

# Marta Hozer-Koćmiel

---

## Segregacja horyzontalna na polskim rynku pracy

---

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 2, 115-122

---

2008

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

*MARTA HOZER-KOĆMIEL*

**Uniwersytet Szczeciński**

### **SEGREGACJA HORYZONTALNA NA POLSKIM RYNKU PRACY**

Celem artykułu jest odpowiedź na następujące pytania:

1. Na czym polega zjawisko intensywnej i ekstensywnej segregacji horyzontalnej?
2. Który z obu typów segregacji pojawił się na rynku pracy w Polsce?
3. Czy w sfeminizowanych sekcjach przeciętne wynagrodzenie jest niższe?

Segregacja (z łac. *segregatio* – oddzielenie) oznacza dzielenie na grupy, kategorie, typy itd. według określonych cech<sup>1</sup>. W literaturze segregacja jest rozumiana jako dyskryminujący podział miejsc pracy ze względu na płeć i wynagrodzenie. Można wyróżnić dwa zasadnicze typy segregacji: horyzontalną i wertykalną. Pierwszy typ – segregacja horyzontalna – oznacza koncentrację popytu na kobiecej sile roboczej w pewnych, zwykle gorzej płatnych, gałęziach gospodarki. Drugi typ segregacji – wertykalna – występuje wówczas, gdy kobiety zajmują mniej prestiżowe stanowiska, na dole hierarchii zawodowej<sup>2</sup>. Mają też mniej szans na awans w porównaniu z mężczyznami.

Kobiety często są zatrudniane w „usługach, edukacji, służbie zdrowia i handlu detalicznym, jak również w nowoczesnych usługach kobiecych, jak bankowość i turystyka”<sup>3</sup>. Po wprowadzeniu na szeroką skalę nowych rozwiązań technologicznych w usługach w dużej mierze przeorganizowano pracę. Powstało wiele stanowisk, często o elastycznym czasie pracy, niestety, większość z nich

---

<sup>1</sup> Zob. [7].

<sup>2</sup> Zob. [2].

<sup>3</sup> Zob. [8].

była niskopłatna. Zyskały one popularność wśród kobiet, jednocześnie mocno ograniczając im szanse na karierę zawodową i satysfakcjonującą płacę.

Wzrost aktywności zawodowej, a ściślej wzrost zatrudnienia kobiet, nie powoduje odejścia od anachronicznego podziału zawodów na męskie i kobiece. Zachęcanie kobiet do podejmowania pracy w tak zwanych męskich zawodach jest procesem długotrwałym. Pojawia się jednak pytanie, czy warto zachęcać kobiety do podejmowania tych „męskich zajęć”. Być może właściwe jest podkreślanie różnorodności płci i wykonywanych przez nie zawodów.

W raporcie Unii Europejskiej dotyczącym segregacji zawodowej potwierdzono przytoczoną tezę, że nie ma jednoznacznej zależności między natężeniem segregacji a udziałem kobiet na rynku pracy. Na podstawie wartości wskaźnika segregacji dla wymienionych obszarów wykazano także, że stopień segregacji w krajach Europy Środkowej i Wschodniej jest nieco niższy niż w krajach wysoko rozwiniętych. Miara ta informuje o odsetku kobiet lub mężczyzn, którzy powinni zmienić pracę, żeby proporcje płci w danej kategorii zawodowej były zachowane. W Europie Zachodniej wskaźnik segregacji wyniósł 39,5%, w Europie Środkowej i Wschodniej 31,3%<sup>4</sup>, natomiast w Polsce 30,7%<sup>5</sup>.

Segregacja wertykalna występuje, mimo że kobiety są równie dobrze wykształcone jak mężczyźni. Jedną z przyczyn tego, że niewiele z nich obejmuje stanowiska kierownicze, jest konieczność szczególnej dyspozycyjności czasowej na tych stanowiskach. Na kobietach spoczywa większość obowiązków wynikających z prowadzenia domu, więc prosta rachuba dobowego czasu pracy domowej i zawodowej pozwala stwierdzić, że kobiety nie mają czasu na pracę na stanowiskach kierowniczych.

Organy Unii Europejskiej podejmują wiele działań mających na celu wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Przykładowo, propagowane jest włączanie kobiet do sektorów rynku pracy, w których dotychczas były nieobecne. Wymaga to jednak skonstruowania instrumentarium ułatwiającego połączenie pracy zawodowej z pracą domową.

W teorii segregacji pojawia się pojęcie „ekonomika dwuwarstwowa”, która polega na tym, że w tych samych branżach kobiety stanowią dolną, słabiej opłacaną i mniej prestiżową warstwę, natomiast mężczyźni tworzą górną war-

---

<sup>4</sup> Dane z lat 80. XX wieku.

<sup>5</sup> Zob. [6].

stwę, która funkcjonuje na rynku pracy na zdecydowanie lepszych warunkach<sup>6</sup>. Inne źródła zamiast segregacji wertykalnej i horyzontalnej używają pojęcia segregacja pionowa i pozioma. Wyniki empirycznych badań dotyczących segregacji w Polsce przedstawiono w pracy M. Hozer<sup>7</sup>.

### **Intensywna i ekstensywna segregacja horyzontalna**

Teoria segregacji horyzontalnej zakłada występowanie podziału poszczególnych rynków pracy na sekcje zdominowane ilościowo przez mężczyzn i kobiety. Wynagrodzenie w sekcjach, w których przeważa zatrudnienie kobiet, ma być, zgodnie z teorią segregacji horyzontalnej, niższe. W kontekście tych założeń wprowadzono rozróżnienie ekstensywnej i intensywnej segregacji horyzontalnej. Segregacja ekstensywna (z łac. *extendere* – rozciągać, rozpościerać) ma miejsce wówczas, gdy współczynnik feminizacji albo maskulinizacji w poszczególnych sekcjach jest wysoki. Segregacja intensywna (z łac. *intensivus* – natężony, wzmożony) występuje wtedy, gdy feminizacja sekcji jest istotnie, ujemnie skorelowana z przeciętnym wynagrodzeniem.

Aby stwierdzić, czy w sekcjach sfeminizowanych przeciętne wynagrodzenie było niższe, przeprowadzono analizę współzależności następujących zmiennych:

- $X_1$  – feminizacja sekcji, czyli udział kobiet w ogóle osób zatrudnionych w danej sekcji,
- $X_2$  – skłonność kobiet do podejmowania pracy w danej sekcji, czyli udział kobiet zatrudnionych w sekcji w ogólnej zatrudnionych kobiet,
- $X_3$  – przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (zł),
- $X_4$  – koszty pracy jednego zatrudnionego (zł).

Dane statystyczne dotyczą całej Polski w 2004 roku.

W roku 2004 najbardziej sfeminizowaną sekcją była edukacja, w której kobiety stanowiły 85% ogółu zatrudnionych. Stosunkowo wiele kobiet pracowało też w ochronie zdrowia i opiece społecznej – na 100 zatrudnionych 82 kobiety, oraz w sekcji pośrednictwo finansowe – 71 kobiet.

---

<sup>6</sup> Zob. [3].

<sup>7</sup> Zob. [4].

Tabela 1

Wybrane zmienne rynku pracy z podziałem na sekcje w Polsce w 2004 roku

	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$
Ogółem	0,48	1,00	2273,44	3111,64
Sekcja				
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	0,26	0,01	2133,76	2933,63
Przetwórstwo przemysłowe	0,35	0,20	2053,65	2749,08
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	0,22	0,01	3145,2	4122,82
Budownictwo	0,12	0,01	1844,57	2714,92
Handel i naprawy	0,50	0,12	1874,68	2759,24
Hotele i restauracje	0,65	0,02	1473,04	2098,37
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	0,32	0,05	2539,88	3883,85
Pośrednictwo finansowe	0,71	0,04	4096,58	5282,68
Obsługa nieruchomości i firm	0,44	0,07	2363,87	3149,55
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	0,62	0,09	2926,05	3739,23
Edukacja	0,85	0,20	2348,96	3067,29
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	0,82	0,14	1866,15	2400,8
Pozostała działalność usługowa i komunalna; społeczna i indywidualna	0,50	0,03	2218,59	2831,08

Źródło: opracowanie własne.

Najmniejszy udział miały kobiety w budownictwie – 12% ogółu zatrudnionych w tej sekcji, wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz i wodę – 22% kobiet i pierwszej sekcji, czyli w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie. Korelacja feminizacji sekcji ( $X_1$ ) ze skłonnością do zatrudniania się w sekcji ( $X_2$ ) była umiarkowana i wyniosła ( $r_{yx} = 0,5$ ).

Spśród 100 pracujących kobiet, najwięcej pracowało w edukacji – 20, w przetwórstwie przemysłowym – 20, i ochronie zdrowia – 14. Zbieżność wysokiego poziomu feminizacji i skłonności do pracy w sekcji wystąpiła w edukacji i ochronie zdrowia. Na 100 zatrudnionych kobiet najmniej pracowało w sekcjach wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, budownictwo i rolnictwo – we wszystkich trzech sekcjach pracowała średnio jedna kobieta.

Najlepiej płatną sekcją było pośrednictwo finansowe – 4096,58 zł. Dość wysokie zarobki miały też osoby pracujące w sekcjach wytwarzanie i zaopatry-

wanie w energię elektryczną, gaz, wodę – 3145,2 zł, administracja publiczna i obrona narodowa oraz obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Zmienność przeciętnego wynagrodzenia była stosunkowo wysoka. Maksymalne wynagrodzenie było prawie 2,8 razy wyższe od minimalnego. Współczynnik zmienności  $V_s$  wyniósł 30%. Szczególnie niskie zarobki były w takich sekcjach, jak hotele i restauracje oraz budownictwo.

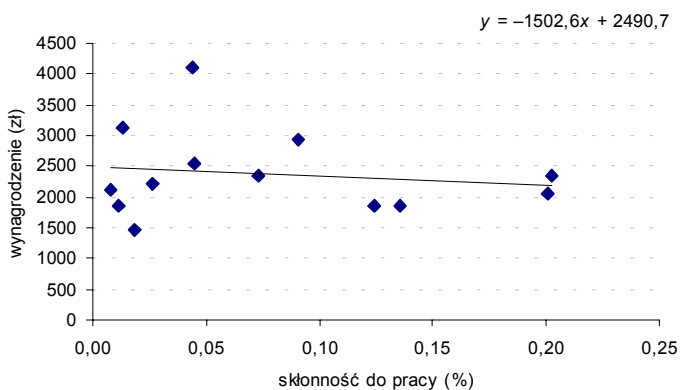
Tabela 2

Macierz współczynników korelacji pomiędzy zmiennymi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  i  $X_4$

	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$
$X_1$	1,00			
$X_2$	0,50	1,00		
$X_3$	0,09	-0,15	1,00	
$X_4$	-0,01	-0,21	0,98	1,00

Źródło: opracowanie własne.

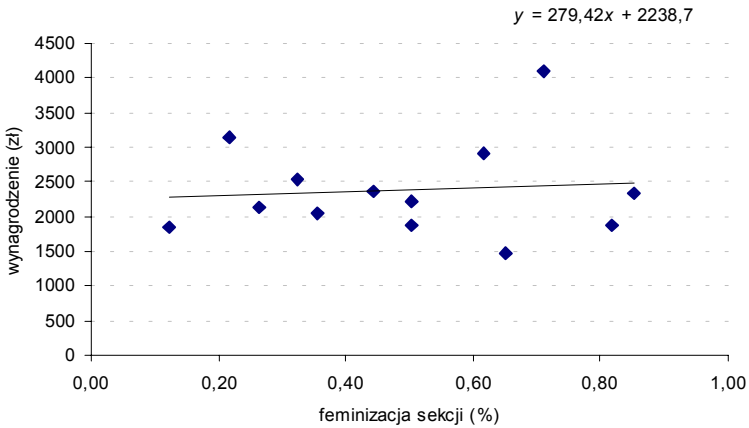
W tabeli 2 przedstawiono macierz współczynników korelacji między zmiennymi  $X_1$ – $X_4$ . Analiza wykazała brak istotnego związku między feminizacją sekcji i przeciętnym wynagrodzeniem w sekcji ( $r_{yx} = 0,09$ ). Równie niski był współczynnik korelacji między feminizacją sekcji a przeciętnymi kosztami pra-



Rys. 1. Korelacja między przeciętnym wynagrodzeniem i skłonnością kobiet do pracy w sekcji w Polsce w 2004 roku

Źródło: opracowanie własne.

cy. Korelacja między skłonnością kobiet do podejmowania pracy w sekcji  $X_2$  i przeciętnym wynagrodzeniem również była słaba, ale tym razem ujemna ( $r_{yx} = -0,15$ ).



Rys. 2. Korelacja między wynagrodzeniem i feminizacją sekcji w Polsce w 2004 roku

Źródło: opracowanie własne.

Rozrzuty zaprezentowane na rysunkach 1 i 2 potwierdzają brak istotnej zależności między feminizacją sekcji  $X_1$  i skłonnością kobiet do pracy w sekcji  $X_2$  a przeciętnym wynagrodzeniem  $X_3$ . W obu przypadkach rozrzut punktów układał się chaotycznie wokół teoretycznej funkcji regresji. Wartości współczynników determinacji wskazały na skrajnie małe dopasowanie wartości empirycznych do teoretycznych.

## Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że zasadne jest wprowadzenie do teorii segregacji rozróżnienia ekstensywnej i intensywnej segregacji horyzontalnej. Pierwszy typ oznacza występowanie wysokiego współczynnika feminizacji albo maskulinizacji w poszczególnych sekcjach. W drugim typie segregacja intensywna występuje wówczas, gdy feminizacja sekcji jest istotnie ujemnie skorelowana z przeciętnym wynagrodzeniem.

Analiza korelacji odpowiednich zmiennych wykazała ekstensywną segregację horyzontalną na polskim rynku pracy. Świadczy o tym wysoki współczynnik feminizacji między innymi w takich sekcjach, jak edukacja (w której kobiety stanowiły 85% ogółu zatrudnionych), ochrona zdrowia i opieka społeczna.

Macierz współczynników korelacji między takim zmiennymi, jak feminizacja sekcji, skłonność kobiet do podejmowania pracy w danej sekcji, przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, wykazała brak istotnego związku między feminizacją a przeciętnym wynagrodzeniem w sekcji. W sfeminizowanych sekcjach przeciętne wynagrodzenie nie było niższe niż w pozostałych sekcjach. Przykładowo, najlepiej płatną sekcją było pośrednictwo finansowe, gdzie współczynnik feminizacji kształtował się na wysokim poziomie (71%).

Dokładniejszych informacji o intensywnej i ekstensywnej segregacji horyzontalnej dostarczyłaby analiza przeprowadzona na podstawie przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w każdej z sekcji. Warto byłoby także wykorzystać inne miary tendencji centralnej, na przykład medianę, niewrażliwą na skrajne wartości wynagrodzenia.

## Literatura

1. Becker G.: *The economics of discrimination*. University of Chicago, Chicago 1972.
2. Dijkstra A.G., Plantega J.: *Ekonomia i płęć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*. GWP, Gdańsk 2003.
3. Fisher H.: *Pierwsza płęć*. J. Santorski & Co., Warszawa 2003.
4. Hozer M.: *Gender mainstreaming w ekonomii. Zachodniopomorskie na tle Polski*. Cz. 1. FIO, IADiPG, Szczecin 2006.
5. *Rocznik Statystyczny 2005*. GUS, Warszawa 2005.
6. Rubery J., Fagan C.: *Occupational segregation of women and men in the European Community. Social Europe*. „Office for Official Publications of the European Communities” 1993, Supplement No 3.
7. *Słownik wyrazów obcych*. PWN, Warszawa 1980.
8. Vaiou D., Stratigaki M.: *Kobiety na Południu: różne doświadczenia związane z pracą w jednoczącej się Europie*. W: A.G. Dijkstra, J. Plantega: *Ekonomia i płęć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*. GWP, Gdańsk 2003.
9. Zwiech P.: *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*. Rozprawa doktorska. Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006.



**HORIZONTAL SEGREGATION ON THE POLISH WORKFORCE MARKET****Summary**

The article is an attempt to answer the following questions:

1. What does the phenomenon of intensive and extensive horizontal segregation depend on?
2. Which of the two segregation types took place on the Polish workforce market?
3. Is the average salary lower in feminized sections?

The theory of horizontal segregation assumes that individual workforce markets are divided into sections that are dominated in number by men or by women. According to the horizontal segregation theory salaries in the sections where women dominate are lower. In the context of the above mentioned assumptions the horizontal segregation has been divided into the extensive and the intensive one. The extensive segregation (in Latin *extendere* means *to stretch, to spread*) occurs when the rate of feminization or masculinization in individual sections is high. The intensive segregation (in Latin *intensivus* means *intensified, increased*) takes place when feminization in the section is significantly and negatively correlated with the average salary.

The analysis of correlation between appropriate variables showed an intensive horizontal segregation on the Polish workforce market. It is demonstrated by a high feminization rate in such sections as education (where women amount to 85 % of all the employed), health service and social care.

The matrix of the correlation indices among such variables as section feminization, women's willingness to find jobs in the given section or an average monthly gross salary did not demonstrate any significant relation between feminization and the average salary in the section. In the feminized sections the average salary was not lower than in the other sections. For example, the best paid section was financial brokerage where the feminization rate was high (71 %).

*Translated by Marta Hozer*