

BARBARA KALINOWSKA-NAWROTEK

FORMY DYSKRYMINACJI KOBIE NA POLSKIM RYNKU PRACY

Problematyka nierówności płci w sferze pracy i płacy jest niewątpliwie jedną z bardziej interesujących dziedzin badań naukowych. Kwestie związane w szczególności z dyskryminacją kobiet na rynku pracy – choć budziły niemałe zainteresowanie opinii publicznej – jednak nie stały się jak dotąd przedmiotem wielu opracowań czy pogłębionych analiz. Aktualności owym zagadnieniom nadaje fakt, iż polityka równouprawnienia w Unii Europejskiej, z którą nasz kraj się obecnie integruje, jest jednym z priorytetowych instrumentów polityki społeczno-gospodarczej.

Przedmiotem niniejszego artykułu są formy dyskryminacji, z jakimi spotykały się kobiety na polskim rynku pracy w czasie przekształceń ustrojowych, w okresie związanym zarówno z urynkowieniem naszej gospodarki, jak i z procesami integracji z krajami Unii Europejskiej. Istotnym zamierzeniem jest prezentacja tych form dyskryminacji, które w polskiej literaturze przedstawia się w sposób zdawkowy lub uznaje wręcz za nie występujące, np. tzw. zjawisko dyskryminacji statystycznej. W piśmiennictwie zagranicznym problem ten (i nie tylko) poddawany jest natomiast wielu analizom. Niniejsze opracowanie ma więc na celu dokonanie bliższej teoretycznej identyfikacji form dyskryminacji kobiet w sferze pracy i płacy w Polsce, a także wskazanie na jej występowanie w rzeczywistości gospodarczej na podstawie danych ekonomiczno-statystycznych oraz wyników badania opinii publicznej.

I. POJĘCIE DYSKRYMINACJI

Termin „dyskryminacja” wywodzi się z języka łacińskiego, w którym oznaczał on: „rozdzielenie”, „rozróżnianie”. O ile jednak – jak zauważyli R. Filer, D. Hamermesh i A. Rees – w przypadku różnego rodzaju gatunków wina proces rozróżniania jest wysoce pożądany, o tyle w odniesieniu do sytuacji kobiet na rynku pracy, owo rozróżnianie, ukryte pod pojęciem „dyskryminacja”, nabiera znaczenia wysoce pejoratywnego¹.

W odniesieniu do rynku pracy w literaturze przedmiotu stosuje się zarazem często pojęcie „dyskryminacji ekonomicznej”, zjawisko to definiowane bywa niejednoznacznie i w różny sposób. Abstrahując tu jednak od wielu

¹ R. K. Filer, D. S. Hamermesh, A. E. Rees, *The Economics of Work and Pay*, wyd. VI, HarperCollins College Publishers, Nowy Jork 1996, s.528-529.

rozbieżności pomiędzy spotykanymi w literaturze definicjami dyskryminacji², w niniejszym opracowaniu termin ten rozumiany jest jako sytuacja, w której mamy do czynienia z nierównym traktowaniem pracowników o porównywalnych cechach społeczno-zawodowych i demograficznych tylko ze względu na różnicę płci.

Dyskryminacja kobiet oznacza więc przypadki występowania zróżnicowania sytuacji zawodowych kobiet i mężczyzn na niekorzyść tych pierwszych, wynikające z zastosowania różnych kryteriów oceny (nierówność miar) bądź (i) oferowania różnych możliwości rozwoju (nierówność szans) pracownikom o porównywalnym poziomie wykształcenia, wydajności pracy, doświadczeniu zawodowym, stażu pracy itp.

W przypadku gdy występowanie nierównych sytuacji kobiet i mężczyzn można wyjaśnić głównie płcią pracownika (bądź kandydata do pracy na określone stanowisko), wówczas mamy właśnie do czynienia z dyskryminacją. Płeć stanowi tu bowiem podstawowe kryterium, na podstawie którego dokonuje się nierównych ocen. Natomiast w sytuacji, gdy nierówność wynika z powodu zróżnicowania innych niż płeć cech społeczno-zawodowych i demograficznych, mamy do czynienia z nierównością płci na rynku pracy, której występowanie uzasadnić można takimi przyczynami, jak choćby różnym poziomem wykształcenia, zróżnicowanym stażem pracy czy doświadczeniem zawodowym.

II. FORMY DISKRYMINACJI KOBIEC

W zależności od płaszczyzny, w której obserwuje się zjawisko „gorszego” traktowania kobiet niż mężczyzn, można mówić o różnych rodzajach lub formach dyskryminacji.

Ze względu na jawność występowania i łatwość wyodrębnienia wyróżnić można dyskryminację bezpośrednią oraz pośrednią. Z dyskryminacją bezpośrednią mamy do czynienia wówczas, gdy pewne osoby lub grupy osób są gorzej traktowane z powodu ich płci. Natomiast dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy działania i praktyki będące skutkiem regulacji prawnych – chociaż neutralne względem płci – prowadzą jednak do naruszenia zasady równego traktowania³.

Biorąc z kolei pod uwagę stopień powiązania osoby z rynkiem pracy, wyróżnić można dyskryminację „przed wejściem” na rynek pracy (*pre-entry discrimination*)⁴, dyskryminację w sferze pracy oraz dyskryminację płacową. Pierwszy z wymienionych rodzajów, obejmujący m.in. różnice w socjalizacji kobiet i mężczyzn, które ujawniają się już we wczesnych

² Por. R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, *Modern Labor Economics. Theory and policy*, wyd. VII, Addison Wesley Longman, Nowy Jork 2000, s. 420; E. Kryńska, *Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej*, „Ekspertyzy i Informacje” 1997, nr 3, s. 40, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (dalej: IPiSS); M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 36.

³ *Projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn*, „Kobieta i biznes” 1997, nr 3-4, s. 8.

⁴ N. Adnett, *European Labour Markets: analysis and policy*, Addison Wesley Longman Limited, Londyn 1996, s. 173-175.

okresach rozwoju życia, nie będzie tu jednak rozpatrywany w dalszych rozważaniach⁵.

Do form dyskryminacji w sferze pracy zaliczyć z kolei można:

- a) dyskryminację zatrudnieniową, która występuje wówczas, gdy wszystkie cechy kwalifikacyjno-zawodowe są porównywalne, a dyskryminowani mają nieproporcjonalny udział w bezrobociu, może być ona wynikiem stosowania przez pracodawców dyskryminacji statystycznej⁶;
- b) dyskryminację kwalifikacyjną i zawodową, z którą mamy do czynienia wtedy, gdy istnieją arbitralne ograniczenia dostępu do pewnych zawodów, w wyniku czego określone grupy pracowników są „słuczne” w innych zawodach, i w których ich kwalifikacje są zbyt cenne;
- c) dyskryminację typu *human capital* – mającą miejsce wówczas, gdy pewni ludzie mają ograniczony dostęp do czynników zwiększających wydajność pracy, takich jak nauka, szkolenie zawodowe i praktyka zawodowa⁷;
- d) samodyskryminację, która polega na tym, że kobiety zamiast organizować się, wzajemnie popierać i pomagać sobie, zwalczają się i dyskryminują⁸.

Dyskryminacja płacowa występuje natomiast w sytuacji, gdy mamy do czynienia z różnicami w poziomach wynagrodzeń oraz pozapłacowych korzyści za pracę pomiędzy kobietami i mężczyznami pracującymi w tym samym zawodzie i w porównywalnych warunkach (podobne doświadczenie zawodowe, wykształcenie, wydajność pracy)⁹. Zróżnicowania płacowe wynikają zatem z innych przesłanek niż wydajność pracy¹⁰.

Wszystkie wskazywane wyżej rodzaje i formy dyskryminacji kobiet będą tu brane pod uwagę zarówno w ich aspektach bezpośrednich, jak i pośrednich. Zauważmy zarazem, że poszczególne typy dyskryminacji, znajdujące swoje odzwierciedlenie w nieco innym myśleniu, postawach, czy zachowaniach wobec kobiet, mogą występować jednocześnie, powodując wzmocnienie nierównego traktowania tylko ze względu na płeć.

III. DYSKRYMINACJA KOBIEŃ W SFERZE PRACY

1. Dyskryminacja zatrudnieniowa

W pierwszej kolejności przyjrzymy się danym statystycznym, obrazującym poziom bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn w Polsce.

⁵ Więcej na ten temat: A. Rodzewicz, *Socjalizacja a zagadnienia dyskryminacji kobiet*, „Kobieta i biznes” 1994, nr 4, s. 6-8

⁶ Dyskryminacja statystyczna występuje w sytuacji, gdy pracodawca dokonuje oceny przydatności kandydata na określone stanowisko nie na podstawie cech indywidualnych osoby ocenianej, lecz biorąc pod uwagę cechy zbiorowości, do której ona należy; I. E. Kotowska, M. Podogrodzka, *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*, „Kobieta i biznes” 1994, nr 2-3, s. 29-35; C. R. Mc Connell i S. L. Brue: *Contemporary Labour Economics*, McGraw-Hill Book Company, New York 1986.

⁷ E. Kryńska, op. cit., s. 40.

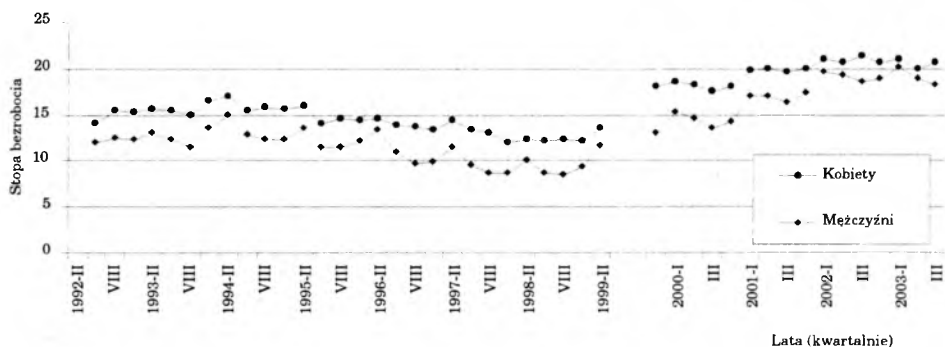
⁸ Por. *Dyskusja – przebieg i podsumowanie*, opr. D. Drabińska, „Kobieta i biznes” 1994, nr 2-3, s. 63-65.

⁹ R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, op. cit., s. 420; N. Adnett, op. cit., s. 173-175.

¹⁰ E. Kryńska, op. cit., s. 40; za: Z. Kaźmierczak, *Niektóre przyczyny ubóstwa i formy polityki przeciwdziałania (na przykładzie Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej)*, Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Oeconomica, z. 137, Łódź 1995, s. 94-95.

Wykres 1

Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn kwartalnie w latach 1992-2003 (według BAEL)



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

Dla bliższego zobrazowania i pomiaru różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn w zakresie bezrobocia wprowadzimy wskaźnik zróżnicowania (dyskryminacji) „R”¹¹. Wskaźnik ten wyraża różnicę pomiędzy stopą bezrobocia kobiet a stopą bezrobocia mężczyzn: „R” = $b_k - b_m$, gdzie „R” oznacza wartość wskaźnika zróżnicowania w badanym okresie, b_k – stopę bezrobocia wśród kobiet w badanym okresie, a b_m – stopę bezrobocia wśród mężczyzn w badanym okresie. Wskaźnik ten stanowi swego rodzaju miernik nierówności płci w odniesieniu do bezrobocia.

Na wykresie 2 przedstawione zostały wartości wskaźnika dyskryminacji „R” w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej w wybranych okresach. Największe dysproporcje wystąpiły w krajach południowej Europy, takich jak: Hiszpania, Grecja, Włochy. Wartości wskaźnika „R” przekraczały tam nawet 11%. Nie bez wpływu na taki stan rzeczy pozostaje dominujący w tych krajach tzw. tradycyjny model rodziny¹², w którym rola kobiety sprowadza się głównie do funkcji prokreacyjnej, wychowywania dzieci i zajmowania się ogniskiem domowym¹³. Preferowanie takiego modelu związane jest także z większą dzietnością kobiet w tych krajach, co z kolei ma niebagatelny wpływ na fakt, iż kobiety mają tu relatywnie niższą pozycję na rynku pracy niż w innych w krajach Europy. Na przykład w Wielkiej Brytanii i Szwecji, a także w Finlandii (do 1995 r.) oraz w Irlandii (od 1998 r.) zanotowano wręcz ujemne wartości wskaźnika dyskryminacji. Oznacza to, że kobietom w tych krajach łatwiej było znaleźć pracę aniżeli mężczyznom.

Wśród kobiet – szczególnie z krajów skandynawskich – przeważają dążenia osobiste, takie jak: chęć kontynuowania podjętej przed małżeństwem

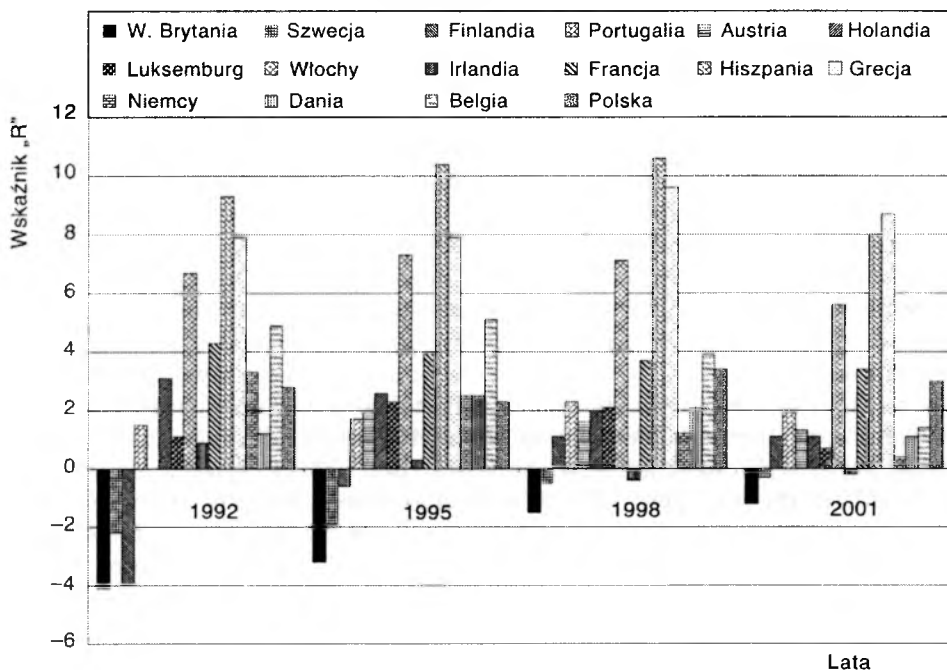
¹¹ Opracowanie własne; por. B. Kalinowska-Nawrotek, *Unemployment among Polish Women in the Nineties*, w: *Research of Contemporary Economic Issues by Young Economists*, red. R. I. Zalewski, The Poznań University of Economics, Poznań 2002, s. 234-235.

¹² Por. też: J. J. Jimeno, *Polityka zatrudnienia w Hiszpanii (1975-2000): czy kraje Europy Środkowej i Wschodniej mogą skorzystać z doświadczeń hiszpańskich*, „Rynek Pracy” 2001, nr 7-8, s. 101-102.

¹³ Por. R. Siemieńska, *Wartości i postawy warunkujące obecność kobiet na rynku pracy*, w: *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, red. R. Siemieńska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 1997, s. 72.

Wykres 2

Kształtowanie się wskaźnika dyskryminacji „R” w Polsce i w krajach Unii Europejskiej w latach 1992, 1995, 1998 i 2001



Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Employment in Europe 2002. Recent trends and prospects*, European Commission, Luxembourg 2002, s. 188-196; *Rocznik Statystyczny Pracy 1995*, op. cit., s. 178-179; *Rocznik Statystyczny Pracy 2001*, op. cit., s. 261-262.

roli zawodowej, zainteresowanie pracą, aspiracje zawodowe, pragnienie kontaktów z szerszym środowiskiem społecznym. Jednocześnie takie postawy pań w Skandynawii związane są z wysokimi świadczeniami społecznymi dla matek (zwłaszcza samotnych) oraz możliwością pracy na pół etatu po urodzeniu dziecka¹⁴. Znacznie prostsze jest również podjęcie pracy w sytuacji, gdy w kraju istnieje rozwinięty system opieki nad małym dzieckiem. W Danii¹⁵ i Szwecji wskaźniki dotyczące dzieci poniżej lat 3 wychowywanych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych wyniosły odpowiednio: 48% i 33%¹⁶. Dla przykładu wskaźnik ten w Hiszpanii kształtował się na poziomie zaledwie 2%¹⁷.

Odpowiednie dane statystyczne oraz obliczone na ich podstawie wskaźniki różnicowania nie są tu jednak jedynym „materiałem dowodo-

¹⁴ Szerzej: B. Kołaczek, *Praca zawodowa kobiet w krajach Wspólnoty Europejskiej*, IPiSS, z Nr 1 (39), Warszawa 1993, s. 15.

¹⁵ Model rodziny, oparty na równości obowiązków rodziców, jest przy tym niezwykle charakterystyczny dla Danii. Szerzej na ten temat: R. Siemińska, op. cit., s. 72-76.

¹⁶ S. Golinowska, *Zawodowa i domowa praca kobiet. Polska i kraje Europy Środkowej i Wschodniej*, „Polityka Społeczna” 1996, nr 8, s. 20.

¹⁷ S. Manfredi, *Przegląd ustawodawstwa dotyczącego równości płci w Unii Europejskiej i jego wpływu na zatrudnienie kobiet*, „Kobieta i biznes” 1998, nr 3-4, s. 33.

wym” w sprawie dyskryminacji zatrudnieniowej oraz powiązanej z nią dyskryminacji statystycznej. Ważkich wniosków może również dostarczyć analiza wyników badań polskiej opinii publicznej – zwłaszcza wśród kobiet.

W świetle sondaży Centrum Badania Opinii Społecznej (dalej: CBOS) w 1996 r. kobiety były przeświadczone o swej gorszej pozycji na polskim rynku pracy. Aż 62% kobiet uważało, że miały mniejsze możliwości znalezienia nowej pracy niż mężczyźni. Prawie jedna czwarta (24%) z nich sądziła, że kobiety i mężczyźni mają równe szanse, a zaledwie 6% z nich widziało dla siebie większe możliwości niż dla mężczyzn. Im kobieta była bardziej wykształcona, tym bardziej rosło jej przekonanie o gorszej pozycji na rynku pracy. Aż 82% kobiet z wykształceniem wyższym było przekonanych o mniejszych szansach na znalezienie nowej pracy w porównaniu z mężczyznami, podczas gdy wśród kobiet z wykształceniem podstawowym analogiczny odsetek wyniósł 58%. Może to wynikać zarówno z większej świadomości kobiet wyżej wykształconych, ale także z innego charakteru pracy wykonywanej przez kobiety lepiej wykwalifikowane. Stanowisko dla osoby z wyższym wykształceniem związane jest przecież nie tylko z określonymi kwalifikacjami, ale i pewnymi cechami charakteru, które na niektórych stanowiskach mogą być niezbędne. Stąd też zakres wymagań w stosunku do kandydata na „wysokie” stanowisko znacznie wzrasta. Przekonanie o mniejszych możliwościach znalezienia nowej pracy dominuje również wśród bezrobotnych kobiet¹⁸, co wydaje się zresztą naturalne.

Wyniki powyższych badań potwierdzają zatem, iż pracodawcy preferują zatrudnianie mężczyzn, a nie kobiety, zatem mają one mniejsze szanse znalezienia nowej pracy. Jednym z możliwych wyjaśnień przyczyn takiego stanu rzeczy jest działanie tzw. zasady bumerangu. Najogólniej rzecz biorąc, polega ona na tym, że pracodawcy niechętnie zatrudniają w swoich przedsiębiorstwach kobiety ze względu na przesadnie – wedle ich opinii – rozbudowaną prawną ochronę kobiet pracujących, a związaną zarówno z pełnieniem obowiązków macierzyńskich i wychowawczych, jak i istnieniem zajęć, których wykonywanie jest kobietom wzbronione. Tego typu „przepisy” określa się często w literaturze pakietem tzw. „dyskryminujących przywilejów”, sugerując jednocześnie dwojaki charakter ochrony pracy kobiet. Zatem to, co powinno chronić, staje się często przyczyną jeszcze większej dyskryminacji kobiet (m.in. statystycznej). Pracodawcy zakładają bowiem, że każda kobieta będzie pełniła funkcje macierzyńskie, a więc będzie chciała maksymalnie wykorzystać prawne przywileje, które jej się z tego tytułu należą.

Ponad 1/4 respondentów CBOS (32% kobiet i 17% mężczyzn) w 1999 r. potwierdziła zetknięcie się z dyskryminacją zatrudnieniową, wskazując na trudności w znalezieniu pracy, brak pracy, zagrożenie bezrobociem oraz to, że kobiety są zwalniane w pierwszej kolejności¹⁹.

¹⁸ *Kobiety o równości płci w życiu zawodowym*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1996, s. 2-3 i 16 (tabela w aneksie).

¹⁹ *Opinie o prawnych gwarancjach równości płci*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1999, s. 4-5.

2. Dyskryminacja zawodowa i kwalifikacyjna

Analiza struktury pracujących kobiet i mężczyzn w Polsce w ostatnich latach dostarcza wielu interesujących spostrzeżeń. Niezwykle istotne jest to, że pracujące kobiety były o wiele lepiej wykształcone niż pracujący mężczyźni. Świadczy o tym odsetek pracujących z wykształceniem co najmniej średnim, a więc z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym oraz ze średnim ogólnokształcącym. Przykładowo w październiku 2002 r. wykształceniem co najmniej średnim mogło bowiem pochwalić się ponad trzy czwarte pracujących kobiet, podczas gdy wśród mężczyzn wskaźnik ten był znacznie mniej korzystny i wyniósł niecałe 50%²⁰. Zatrudnione kobiety miały przewagę nie tylko w ujęciu relatywnym, ale także bezwzględnym, gdyż we wspomnianym wcześniej okresie wykształceniem co najmniej średnim legitymowało się 2322,2 tys. pracujących kobiet i 1689,8 tys. mężczyzn²¹.

Obserwacja struktury pracujących kobiet i mężczyzn w Polsce w ostatnich latach prowadzi natomiast do wniosku, że mamy tu do czynienia z nierównomiernym rozłożeniem liczby zatrudnionych w poszczególnych sekcjach i grupach zawodowych gospodarki narodowej. W oświacie, ochronie zdrowia i opiece społecznej pracowała ponad jedna trzecia zatrudnionych kobiet. Można tu mówić o swego rodzaju stłoczeniu kobiet w tych sekcjach, a więc o zjawisku poziomej segregacji zawodowej.

Znaczne sfeminizowanie pewnych zawodów – na ogół w sektorze publicznym – dostrzega się nie tylko w Polsce, ale też w innych krajach. Wysoki współczynnik feminizacji obserwuje się np. w Wielkiej Brytanii w takich gałęziach, jak: przemysł, handel, hotelarstwo, ochrona zdrowia i usługi socjalne. W gałęziach tych pracuje 2/3 zatrudnionych kobiet²². We Francji z kolei zatrudnienie kobiet koncentruje się głównie w handlu i usługach²³.

Ograniczenie dostępu do pewnych zawodów wynika często z funkcjonujących w społeczeństwie stereotypowych wyobrażeń o rolach kobiecych i męskich – także w sferze zawodowej. Akceptacja tych stereotypów wpływa zarówno na aspiracje ewentualnych kandydatów, jak i na selekcję przy rekrutacji do zawodu²⁴. Warto jednocześnie zwrócić uwagę, iż zawody „kobiece” są na ogół oceniane jako te gorsze, gdyż wymagają niższego wykształcenia, są słabiej opłacane, nie dają władzy i przynoszą mniejszy prestiż. Segregacja zawodowa oznacza więc dyskryminację zawodową i kwalifikacyjną kobiet na rynku pracy²⁵.

²⁰ *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r.*, GUS, Warszawa 2003, s. 12.

²¹ *Ibidem*, tab. 1, s. 59; por. też dane z poprzednich lat: *Wynagrodzenia zatrudnionych w gospodarce narodowej według zawodów za marzec 1996*, GUS, Warszawa 1997, tab. 3, s. 9; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r.*, GUS, Warszawa 2000, tab. 3, s. 12; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r.*, GUS, Warszawa 2002, tab. 3, s. 12.

²² Z. Jacukowicz, *Zróźnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPiSS, Warszawa 2000, s. 86.

²³ *Ibidem*, s. 87-88.

²⁴ Szerzej: P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 349 i n.

²⁵ Por. *ibidem*, s. 350.

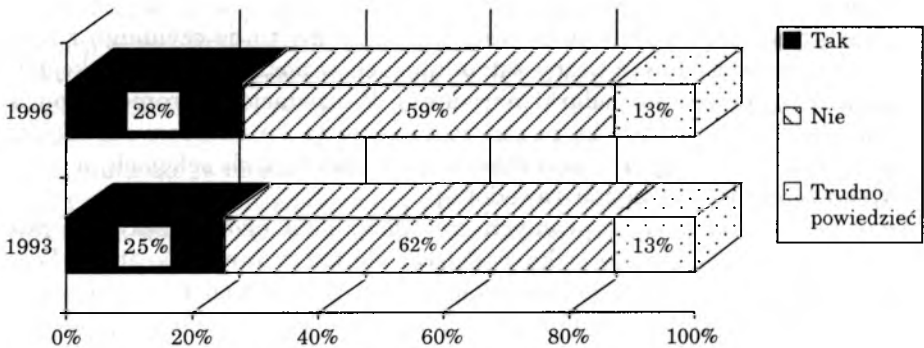
Na brak dostępu do niektórych zawodów, np. kierowcy, pilota, a więc dyskryminację typu zawodowego i kwalifikacyjnego, wskazało 7% ankietowanych w 1999 r. przez CBOS Polaków (5% kobiet i 10% mężczyzn)²⁶.

3. Dyskryminacja typu *human capital*

Dyskryminacja typu *human capital* występuje zwłaszcza w sytuacji, gdy kobietom – jak to już podkreślono – ogranicza się dostęp do czynników zwiększających ich wydajność pracy (tj. do nauki, szkoleń zawodowych czy praktyki zawodowej), w wyniku czego kobiety mają również ograniczony dostęp do wyższych stanowisk.

Wykres 3

Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Gdyby zaproponowano Pani w pracy stanowisko kierownicze, to czy zgodziłaby się Pani je objąć czy też nie?” (sierpień 1993 r. i listopad 1996 r.)



Źródło: *Aspiracje zawodowe kobiet a życie rodzinne*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1997, s. 11.

W pierwszej kolejności wypadałoby się jednak zastanowić nad tym, czy kobiety są w ogóle zainteresowane awansem zawodowym. Może być bowiem tak, że z racji pełnienia tzw. tradycyjnej roli w rodzinie panie świadomie rezygnują z przechodzenia na wyższe stanowiska. Rozwikłania tego dylematu można poszukiwać w wynikach badania opinii publicznej prezentowanych przez CBOS, a dotyczących aspiracji zawodowych kobiet polskich.

W latach dziewięćdziesiątych około jedna czwarta respondentek wyrażała gotowość do podjęcia kierowniczego stanowiska w zakładzie pracy czy firmie, w której pracowały. Najbardziej zainteresowane awansem zawodowym były kobiety w mniejszym stopniu obciążone obowiązkami rodzinnymi, a więc kobiety najmłodsze – do 24 roku życia, panny, respondentki w wieku od 55 do 64 lat oraz lepiej wykształcone²⁷. Na tej podstawie można wysnuć wniosek, iż istnieje pewna grupa kobiet chętnych do zajmowania wyższych stanowisk. Czy jednak daje im się taką szansę? Czy kobiety – w porównaniu do mężczyzn – mają takie same możliwości przechodzenia na wyższe stanowiska?

²⁶ *Opinie o prawnych gwarancjach...*, s. 4.

²⁷ *Aspiracje zawodowe kobiet...*, s. 11.

W tabeli 1 przedstawiono opinie kobiet i mężczyzn na temat szans na awans zawodowy w zależności od płci pracownika w latach 1992, 1995 i 1998. Poglądy ogółu respondentów potwierdzały gorszą pozycję kobiet niż mężczyzn w tym obszarze i niestety ewoluowały w niekorzystnym dla kobiet kierunku. Owe niepomysłne zmiany na przestrzeni przedstawionego tu okresu wynikać mogły z dwóch powodów: po pierwsze, z większej orientacji tak kobiet, jak i mężczyzn co do położenia pracownika na rynku pracy w zależności od płci i po drugie, z racji faktycznego pogorszenia się pozycji kobiet na polskim rynku pracy w zakresie równych szans na zajęcie wyższego stanowiska w badanych latach.

Potwierdzeniem dla pierwszego wniosku był bardzo wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” w grudniu 1992 r. Prawie jedna piąta ogółu ankietowanych nie miała żadnych informacji na temat możliwości awanso-

Tabela 1

Opinie kobiet i mężczyzn na temat szans na awans zawodowy w latach 1992, 1995 i 1998

Jak Pan(i) sądzi, czy w naszym kraju kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak męczyzna wykształcenie ma w porównaniu z mężczyzną:	Wskazania według terminów badań w procentach								
	Kobiety			Mężczyźni			Ogółem		
	1992	1995	1998	1992	1995	1998	1992	1995	1998
– gorsze szanse na awans zawodowy	41	51	54	43	44	41	42	47	48
– ani lepsze, ani gorsze szanse na awans zawodowy	28	34	33	30	43	44	29	38	38
– lepsze szanse na awans zawodowy	14	7	7	7	8	9	11	8	8
Trudno powiedzieć	17	8	5	21	5	7	19	7	6

Uzupełnienie: W 1992 r. pytanie sformułowano następująco: „Czy kobiety pracujące w Pana(i) firmie, zakładzie pracy częściej czy rzadziej niż mężczyźni były przenoszone na wyższe stanowiska?”.

Źródło: *Kobiety w pracy zawodowej i życiu publicznym*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1993, s. 11; *Kobieta – szef i współpracownik*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1998, s. 7.

wania kobiet w porównaniu do mężczyzn²⁸. Dopiero w połowie lat dziewięćdziesiątych można dostrzec większe rozeznanie w sytuacji wśród ankietowanych – zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Pod koniec badanego okresu (tzn. w listopadzie 1998 r.) zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn dostrzec można było stosunkowo silne powiązanie odpowiedzi o możliwościach awansowania przez kobiety w zależności od poziomu ich wykształcenia i wieku. Im starsza i im lepiej wykształcona była ankietowana osoba, tym częściej zgadzała się z opinią o gorszej pozycji kobiet²⁹.

W innym sondażu CBOS (z 1999 r.) aż 30% Polaków (29% kobiet i 31% mężczyzn) potwierdziło występowanie dyskryminacji typu *human capital* wskazując na niski odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz przyznając, iż kobiety mają gorsze szanse na awans zawodowy³⁰.

²⁸ Szerzej: *Kobiety w pracy...*, s. 11 (tabele aneksowe).

²⁹ *Kobieta – szef...*, s. 16 i 17 (tabele aneksowe).

³⁰ *Ibidem*, s. 4.

Po odwołaniu się w pierwszej kolejności do subiektywnych odczuć Polaków, warto z kolei przyrzeć się bliżej danym statystycznym przedstawianym przez GUS, a powszechnie uważanym za obiektywne. Wnioski dotyczące przechodzenia na wyższe stanowiska można by wysnuć na podstawie kształtowania się zmian liczby pracujących kobiet w poszczególnych zawodach w latach dziewięćdziesiątych. Nie dość więc, że stosunkowo nieliczna grupa kobiet pracowała w charakterze parlamentarzystek, urzędników wyższego szczebla i kierowników, to jeszcze w kategorii tej można było zarazem zauważyć wyraźną tendencję spadkową: od 444 tys. kobiet zatrudnionych w 1992 do 122,5 tys. w 2002 r.³¹ (o ponad 72%). Stan ten wskazuje na drastyczne wręcz zmniejszenie się liczby kobiet na wysokich stanowiskach, co również jest potwierdzeniem istnienia w Polsce pionowej segregacji zawodowej. Co więcej, w tej dziedzinie obserwowano niekorzystne dla kobiet zmiany.

Na podstawie powyższych danych można dokonać konstatacji, że subiektywne odczucia Polaków, odzwierciedlone w wynikach badań opinii społecznej, miały swoje źródło w faktycznie pogarszającej się sytuacji kobiet w aspekcie awansu zawodowego. Analiza ekonomiczno-statystyczna dowodzi ponadto, że wraz ze wzrostem wieku wśród kobiet rósł stopień ich dyskryminacji na rynku pracy.

4. Samodyskryminacja

Zjawisko samodyskryminacji może odgrywać istotną rolę w co najmniej dwóch obszarach. Pierwszy z nich to sytuacja, w której kobiety nie chcą współpracować z innymi kobietami na płaszczyźnie zawodowej, co może powiększać dyskryminację typu zatrudnieniowego, przy rekrutacji bowiem kandydatów do pracy wybierani są głównie mężczyźni, co z kolei powoduje, że kobietom trudniej jest znaleźć pracę. Drugim obszarem jest kwestia postrzegania kobiety jako przełożonej. Jeżeli panie są niemile widziane przez współpracowników w roli szefów, wówczas uprzedzenia takie mogą stać się źródłem dyskryminacji typu *human capital*, a więc ograniczania szans kobiet na awans zawodowy.

W pierwszej kolejności zajmijmy się przypadkiem nietolerancji kobiet w stosunku do współpracowników-kobiet. Wyniki badania opinii publicznej przeprowadzone przez CBOS częściowo potwierdzają występowanie pewnego marginesu osób, które wyrażają niechęć do współpracy z kobietami. W grudniu 1998 r. największa część ankietowanych Polaków (39%) uznała wprawdzie, że płeć nie ma znaczenia przy współpracy, jednak aż 28% osób wolało współpracować raczej z mężczyznami. Pracować z kobietami chciało tylko 12% respondentów³². Interesujące jest to, że odczucia niechęci do współpracy z kobietami pojawiały się nie tylko wśród mężczyzn, ale i także wśród kobiet. Niechęć kobiet do współpracy z innymi paniami jest w pewnym stopniu potwierdzeniem występowania zjawiska samodyskryminacji.

³¹ *Rocznik Statystyczny Pracy 1995*, tab. 11(26), s. 32; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r.*, tab. 4, s. 74.

³² *Kobieta – szef...*, s. 2.

Pewien wpływ na wyrażaną przez respondentów chęć do współpracy z kobietami bądź z mężczyznami wywierał fakt znacznego stopnia feminizacji bądź też zmaskulinizowania określonych zawodów. W świetle odpowiedzi udzielanych przez respondentów CBOS w 1998 r. osoby pracujące głównie z mężczyznami były zwykle z tego zadowolone. Także i wśród ankietowanych wykonujących zawód, w którym pracowały zarówno kobiety, jak i mężczyźni, akceptacja tego stanu rzeczy była częstsza niż preferowanie współpracy wyłącznie z kobietami lub wyłącznie z mężczyznami. Interesujące jest również to, że z kobietami chciały współpracować przede wszystkim osoby, które pracowały w zawodach najbardziej sfeminizowanych, z mężczyznami z kolei – pracujące w zawodach zmaskulinizowanych, natomiast z pracownikami obojga płci – osoby zatrudnione w zawodach, w których pracowało tyle samo kobiet, co mężczyzn³³. Widać zatem, iż wybór płci współpracowników był w dużej mierze zdeterminowany płcią, która dominowała w zawodzie wykonywanym przez respondenta.

Analizując z kolei zakres akceptacji wyrażanej dla kobiet na stanowisku kierowniczym, należy podkreślić, że znacznie mniej respondentów miało w swojej karierze zawodowej doświadczenia polegające na pracy pod kierunkiem szefowej niż szefa. W 1998 r. 88% ankietowanych, mających za sobą doświadczenia zawodowe, miało w tamtym momencie lub w przeszłości za przełożonego mężczyznę. Analogiczny odsetek dla osób pracujących „pod okiem” przełożonej wynosił 49%³⁴.

Preferencje Polaków odnośnie do płci osoby kierującej ich pracą ewoluowały w ostatnim dziesięcioleciu. W 1992 r. najwięcej ankietowanych wolało współpracować pod kierunkiem mężczyzny, obserwuje się jednak stopniowy spadek popularności przełożonych płci męskiej, szczególnie widoczny wśród samych mężczyzn. Ogólnie można zauważyć, że coraz większa grupa respondentów deklaruje, iż nie ma dla nich znaczenia, czy szefem jest kobieta czy mężczyzna³⁵.

Tabela 2

Akceptacja dla „szefa-kobiety” w zależności od płci respondenta w latach 1992, 1998 i 2003

Czy Pan(i) osobiście wolał(a)by mieć w pracy szefa-kobietę czy szefa-mężczyznę?	Wskazania kobiet wg terminów badań			Wskazania mężczyzn wg terminów badań			Ogółem		
	XII 1992	XI 1998	III 2003	XII 1992	XI 1998	III 2003	XII 1992	XI 1998	III 2003
Kobietę	14	12	11	11	7	13	13	10	12
Mężczyznę	46	40	40	48	43	33	47	42	37
Wszystko jedno	33	42	42	36	47	49	34	44	45
Trudno powiedzieć	7	5	7	4	3	5	6	4	6

Źródło: *Opinie o kobietach pracujących zawodowo*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2003, s. 6.

³³ Ibidem, s. 3.

³⁴ Ibidem, s. 9.

³⁵ Ibidem, s. 9; *Opinie o kobietach pracujących zawodowo*, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2003, s. 6.

Wyniki badań z 1998 r. pokazują przy tym, że praca pod kierunkiem kobiety sprzyjała bardziej eliminacji stereotypów niż preferowaniu współpracy z kobietami. Wśród kobiet, które nie miały do czynienia w swojej karierze zawodowej z przełożoną, częściej spotkać można było niechęć do kobiety-zwierzchnika. Natomiast panie, których jednym z doświadczeń zawodowych była współpraca z kobietą na kierowniczym stanowisku, także nie wyrażały znacznie większych chęci takiej współpracy. W tym drugim przypadku można jednak dostrzec większą obojętność, jeżeli chodzi o płęć preferowanego przełożonego. W przypadku kobiet, doświadczenie pracy z przełożoną sprzyja zatem polaryzacji poglądów: akceptacji bądź dezaprobie takiej sytuacji³⁶.

Na podstawie powyższych rozważań można zauważyć, że niechęć kobiet do współpracy z innymi kobietami – czy to na równorzędnych, czy na wysokich stanowiskach może być jedną z przyczyn występowania innych form dyskryminacji. Zjawisko samodyskryminacji może zatem mieć wpływ na to, że poziom bezrobocia wśród kobiet jest znacznie wyższy niż wśród mężczyzn, ale też i na istnienie stosunkowo minimalnej liczby kobiet, które awansowały na kierownicze stanowiska – biorąc przy tym pod uwagę fakt lepszego wykształcenia pracujących Polek.

IV. DYSKRYMINACJA PŁACOWA

W 1999 r. aż 39% (41% kobiet i 35% mężczyzn) respondentów CBOS potwierdziło, że spotkało się z występowaniem dyskryminacji płacowej³⁷. Wyniki badań przeprowadzonych przez GUS potwierdzają, iż w Polsce kobiety przeciętnie otrzymywały niższe niż mężczyźni wynagrodzenia za pracę (tabela 3)³⁸.

Tabela 3

Kształtowanie się relacji płac kobiet do płac mężczyzn w latach 1996-2002 w Polsce (w procentach)

Okres analizy	III 1996	IX 1996	IX 1997	X 1998	X 1999	X 2001	X 2002
Relacje płac	79,2	76,1	78,3	80,6	80,0	81,9	83,1

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Rocznik Statystyczny Pracy 1997*, GUS, Warszawa 1997, tab. 1, s. XX-XXI, tab. 16 (126), s. 176; *Rocznik Statystyczny Pracy 1999*, GUS, Warszawa 2000, tab. 16(125), s. 190; *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1996*, GUS, Warszawa 1997, tab. 3, s. 83-85; *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1997*, GUS, Warszawa 1998, tab. 3, s. 84-86, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r.*, GUS, Warszawa 2000, tab. 2, s. 63; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r.*, GUS, Warszawa 2002, tab. 5, s. 16; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r.*, GUS, Warszawa 2003, tab. 2, s.64.

³⁶ *Kobieta – szef...*, s. 10.

³⁷ *Opinie o prawnych gwarancjach...*, s. 4.

³⁸ Więcej na ten temat w: W. Jarmolowicz, *Wynagradzania menedżerów w warunkach zmian systemowych*, w: *Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji*, red. W. Jarmolowicz, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu nr 12, Wydawnictwo AE, Poznań 2001, s. 136-144; a także: B. Kalinowska-Nawrotek, *Kobiety na rynku pracy (sytuacja w Polsce i w krajach Unii Europejskiej)*, w: *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. W. Jarmolowicz, Wydawnictwo AE, Poznań 2003, s. 173-177.

Kwestia nierówności wynagrodzeń dotyczy nie tylko kobiet w Polsce, lecz także w innych krajach Europy. Warto by się zatem zastanowić nad przyczynami nierówności płacowych. Czy wynikają one wyłącznie z dyskryminacji płacowej?

W pewnym stoniu nierówności płacowe są wynikiem tego, że „średnio biorąc” kobiety mniej czasu poświęcają na pracę aniżeli mężczyźni. Jednak gdy porówna się czas pracy i zakres nierówności, okazuje się, iż przyczyna ta jedynie częściowo objaśnia nierówności płacowe³⁹. Te nierówności, których nie da się wyjaśnić krótszym czasem pracy, mogą być już natomiast wynikiem istnienia różnych form dyskryminacji płacowej.

Jedną z takich form jest bezpośrednia dyskryminacja płacowa, która zachodzi w sytuacji, gdy kobieta i mężczyzna za pracę takiej samej jakości otrzymują różne wynagrodzenia. Przegląd wyników badań opinii publicznej w Polsce, przeprowadzonych przez Centrum Badania Opinii Społecznej w Warszawie, dostarcza poniekąd potwierdzenia występowania tego zjawiska. W 1995 r. 48%, natomiast w 1998 r. – 52% respondentów, zarówno Polek, jak i Polaków, przychyliła się do stwierdzenia, że kobiety, wykonujące ten sam zawód i jednocześnie legitymujące się tym samym poziomem wykształcenia, zarabiały na ogół „trochę” lub nawet „dużo mniej” niż mężczyźni⁴⁰.

Innymi przyczynami występowania nierówności płacowych jest pośrednia dyskryminacja płacowa, która polega na tym, że kobiety i mężczyźni pracują w różnych zawodach (zjawisko poziomej segregacji zawodowej) i na różnych stanowiskach (pionowa segregacja zawodowa) i z tego powodu otrzymują różne wynagrodzenia. Kobiety i mężczyźni wykonują wprawdzie różne prace, ale może to być spowodowane brakiem wyboru ze strony kobiet. Nie daje się im możliwości dostępu do określonych zawodów (dyskryminacja kwalifikacyjna i zawodowa) czy też szans na awans zawodowy (dyskryminacja typu *human capital*).

V. UWAGI KOŃCOWE

Kobietom polskim – pomimo przeciętnie wyższego poziomu wykształcenia – trudniej było znaleźć pracę, miały one też mniejsze szanse na awans zawodowy, a w dodatku zarabiały mniej niż mężczyźni. Polki nie są jednak wyjątkiem, jeżeli chodzi o gorszą pozycję w sferze zawodowej, ogólnie bowiem można stwierdzić, że Europejki także spotykały się na rynku pracy z różnymi formami dyskryminacji. W krajach Unii Europejskiej system ochrony prawnej przed jakąkolwiek dyskryminacją jest przy tym znacznie bardziej rozbudowany niż w Polsce. Niektóre kraje – jak choćby skandynawskie – odnotowały zarazem znaczne sukcesy w wyrównywaniu szans pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy.

³⁹ Por. poziom wynagrodzeń oraz czas pracy według płci w: *Rocznik Statystyczny Pracy 2001*, op. cit., tab. 16 (123), s. 194; tab. 13 (145), s. 264.

⁴⁰ *Kobieta – szef...*, s. 8.

Rozpatrując szeroki wachlarz różnych typów i instrumentów polityki gospodarczej należy podkreślić istotne znaczenie makroekonomicznej polityki prozatrudnieniowej, jej celem jest bowiem kreowanie nowych miejsc pracy. Poprawa ogólnej sytuacji na rynku pracy przyczynia się do polepszenia pozycji zawodowej kobiet, przede wszystkim w sferze bezrobocia, a więc zmierza pośrednio także do zmniejszania dyskryminacji zatrudnieniowej.

Ważną rolę w kształtowaniu się sytuacji kobiet w sferze zawodowej odgrywa również odpowiedni klimat dla rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości. Tworzenie odpowiedniego klimatu w tym obszarze powinno być jednym z podstawowych działań państwa.

Innymi metodami zaktywizowania kobiet na rynku pracy są szkolenia oraz programy skierowane specjalnie do kobiet, aby wyzwałać u nich „ducha” przedsiębiorczości⁴¹. Kreowanie postaw i zachowań przedsiębiorczych ma tę wyższość nad pasywną polityką na rynku pracy, że daje kobietom większą niezależność i większe możliwości regulowania swojego czasu pracy. Działania powyższe mogą więc wpłynąć na ograniczenie dyskryminacji kwalifikacyjnej i zawodowej oraz typu *human capital*.

Szczególnie znaczącym, choć i kontrowersyjnym instrumentem jest stosowanie tzw. dyskryminacji pozytywnej⁴². W przeciwieństwie do dyskryminacji negatywnej, która obejmuje wymienione tu wcześniej formy (m.in. dyskryminację placową), dyskryminacja pozytywna jest stosowaniem środków promowania równych szans. Polega to przede wszystkim na stosowaniu takich zabiegów, które formalnie służą zapobieganiu dyskryminacji negatywnej poprzez faworyzowanie osób określonej płci w zapewnieniu im dostępu do pracy i stanowisk wszędzie tam, gdzie są w przeważającej mniejszości i wyrównywaniu – w ten sposób – historycznie utrwalonych dysproporcji. Przykładem pozytywnej dyskryminacji jest stosowanie systemu kwotowego, w którym określona liczba stanowisk jest zarezerwowana dla danej płci. System ten, nie tylko w odniesieniu do liczby miejsc w parlamencie, ale także na wysokich stanowiskach w przedsiębiorstwach, firmach czy zakładach pracy, szeroko promowany był i jest w krajach skandynawskich.

Wobec tak wielu wyzwań polityki wyrównywania szans pomiędzy przedstawicielami obu płci jest również zaktywizowanie i rozszerzenie działalności urzędu Pełnomocnika do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Wśród priorytetów tejże instytucji powinny się też i znaleźć działania mające na celu podnoszenie samoświadomości u kobiet na temat ich sytuacji na rynku pracy, a także walkę ze stereotypowymi wyobrażeniami na temat roli kobiet w życiu zawodowym, społecznym i – co najistotniejsze – prywatnym.

Ogólnie, można zauważyć, że sposobów poprawy sytuacji kobiet jest wiele. Niektóre z nich sprawdziły się już w praktyce gospodarczej innych krajów europejskich, gdyż po pewnym okresie ich stosowania przyniosły

⁴¹ Szerzej: E. Lisowska, *Przedsiębiorczość wobec bezrobocia kobiet i ich dyskryminacji na rynku pracy*, „Kobieta i biznes” 1998, nr 3-4.

⁴² Por. S. Manfredi, op. cit., s. 26-33.

one korzystne dla kobiet rezultaty w postaci zmniejszenia stopy bezrobocia bądź nierówności płacowych. Niezbędnym jednak czynnikiem, warunkującym poprawę sytuacji kobiet w sferze zawodowej, jest podejmowanie działań na rzecz rzeczywistego ograniczania ich dyskryminacji na rynku pracy.

THE FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN ON THE POLISH LABOUR MARKET

Summary

The subject of this paper is the analysis of gender inequalities in the professional sphere on the Polish labour markets from 1992 till 2003.

In the beginning the definition and the forms of discrimination against women on the labour market were presented. Next the trial of the identification and the materialization of discrimination of women on the Polish labour market was raised on the basis of statistical data (GUS, Eurostat) and the results of public survey (bulletins of CBOS). Within the discrimination of women in the professional sphere four forms were presented: employment discrimination, occupational and qualification discrimination, "human capital" discrimination and self-discrimination. Then earning discrimination was considered.

In the end the possibilities of eliminating the gender inequalities were shown, including positive discrimination.