duże znaczenie mają także czynniki biologiczne i prawne, w których dużą rolę odgrywa ochrona prawna kobiet związana z macierzyństwem. Na feminizację zawodów mają także wpływ czynniki psychiczne, wiążące się z niechęcią podwładnych-mężczyzn do zwierzchników-kobiet. Dwa ostatnie czynniki to polityka i kultura. Z czynnikiem politycznym wiąże się działalność państwa prowadząca do feminizacji zawodów, zaś czynniki kulturowe to z kolei wartościowanie zawodów i podtrzymywanie feminizacji zawodów, które powodują, że kobiety unikają pewnych zawodów. Jak zauważa P. Sztompka pojawia się wtedy „samorealizująca się prognoza", która sprawia, że skoro uważa się, że kobiety są predysponowane do pewnych zawodów, a nie nadają się do innych, to w wyniku autoselekcji i selektywnej rekrutacji kobiety podejmują w większości zawody „kobiece", a mężczyź-

---

[29] Główny Urząd Statystyczny, *Kobiety*..., s. 17, 158.

[30] P. S z t o m p k a, *Socjologia. Analiza społeczeństwa.* Warszawa 2002, s. 349.

[31] I. R e s z k e, *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*. Warszawa 1991, s. 74.

[32] Typowym przykładem feminizacji zawodu jest praca pracowników biurowych. W XIX w. pracę tę wykonywali mężczyźni – sekretarze. Wiązała się ona z odpowiedzialnością i prestiżem. Następująca w XX w. mechanizacja pracy biurowej spowodowała degradację statusu urzędników biurowych. Gdy zawód ten przestał być lukratywny i prestiżowy zaczęły w nim pracować kobiety. Podobnie feminizację zawodu nauczyciela można zaobserwować na poziomie szkoły podstawowej i średniej.

[33] I. R e s z k e, *Nierówności płci...,* s. 74-75.

ni zawody „męskie”[34]. Tym sposobem umacniany jest stereotyp „kobiecości” i „męskości”.

Z pracą zawodową kobiet w zawodach „męskich” wiąże się także tzw. „*status tokena*”[35]. Pojęciem tym opisywane jest zjawisko widoczności kobiet w branżach, w których zazwyczaj pracują mężczyźni. Z uwagi na niewielką liczbę takich kobiet, ich praca zawodowa poddawana jest szczególnej obserwacji. W związku z tym pojawia się ogromna presja na wykazanie się swoimi kompetencjami, a to oznacza dużo cięższą pracę i w razie niepowodzenia jest bardziej widoczne. Dzięki „*token women*” wyraźnie widać jak niewielkiej liczbie kobiet udaje się pracować w niestereotypowych zawodach, choć często zjawisko to interpretowane jest jako pozorny dowód na równość szans[36].

Jak zauważa H. Domański płeć jest jedną z barier awansu[37]. Pomimo posiadania odpowiednich kwalifikacji zawodowych kobiety mają ograniczone możliwości awansu. Zjawiska te opisywane są za pomocą określeń: „szklany sufit”, „szklane ściany”, „lepka podłoga” i „szklane ruchome schody”. „Szklany sufit” (ang. *glass ceiling*) to bariera, która nie pozwala kobietom na awans na stanowiska związane z najwyższym szczeblem zarządzania. Jest to „widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności”[38]. Widocznym przejawem „szklanego sufitu” jest sytuacja, gdy na coraz wyższych szczeblach hierarchii jest coraz mniej kobiet. Awans kobiet jest utrudniony nawet wtedy gdy posiadają takie samo jak mężczyźni wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Nazwa „szklany sufit” bierze się stąd, że bariera awansu jest niewidoczna i nie wynika z przyczyn formalnych, ale ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, uniemożliwiającej kobietom awans. Z kolei „szklane ściany” to bariera, która odnosi się do sytuacji, gdy utrudniony jest awans na stanowiska kierownicze z funkcji pomocniczych[39]. Dotyczy to zwłaszcza kobiet zatrudnionych na stanowiskach peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych czy wspierających, w dziedzinach, gdzie są niewielkie perspektywy awansu. Brak awansu motywowany jest tym, że menedżerowie nie wywodzą się ze stanowisk uważanych za wspierające, ale z centralnych,

---

[34] P. S z t o m p k a, *Socjologia...,* s. 349-350.

[35] Bank Światowy, *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji. Raport nr 29205, 15 marca 2004*, s. 15.

[36] N. S a r a t a, *Kobiety a rynek pracy w Polsce. Socjalizm i demokracja: dwie rzeczywistości, „podwójny ciężar”.* W: *Teatr płci. Eseje z socjologii gender*, red. M. B i e ń k o w s k a – P t a s z n i k, J. K o c h a n o w s k i, Łódź 2008, s. 28-29.

[37] H. D o m a ń s k i, *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce.* Warszawa 1992, s. 67.

[38] A. T i t k o w, *Wstęp. Co pomaga dostrzec „szklany sufit.* W: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, red. A. T i t k o w, Warszawa 2003, s. 9.

[39] T a m ż e, s. 9.

a na swoich stanowiskach kobiety nie mają możliwości nabycia odpowiedniego doświadczenia zawodowego. „Lepka podłoga" to sytuacja, w której kobiety dominują w zawodach o niskim statusie oraz niskich zarobkach, w ramach których nie ma możliwości awansu[40]. Kobiety są „przyklejone" do swojego zawodu i pozycji np. urzędniczki, sekretarki, sprzątaczki, krawcowe, kosmetyczki. Ostatnie ze zjawisk to „szklane ruchome schody". Odnosi się ono do ograniczenia awansu kobiet w branżach kobiecych[41]. W zawodach stereotypowo postrzeganych jako „kobiece" mężczyźni szybciej awansują oraz zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach. Wytłumaczenie tego mechanizmu podaje L. Brannon: „ponieważ panuje opinia, że mężczyznom nie przystoją zajęcia kojarzone z kobietami, mężczyźni wykonujący „kobiece" zawody są awansowani na stanowiska zarządców czy nadzorców"[42].

A. Titkow wyróżnia ponadto bariery, które utrudniają kobietom awans zawodowy: nastawienie i postępowanie dyrektorów-mężczyzn, metody poszukiwania i rekrutacji pracowników, metody doboru pracowników i ich ocena, polityka i struktura przedsiębiorstwa, niezorientowana na osoby posiadające obowiązki rodzinne, problemy kobiet ze znalezieniem autorytetów i mentorów, wykluczenie kobiet z nieformalnych sieci społecznych w pracy oraz homogeniczność kadry menedżerskiej[43]. Splot tych wszystkich czynników prowadzi do zmniejszenia szans kobiet na rynku pracy. W efekcie kobiety rzadko zajmują stanowiska kierownicze, zwłaszcza wyższego szczebla[44]. Wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników w 2005 r. kobiety stanowiły 34,1%[45].

Problemem, który ujawnia się w kontekście pracy zawodowej kobiet jest dostęp do niektórych zawodów i systemów kształcenia. Kobiety nie są dopuszczane do wykonywania wszystkich zawodów, gdyż ogranicza im to prawo[46]. Niedozwolone dla kobiet zawody obejmują dwie grupy: zabronione dla wszystkich kobiet oraz zabronione tylko dla kobiet w ciąży i karmiących piersią. Kobiety nie mogą wykonywać prac związanych m.in. z wysiłkiem

---

[40] T a m ż e, s. 9.

[41] T a m ż e, s. 10.

[42] L. B r a n n o n, *Psychologia rodzaju, Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni?* Gdańsk 2002, s. 404.

[43] A. T i t k o w, *Wstęp…,* s. 10-11.

[44] B. B u d r o w s k a, *Kobieta i kariera. Realia polskie*. W: *Szklany sufit...,*s. 23-24.

[45] Główny Urząd Statystyczny, *Kobiety…,* s. 17.

[46] W latach 1956-1996 obowiązywało prawo zakazujące kobietom wykonywania pracy w 90 zawodach. Obecnie kwestie te reguluje art. 176 Kodeksu Pracy i *Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet* (Dz. U. nr 114, poz. 545 z 1996 z późn. zm.).

fizycznym, wymuszoną pozycją ciała, podwyższonym poziomem hałasu i drgań oraz prac pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące obowiązują dodatkowe ograniczenia. O ile ochrona pracy kobiet w ciąży i w okresie karmienia ma uzasadnienie biologiczne, to zabronienie wszystkim kobietom określonej pracy znacznie ogranicza możliwości zawodowe całej grupy. Tym samym pewne kategorie zawodów, z reguły dobrze płatnych, pozostają nieosiągalne dla kobiet, nawet tych, które świadomie chciałyby taki zawód wykonywać. Jak zauważa M. Fuszara i M. Tarnowska w myśl prawa nie jest możliwe informowanie chętnych obu płci o zagrożeniach dla zdrowia, które łączyłyby się z podejmowaniem konkretnej pracy i pozostawienie wyboru o jej przyjęciu lub nie przyjęciu potencjalnemu pracownikowi-kobiecie[47]. Oprócz prawnych ograniczeń zabraniających wykonywania kobietom określonych prac, pojawiają się także utrudnienia w dostępie do niektórych systemów kształcenia. Ma to miejsce w przypadku uniemożliwiania zdobycia kwalifikacji koniecznych do pracy w danych zawodzie. Jest to szczególnie widoczne m. in. w limitach przyjęć dziewcząt do szkół przygotowujących do tzw. „męskich" zawodów i ograniczeniach prawnych pracy kobiet w takich zawodach[48].

Z punktu widzenia szans kobiet na rynku pracy znacznym ograniczeniem stały się tzw. „ochronne" przepisy prawa pracy, związane przede wszystkim z macierzyństwem i pracowniczym urlopem macierzyńskim. Obligatoryjny charakter tego uprawnienia negatywnie wpływa na sytuację kobiet na rynku pracy oraz na rozwój kariery zawodowej. Podobnie sprawa wygląda z urlopem wychowawczym. Takie ochronne podejście do pracy kobiet miało służyć w zamyśle prawodawców osłonie funkcji prokreacyjnych kobiet a także ułatwić godzenie pracy zawodowej z macierzyństwem i obowiązkami domowymi. W praktyce spowodowało to wzrost niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet, które są matkami lub potencjalnie mogą nimi być. Niechęć ta przejawia się tym, że pracodawcy preferują zatrudnianie mężczyzn jako pracowników bardziej dyspozycyjnych[49]. Szanse kobiet na rynku pracy ograniczane są także przez przepisy emerytalne, pozwalające na przechodzenie na emeryturę w wieku 60 lat[50]. W przypadku mężczyzn wiek ten wynosi 65 lat.

---

[47] M. F u s z a r a, M. T a r n o w s k a, *Kobiety – kategoria „szczególnie chronionych pracowników"?* W: *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, red. A. T i t k o w, H. D o m a ń s k i, Warszawa 1995, s. 124-125.

[48] J. A r c i m o w i c z, *Kwestia dyskryminacji kobiet w działalności Rzecznika Praw Obywatelskich.* W: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, red. M. F u s z a r a, Warszawa 2002, s. 108-119.

[49] U. N o w a k o w s k a, A. S w ę d r o w s k a, *Kobiety na rynku pracy*, s. 67.

[50] *Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych* (Dz. U. z 1998 nr 162, poz. 1118 z późn. zm.).

Z uwagi na to, że wysokość emerytury uzależniona jest od okresu opłacania składek oraz wysokości zarobków, krótszy staż pracy powoduje, że świadczenia dla kobiet będą niższe od świadczeń mężczyzn. Emerytura kobiety, która zarabiała tyle samo co mężczyzna będzie wynosić 61,8% emerytury mężczyzny[51]. Często dzieje się również tak, że kobiety, które nabyły świadczenia emerytalne są zwalniane. Tym samym przepisy, które w założeniu miały być „ochronne" stają się instrumentem przymusu wobec kobiet[52].

Szanse kobiet na rynku pracy ogranicza także wyższe niż w przypadku mężczyzn bezrobocie. Dzieje się tak, gdyż funkcjonuje przeświadczenie, że mężczyźnie należy się pierwszeństwo na rynku pracy, a kobiecie bezrobocie ujmy nie przynosi[53]. Związane jest to ze stereotypem, który przypisuje kobietom role rodzinne, a mężczyznom role zawodowe i tym samym powiązuje zadowolenie i satysfakcję życiową kobiety z prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi. W myśl tego stereotypu zadowolenie i satysfakcja życiowa mężczyzny powiązana jest z pracą zawodową. Dlatego też w taki sam sposób – według płci – postrzega się osoby bezrobotne. Kobiety bezrobotne „zajmują się domem i dziećmi, szukają pracy, pracują dorywczo, myślą skąd wziąć pieniądze, martwią się i płaczą", zaś bezrobotni mężczyźni „handlują, pracują dorywczo, szukają pracy, piją alkohol, kradną lub nic nie robią"[54]. Tym samym utwierdzane jest przekonanie, że dla mężczyzny bezrobocie jest niekorzystne, a w przypadku kobiety – mało szkodliwe.

Jak więc widać szanse kobiet na rynku pracy zostają mocno ograniczone. Praktyki dyskryminujące widoczne są już na etapu starania się o pracę, funkcjonują także w kolejnych etapach pracy zawodowej. Nie pozwala to na równe z mężczyznami konkurowanie na rynku pracy. Nawet podobne wykształcenie i doświadczenie zawodowe nie są także czynnikami, które wyrównują te szanse. Skąd zatem bierze się przekonanie, że dyskryminacji na rynku pracy nie ma?[55] Być może odpowiedzią jest „syndrom zadowolonego niewolnika", który polega na dostosowywaniu przez kobiety własnych dążeń

---

[51] U. N o w a k o w s k a, A. S w ę d r o w s k a, *Kobiety na rynku pracy*, s. 62.

[52] W sprawie urlopów macierzyńskich oraz wcześniejszych emerytur dla kobiet wypowiada się wiele środowisk, w tym kobiecych. Sprawa ta wywołuje kontrowersje, głównie ze względu na brak rozwiązań systemowych. W. N o w i c k a, *Wyzwania feminizmu w Polsce.* W: *Feminizm i radykalizm wśród ruchów społecznych i perspektyw krytycznych*, red. J. K o c h a n, A. K o ś. Szczecin 2007, s. 120-121.

[53] U. Nowakowska, A. Swędrowska, *Kobiety na rynku pracy*, dz. cyt., s. 65.

[54] I. R e s z k e, *Bezrobocie kobiet i kobiety-właścicielki firm. Stereotypy i realia*. W: *Kobiety wobec przemian okresu transformacji*, red. K. F a l i s z e k, E. McL e a n P e t r a s, K. W ó d z, Katowice 1997, s. 33.

[55] Przykładem może być np. *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. C z a p i ń s k i, T. P a n e k, 2009, s. 328-332.

do zajmowanej przez siebie niższej pozycji[56]. Kobiety odbierają swoje położenie jako naturalne i są przekonane, że ich sytuacja jest naturalna i oczywista. Nie ma więc poczucia dyskryminacji, ale nie ma także potrzeby zmiany.

Podsumowując rozważania na temat szans kobiet na rynku pracy należy podkreślić, że sytuacja zmienia się dynamicznie i coraz więcej kobiet chce pracować zawodowo i być niezależnymi finansowo. Tym działaniom sprzyja unijna polityka równości płci, będąca jedną z naczelnych zasad prawnych Unii Europejskiej. Polityka ta zakłada równe traktowanie kobiet i mężczyzn oraz brak zróżnicowania ze względu na płeć we wszystkich przejawach życia społecznego, przede wszystkim w stosunkach pracy[57]. Kwestie te regulują liczne dyrektywy unijne, począwszy od zasady równej płacy za równą pracę, którą wprowadzono w 1957 r. podpisując Traktat Rzymski. Rozwinięciem rozwiązań wprowadzonych przez Traktat Rzymski oraz dyrektyw Unii Europejskiej jest Traktat Amsterdamski z 1997 r. Przyznaje on równości płci fundamentalne znaczenie, stąd też promocja równości kobiet i mężczyzn jest jednym z głównych celów Unii Europejskiej. Jednak na polskim gruncie dyrektywy unijne promujące równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy traktowane są drugorzędnie. Państwo polskie nie prowadzi żadnej polityki społecznej w kierunku zapewnienia równości szans. „*Gender mainstreaming*" w dziedzinie pracy zawodowej stało się w Polsce pojęciem mało ważnym politycznie, mimo że wyrównanie sytuacji życiowej kobiet i mężczyzn sprzyjałoby rozwojowi całego społeczeństwa.

Opportunities for Women in Labour Market
Summary

Professional work is one of the most important fields of human life. It influences the living standard, and the received salary allows satisfying individual needs. It provides financial independence. This financial independence connected with professional work was not given to women for a long time.

For many centuries the sphere of professional work was closely connected with the public sphere, in which only men had acted. Women were assigned to the private sphere, where they dealt with the matters of home and children. In Poland the demands for the right of women to professional work appeared in the 19th century. Due to numerous uprisings and post-uprising repressions towards men, women became responsible for economic existence of their families. Hence equal rights of women became a life necessity. The advocates of access to education and right to professional

[56] H. D o m a ń s k i, Zadowolony *niewolnik?...,* , s. 138.

[57] M. B o r o w s k a, M. B r a n k a, *Alfabet równości płci*. W: *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Warszawa 2005, s. 62.

work were the most famous women writers of that time. The success was not achieved until the year 1921, when the March Constitution confirmed, among other things, the right of women to work.

Nowadays the opportunities for women in the labour market are discussed in the context of the equal opportunities policy. There is a noticeable tendency to limit labour opportunities for women despite formal equality of women and men according to the law in the labour market. The situation favours the discrimination practices, considerably narrowing the field of professional activity of women. These limitations are: the practices used during acceptance to work, lower salaries, feminization of vocations, lesser opportunities for professional promotion, limited access to some vocations and systems of education, "protective" regulations of labour law, higher unemployment. These factors hinder women's access to professional work and make them have lesser opportunities in the labour market in comparison with men.

Transl. by Magda Urbańska