Agnieszka Kwiatek

Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania pracy zawodowej kobiet

Zmiany społeczno-gospodarcze, jakie zaszły na przestrzeni kilkunastu lat w Polsce, znalazły odzwierciedlenie w rynku pracy. Wprowadzona konstytucyjnie społeczna gospodarka rynkowa narzuca pewne reguły, najczęściej dotyczące mechanizmów konkurencyjności.

Kobiety stanowią jedną z kategorii społecznych funkcjonujących na rynku pracy, która musi również dostosować się do tych reguł. Na ich aktywizację zawodową mają wpływ najczęściej czynniki ekonomiczne, społeczne jak również kulturowe. Jednocześnie, niezależnie od wymienionych czynników, znaczącym pozostaje lansowany model równouprawnienia w życiu zawodowym i prywatnym oraz uwarunkowany kulturowo stereotyp roli kobiety w społeczeństwie.

Podstawowy problem, z punktu widzenia socjologicznej i ekonomicznej analizy awansu zawodowego kobiet, sprowadza się do wyboru odpowiedniego zawodu, do wymogów szeroko pojętego rynku pracy. Obecnie istnieje zapotrzebowanie z jednej strony na doskonałych fachowców, specjalistów w swojej dziedzinie, z drugiej na ludzi mobilnych, którzy potrafią dostosować się do każdego rodzaju pracy.

Pojęcie zawodu, w znaczeniu przedmiotowym, najczęściej związane jest z określonymi czynnościami, które wykonywane są przez pewną zbiorowość ludzi w ramach społecznego podziału pracy według kwalifikacji (wiadomości, umiejętności) przypisanych do jego wykonania[1]. Z punktu społeczno-ekonomicznego, zawód definiowany jest jako rodzaj czynności społecznie użytecznych, opartych na kwalifikacjach wykonywanych w celach zarobkowych. Według J. Szczepańskiego, pojęcie zawód ma trzy podstawowe znaczenia:

– w sensie obiektywnym, zawód to wewnętrznie spójny system czynności, wymagający określonych kwalifikacji, wykonywanych w uregulowany sposób, stanowiący podstawę utrzymania i zapewnienia pozycji w społeczeństwie;

---

[1] J. Turowski, *Socjologia. Wielkie struktury społeczne*, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1994, s. 197.

– zawód rozumiany jest jako wykonywanie pewnego systemu czynności, zatem nie jest związany z kwalifikacjami;
– zawód w zasadniczym znaczeniu, to ogół osób wykonujących określone systemy czynności, czyli kategoria zawodowa[2].

Wielość zawodów, powstałych na skutek rozwoju społecznego, wywołała konieczność ich klasyfikacji, głównie dla celów polityki gospodarczej i społecznej. Polska klasyfikacja obejmuje około 2400 formalnie określonych zawodów.

W ujęciu socjoekonomicznym zawód jest zespołem czynności związanych z posiadanymi kwalifikacjami, wiedzą i wykształceniem, oferowanych na rynku pracy za odpowiednie wynagrodzenie, daje odpowiednią pozycję i prestiż w społeczeństwie. W dzisiejszych społeczeństwach postindustrialnych zawód stał się nie tylko wyznacznikiem miejsca jednostki w społeczeństwie, ale decyduje o ich trybie życia, a nawet losie.

Rodzaj wykonywanej pracy wpływa na zakres życiowych doświadczeń, ale przede wszystkim zawód determinuje sposób, w jaki jednostki są postrzegane i traktowane przez innych członków społeczeństwa. Przypisuje się im w związku z tym określone role społeczne, czego wynikiem jest podział na zawody „kobiece" i „męskie".

Sytuacja zawodowa kobiet, pozycja w społeczeństwie, jak również feminizacja niektórych zawodów jest przedmiotem prowadzonych dyskusji. Przyczynę tego zjawiska upatruje się z jednej strony w tym, iż z powodu niskiego poziomu płac mężczyźni są mniej zainteresowani pracą w tych sektorach gospodarki, a więc tym samym istnieje mniejsza konkurencja i kobiety łatwiej znajdują w nich zatrudnienie, z drugiej – w godzeniu się kobiet na niższe płace dla korzyści pozamaterialnych, wreszcie może być ono przyczyną i skutkiem pewnych zjawisk zachodzących na rynku. Problem ten analizuje m.in. K. Newland (1982), V. M. Mognadam (1993), K. Janicka (1995), R. Siemieńska (1996), I. Reszke (1991)[3].

W Polsce po roku 1989 przyczyną przewagi kobiet wśród zatrudnionych w pewnych sektorach rynkowych i odfeminizowania innych jest między innymi zróżnicowanie wynagrodzenia.

---

[2] J. Szczepański, *Zagadnienia wykształcenia ogólnego i zawodowego w szkolnictwie wyższym*, „Studia Socjologiczne" nr 3 (10), 1963, s. 40.

[3] K. Newland, *Kobieta w świecie współczesnym*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1982; V. M. Mognadam, *Democratic Reform and the Posytion of Women in Transitional Economies*, Clarendon Press, Oxford 1993; K. Janicka, *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej, podobieństwa i różnice*, w: *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, red. A. Titkow, H. Domański, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 1995; R. Siemieńska, *Kobiety nowe wyzwania. Starcie przyszłości z teraźniejszością*, Wydawnictwo Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996; I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienie nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Wydawnictwo Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 1991.

Badania potwierdzają, iż kobiety generalnie zarabiają mniej niż mężczyźni, poniżej średniej krajowej zarabia 3/4 kobiet. W przedsiębiorstwach sektora prywatnego wynagrodzenia są niższe niż w sektorze publicznym, nawet jeżeli weźmiemy pod uwagę tendencje do zaniżania rzeczywistych wynagrodzeń. A. Titkow wykazała, że w okresie 1982–1992 wynagrodzenia kobiet kształtowały się średnio w granicach 66%–67% poborów mężczyzn[4]. Z feminizacją zawodów związana jest również tendencja do obniżania poziomu ich prestiżu.

Według Webbera istnieją trzy różnicujące ludzi sfery: ekonomiczna, społeczna i polityczna. Na podstawie połączenia wynikających z nich czynników, tj. bogactwa, dostępu do władzy i prestiżu, można ustalić status socjoekonomicznej jednostki (SES)[5]. Istnieje jednocześnie ścisły związek pomiędzy prestiżem, stanowiącym o społecznym poważaniu, szacunku i uznaniu dla jednostki a dochodami, które osiąga wykonując dany zawód.

Badania dotyczące prestiżu zawodów dowodzą, iż niektóre zawody (np. związane z medycyną, prawem, bankowością, nauczaniem w szkołach wyższych) cieszą się dużym szacunkiem, ponieważ wymagają wysokich umiejętności, zdolności i wykształcenia. Należy tutaj zwrócić uwagę na zjawisko dekompozycji, czyli rozbieżności czynników stratyfikacyjnych. Jednostka może znajdować się wysoko ze względu na jeden czynnik, a nisko ze względu na drugi. Przykładem mogą być rozbieżności między wykształceniem a dochodem, tj. osoba posiada wysokie wykształcenie, a mało zarabia, albo odwrotnie – posiada duże dochody mimo niskiego wykształcenia.

Biorąc pod uwagę hierarchizację prestiżu zawodów w Polsce, wykształcenie jest wysoko cenione w społeczeństwie.

Według zestawień M. Domańskiego z lat 1987 i 1995, najwyższe pozycje zajmują zawody inteligenckie wymagające wysokich kwalifikacji[6].

W 1999 roku największym szacunkiem cieszyły się zawody związane z pracą twórczą, która jednocześnie jest ważna dla dobra społecznego, mimo iż nie jest ona atrakcyjna finansowo.

Zestawienie powyższych badań dowodzi, iż hierarchia prestiżu zawodów nie uległa zasadniczym zmianom na przestrzeni kilkunastu lat. Nie wpłynęło również na nią znacząco pojawienie się nowej kategorii przedsiębiorców dużych i średnich firm, którzy zajmują niższe, mniej znaczące miejsca w zestawieniu.

Autorzy zajmujący się problematyką prestiżu pracy zawodowej kobiet dowodzą, iż zawód, gdy się feminizuje, to obniża swoją pozycję w hierarchii[7].

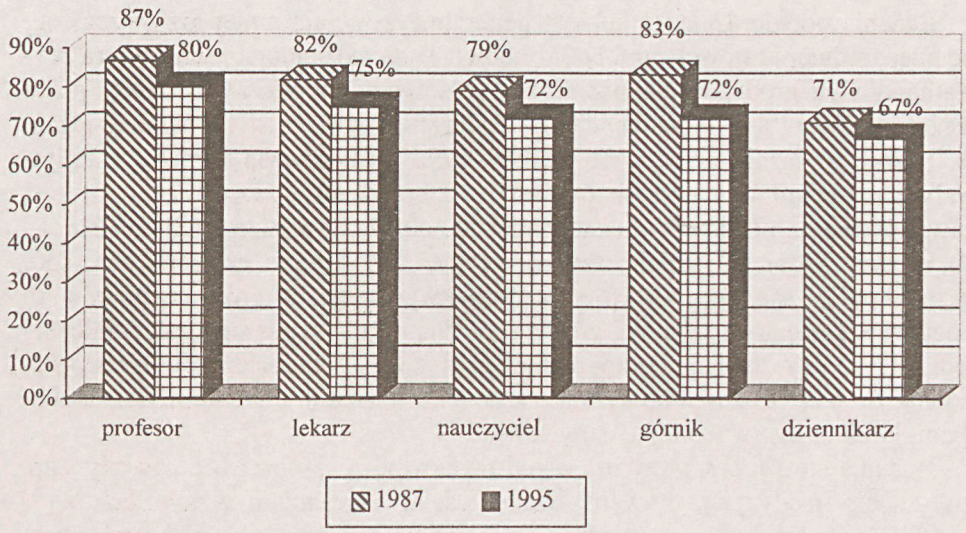
---

[4] Zob. *Co to znaczy być kobietą w Polsce*? op. cit.

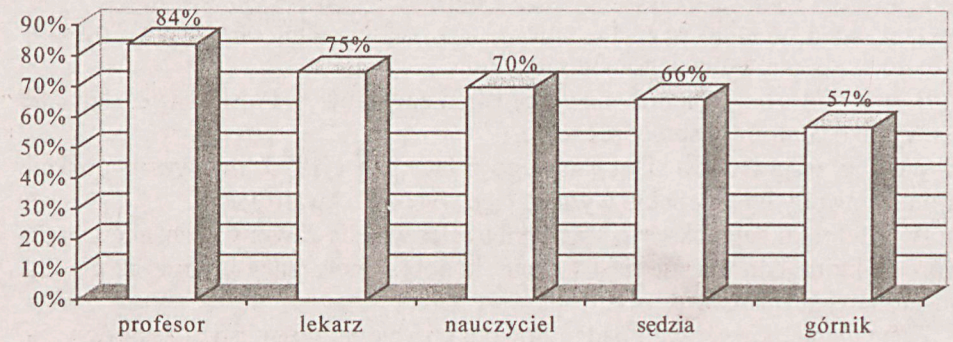
[5] N. Goodman, *Wstęp do socjologii*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 130.

[6] W. Modzelewski, *Wprowadzenie do socjologii*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1999, s. 85.

[7] Zob. I. Reszke, *Prestiż społeczny a płeć. Kryteria prestiżu zawodów i osób*, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk. im Ossolińskich, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk – Łódź, 1984.



Rysunek 1. Hierarchia prestiżu zawodów w Polsce w latach 1987 i 1995
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Domański, A. Dukaczewska, *Dynamika norm i konsensus wartości w Polsce*, „Kultura i Społeczeństwo" 1996



Rysunek 2. Szacunek dla zawodu
Źródło: Opracowanie własne na podstawie CBOS, luty 1999

Jednocześnie wzrost proporcji kobiet w zawodzie uważa się zarówno za skutek, jak i przyczynę obniżania się prestiżu zawodu[8].

Te rozbieżności czynników statusu, pomiędzy posiadanym wykształceniem a pozycją w strukturze społecznej, życiu publicznym i ośrodkach władzy, w przypadku kobiet polskich można tłumaczyć czynnikami kształtowanymi przez historię czy tradycję.

[8] S. Dzięcielska-Machikowska, J. Kulpińska, *Awans kobiety*, Wydawnictwo Łódzkie, Łódź 1966.

Podobnie uważa K. Janicka, tłumacząc dużą rolę, jaką przypisuje polskie społeczeństwo użyteczności społecznej, elementom poświęceń i wyrzeczeń dla dobra publicznego.

Zawody posiadające znamiona „misji" społecznej, a więc związane z lecznictwem, opieką społeczną itp., mają w społeczeństwie polskim wyższą pozycję w hierarchii prestiżu[9].

Zdaniem autorki czynnik ten może mieć wpływ na motywację kobiet w podejmowaniu decyzji o pracy właśnie w tych zawodach, pomimo iż odwrotnie proporcjonalnie do ich prestiżu mają się zarobki.

Głównym motywem podejmowania pracy zawodowej kobiet pozostaje jednak czynnik ekonomiczny. Dla wielu ludzi praca jest nadal głównym rodzajem aktywności zmierzających do zaspokojenia podstawowych potrzeb. Jednostki oferujące na rynku pracy swoje umiejętności, wykształcenie, doświadczenie, siłę roboczą itp. otrzymują odpowiednie wynagrodzenie, które przeznaczone jest na zaspokojenie potrzeb tychże jednostek.

Praca jest tutaj szczególnego rodzaju towarem, który kupuje pracodawca płacąc za niego pewną cenę (płacę)[10]. Cena ta uwarunkowana jest wieloma czynnikami, m.in. ekonomicznymi, demograficznymi, społecznymi[11].

Czynniki wpływające na aktywizację zawodową kobiet, a równocześnie pozytywnie lub negatywnie motywujące do pracy, podzielono na subiektywne, obiektywne i o charakterze subiektywno-obiektywnym.

Motywy subiektywne wiążą się z cechami indywidualnymi i sytuacją rodziny, możemy zaliczyć do nich:
– aspiracje, doświadczenie, wiedzę;
– zdobycie materialnej i osobistej niezależności;
– zaspokojenie potrzeb bytowych rodziny, współodpowiedzialność za jej los;
– podniesienie poziomu życia rodziny, podwyższenie jej prestiżu;
– zapewnienie sobie lepszej pozycji w rodzinie, społeczeństwie;
– zwiększenie prestiżu osobistego.

Do czynników obiektywnych zalicza się zewnętrzne zjawiska, które są niezależne od kobiet, mają jednak pośredni wpływ na ich aktywizację zawodową. Są to między innymi:
– zapotrzebowanie na określonych specjalistów na lokalnym rynku pracy;
– liczba i rodzaj zakładów pracy (stopień uprzemysłowienia);
– lokalizacja rynku pracy (miasto, wieś);
– rozwój zaplecza socjalnego (ilość przedszkoli, szkół itp.).

---

[9] K. Janicka, *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej...*, op. cit., s. 108.

[10] D. R. Kamerschern, R. B. Mc Kenzie, C. Nardinelli, *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NSZZ Solidarność, Gdańsk 1991, s. 670–671.

[11] *Makro i mikroekonomia*, red. St. Marciniak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.

Natomiast subiektywno-obiektywne czynniki to te, które, nie będąc zależnymi od badanych, są im właściwe i w sposób jednoznaczny ich charakteryzują, jak np. wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny itp.

Jednym z głównych motywów podejmowania pracy zawodowej przez kobiety będzie poziom ekonomiczny rodziny; im będzie on niższy, tym motywacja do podjęcia pracy będzie silniejsza. Jednak nie dla wszystkich kobiet motyw ekonomiczny będzie jedynym, wiele przywiązuje także dużą uwagę do samorealizacji, chęci wykazania się w pracy, wykorzystania zdobytego wykształcenia i umiejętności. Pragną zajmować stanowiska kierownicze i mieć bezpośredni wpływ na przedsiębiorstwa, w których pracują.

Z wielu publikacji wynika, że mała liczba kobiet wśród kadry kierowniczej średniego lub wyższego szczebla zarządzania nie jest wynikiem posiadanych przez nie niskich kwalifikacji, przeciwnie, posiadają one wysoki poziom wykształcenia, jak dowodzą m.in. S. Dzięcielska-Machnikowska, J. Kulpińska[12], St. Witkowski[13] i M. Strykowska[14] i wielu innych badaczy problemu. Brak awansu nie zniechęca jednak kobiet do kształcenia się i podnoszenia kwalifikacji.

Pozytywną tendencję, jaką można zaobserwować na rynku pracy, jest wykorzystywanie szans kobiet chcących podjąć pracę zawodową poprzez zakładanie własnych firm. „Polskie kobiety sukcesu" dochodzą na szczyt kariery dzięki swojej ciężkiej pracy, są ponadprzeciętnie mobilne, nierzadko odpowiedzialne za majątek firmy i jej kondycję na rynku, obroty, rozwój i personel[15]. Zacytujmy słowa premier M. Tatcher wypowiedziane dla TVP: „Jeśli chce się osiągnąć większy standard życia, to trzeba pracować ciężej, dłużej, zdobywać nowe kwalifikacje lub rozpocząć samodzielną działalność. To osobowość człowieka, a nie płeć, jest ważna."[16]

Zdaniem autorki, wiele kobiet w Polsce stosuje się do zaleceń pani premier zwłaszcza po roku 1989, kiedy została uchwalona ustawa o swobodzie działalności gospodarczej, samozatrudnianie kobiet wzrasta. W roku 1992 wynosiło 7,5%, a w 1995 kobiety stanowiły już 35% ogółu przedsiębiorców[17].

---

[12] S. Dzięcielska-Machnikowska, J. Kulpińska: *Awans kobiety*, Wydawnictwo Łódzkie, Łódź 1966.

[13] St. Witkowski, *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, red. S. Witkowski, t. 1, Wyd. Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1993.

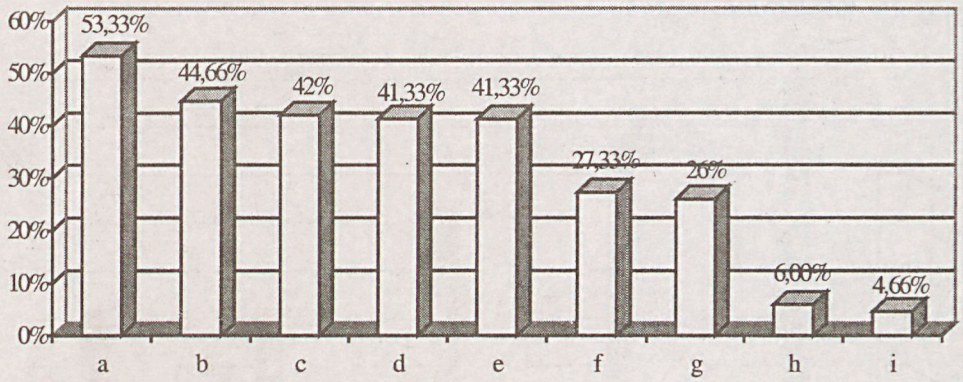
[14] M. Strykowska, *Czy przyszłość w zarządzaniu należy do kobiet*? , t. 1, Wyd. Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1993.

[15] B. Dobkiewicz, A. Kowalczyk A, *Piękne, mądre i bogate, czyli polskie biznesmenki*, Polska Oficyna Wydawnicza, Warszawa 1992.

[16] Ibidem, s. 5.

[17] *Raport na IV Światową Konferencję Narodów Zjednoczonych w Sprawach Kobiet, Pekin 1995*, Pełnomocnik Rządu ds. Rodziny i Kobiet, Warszawa 1995, s. 5.

W badaniach sondażowych prowadzonych przez autorkę, obejmujących kobiety regionu śląskiego ze średnim i wyższym wykształceniem, respondentki jako motywację podjęcia pracy zawodowej najczęściej podawały:
a) kontakty z ludźmi,
b) wypracowanie emerytury,
c) chęć pracy w wyuczonym zawodzie,
d) podwyższenie standardu życia rodziny,
e) posiadanie własnych pieniędzy,
f) niewystarczające zarobki męża,
g) praca zaspokaja potrzebę samorealizacji,
h) prestiż (praca spotyka się z dużym uznaniem i poważaniem w lokalnym środowisku),
i) jestem jedynym żywicielem rodziny.



Rysunek 3. Motywacja do podjęcia pracy
Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych

Jak widać z powyższego zestawienia, kontakty z ludźmi oraz zabezpieczenie przyszłości finansowej w postaci wypracowanej emerytury były znaczącymi czynnikami przy podejmowaniu pracy. Jednocześnie jako najważniejszą odpowiedź (w skali 1–3, gdzie 1 – najważniejsza, 3 – najmniej ważna) 26% respondentek z wyższym wykształceniem podało chęć pracy w wyuczonym zawodzie, natomiast ze średnim decydującymi były niewystarczające zarobki męża.

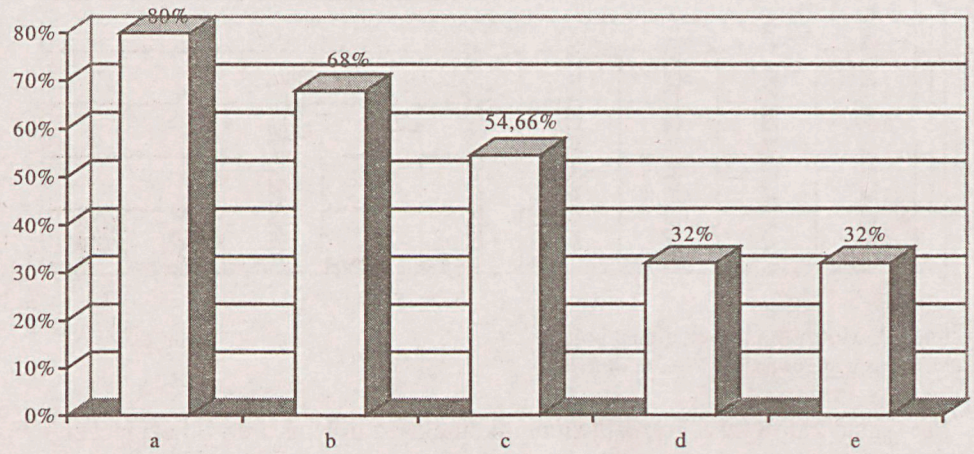
Duży problem dla wielu kobiet stanowią stwarzane im bariery zarówno w trakcie wchodzenia na rynek pracy, zatrudniania, jak również w czasie funkcjonowania w przedsiębiorstwie, a szczególnie na drodze awansowania na wyższe stanowiska, czego przykładem może być zjawisko tzw. „szklanego sufitu".

Pozornie neutralne przepisy, lub uważane za przywilej i ułatwienie życia zawodowego kobiet, prowadzą do praktyk dyskryminacyjnych. Przykładem są zapisy dotyczące urlopów wychowawczych, które przez pracodawców interpretowane są jako pewien czynnik ryzyka dla przedsiębiorstw, nawet pomimo

ostatnich zmian w ustawie (część tego urlopu mogą brać ojcowie), gdyż niewielu z niego korzysta. Również znaczna liczba poszukujących pracy powoduje, iż pracodawcy, mogąc wybierać spośród kandydatów, stawiają wymagania najczęściej dotyczące dyspozycyjności, określonego czasu i warunków pracy. W tym wypadku kobiety są mniej atrakcyjnymi kandydatami, a jeśli już poszukiwanymi, to stawia się im wymagania często niezależne od kobiety i tak naprawdę nie mające wpływu na wykonywaną pracę (np. młody wiek, atrakcyjna aparycja, staż pracy itp.)[18], a tu rodzą się już problemy natury etycznej.

W badaniach respondentki wskazały jako przeszkody utrudniające awansowanie na wyższe stanowiska:

a) przeciążenie obowiązkami domowymi,
b) posiadanie dzieci,
c) mała dyspozycyjność,
d) nieodpowiednie wykształcenie,
e) płeć.



Rysunek 4. Bariery awansu zawodowego kobiet
Źródło: Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę wyniki powyższych badań można wnioskować, iż kobiety postrzegają przeciążenie obowiązkami domowymi (80%), a co za tym idzie małą dyspozycyjność (60%), jako główne przyczyny barier awansów na wyższe stanowiska. Dalej nieodpowiednie wykształcenie (niekoniecznie za niskie) oraz płeć (30%) stanowi przeszkodę w karierze zawodowej.

Gospodarka rynkowa, dyktując pewne zasady, wymaga konkurencyjności, kobiety, podlegając dużemu przeciążeniu sferą życia domowego mniej czasu

[18] A. Kwiatek, *Etyczne aspekty karier zawodowych kobiet*, w: *Etyka zawodowa w biznesie*, Zeszyty Naukowe WSBiF w Bielsku Białej, Bielsko-Biała 1998.

i wysiłku mogą przeznaczyć na sferę zawodową, pozostają więc mniej atrakcyjnymi pracownikami i są mniej konkurencyjne na rynku pracy. Rozwiązań tego typu sytuacji można byłoby upatrywać np. w zmianach w polityce społecznej państwa wobec kobiet, stwarzającej możliwości pogodzenia sfery życia zawodowego i rodzinnego.

Agnieszka Kwiatek

Socio-economic conditions of women's professional carrer

Summary

The aim of the article is to characterise the situation of working women, their position in the society under the free market economy. The author presents objectively and subjectively the factors of professional activity of women, including their social and professional advancement, motivation to take up jobs and to run their own businesses.