

Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy – teoria a praktyka

Wstęp

Nierówności płci są bardzo specyficzną formą nierówności odnoszącą się nie tylko do różnic biologicznych, ale też do różnic w zakresie cech, zachowań, pozycji czy ról pełnionych przez kobiety i mężczyzn w społeczeństwie. Różnice te wynikają z naszych uwarunkowań historycznych oraz naszej fizyczności. W Polsce jak i w innych krajach sytuacja kobiet na rynku pracy różni się od sytuacji mężczyzn. Płeć jest więc jedną z głównych cech branych pod uwagę w statystykach rynku pracy. W związku z tym część teoretyczną artykułu autorka poświęca problematyce nierównych szans kobiet, przejawom dyskryminacji oraz barierom w osiągnięciu tej równości. Natomiast część praktyczna obejmuje analizę oraz wyniki postępowania badawczego przeprowadzonego w oparciu o ankietę „Sytuacja płacowa kobiet i mężczyzn na rynku pracy”.

1. Sytuacja kobiet na rynku pracy

Liczne badania dotyczące sytuacji zawodowej kobiet potwierdzają przekonanie, że są one nadal dyskryminowane. Do podstawowych przejawów dyskryminacji kobiet zalicza się m.in.¹:

- nierówny dostęp do stanowisk kierowniczych oraz dłuższy czas oczekiwania na awans,
- stereotypy panujące na ich temat, np. że kobiety są predysponowane do prac opiekuńczych, są częściej nieobecne

¹ T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009, s. 21.

w pracy, bardziej cenią dom niż pracę zawodową, są słabsze psychicznie i fizycznie od mężczyzn czy przekonanie, że to mężczyzna będzie lepszym szefem, ponieważ władza to atrybut męski,

- dyskryminację płacową za pracę równej wartości,
- dominację w dziedzinach mniej płatnych, co wiąże się z podziałem na zawody „męskie” i „kobiece”,
- dyskryminację ze względu na wiek (kobiety młode do trzydziestego roku życia oraz te, które ukończyły 55 lat są w porównaniu z mężczyznami niechętnie zatrudniane przez pracodawców; także ich szanse na stanowiska kierownicze są znacznie mniejsze).

Do najbardziej sfeminizowanych dziedzin gospodarki narodowej należą: edukacja (76%), służba zdrowia i pomoc społeczna (82%), hotele i restauracje (70%). Zawody zdominowane przez kobiety są gorzej wynagradzane, pomimo iż wymagają porównywalnych kwalifikacji czy doświadczenia. Przykładowo: pielęgniarka statystycznie zarabia mniej niż policjant, niania mniej niż mechanik samochodowy, a kasjerka w supermarkecie mniej od pracownika hurtowni².

W niemal wszystkich zestawieniach i porównaniach wynagrodzeń mężczyźni zarabiają znacznie więcej od kobiet. Podobnych wyników dostarcza Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2011 r.³ Zgodnie z nim kobiety zarabiają średnio o 19% mniej (3 400 PLN) niż mężczyźni (4 200 PLN) (zob. tabela 1).

² T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu...*, op. cit., s. 23.

³ K. Jaśko, *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2011 roku*. Data publikacji: 30.01.2012 r., <http://wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2421/szukaj.1> [dostęp: 17.05.2013 r.].

Tabela 1. Mediana wynagrodzenia całkowitego brutto kobiet i mężczyzn uczestniczących w badaniu (w PLN)

Płeć	Wielkość próby	25% zarabia poniżej	Mediana	25% zarabia powyżej
Mężczyźni	48 710	2 800	4 200	7 000
Kobiety	43 552	2 303	3 400	5 000

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2011 roku (www.wynagrodzenia.pl [dostęp: 15.05.2013 r.]).

Czy w związku z tym mamy do czynienia z dyskryminacją płacową kobiet? Aby odpowiedzieć na to pytanie należy poznać definicję dyskryminacji w zakresie płac.

Według Kodeksu Pracy⁴ art. 18 zjawisko dyskryminacji płacowej polega na nierównym wynagradzaniu pracowników za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zgodnie z tym art. wynagrodzenie to obejmuje wszelkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Natomiast prace o jednakowej wartości według art. 18 § 3 są to „prace, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku”.

Jak zauważamy wyżej, w świetle polskich aktów prawnych pracownicy mają zapewnioną równość płac. Niestety czasami okazuje się, że równość ta jest tylko teoretyczna.

Zjawisko oferowania niższych wynagrodzeń jest przejawem dyskryminacji, gdy za kryterium wartościowania uznaje się takie

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.).

czynniki, jak: płeć, wiek, rasa, religia, przekonania polityczne, orientacja seksualna czy uprzedzenia pracodawcy. Jednak aby rozpoznać czy mamy do czynienia z dyskryminacją należy zawsze bardzo dokładnie przyjrzeć się przyczynom różnic w wynagrodzeniach.

Kobiety na rynku pracy nie mają równych szans oraz takich samych możliwości jak mężczyźni. Możliwość rozwoju zawodowego kobiet jest ograniczona, mają one mniejsze szanse na awans, napotykać więcej barier w swojej karierze, np. na tzw. „szklany sufit”, czyli niewidzialne przeszkody, które uniemożliwiają im zajmowanie wyższych oraz lepiej opłacanych stanowisk. Często można spotkać się również z pojęciem „lepka podłoga” odnoszącym się do zawodów o niskim statusie społecznym, np. kosmetyczka, krawcowa, pomoc domowa. Osoby tkwiące w tych i podobnych sfeminizowanych zawodach nie mają większych możliwości awansu. Inne znane pojęcia to „szklane ruchome schody” i „aksamitne getto”; pierwsze z nich oznacza niewidzialną siłę wynoszącą mężczyzn na wyższe szczeble kariery, zaś drugie charakteryzuje się niedopuszczeniem kobiet do kierowania wydziałami technicznymi, produkcyjnymi lub marketingowymi. Warto też wspomnieć o pojęciu „tokenizmu” utożsamianym z sytuacją, w której znikoma obecność kobiet w grupach bądź na stanowiskach zdominowanych przez mężczyzn daje fałszywe złudzenie istniejącej równości płci, przez co „zwalnia” grupę z odpowiedzialności za rewizję swych dyskryminacyjnych postaw czy zachowań⁵.

Podstawową barierą ograniczającą karierę kobiet jest problem pogodzenia dwóch ról, tj. roli zawodowej z rolą żony i matki, a także stereotyp uznawany przez społeczeństwo. Opinia dyskryminacji kobiet w pracy jeszcze bardziej utwierdza małżeństwa w przekonaniu, że miejsce kobiety jest w domu. Z kolei fakt, iż kobiety częściej zostają w domu, powoduje, że w pracy są cenione w jeszcze mniejszym stopniu. Wychowując dzieci szybko przestaje

⁵ T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu...*, op. cit., s. 22.

liczyć się na rynku pracy, a jej umiejętności ulegają przedawnieniu. Stąd też macierzyństwo często zmniejsza szanse kobiet na lepsze stanowiska, ponieważ wymusza przerwy w pracy, bądź częstsze niż w przypadku mężczyzn nieobecności⁶.

Niestety w znacznej większości przypadków aktywna praca kobiet nie zmienia sposobu dzielenia między małżonkami obowiązków związanych z opieką nad dziećmi czy z pracami domowymi. Jest to jedna z ważniejszych przyczyn nierównych szans i dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu. Warto również wspomnieć o dość popularnym i stereotypowym podejściu do instytucji małżeństwa – „w przypadku menedżera mężczyzny, jego małżeństwo oceniane jest pozytywnie, jako forma wsparcia, pozwalająca mu całkowicie poświęcić się pracy. W przypadku menedżera kobiety małżeństwo to czynnik ryzyka, stwarzający potencjalną konkurencję dla obowiązków służbowych”⁷. Wiele badań wskazuje na to, iż stereotypy ciągle mają duży wpływ na traktowanie kobiet i mężczyzn. Stale popularne są mity funkcjonujące w społeczeństwie, zgodnie z którymi kobiety są mniej dyspozycyjne i efektywne, są znacznie mniej niż mężczyźni nastawione na sukces i awans czy same godzą się na mniejsze wynagrodzenie. Na szczęście opinie te z biegiem lat tracą swoich zwolenników.

2. Metodologia badań własnych

Większość z nas zgodzi się ze stwierdzeniem, że osoby wykonujące tę samą pracę powinny otrzymywać jednakowe wynagrodzenie. Jest to etyczne a zarazem sprawiedliwe podejście. Przyczyny występowania różnic w wynagradzaniu obu płci są bardzo złożone. Autorka postawiła sobie więc za zadanie zbadanie i porównanie sytuacji kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym. Aby lepiej poznać i zrozumieć występujące tam prawidłowości wybrała zawód zdominowany przez kobiety.

⁶ W. Farrell, *Dlaczego mężczyźni zarabiają więcej – prawda o przepaści płac i co kobiety mogą na to poradzić?*, Helion, s. 27.

⁷ T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu...*, op. cit., s. 27.

Głównym celem stało się więc ustalenie i zdiagnozowanie sytuacji płacowej kobiet w sektorze publicznym, a także zaprezentowanie najciekawszych wyników ankiety obrazującej wynagrodzenia kobiet i mężczyzn.

Cele szczegółowe koncentrowały się na:

- 1) sprawdzeniu czy w sferze budżetowej istnieją nierówności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn,
- 2) ustaleniu różnic w opiniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze publicznym na temat ich wynagradzania, rozwoju zawodowego i możliwości awansowania.

Hipotezą wyjściową opracowania było stwierdzenie, że płace kobiet są znacznie niższe od płac mężczyzn oraz, że istnieją bariery utrudniające kobietom awans i poprawę wynagrodzenia.

Problem zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest jak najbardziej aktualny. Według danych opublikowanych przez Komisję Europejską w lutym 2013 r. różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE wynosi obecnie 16,2%⁸. Również w Polsce co chwilę pojawiają się nowe statystyki dotyczące tego zagadnienia. Na przykład, zgodnie z informacjami publikowanymi przez GUS, przeciętne wynagrodzenie kobiet było w 2012 r. o 15% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn⁹. Także NIK zainteresował się tym problemem i od marca 2013 roku prowadzi kontrolę różnic między zarobkami kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym. Wszystko to stało się inspiracją autorki do lepszego zapoznania się i zbadania tego tematu.

W badaniach przyjęto następujące hipotezy cząstkowe:

- 1) istnieją dysproporcje w zarobkach uzyskiwanych na tych samych stanowiskach przez kobiety i mężczyzn,
- 2) istnieją liczne bariery utrudniające kobietom awans oraz lepsze wynagrodzenie za wykonywaną pracę,
- 3) istnieją znaczne różnice w podejściu kobiet i mężczyzn do ich wynagrodzeń i satysfakcji z rozwoju zawodowego.

⁸ [Http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-165_pl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-165_pl.htm) [dostęp: 30.04.2013 r.].

⁹ GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa 2012.

W celu znalezienia odpowiedzi na postawione pytania problemowe, przeprowadzono postępowanie badawcze jakościowo-ilościowe w oparciu o ankietę „Sytuacja płacowa kobiet i mężczyzn na rynku pracy”. Badaniem objętych było 75 pracowników sfery budżetowej. Autorka chcąc lepiej poznać zasady panujące w tym sektorze przeprowadziła badanie wśród nauczycieli pracujących zarówno w szkołach podstawowych jak i gimnazjalnych.

Autorka w badaniu stosowała ponadto wywiad bezpośredni, tj. odwiedzała respondentów w miejscu pracy, co pozwalało na sprawne wypełnianie ankiet, a także dawało możliwość zadawania w trakcie rozmowy innych dodatkowych pytań. Była to okazja do spojrzenia na otoczenie z punktu widzenia osób, z którymi rozmawiała, a także szansa poznania postaw, ocen, potrzeb i motywacji.

3. Analiza badań własnych

Sektor edukacji publicznej okazał się być mocno sfeminizowany. Wśród ankietowanych pracowników oświaty na jednego nauczyciela przypadało odpowiednio 5 nauczycielek. Wiek nauczycieli i nauczycielek był bardzo zróżnicowany, aczkolwiek większość stanowiły osoby w wieku 31–40 lat. Wszyscy pracownicy oświaty mieli wykształcenie wyższe licencjackie lub magisterskie. Zaledwie 3 z nich zajmowało stanowisko stażysty i pracowało w placówkach oświaty nie dłużej niż rok. 13% badanych pracowało w danej szkole od 1 roku do 5 lat, a 25% od 6 do 10 lat. Najliczniejszą grupę stanowili nauczyciele już z dużym doświadczeniem, czyli pracujący ponad 10 lat – 58%. 16% z nich posiadało tytuł nauczyciela kontraktowego, 36% mianowanego, natomiast tytuł nauczyciela dyplomowanego miało 44% ankietowanych. Pokazuje to, że w stosunkowo niedługim czasie, tj. ok. 10 lat można osiągnąć najwyższy stopień awansu zawodowego.

Wszyscy respondenci chcieliby zarabiać więcej niż obecnie, jednak okazuje się, że większe ambicje co do wysokości zarobków mają mężczyźni. 86% mężczyzn za zadowalające uznałoby zarobki dopiero powyżej 5 000zł netto, natomiast odpowiedzi kobiet były

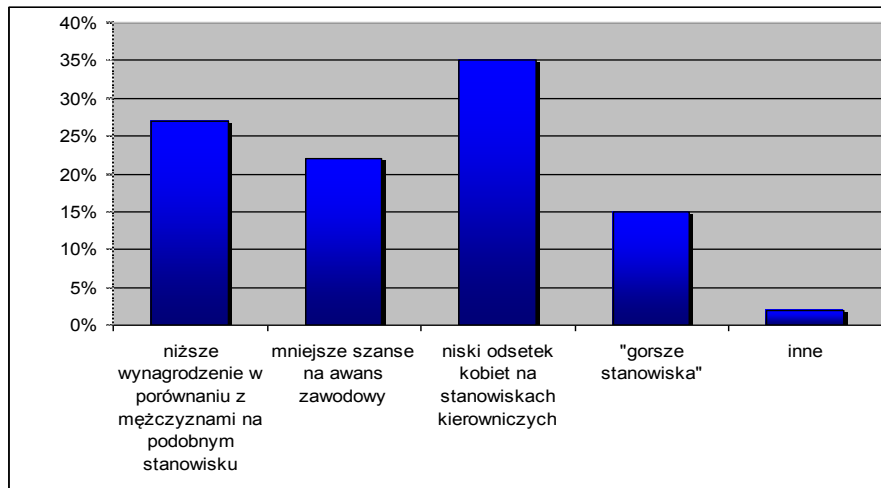
bardziej zróżnicowane i prawie co drugą kobietę (43%) satysfakcjonowałyby już kwota 4000 zł do 5000 zł netto. Próbuąc zrozumieć tę sytuację, autorka dotarła do stwierdzeń psychologów, którzy zakładają, że wynagrodzenie nie jest dla kobiet miarą ich wartości w przeciwieństwie do mężczyzn, którzy walczą o zarobki i w dążeniu do osiągania sukcesu, władzy, pozycji są w stanie poświęcić własne zdrowie, szczęście, czas czy związki osobiste. Zakładają oni, że dla kobiety sukces ma mniejsze znaczenie i nawet jeżeli poniesie ona porażkę nie stanowi to dla niej katastrofy¹⁰.

Większość badanych pracowników deklaruje, że nie zetknęło się z dyskryminacją kobiet na rynku pracy, jednak po przedstawieniu konkretnych przykładów dyskryminacji, przyznaje, że ich doświadczyło lub zetknęło się z nimi w życiu codziennym. Żaden z ankietowanych mężczyzn nie zauważył tego problemu, natomiast 38% kobiet zadeklarowało, że doświadczyło go na sobie lub rozpoznało w położeniu innych kobiet.

Kolejne zagadnienie odnosiło się już do konkretnych przejawów. Na pytanie „Z jakimi zjawiskami dyskryminacji kobiet na rynku pracy spotkał/a się pan/pani?” respondenci wskazały na różne przejawy gorszego traktowania kobiet jako pracowników. Poza proponowanymi przykładami w odpowiedziach pojawiły się pojedyncze ogólne sugestie, takie jak: gorsze traktowanie, faworyzowanie innych pracowników przez pracodawcę, objawiające się np. w nierównym wymiarze zatrudnienia, wykorzystywanie (nie sprecyzowano jakiego rodzaju), osobiste pytania w czasie rekrutacji i innych wydarzeń w pracy, „męski szowinizm” czy fakt, że „dyrektorem jest zawsze mężczyzna”. Poniższy wykres 1 prezentuje najczęściej wskazywane zjawiska dyskryminacji w pracy.

¹⁰ A. Postół, *Równość w teorii a nierówność w praktyce. Polki a rynek pracy*, www.wynagrodzenia.pl [dostęp: 5.04.2013 r.].

Wykres 1. Z jakimi zjawiskami dyskryminacji kobiet na rynku pracy spotkał/a się Pan/Pani?

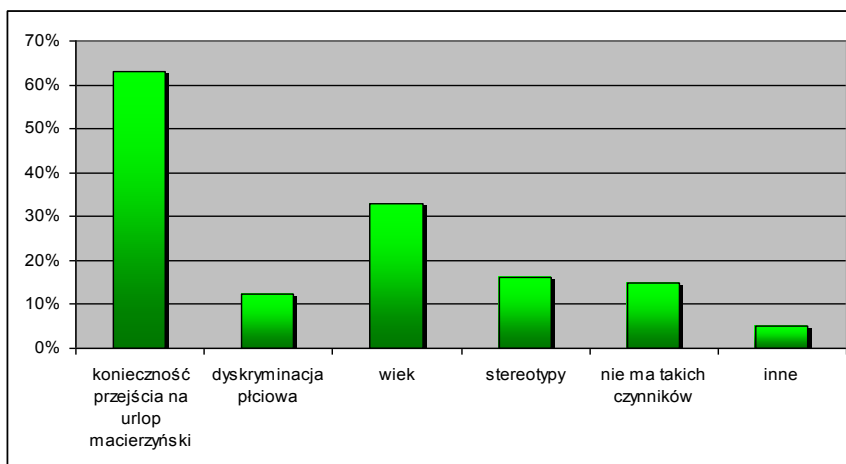


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Analizując przedstawione na wykresie odpowiedzi respondentów można zauważyć, że wśród najczęściej wymienianych praktyk dyskryminacji jest „Mały procent kobiet na stanowiskach kierowniczych”. W celu zbadania prawdziwości tych danych autorka postanowiła osobiście sprawdzić odsetek dyrektorów pobliskich szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, będących przedstawicielami płci męskiej. Okazało się, że tylko w sześciu z dwudziestu badanych placówek dyrektorem jest kobieta. Potwierdziło się więc obserwowane na całym świecie zjawisko dominacji mężczyzn w obszarach związanych z władzą i kierownictwem. Drugą najczęściej wybieraną odpowiedzią było niższe wynagrodzenie w porównaniu z mężczyznami na podobnym stanowisku. Analizując wyniki ankiety, autorka nie doszukała się wśród nauczycieli dysproporcji w wynagradzaniu wynikających z płci pracownika. Kobiety zarabiają więc z reguły tyle samo co mężczyźni z tym samym stopniem awansu zawodowego. Pomimo nie rozpoznania wśród pracowników oświaty tej formy dyskryminacji, z przeprowadzonych wywiadów wynika, że zetknęły się z nią w życiu codziennym.

Udzielając odpowiedzi na pytanie „Czy istnieją współcześnie jakiegokolwiek czynniki utrudniające kobietom awans zawodowy lub uzyskanie wyższego wynagrodzenia?”, kobiety najczęściej (63%) wskazywały, że jest to konieczność przejścia na urlop macierzyński. Oznacza to, że za wydłużonym czasem oczekiwania na awans stoi przypisywana im rola żony i matki, a co za tym idzie większe zaangażowanie w życie rodzinne, znacznie częstsze korzystanie ze zwolnień, mniejsza dyspozycyjność i mobilność. Dużym zaskoczeniem okazał się fakt, że co trzecia kobieta (33%) zaznaczyła odpowiedź „wiek”. Kobiety czują się więc pod tym względem bardzo dyskryminowane. Co szósta nauczycielka (16%) odwołała się do postrzegania kobiet przez pryzmat stereotypów, zaś średnio co ósma (12,5%) wskazała na dyskryminację płciową (zob. wykres 2). Żadnego z wymienionych wyżej czynników nie doszukało się 15% ankietowanych kobiet. Pojawiły się jednak inne odpowiedzi, np. że to „układy” czy zmiana kadry kierowniczej wstrzymują ich rozwój zawodowy.

Wykres 2. Czy istnieją współcześnie jakiegokolwiek czynniki utrudniające kobietom awans zawodowy lub uzyskanie wyższego wynagrodzenia?

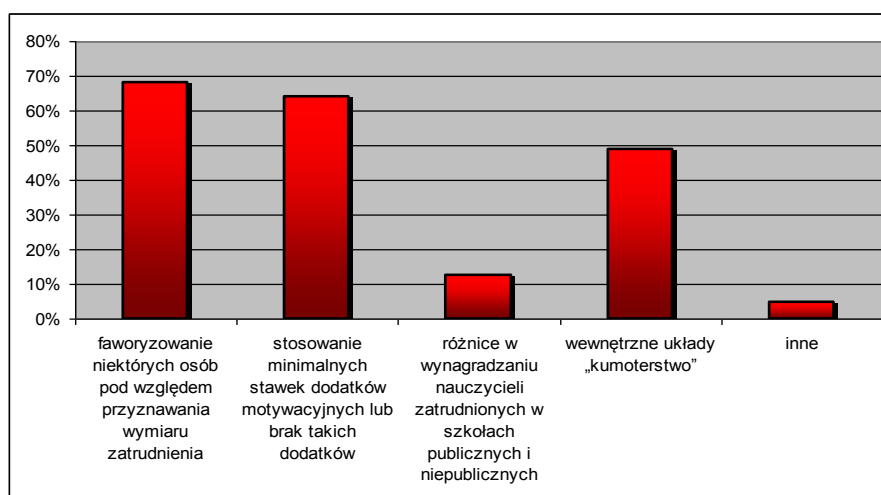


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Autorka w swojej pracy skupiła się na zbadaniu przejawów dyskryminacji kobiet, jednak jak wykazało ostatnie zawarte w ankiecie pytanie mężczyźni również czują się dyskryminowani. Na pytanie „Czy kiedykolwiek spotkał się Pan/Pani w miejscu pracy z poniższymi sytuacjami?” zarówno nauczyciele, jak i nauczycielki w zdecydowanej większości (68%) wskazali, na faworyzowanie niektórych osób pod względem wymiaru zatrudnienia. Wysoką pozycję (64%) zajęła również odpowiedź „stosowanie minimalnych stawek dodatków motywacyjnych lub brak takich dodatków” (zob. wykres 3). Prawie co druga osoba spotkała się z „układami” w pracy (49%), a średnio co ósma (12,5%) z różnicami w wynagradzaniu nauczycieli zatrudnionych w szkołach publicznych i niepublicznych.

Ostatni wyżej wymieniony przykład jest stosunkowo nowym zjawiskiem. Kiedy j.s.t. nie stać już na utrzymanie placówki oświatowej, nierzadko zapada decyzja o jej likwidacji. Nauczyciele, rodzice, czy inne osoby, którym zależy na tym, aby szkoła nadal funkcjonowała często są zmuszeni do przekształcenia jej w placówkę niepubliczną, prowadzoną najczęściej przez stowarzyszenie. Nauczyciele pracujący w takich placówkach na ogół są zatrudniani na gorszych warunkach niż pedagodzy, których zatrudnienie reguluje ustawa powszechnie zwana Kartą Nauczyciela.

Wykres 3. Czy kiedykolwiek spotkał się Pan/Pani w miejscu pracy z poniższymi sytuacjami?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Zadane powyżej pytanie dostarczyło nowych przykładów, wymienionych przez respondentów. Trzy ankietowane osoby czuły się urażone niesprawiedliwym rozdzielaniem środków na doskonalenie zawodowe. Zaś jednym z poważniejszych zarzutów stawianych dyrektorowi była „negatywna ocena dorobku zawodowego podczas starania się o awans, tylko ze względu na osobiste preferencje, uprzedzenia czy złą wolę”.

Okazuje się więc, że w placówkach oświaty istnieją także inne ważne problemy nie dotyczące stricte dyskryminacji płciowej, ale odnoszące się do różnych praktyk gorszego traktowania pracowników.

Wnioski

Podsumowując, należy stwierdzić, iż założona teza potwierdziła się tylko częściowo. Autorka nie doszukała się nierówności w wynagradzaniu nauczycieli względem płci. Jednak jak pokazała ostatnia część analizy w szkołach występują inne równie ważne problemy, jak np. nierówności w wymiarze zatrudnienia. Zarówno

nauczyciele, jak i nauczycielki czują się pod tym względem dyskryminowani. Podobnie „układy” w miejscu pracy oraz stosowanie minimalnych stawek dodatków motywacyjnych, a nierzadko ich całkowity brak, stanowią istotny problem w placówkach oświaty.

Z przeprowadzonych badań autorka wysunęła następujące wnioski:

- 1) większość pracowników deklaruje, że nie zetknęło się z dyskryminacją kobiet na rynku pracy. Jednak po przedstawieniu konkretnych przykładów dyskryminacji, przyznaje, że ich doświadczyło lub zetknęło się z nimi w życiu codziennym;
- 2) kobiety dominują w nisko płatnych branżach i zawodach;
- 3) czas oczekiwania na awans zawodowy w przypadku kobiet jest na ogół dłuższy niż w przypadku mężczyzn;
- 4) kobiety zajmują znacznie mniej wyższych stanowisk; mężczyźni dominują w obszarach związanych z władzą i kierownictwem;
- 5) stereotypy panujące na temat kobiet utrudniają im dojście do wyższych stanowisk lub lepszych zarobków.

Wnioskując, druga część hipotezy zakładająca, że istnieją bariery utrudniające kobietom awans i poprawę wynagrodzenia potwierdziła się w całości. Obecnie można jednak zauważyć tendencję do wyrównywania pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jest ona już unormowana w prawie polskim, niestety w praktyce ciągle istnieją przykłady nierównego traktowania. Pozostaje nam tylko wspierać inicjatywy na rzecz wyrównywania szans obydwu płci na rynku pracy, a także mieć nadzieję, że najbliższe lata zmienią coś w tej kwestii.