

Patrycja Zwiech

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 20, 271-287

2010

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.

Patrycja Zwiech

DYSKRYMINACJA Kobiet NA RYNKU PRACY W POLSCE

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł stanowi streszczenie rozprawy doktorskiej pt. *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce* obronionej w 2006 roku na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego.

Zagadnienie dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest nagłaśniane w Polsce od niedawna, chociaż dyskryminacja istniała od lat. Zmiany w przepisach prawnych były dokonywane dopiero w ostatnich latach, przede wszystkim pod wpływem działań akcesyjnych Polski do Unii Europejskiej. W polskim Kodeksie pracy problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy został zauważony dopiero w latach dziewięćdziesiątych XX w., a w 1997 roku zagadnieniom równości płci nadano większe znaczenie w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Kodeks pracy był nowelizowany wielokrotnie. Zasadnicze zmiany wprowadziła ustawa z dnia 24.08.2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Według tej nowelizacji, kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia, awansowania oraz dostępu do szkoleń. Poza tym nowelizacje te zabroniły także stosowania nie tylko dyskryminacji bezpośredniej, ale także i pośredniej. Zmiany legislacyjne powinny pociągnąć za sobą zmiany sytuacji kobiet na rynku pracy, stąd też zwiększone nagłaśnianie i zainteresowanie tą problematyką.

Konieczność bliższego wglądu w problematykę dyskryminacji kobiet na rynku pracy podyktowana jest również faktem przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Polityka równego traktowania obu płci w procesie pracy i sprawowania władzy stanowi jeden z głównych filarów prawa unijnego. Traktuje się ją jako wymóg demokracji i uznaje, że niedostateczna reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych stanowi stratę dla społeczeństwa jako całości, może szkodzić interesom i potrzebom całej populacji. Istnieje więc potrzeba dostosowania się do wymagań Unii Europejskiej w zakresie dyskryminacji i równouprawnienia na rynku pracy. Jest to bardzo ważne, gdyż zagadnieniom tym UE nadała charakter priorytetowy.

Istotności zagadnieniom dyskryminacji kobiet na rynku pracy nadaje także fakt, iż Unia Europejska oraz inne instytucje europejskie w swoich raportach zarzucają Polsce nieprzestrzeganie zapisów unijnych dotyczących kwestii równouprawnienia płci, różnicowanie możliwości rozwoju ekonomicznego dla kobiet i mężczyzn, co powoduje odmienną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy, różnicowanie pozycji kobiet i mężczyzn w sferze pracy zawodowej, zarówno w ujęciu stanowiskowym, jak i finansowym¹. Przesłanki te wskazują więc na potrzebę analizy dyskryminacji kobiet na rynku pracy w Polsce.

Zasadniczy cel pracy oraz podporządkowane mu szczegółowe zadania badawcze (przedstawione poniżej) zdeterminowały konstrukcję rozprawy, na którą złożyło się sześć rozdziałów. Część teoretyczna pracy składa się z dwóch rozdziałów, natomiast część empiryczną stanowią kolejne cztery.

Rozdział pierwszy przedstawia dyskryminację kobiet w sferze pracy zawodowej w wybranych teoriach ekonomicznych i socjologicznych. W rozdziale przedstawiono teorie odnoszące się do dyskryminacji kobiet, przyjmujące założenia doskonałej konkurencji na rynku pracy i niedoskonałego rynku pracy. Rozdział ten przedstawia

¹ Zob. Raport Komisji Unii Europejskiej, *Ocena stanu przygotowań Polski do akcesji z UE*, 2004; Raport Komisji Unii Europejskiej, *Ocena stanu przygotowań Polski do akcesji z UE*, 2003; Raport Open Society Institute (OSI), *Raport o sytuacji kobiet w nowych państwach UE oraz krajach kandydujących*, 2005; Raport Banku Światowego nr 29205, *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa 2004; Raport Karat, *Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Analiza sytuacji w Polsce*, red. K. Lohrman, A. Seibert, Warszawa 2003; Raport Państwowej Inspekcji Pracy, *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Mobbing w środowisku pracy*, Warszawa 2005; Raport Światowego Forum Gospodarczego, *Ranking równouprawnienia płci*, 2005; Raport Eurostatu, *How Europeans spend their time – everyday life of women and men (Data 1998–2002)* z dnia 27.07.2004 r., Informacja rządu o sytuacji kobiet w Polsce z 05.03.2004 r.

również wyjaśnienia istnienia dyskryminacji kobiet w sferze pracy zawodowej w teoriach struktury klasowej i stratyfikacji oraz w teoriach profeministycznych.

W rozdziale drugim przedstawiono regulacje prawne odnoszące się do dyskryminacji kobiet na rynku pracy, w tym uregulowania Unii Europejskiej, Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy. W rozdziale tym przedstawiono także podstawowe podziały oraz rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Rozdział trzeci został opracowany na podstawie danych wtórnych. W rozdziale przedstawiono zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście dyskryminacji zatrudnieniowej, zawodowej, stanowiskowej i płacowej. Rozdział ten zawiera analizy: aktywności zawodowej i przyczyn bierności zawodowej, bezrobocia, segregacji zawodowej horyzontalnej i wertykalnej oraz wynagrodzeń.

Rozdział czwarty ukazuje charakterystykę badanej populacji osób zajmujących kierownicze stanowiska oraz dyskryminację stanowiskową, płacową, dyskryminację w dostępie do szkoleń i w dostępie do pracy. Rozdział ten zawiera także analizę wpływu wybranych zmiennych na pozycję zawodową kobiet i mężczyzn zajmujących kierownicze stanowiska. W rozdziale przedstawiono także wpływ płci na wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na tle innych zmiennych.

Rozdział piąty przedstawia opinie respondentów dotyczące istnienia dyskryminacji kobiet na rynku pracy oraz jej poszczególnych rodzajów. W rozdziale tym przedstawiono również czynniki wpływające, w odczuciu respondentów, na dyskryminację kobiet na rynku pracy.

W rozdziale szóstym dokonano analizy bezrobocia, segregacji zawodowej, pozycji zawodowej oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w krajach członkowskich Unii Europejskiej w kontekście dyskryminacji zatrudnieniowej, zawodowej, stanowiskowej i płacowej oraz podjęto próbę ukazania pozycji Polski na tle innych państw UE.

Praca kończy się zakończeniem, w którym przedstawiono wyniki badań dotyczących kolejno realizowanych zadań badawczych, co pozwoliło na wyciągnięcie odpowiednich wniosków końcowych.

1. Cel i hipotezy pracy

Zasadniczym celem pracy była wieloaspektowa analiza dyskryminacji kobiet na rynku pracy w Polsce oraz porównanie zawodowych sytuacji kobiet i mężczyzn w Polsce i w krajach Unii Europejskiej. Cel ten zdeterminował główną hipotezę badawczą pracy, że pomimo obowiązujących przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce istnieje dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce.

Realizacji celu pracy służyły następujące zadania badawcze:

1. Analiza horyzontalnej segregacji zawodowej oraz warunków zatrudnienia kobiet i mężczyzn w kontekście dyskryminacji zawodowej kobiet.
2. Analiza segregacji zawodowej wertykalnej w przekroju płci, analiza sposobów objęcia stanowiska przez pracownice i pracowników najemnych oraz określenie miejsca płci jako czynnika warunkującego pozycję zawodową na tle innych zmiennych w kontekście dyskryminacji stanowiskowej kobiet.
3. Analiza porównawcza wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz określenie miejsca płci jako czynnika warunkującego wysokość wynagrodzenia na tle innych zmiennych w kontekście dyskryminacji płacowej kobiet.
4. Analiza bezrobocia kobiet i mężczyzn w kontekście dyskryminacji zatrudnieniowej kobiet.
5. Analiza częstotliwości udziału w szkoleniach obu płci w kontekście dyskryminacji kobiet w dostępie do szkoleń.
6. Określenie pozycji Polski wśród państw Unii Europejskiej w „rankingach krajów dyskryminujących kobiety”.

2. Prezentacja metod i rozwiązań

Dla potrzeb zrealizowania celu głównego i poszczególnych zadań badawczych niniejszej pracy przeanalizowano liczne wtórne źródła informacji, takie jak: literatura przedmiotu, publikacje w czasopiśmie i gazetach, opracowania statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego oraz Urzędu Statystycznego w Szczecinie i Urzędu Statystycznego w Poznaniu.

Okres badawczy pracy obejmuje lata 1997–2004. Okres ten uznano za szczególnie interesujący z powodu działań podejmowanych przez polskie władze w związku z akcesją Polski do Unii Europejskiej. Rok 1997 jest również

znaczący z powodu uchwalenia Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w której zapisy równościowe zyskały na znaczeniu.

Zakres przestrzenny dysertacji obejmuje polski rynek pracy. Punktem odniesienia była również sytuacja kobiet w innych krajach Unii Europejskiej.

Ponieważ dostępne wtórne źródła informacji okazały się niewystarczające dla całościowego rozpoznania dyskryminacji kobiet na rynku pracy, co utrudniało zrealizowanie celu pracy, zastosowano badania ankietowe, które umożliwiły pozyskanie materiału pierwotnego. W przypadku badań ankietowych, za przestrzeń badawczą przyjęto podregiony: szczeciński, koszaliński i poznański. Przyjęto, że badaniami zostaną objęte osoby zajmujące kierownicze stanowiska. Wybrano pracowników z pierwszej wielkiej grupy zawodowej, a w szczególności kierowników wielkich organizacji, w tym: dyrektorów generalnych, wykonawczych, prezesów i ich zastępców oraz kierowników wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej i pomocniczej oraz kierowników małych zakładów pracy, ze względu na zainteresowanie i zorientowanie tej grupy zawodowej na karierę zawodową oraz znaczący wpływ tych osób na kształtowanie rynku pracy, w tym na powstawanie, utrwalanie lub niwelowanie dyskryminacji kobiet, szczególnie w dziedzinach doboru pracowników, awansu, kształtowania wysokości wynagrodzeń oraz kierowania na szkolenia podległych pracowników².

Badaniem objęto 602 osoby, a przeprowadzono je metodą doboru losowego warstwowego. Operatem losowania był Krajowy Rejestr Urzędowy Podmiotów Gospodarki Narodowej REGON. Losowano adresy podmiotów, w których wśród osób zajmujących kierownicze stanowiska przeprowadzono badania ankietowe. Badania ankietowe przeprowadzono za pomocą kwestionariusza w miesiącach: czerwiec–lipiec 2004 roku.

Posiadane materiały opracowano za pomocą różnorodnych metod. W procesie badawczym znalazły zastosowanie, obok powszechnie stosowanych metod dedukcji i indukcji, wybrane metody ilościowe i jakościowe. W pracy wykorzystano metody statystyczne.

² Zgodnie z klasyfikacją GUS, jest 9 wielkich grup zawodowych: wyżsi urzędnicy i kierownicy, specjaliści, technicy i inny średni personel, pracownicy biurowi, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych.

3. Charakterystyka problemu w literaturze

Zagadnieniom problematyki pracy i płacy kobiet i mężczyzn poświęcono w literaturze dużo miejsca. Jednak pomimo tego problem dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest wciąż aktualny. Liczne analizy pozycji kobiet i mężczyzn ukazują zróżnicowanie sytuacji między płciami³, z reguły na niekorzyść tych pierwszych, jednakże nieliczne wspominają bezpośrednio o dyskryminacji kobiet.

Dyskryminacja stanowi naruszenie zasady równości poziomej społeczeństwa, która nakazuje równorzędne traktowanie „jednakowych” ludzi. Można ją rozpatrywać w ujęciu wąskim lub szerokim. W ujęciu wąskim rozumie się ją jako celowe działanie jednej grupy na niekorzyść drugiej. W szerszym ujęciu dyskryminację rozumie się nie jako celowe działanie, lecz jako występowanie zróżnicowanych sytuacji dla „podobnych” ludzi. Konwencja ONZ z dnia 07.03.1966 roku definiuje ją jako „wszelkie zróżnicowanie, wykluczenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie [...], które ma na celu lub pociąga za sobą przekreślenie lub uszczuplenie uznania, wykonywania lub korzystania na zasadzie równości z praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej i kulturalnej lub w jakiegokolwiek innej dziedzinie życia publicznego”⁴. W dysertacji przyjęto szersze ujęcie dyskryminacji, pojęcie dyskryminacji kobiet na rynku pracy zdefiniowano jako *zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej, wynikające z ograniczenia lub pozbawienia równych praw i szans oraz zastosowania różnych kryteriów oceny dla osób o podobnych cechach społeczno-zawodowych i demograficznych, prowadzące do bezpodstawnie gorszego położenia kobiet*.

Jednocześnie w pracy przyjęto podział dyskryminacji kobiet na rynku pracy w oparciu o Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet⁵. W oparciu o prawa kobiet opisane w tej konwencji, można wyróżnić następujące rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy:

³ *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPISS, Warszawa 2001; *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPISS, Warszawa 2003; *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A.G. Dijkstra, J. Plantega, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003; B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2005; E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa 2001; *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, ISP, Warszawa 2003.

⁴ Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej z dnia 07.03.1966 r.

⁵ Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18.12.1979 r.

1. **Dyskryminację zatrudnieniową** – odnoszącą się do prawa do takich samych możliwości zatrudnienia i równych kryteriów doboru; oznaczającą mniejsze możliwości zatrudnienia dla dyskryminowanych grup i występującą wówczas, gdy wszystkie cechy kwalifikacyjno-zawodowe i demograficzne są porównywalne, a dyskryminowani mają większy udział w bezrobociu.
2. **Dyskryminację zawodową** – odnoszącą się do prawa do wyboru zawodu i zatrudnienia oraz do stałej pracy i równych warunków pracy; występującą wówczas, gdy istnieją arbitralne ograniczenia dostępu do pewnych zawodów, w wyniku czego określone grupy są stłoczone w innych zawodach, oraz występującą, gdy istnieje zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w dziedzinie warunków zatrudnienia.
3. **Dyskryminację stanowiskową** – odnoszącą się do prawa do awansu; występującą wówczas, gdy istnieją arbitralne ograniczenia dostępu do stanowisk kierowniczych lub decyzyjnych. Z dyskryminacją stanowiskową kobiet powiązana jest segregacja zawodowa w płaszczyźnie wertykalnej, która wyraża się tym, że znacznie niższa jest proporcja kobiet w stosunku do mężczyzn na stanowiskach kierowniczych lub innych decyzyjnych.
4. **Dyskryminację w dostępie do szkoleń** – odnoszącą się do prawa do dostępu do szkoleń; wyrażającą się mniejszym udziałem w szkoleniach kobiet niż mężczyzn.
5. **Dyskryminację płacową** – odnoszącą się do prawa do równego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości i wyrażającą się istotną różnicą w płacach kobiet i mężczyzn.

4. Propozycje autorskich rozwiązań i ocena wyników

Przeprowadzone badania empiryczne pozwoliły na realizację celu zasadniczego pracy i podporządkowanych mu zadań badawczych.

Zadanie badawcze nr 1 to **analiza horyzontalnej segregacji zawodowej oraz warunków zatrudnienia kobiet i mężczyzn w kontekście dyskryminacji zawodowej kobiet.**

Segregacja zawodowa według płci sprowadza się do oddzielenia od siebie pracujących kobiet i mężczyzn. Objawia się nierównym udziałem pracujących kobiet i mężczyzn w poszczególnych sekcjach oraz zawodach, co sprowadza się do stłoczenia kobiet w wybranych, z reguły mniej płatnych sekcjach i zawodach. Stąd, analizując segregację zawodową w Polsce, wzięto pod uwagę sekcje PKD oraz grupy zawodów.

W badanym okresie kobiety stanowiły około 45%–46% wszystkich pracujących. Sekcjami PKD najbardziej sfeminizowanymi były: ochrona zdrowia i opieka społeczna, gdzie kobiety stanowiły ponad 80% pracujących; edukacja (około 75%); pośrednictwo finansowe (około 70%) oraz hotele i restauracje (około 65%). Najmniejszy udział kobiet wśród pracujących w danej sekcji odnotowano dla budownictwa, górnictwa i kopalnictwa oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz i wodę.

Z kolei najbardziej sfeminizowaną grupą zawodową byli pracownicy biurowi, gdzie kobiety stanowiły ponad 70% pracujących. Kobiety dominowały również w grupie: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, technicy i inny średni personel oraz specjaliści.

Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn w ujęciu sekcji działalności i grup zawodów ukazuje istnienie segregacji zawodowej. Segregacja zawodowa powoduje różnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy przez różne możliwości zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn. Wskazuje na istnienie swojego rodzaju słoczenia kobiet w pewnych sekcjach i zawodach, które są na ogół oceniane jako „gorsze”, gdyż dają niższe wynagrodzenia, nie dają władzy, przynoszą mniejszy prestiż i z reguły wymagają niższego poziomu wykształcenia. Segregacja zawodowa, w połączeniu z niższymi zarobkami w sfeminizowanych sekcjach PKD i grupach zawodowych, wskazuje więc na istnienie zawodowej dyskryminacji kobiet w Polsce.

Warunki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce przedstawiono w oparciu o pracę w niepełnym wymiarze godzin. W badanym okresie zwiększył się udział kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu wśród wszystkich pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy z 51% do 58%. Jednocześnie zwiększył się udział pracujących kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród wszystkich pracujących kobiet z 12,7% do 14,5%.

Należy jednak zauważyć, że skrócony wymiar czasu pracy nie odpowiada wszystkim pracującym w takich warunkach. Przykładowo, w 2004 roku zmuszonych do pracy w takim wymiarze z powodu niemożności znalezienia zatrudnienia na pełnym etacie było 42% pracowników najemnych. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy nie jest więc wyborem, lecz koniecznością z powodu niemożności znalezienia pełnoetatowego zatrudnienia. Dla porównania, wśród mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy z powodu niemożności znalezienia zatrudnienia na pełnym etacie pracowało 36% pracowników najemnych.

Różne warunki zatrudnienia, w tym w szczególności konieczność pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w związku z niemożnością znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, powodują zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Sytuacja kobiet w tym względzie jest gorsza niż sytuacja mężczyzn, co wskazuje na istnienie zawodowej dyskryminacji kobiet w Polsce.

Zadanie badawcze nr 2 to **analiza segregacji zawodowej wertykalnej w przekroju płci, analiza sposobów objęcia stanowiska przez pracownice i pracowników najemnych oraz określenie miejsca płci jako czynnika warunkującego pozycję zawodową na tle innych zmiennych w kontekście dyskryminacji stanowiskowej kobiet.**

W badanym okresie mężczyźni w większym stopniu zajmowali stanowiska kierownicze i decyzyjne. W I grupie zawodowej – parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy – pracowało w 1997 roku 5,0% pracujących kobiet i 7,9% pracujących mężczyzn, a w 2004 roku 4,8% kobiet i 7,3% mężczyzn. Udział kobiet wśród osób zajmujących kierownicze stanowiska (I wielka grupa zawodowa) w badanym okresie wynosił od 33,8% do 34,5%. Natomiast udział kobiet wśród pracujących był dużo wyższy i wynosił około 44%–45%, a wśród aktywnych zawodowo około 45%–46%. Kobiety były więc słabo reprezentowane w tej grupie zawodowej.

Również przeprowadzone badania ankietowe wykazują, że pozycja stanowiskowa kobiet i mężczyzn różni się zasadniczo. Nie biorąc pod uwagę osób prowadzących działalność gospodarczą i z tego tytułu piastujących najwyższe stanowiska, a biorąc pod uwagę jedynie osoby pracujące jako pracownicy najemni, można zauważyć, iż stanowiska najwyższego lub wyższego szczebla zajmowało prawie 70% mężczyzn z badanej populacji. Dla kobiet wskaźnik ten wyniósł ponad 40%. Kobiety dominowały natomiast na stanowiskach zastępców dyrektorów i kierowników średniego szczebla. Oceniając natomiast zajmowanie stanowisk w zależności od poziomu wykształcenia, można stwierdzić, iż im wyższe wykształcenie, tym większy udział osób zajmujących kierownicze stanowiska najwyższego i wyższego szczebla. Jednak wykształcenie w większym stopniu zwiększa możliwości zajmowania takich stanowisk mężczyznom niż kobietom. Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, iż występuje dyskryminacja stanowiskowa kobiet w Polsce.

Rozwiązanie kolejnego problemu w zadaniu badawczym nr 2 to **analiza sposobów objęcia stanowiska przez pracownice i pracowników najemnych.** Ustalono, że około 57% kobiet i 55% mężczyzn objęło swoje stanowisko przez

rekrutację wewnętrzną. Jednak przy rozpatrywaniu osobno poszczególnych szczebli stanowiskowych okazało się, że sytuacja obu płci była zróżnicowana – w przypadku stanowisk najwyższego i wyższego szczebla kobiety ponad dwukrotnie rzadziej (18%–19%) obejmowały takie stanowiska w wyniku rekrutacji zewnętrznej niż mężczyźni (ponad 40%). Kobiety, aby objąć najwyższe stanowiska, muszą więc najpierw wykazać się własnymi umiejętnościami w miejscu pracy, zostać poznane i docenione. Mężczyznom natomiast łatwiej jest obejmować takie stanowiska w wyniku rekrutacji zewnętrznej. Może to świadczyć o dyskryminujących kryteriach doboru pracowników i stereotypowym postrzeganiu kobiet, a jednocześnie wskazuje na istnienie stanowiskowej dyskryminacji kobiet.

Rozwiązanie kolejnego problemu w zadaniu badawczym nr 2, czyli określenie miejsca płci jako czynnika warunkującego pozycję zawodową na tle innych zmiennych, wiązało się z koniecznością przeprowadzenia analizy zależności między pozycją zawodową i wybranymi czynnikami mogącymi wpływać na tę pozycję. Do badania zależności między pozycją zawodową a czynnikami mogącymi wpływać na tę pozycję zastosowano współczynnik zbieżności Czuprowa. Do badania istotności tych zależności wybrano test niezależności χ^2 .

Najbardziej istotnymi czynnikami wpływającymi na pozycję zawodową mężczyzn były: forma organizacyjno-prawna podmiotu, ilość czasu poświęcanego na pracę zawodową, zajęcie partnera życiowego oraz poprzednie stanowisko pracy i staż pracy na kierowniczym stanowisku w obecnym zakładzie pracy. W przypadku kobiet najbardziej istotnymi czynnikami były: poprzednie stanowisko pracy, forma organizacyjno-prawna i wielkość zakładu pracy.

Natomiast pomijając czynniki odnoszące się do zakładu pracy i biorąc pod uwagę jedynie zmienne określające bezpośrednio osoby zajmujące kierownicze stanowiska, w przypadku mężczyzn znaczenie według kolejności miały: ilość czasu poświęcanego na pracę zawodową, zajęcie partnera życiowego, staż pracy w różnych ujęciach, typ rodziny, wykształcenie, czas przeznaczany na obowiązki domowe przez partnera, a w przypadku kobiet: staż pracy w różnych ujęciach, ilość czasu poświęcanego na pracę zawodową, wiek, liczba dzieci, płeć i typ rodziny.

Można zatem powiedzieć, że pozycja zawodowa jest determinowana przez płeć oraz że kobiety zajmują niższe pozycje w hierarchii stanowiskowej w porównaniu do mężczyzn, są więc w tym ujęciu dyskryminowane.

Realizacja zadania badawczego nr 3 obejmowała **analizę porównawczą wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz określenie miejsca płci jako czynnika warunkującego wysokość wynagrodzenia na tle innych zmiennych w kontekście dyskryminacji płacowej kobiet.**

Analizę wynagrodzeń kobiet i mężczyzn przeprowadzono na podstawie danych wtórnych oraz badań ankietowych. W badanym okresie w dziedzinie wynagrodzeń występowały nierówności płci na rynku pracy w Polsce. Średnie wynagrodzenia kobiet były niższe od średnich wynagrodzeń mężczyzn w całym badanym okresie. W 1997 roku przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło około 78% wynagrodzenia mężczyzn, a w 2004 roku – około 84%, pomimo tego, iż kobiety były lepiej wykształcone niż mężczyźni. Poza tym, w badanym okresie kobiety przeważały w grupie osób otrzymujących wynagrodzenia w wysokości nieprzekraczającej 50% średnich wynagrodzeń w gospodarce narodowej, natomiast stanowiły znaczącą mniejszość wśród zarabiających co najmniej 200% średniego wynagrodzenia oraz mniejszość wśród zarabiających co najmniej 100% średniego wynagrodzenia.

Kobiety w całym badanym okresie otrzymywały także niższe wynagrodzenia dla takich samych poziomów wykształcenia. W badanym okresie kobiety z wykształceniem wyższym otrzymywały średnio tylko około 65%–67% wynagrodzeń mężczyzn z analogicznym wykształceniem. Podobnie niekorzystna relacja wynagrodzeń kobiet i mężczyzn występowała dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – w tym przypadku kobiety zarabiały około 70% zarobków mężczyzn. W największym stopniu zbliżone były wynagrodzenia dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, choć również w tym przypadku wynagrodzenia kobiet były niższe niż wynagrodzenia mężczyzn.

Różnice wynagrodzeń w części można wytłumaczyć krótszym czasem pracy zawodowej kobiet niż mężczyzn. Jednak eliminując ten czynnik, kobiety w dalszym ciągu zarabiały mniej od mężczyzn. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie mężczyzn w badanym okresie było od 17% do 11,6% wyższe od godzinowego wynagrodzenia kobiet.

Analizując wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w kontekście przeciętnego czasu pracy zawodowej w miesiącu i wykształcenia, można zauważyć, że im wyższy poziom wykształcenia, tym gorsze relacje wynagrodzeń godzinowych kobiet do mężczyzn. Najgorszą sytuację kobiet w stosunku do mężczyzn odnotowano w grupie z wyższym wykształceniem. Kobiety z wykształceniem wyższym zarabiały

o 20%–30% mniej na godzinę niż mężczyźni z takim wykształceniem. Jeszcze gorzej wyglądała sytuacja kobiet z wyższym wykształceniem w sektorze prywatnym, gdzie zarabiały prawie 30% mniej od mężczyzn z takim wykształceniem. W sektorze publicznym kobiety zarabiały natomiast mniej o 12%–14% od mężczyzn na godzinę.

Powyższe zależności ukazujące gorszą sytuację kobiet w dziedzinie wynagrodzeń zostały również potwierdzone przez przeprowadzone badania ankietowe. Średnie wynagrodzenie kobiet zajmujących kierownicze stanowiska wynosiło 4034,72 zł, a mężczyzn 5484,80 zł, kobiety więc otrzymywały 73% zarobków mężczyzn. Nie biorąc pod uwagę osób prowadzących własną działalność gospodarczą, średnie wynagrodzenie kobiet wynosiło 3934,78 zł, a mężczyzn 5213,66 zł (wynagrodzenie kobiet stanowiło więc 76% wynagrodzenia mężczyzn). Im wyższe stanowiska piastowały kobiety, tym większa różnica w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami. Dla stanowisk średniego szczebla wynosiła ona 9%, dla zastępców wyższego szczebla – 15%, dla wyższego szczebla – 22%, a dla stanowisk najwyższego szczebla – 32% na niekorzyść kobiet.

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn rozpatrywane w różnych ujęciach wskazują na istnienie dyskryminacji płacowej kobiet w Polsce.

Rozwiązanie kolejnej części zadania badawczego, czyli **określenia miejsca płci jako czynnika warunkującego wysokość wynagrodzenia na tle innych zmiennych**, wiązało się z koniecznością przeprowadzenia analizy zależności między wysokością wynagrodzenia a wybranymi zmiennymi charakteryzującymi respondentów, ich stanowiska i miejsca pracy.

Do badania zależności między wysokością wynagrodzenia a czynnikami mogącymi wpływać na to wynagrodzenie zastosowano współczynnik zbieżności Czuprowa oraz współczynnik determinacji. Do badania istotności tych zależności wybrano test niezależności χ^2 .

Na podstawie obliczonych współczynników zbieżności Czuprowa oraz współczynników determinacji można stwierdzić, że najsilniej oddziałującym czynnikiem na wysokość wynagrodzenia było w przypadku kobiet i mężczyzn zajmowane stanowisko. Obecne stanowisko w stopniu dużo większym determinowało zarobki kobiet niż mężczyzn. Może to oznaczać, że wysokie (ponadprzeciętne) wynagrodzenia otrzymują z reguły kobiety zajmujące stanowiska wyższego lub najwyższego

szczebla. W przypadku mężczyzn zależność taka również występuje, choć nie jest ona widoczna w tak dużym stopniu.

Kolejne zmienne wpływające na wysokość wynagrodzeń kobiet to liczba podległych pracowników, ilość godzin poświęconych na pracę zawodową, płeć i wykształcenie. W przypadku mężczyzn kolejność następujących zmiennych jest następująca: czas poświęcony na pracę zawodową, liczba podwładnych pracowników, wykształcenie, forma organizacyjno-prawna podmiotu zatrudniającego osobę zajmującą kierownicze stanowisko.

Analizując jedynie czynniki, które bezpośrednio opisują osoby zajmujące stanowiska kierownicze i nie odnoszą się do ich pracy zawodowej, zakładów pracy i stanowisk, jakie zajmują, można zauważyć, że największe znaczenie wśród tych czynników w przypadku mężczyzn mają: wykształcenie, płeć i czas poświęcony na obowiązki domowe przez partnerów, a w przypadku kobiet – płeć, wykształcenie i liczba dzieci na utrzymaniu. Poza tym wiek i wykształcenie w dużo większym stopniu determinują wysokość wynagrodzeń mężczyzn niż kobiet, typ rodziny determinuje tylko wynagrodzenia mężczyzn, a liczba dzieci – tylko kobiet.

Zadanie badawcze nr 4 to **analiza bezrobocia kobiet i mężczyzn w kontekście dyskryminacji zatrudnieniowej kobiet**. W badanym okresie stopy bezrobocia były wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn. Poza tym stopy bezrobocia były wyższe dla kobiet we wszystkich przekrojach – w kontekście wieku, wykształcenia, stanu cywilnego itp. Gorszą sytuację kobiet na rynku pracy ukazuje także bezrobocie długookresowe oraz przeciętny czas poszukiwania pracy. W badanym okresie zjawisko bezrobocia długookresowego częściej dotyczyło kobiet niż mężczyzn oraz kobiety charakteryzowały się dłuższym okresem poszukiwania pracy.

Bezrobocie jest jedną z płaszczyzn, w której dobitnie widać nierówności między kobietami i mężczyznami – gorsza sytuacja kobiet w tym ujęciu ilustruje istnienie dyskryminacji zatrudnieniowej kobiet w Polsce.

Zadanie badawcze nr 5 to **analiza częstotliwości udziału w szkoleniach obu płci w kontekście dyskryminacji kobiet w dostępie do szkoleń**. W 2003 roku na jedną kobietę zajmującą kierownicze stanowisko przypadało średnio 2,1 szkolenia, a na mężczyznę – 2,2. Jednak, rozpatrując szkolenia w kontekście wieku respondentów, okazało się, że ilość odbytych szkoleń uzależniona jest od tego czynnika. Kobiety zajmujące kierownicze stanowiska w wieku do 34 lat rzadziej, natomiast kobiety w wieku od 35 lat częściej uczestniczyły w szkoleniach niż mężczyźni.

Powody takiego stanu rzeczy mogą być dwa. Albo kobiety w wieku do 34 lat nie są zainteresowane szkoleniami w takim stopniu jak mężczyźni z powodu nierównomiernego obciążenia obowiązkami domowymi oraz pełnionymi funkcjami macierzyńskimi i opiekuńczymi, albo pracodawcy dyskryminują kobiety przy kierowaniu na szkolenia z powodu własnych przekonań o mniejszej opłacalności szkoleń kobiet z powodów większego ryzyka przerwania pracy (z przyczyn macierzyńsko-opiekuńczych).

Na podstawie powyższych danych nie można wnioskować o dyskryminacji kobiet zajmujących kierownicze stanowiska w tym aspekcie.

Zadanie badawcze nr 6 to **określenie pozycji Polski wśród krajów Unii Europejskiej w „rankingu krajów dyskryminujących kobiety”**. Analizując dyskryminację kobiet w krajach UE, skupiono się na pozycji zawodowej kobiet, relacjach wynagrodzeń kobiet w stosunku do mężczyzn oraz bezrobociu. Otrzymane wyniki przedstawiono w tabeli 1, przy czym należy zaznaczyć, iż 1. miejsce oznacza najwyższy stopień dyskryminacji.

Powyższe rankingi wskazują, że Polska zajmuje wysokie miejsce wśród krajów UE w dużym stopniu dyskryminującym kobiety w aspekcie zatrudnieniowym. Natomiast stosunkowo korzystne na tle krajów Unii Europejskiej w aspekcie stanowiskowym i płacowym. Kobiety w Polsce są więc w mniejszym stopniu dyskryminowane w kontekście zajmowania stanowisk kierowniczych niż w pozostałych krajach UE, lecz jednocześnie należy zauważyć, iż w większym, jeżeli chodzi o płace osób zajmujących kierownicze stanowiska. Biorąc pod uwagę unormowania międzynarodowe i poszczególne rodzaje dyskryminacji, należy podkreślić, że występuje dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce, jednak przy analizie porównawczej z państwami Unii Europejskiej nie jest ona taka jaskrawa.

Podsumowanie

Przedstawione w niniejszej pracy wyniki badań pozwoliły pozytywnie zweryfikować postawioną w dysertacji hipotezę badawczą. Można więc powiedzieć, że **pomimo istniejących przepisów antydyskryminacyjnych, w praktyce istnieje dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce.**

Tabela 1. Pozycje Polski w rankingach krajów Unii Europejskiej w aspekcie dyskryminacji kobiet

Wyszczególnienie	Miejsce w rankingu dyskryminacyjnym
Dyskryminacja stanowiskowa	
Udział kobiet w I grupie zawodowej	2002 r. – 21
Wskaźnik relacji Z	2002 r. – 22
Dyskryminacja płacowa	
Wskaźnik relacji płac k dla wynagrodzeń godzinowych w przemyśle i usługach	2002 r. – 21; 1999 r. – 16
Wskaźnik relacji płac k dla wynagrodzeń miesięcznych	2002 r. – 20
Współczynnik dyskryminacji MDC dla wynagrodzeń miesięcznych	2002 r. – 22
Wskaźnik relacji płac k dla wynagrodzeń godzinowych	2002 r. – 23
Współczynnik dyskryminacji MDC dla wynagrodzeń godzinowych	2002 r. – 23
Wskaźnik relacji płac k dla wynagrodzeń miesięcznych dla osób z I grupy zawodowej	2002 r. – 7
Współczynnik dyskryminacji MDC dla wynagrodzeń miesięcznych dla osób z I grupy zawodowej	2002 r. – 5
Wskaźnik relacji płac k dla wynagrodzeń godzinowych dla osób z I grupy zawodowej	2002 r. – 5
Współczynnik dyskryminacji MDC dla wynagrodzeń godzinowych dla osób z I grupy zawodowej	2002 r. – 5
Dyskryminacja zatrudnieniowa	
Wysokość stopy bezrobocia kobiet	2004 r. – 1; 1997 r. – 7
Wysokość stopy bezrobocia długookresowego	2004 r. – 2
Wskaźnik zróżnicowania R	2004 r. – 9; 1997 r. – 7
Wskaźnik relacji stóp bezrobocia b	2004 r. – 17; 1997 r. – 11

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

W Polsce położenie kobiet aktywnych zawodowo jest w znacznym stopniu uzależnione od podwójnej roli, jaką mają spełniać kobiety zgodnie z tradycyjnym, stereotypowym wzorcem życia rodzinnego – kobieta powinna łączyć karierę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Należy zwrócić uwagę na to, iż kobiety mają utrudnioną możliwość rozwoju zawodowego ze względu na niski stan rozwoju sieci instytucjonalnej opieki nad dziećmi oraz stereotypy dotyczące pracy kobiet i samych kobiet, które potencjalnie ograniczają im dostęp do zatrudnienia i awansu zarówno w znaczeniu wertykalnym, jak i płacowym. Poprawa warunków sprzyjających łączeniu ról rodzinnych z zawodowymi przez rozwój systemu opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz innych bezpośrednich działań na rzecz integracji zawodowej kobiet może ograniczyć dyskryminację kobiet na rynku pracy w Polsce.

Literatura

Dane GUS oraz Eurostatu.

Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej, red. A.G. Dijkstra, J. Planęga, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

Kalinowska-Nawrotek B., *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2005.

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPISS, Warszawa 2001.

Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z dnia 18.12.1979 r.

Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej z dnia 07.03.1966 r.

Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa 2001.

Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPISS, Warszawa 2003.

Raport Banku Światowego nr 29205, *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa 2004.

Raport Eurostatu, *How Europeans spend their time – everyday life of women and men (Data 1998–2002)* z dnia 27.07.2004 r., Informacja rządu o sytuacji kobiet w Polsce z 05.03.2004 r.

Raport Karat, *Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Analiza sytuacji w Polsce*, red. K. Lohrman, A. Seibert, Warszawa 2003.

Raport Komisji Unii Europejskiej, *Ocena stanu przygotowań Polski do akcesji z UE*, 2003.

Raport Komisji Unii Europejskiej, *Ocena stanu przygotowań Polski do akcesji z UE*, 2004.

Raport Open Society Institute (OSI), *Raport o sytuacji kobiet w nowych państwach UE oraz krajach kandydujących*, 2005.

Raport Państwowej Inspekcji Pracy, *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Mobbing w środowisku pracy*, Warszawa 2005.

Raport Światowego Forum Gospodarczego, *Ranking równouprawnienia płci*, 2005.
Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet, red. A. Titkow, ISP, Warszawa 2003.

GENDER DISCRIMINATION ON THE LABOUR MARKET IN POLAND

Summary

Although complex legislation on equal rights for women has come into force in the European Union, providing the legislation on equal rights for women does not automatically entail economic equality. As far as professional life is concerned, major differences are observed with reference to the situation of women and men, which is reflected in the research indicating that women occupy worse position on the labour market. Women earn less, hold lower positions, receive professional training more seldom than men and have greater problems getting a job in Poland.

In the article the following types of discrimination against women on the labour market in Poland were showed:

1. employment discrimination referring to the right to equal employment opportunities and equal criteria adopted while selecting the applicants;
2. professional discrimination referring to the right to choose one's profession and employment as well as to take up a full-time job and to be provided with equal working conditions;
3. position discrimination referring to the right to get promotion;
4. discrimination as far as the access to training is concerned – referring to the right to have access to training;
5. pay discrimination referring to the right to receive one and the same wage or salary for a particular type of work carried out.

Translated by Patrycja Zwiech