Barbara KALINOWSKA-NAWROTEK*

SEGREGACJA ZAWODOWA KOBIET NA POLSKIM RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Celem opracowania jest analiza polskiego rynku pracy w zakresie występowania zjawiska poziomej i pionowej segregacji zawodowej w latach 1993-2003[1]. Badanie ogranicza się przy tym do segregacji zawodowej tylko ze względu na płeć.

Struktura zatrudnionych w gospodarce narodowej jest istotnym czynnikiem, różnicującym zarówno poziom, jak i relacje płacowe. Zjawisko poziomej i pionowej segregacji zawodowej uznaje się w literaturze za jedną z ważniejszych przyczyn nierówności płacowych, występujących na polskim rynku pracy m.in. pod względem płci. W latach 1993-2002 kobiety otrzymywały bowiem 76-83% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego brutto mężczyzn[2]. Warto przy tym podkreślić, że porównanie struktury pracujących w Polsce kobiet i mężczyzn według poziomu wykształcenia pozwala zarazem na stwierdzenie, że to właśnie kobiety legitymowały się nieco wyższym poziomem wykształcenia.

Istotną przyczyną podjęcia analizowanego problemu badawczego jest także i to, iż kwestia poziomej i pionowej segregacji zawodowej nie jest przedmiotem zbyt wielu analiz naukowych, a jeżeli już, to bardziej w ujęciach teoretycznych i bez bliższego odniesienia do rzeczywistości gospodarki polskiej.

---

* Barbara Kalinowska-Nawrotek, dr, adiunkt, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.

[1] Prezentacja danych statystycznych zostanie dokonana w sposób wybiórczy oraz w miarę ich dostępności.

[2] Obliczenia własne na podstawie: Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1996, GUS, Warszawa 1997, tab. 3, s. 84-85; Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r., GUS, Warszawa 2003, tab. 2, s. 64.

1. Koncepcje segregacji zawodowej

Wśród ekonomistów, którzy mieli istotny udział w powstaniu i kształtowaniu teorii segregacji zawodowej (nazywanej również koncepcją stłoczenia rynku) wymienić należy takich autorów, jak: F. Edgeworth, B. Bergmann, J. Lyle i J. Ross. Zgodnie z założeniami tej teorii kobiety pracują w zawodach, które są nisko opłacane i z tego powodu przeciętnie otrzymują o wiele niższe wynagrodzenia niż mężczyźni, pomimo porównywalnego poziomu wykształcenia formalnego[3]. W pewnych obszarach kobiety są zatem „wykluczone" z zawodów lepiej płatnych i „wypchnięte" do opłacanych gorzej, w następstwie czego także globalna podaż pracy kobiet na wysokich stanowiskach jest zredukowana. Owa redukcja podaży podwyższa zarazem szanse na zdobycie lepszych miejsc pracy przez osoby w powyższy sposób niedyskryminowane, czyli przez mężczyzn. Jednocześnie „stłoczenie" w zawodach o niższym statusie obniża średnie płace w tych zawodach dla wszystkich, którzy w nich pracują, a więc nie tylko dla kobiet, ale i mężczyzn. Zatem dyskryminacja, która odnosi się do lepszych zawodów czy stanowisk pracy, powoduje jednocześnie powiększanie się nierówności pomiędzy płciami. Najważniejszym efektem segregacji zawodowej staje się też niższy poziom wynagrodzeń wśród kobiet.

L. Reynolds, S. Masters i C. Moser zauważają na powyższym tle, że koncepcja ta w szczególności odnosi się właśnie do dyskryminacji płci[4]. B. Bergmann podkreśla przy tym, iż może się zdarzyć, że w wąsko zdefiniowanych zawodach kobiety mogą nawet otrzymywać takie samo wynagrodzenie, jak mężczyźni. Jednak przeciętne płace kobiet – ujęte globalnie – będą zawsze niższe niż mężczyzn, ponieważ kobiety są „stłoczone" w mniej poszukiwanych i mniej pożądanych przez pracodawców zawodach[5]. Z koncepcji tej wynika m.in. i to, że kobiety otrzymują w ogóle niższe wynagrodzenia niż mężczyźni, ponieważ zatrudnione są w innych zawodach.

S. Manfredi z kolei zwróciła uwagę na istnienie nie tylko poziomej segregacji zawodowej, ale i pionowej[6]. Segregacja zawodowa w płaszczyźnie pionowej wyraża się przy tym dysproporcją pomiędzy liczbą kobiet i liczbą mężczyzn pracujących na stanowiskach kierowniczych lub innych decyzyjnych (w tym w branżach sfeminizowanych) i to na niekorzyść kobiet. Zjawisko to określane

---

[3] R.K. Filer, D.S. Hamermesh, A.E. Rees, *The Economics of Work and Pay*, ed. 6, HarperCollins College Publishers, New York 1996, s. 537-539.

[4] L.G. Reynolds, S.H. Masters, C.H. Moser, *Labor Economics and Labor Relations*, ed. 11, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 1998, s.183-184.

[5] B.R. Bergmann, *The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment*, „Journal of Political Economy" 1971, nr 79, s. 294-313.

[6] S. Manfredi, *Przegląd ustawodawstwa dotyczącego równości płci w Unii Europejskiej i jego wpływu na żatrudnienie kobiet*, „Kobieta i Biznes" 1998, nr 3-4, s. 32.

jest także – szczególnie w literaturze amerykańskiej – jako „szklany sufit", przez który kobiety tylko mogą obserwować „wyższe piętra władzy" jako dla nich praktycznie niedostępne[7].

Mając na uwadze powyższe kwestie, w opracowaniu tu prezentowanym podjęte zostanie objaśnienie zjawiska segregacji zawodowej zarówno w ujęciu poziomym, jak i pionowym. Weryfikacja hipotezy o segregacji zawodowej zostanie przeprowadzona na podstawie dostępnych danych statystycznych oraz wyników badania opinii publicznej.

2. Zjawisko segregacji zawodowej w ujęciu poziomym

Rozważania nad występowaniem zjawiska segregacji zawodowej w ujęciu poziomym rozpocząć wypada od bliższego „spojrzenia" na strukturę zatrudnienia według płci i przy uwzględnieniu wybranych sekcji PKD[8]. W wymienionych tu sekcjach: „hotele i restauracje", „edukacja" oraz „ochrona zdrowia i opieka społeczna" w latach 1993-2002 pracowała ponad jedna trzecia wszystkich zatrudnionych w gospodarce narodowej kobiet (w 1993 r. – 34%, natomiast w 2002 r. – 36%)[9]. W tym samym okresie i w tychże sekcjach zatrudnionych było zaledwie około 9% mężczyzn. Sekcje te charakteryzował więc dość wysoki współczynnik feminizacji; co więcej, przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto kształtowały się znacznie poniżej średniej dla całej gospodarki narodowej. Średnie zarobki otrzymywane przez pracowników z tych sekcji w poszczególnych grupach utrzymywały się w większości okresów poniżej przeciętnej – zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Fakt dość wysokiego odsetka kobiet zatrudnionych w niskopłatnych gałęziach gospodarki narodowej nie pozostaje bez wpływu na przeciętnie niższe zarobki kobiet niż mężczyzn w gospodarce. Dlatego przeciętnie wyższy poziom wykształcenia pracujących kobiet nie znajdował odzwierciedlenia w wynagrodzeniu[10].

---

[7] E. Zielińska, *Działania Rady Europy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, red. R. Siemieńska, Wydawnictwo Naukowe Scholar we współpracy z Fundacją Promocji Prawa Europejskiego, Warszawa 1997, s. 45.

[8] Wybrano przy tym te sekcje, w których kobiety są „stłoczone".

[9] Por. też: B. Balcerzak-Paradowska, I. Hebda-Czaplicka, B. Kołaczek, *Zmiany własnościowe w polskiej gospodarce. Rozwój sektora prywatnego i jego wpływ na rynek pracy*, w: *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2003, s. 53-59.

[10] B. Kołaczek, *Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 1990-1999. Tendencje zmian*, w: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2001, s. 66.

Warto przy tym bliżej rozważyć czynniki, które determinowały tak niski poziom wynagrodzeń w rozpatrywanych tu sekcjach. Tak więc kobiety pracujące w „hotelach i restauracjach" zatrudnione były głównie w sektorze prywatnym, który relatywnie gorzej wynagradza osoby o niskich kwalifikacjach i relatywnie lepiej osoby o najwyższym poziomie wykształcenia i kwalifikacji w porównaniu do sytuacji w sektorze publicznym. Dodajmy przy tym, iż praca w tej sekcji nie wymaga raczej wysokich kwalifikacji. Praca w sektorze publicznym z kolei – pomimo iż uważana za bardziej stabilną – wiąże się jednak z relatywnie gorszym „premiowaniem" wyższego poziomu wykształcenia. Zarówno w „edukacji", jak i w „ochronie zdrowia i opiece społecznej" pracowały często kobiety z wyższym wykształceniem bądź średnim lub policealnym. Jednakże nie miało to swego „przełożenia" na przeciętnie wyższe zarobki, a wręcz przeciwnie – poziom zarobków w tej sekcji znacznie odbiega (*in minus*) od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Tabela 1

Pracownicy pełnozatrudnieni (w tys. osób) oraz przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto (w PLN) według płci i wybranych sekcji PKD w latach 1993, 1996, 1999, 2001 i 2002 w Polsce

Wyszczególnienie	Kobiety					Mężczyźni				
	1993	1996	1999	2001	2002	1993	1996	1999	2001	2002
Zatrudnieni ogółem, w tym:	4374	3620	3393	2872	3094	4784	3918	3710	3066	3392
– hotele i restauracje	74	49	52	41	53	25	22	25	20	24
– edukacja	631	581	546	483	511	232	186	182	165	174
– ochrona zdrowia i opieka społeczna	785	715	648	519	562	169	122	121	100	107
Wynagrodzenia ogółem, w tym w sekcjach:	353	805	1592	1989	2016	455	1058	1991	2430	2425
– hotele i restauracje	.	653	1265	1634	1549	.	802	1622	2051	2171
– edukacja	333	759	1526	1961	2114	401	957	1875	2267	2485
– ochrona zdrowia i opieka społeczna	330	692	1299	1593	1656	435	908	1618	1992	2089

Uzupełnienia: W latach 1993 i 1996 – stan we wrześniu, w latach 1999, 2001, 2002 – stan w październiku, kropka (.) – oznacza niedostępność danych.

Źródło: Obliczono i zaokrąglono (do pełnego tys.) na podstawie: Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1993, GUS, Warszawa 1994, tab. 3, s. 45-49; Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1996, GUS, Warszawa 1997, tab. 2, s. 75-76 i tab. 3, s. 84-85; Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r., GUS, Warszawa 2000, tab. 1, s. 59-61 i tab. 2, s. 63-69; Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r., GUS, Warszawa 2002, tab. 1, s. 59-61 i tab. 2, s. 64-66; Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r., GUS, Warszawa 2003, tab. 1, s. 59-61 i tab. 2, s. 64-65.

Ocena struktury zatrudnienia według sekcji PKD pozwala zatem na stwierdzenie, że na polskim rynku pracy występuje zjawisko segregacji zawodowej w ujęciu poziomym. Spostrzeżenie to znajduje m.in. swoje potwierdzenie w raporcie przedstawionym przez UNICEF. W raporcie tym ocenia się, że 45-47% kobiet i mężczyzn w Polsce musiałoby zmienić pracę, aby zrównoważyć reprezentację zawodową obu płci[11].

3. Pionowa segregacja zawodowa

Występowanie zjawiska segregacji zawodowej w ujęciu pionowym można z kolei zaobserwować, analizując dane statystyczne dotyczące struktury zatrudnienia według płci oraz wielkich grup zawodowych. Przejawem występowania pionowej segregacji zawodowej jest mniejsza liczba kobiet niż mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Przyjrzyjmy się tu zatem np. grupie: „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy" i porównajmy liczby kobiet i mężczyzn na tzw.

Tabela 2

Pracownicy pełnozatrudnieni (w tys. osób) oraz przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto (w PLN) według płci oraz wybranych grup zawodów w latach 1999, 2001 i 2002

Wyszczególnienie	X 1999		X 2001		X 2002	
	K	M	K	M	K	M
Zatrudnieni ogółem,	3393,5	3709,8	2872,3	3065,8	3093,8	3391,6
w tym w grupach zawodowych:						
– parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy,	130,7	209,2	121,1	182,0	122,5	202,7
w tym:						
• kierownicy wielkich organizacji	125,3	196,9	116,5	174,0	119,0	193,8
• kierownicy małych zakładów pracy	3,3	6,8	1,3	2,3	1,6	3,0
Wynagrodzenia ogółem,	1591,92	1990,93	1988,78	2429,94	2015,79	2425,00
w tym w grupach zawodowych:						
– parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy,	3272,50	4413,75	4082,98	5440,55	4172,67	5807,64
w tym:						
• kierownicy wielkich organizacji	3281,48	4432,80	4068,72	5432,86	4166,12	5815,37
• kierownicy małych zakładów pracy	2251,60	2980,52	3262,72	3480,87	3083,70	3759,40

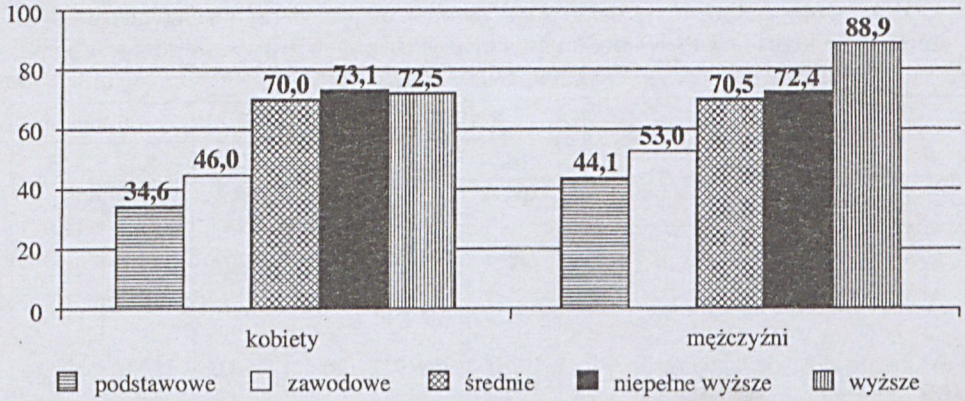
Źródło: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r., tab. 4, s. 71 i tab. 5, s. 77; Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r., tab. 4, s. 74 i tab. 5, s. 82; Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r., tab. 4, s. 74 i tab. 5, s. 82.

[11] Women in Transition (Kobiety epoki przejściowej), Raport UNICEF (http://www.unicef-icdc.org), Warszawa 1999.

wysokich stanowiskach pracy. W analizowanych tu okresach i w grupie zawodowej kierowników liczba kobiet była niższa niż mężczyzn.

W badanym tu okresie liczba kobiet pracujących w charakterze parlamentarzystek, wyższych urzędniczek i kierowniczek spadła z ponad 130 tys. do 122 tys. osób. Gdy przyjrzymy się bliżej mniejszym grupom zawodowym, a więc takim, jak kierownicy wielkich organizacji czy kierownicy małych zakładów pracy, to okaże się, iż we wszystkich tych grupach udział kobiet jest znacznie niższy niż mężczyzn[12].

Przyczyn występowania zjawiska pionowej segregacji może być wiele. Jedną z nich jest – jak się powszechnie uważa – pełnienie przez kobiety tzw. tradycyjnej roli w rodzinie, a więc spełnianie się głównie w rolach macierzyńskich, opiekuńczych i wychowawczych. Jednak badania opinii społecznej wykazują, iż nie wszystkie kobiety są zainteresowane „spełnianiem się" wyłącznie w takich rolach, jakie często uznaje się za „typowe" dla kobiet. Takie stereotypowe wyobrażenia o roli kobiety, ograniczającej się przede wszystkim do funkcji macierzyńskich, mogą też być często poważną barierą w przechodzeniu na tzw. wyższe stanowiska.



Gotowość do objęcia stanowiska kierowniczego według płci i wykształcenia w marcu 2003 r. (w %)

Źródło: B. Budrowska, D. Duch-Krzysztoszek, A. Titkow, *Kobiety i mężczyźni w pracy*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 283

[12] Dla przykładu, w węższej grupie zawodowej: „dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy" w 2002 r. zatrudnionych było 29,9 tys. kobiet i 69,6 tys. mężczyzn. Warto przy tym zauważyć, że sytuacja zdecydowanie lepiej kształtowała się w sektorze prywatnym, gdzie w wymienionej tu grupie zawodowej pracowało 18,1 tys. kobiet i 20,9 tys. mężczyzn. W sektorze publicznym różnice były już znacznie większe, gdyż w grupie też zatrudnionych było: 11,8 tys. kobiet i 48,7 tys. mężczyzn. Por.: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r., tab. 4, s. 74.

Spójrzmy na wyniki sondażu Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), przeprowadzonego w marcu 2003 r. na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych, a dotyczącego chęci kobiet i mężczyzn do obejmowania stanowisk kierowniczych. Wraz z wykształceniem rosła gotowość do zajmowania coraz wyższych stanowisk. W poszczególnych grupach o tym samym poziomie wykształcenia różnice pomiędzy płciami nie były istotne statystycznie, z wyjątkiem osób z wyższym wykształceniem. Niemniej jednak rezultaty tego badania potwierdziły, że kobiety są zainteresowane awansem zawodowym.

We wcześniejszym sondażu CBOS: „Opinie o prawnych gwarancjach równości płci" z 1999 r. aż 30% ankietowanych Polaków (29% kobiet i 31% mężczyzn) przychyliło się z kolei do stwierdzenia, iż w Polsce obserwują oni stosunkowo niski odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych. Respondenci przyznali ponadto, że kobiety w istocie mają gorsze szanse na awans zawodowy[13].

Kobiety zajmują stanowiska kierownicze rzeczywiście znacznie rzadziej niż mężczyźni. Uzasadnienia dla tego stwierdzenia dostarczają nie tylko wyniki badań statystycznych, ale i badania opinii publicznej. Nie jest też prawdą, że kobiety nie są zainteresowane awansem zawodowym. Jeśli zatem kobiety zajmują zdecydowanie rzadziej wysokie pozycje w hierarchii stanowisk w przedsiębiorstwach, to świadczyć to jednak może o ewidentnym występowaniu dyskryminacji typu *human capital*[14].

Interesujących spostrzeżeń na ten temat dostarczają wyniki badań na 189-osobowej grupie z wykształceniem wyższym ekonomicznym na temat szans osiągnięcia sukcesów przez menedżerów – także w zależności od płci – przedstawione pod koniec lat dziewięćdziesiątych przez T. Rybol-Stalewską i T. Stalewskiego[15]. Rezultaty badań okazały się dość zaskakujące i nieoczekiwane.

W efekcie przeprowadzonej ankiety pocztowej autorzy „odkryli", iż przyczyną mniejszych osiągnięć w pracy badanych kobiet pracujących zawodowo w dziedzinie zarządzania nie było – wbrew potocznym opiniom – wychowywanie dzieci, ale nierówne szanse zrobienia kariery w porównaniu z mężczyznami i to już na samym początku pracy zawodowej. Pracodawcy mieli większe zaufanie do mężczyzn, przez co dawali im większe – niż kobietom – szanse na rozwój

[13] Opinie o prawnych gwarancjach równości płci, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1999, s. 4.

[14] Szerzej na temat dyskryminacji typu *human capital* por. E. Kryńska, *Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej*, „Ekspertyzy-Informacje" z. 3, IPiSS, Warszawa 1997, s. 40.

[15] Szerzej na temat próby i metody prowadzenia badań por. R. Rybol-Stalewska, T. Stalewski, *Studium nierówności. Szanse kobiet i mężczyzn – menedżerów*, „Personel" 1998, nr 7/8, s. 41-42.

i sukces zawodowy. To mężczyźni częściej doświadczali adaptacji typu „skok na głęboką wodę", który polegał na powierzaniu pracownikowi zaraz po zatrudnieniu trudnych i odpowiedzialnych zadań, w których można sprawdzać się i zdobywać doświadczenie. Kobiety natomiast ponad dwukrotnie częściej – w porównaniu z mężczyznami – przechodziły najmniej korzystny wariant adaptacji zawodowej, który polegał na długotrwałym okresie powierzania prac prostych, znacznie poniżej posiadanych kwalifikacji[16]. Kobiety miały też rzadziej niż mężczyźni szansę na „skok na głęboką wodę". R. i T. Stalewscy doszli w rezultacie do wniosku, iż przyczyną częstszych u kobiet niż u mężczyzn niepowodzeń w zawodzie menedżera były kulturowo uwarunkowane błędy w zarządzaniu personelem[17].

Oprócz zaufania niezbędnego do powierzania kobietom wyższych stanowisk istotne są także preferencje współpracowników co do płci przełożonego. Wyniki sondażu CBOS pt.: „Opinie o kobietach pracujących zawodowo" z 2003 r. wykazują, iż zaledwie 12% ankietowanych Polaków wolałoby mieć w pracy „szefa-kobietę", natomiast 37% respondentów wskazało, iż wolałoby współpracować z szefem-mężczyzną, a dla 45% badanych płeć przełożonego nie miała istotnego znaczenia[18]. Ciekawe przy tym jest to, że im wyższe było wykształcenie respondentek, tym częściej wolały one współpracę z szefem-mężczyzną[19]. W porównaniu z wcześniejszymi badaniami, przeprowadzanymi przez CBOS w poprzednich latach (np. w 1998 r.), wzrosła liczebność grupy osób, które równie chętnie chciały współpracować z szefem-kobietą, jak i mężczyzną.

Analiza powyższych wyników badań pozwala na określenie podstawowych przyczyn występowania zjawiska pionowej segregacji zawodowej na polskim rynku pracy. Źródłami relatywnie niższej liczby kobiet, w porównaniu do mężczyzn, na tzw. wysokich stanowiskach mogą być zatem m.in.: niechęć do bycia podwładnym szefa-kobiety, brak zaufania i wiary w możliwości odniesienia przez nie sukcesu, błędne identyfikowanie kobiet wyłącznie ze spełnianiem się w rolach macierzyńskich i wychowawczych. Mamy tu więc do czynienia ze zjawiskiem dyskryminacji statystycznej[20].

---

[16] Jednym z istotniejszych rezultatów pionowej segregacji zawodowej są różnice w poziomach wynagrodzeń pomiędzy menedżerami w zależności od płci. Por. W. Jarmołowicz, *Systemy wynagradzania w motywowaniu menedżerów*, w: *Przedsiębiorczość i konkurencyjność*, red. J. Kotowicz-Jawor, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2001, s. 229-232.

[17] R. Rybol-Stalewska, T. Stalewski, op.cit., s. 40-41.

[18] Opinie o kobietach pracujących zawodowo, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2003, s. 5-6.

[19] Ibidem, s.15 (tab. w aneksie).

[20] Więcej na temat dyskryminacji statystycznej: B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja statystyczna kobiet w Polsce i w Unii Europejskiej*, w: *Unifikacja gospodarek europej-*

Wnioski

Analiza struktury zatrudnienia w polskiej gospodarce narodowej pozwala na potwierdzenie występowania zjawiska segregacji zawodowej i to zarówno w ujęciu poziomym, jak i pionowym. Istotną tego konsekwencją są przede wszystkim obserwowane znaczne nierówności płacowe pomiędzy przedstawicielami obu płci. Nieodzowne wydaje się więc podjęcie odpowiednich kroków w celu poprawy sytuacji.

Jednym z głównych zadań, których realizacja sprzyja zmniejszeniu stopnia segregacji zawodowej, jest tworzenie odpowiedniego klimatu dla rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości. W tym względzie konieczne byłoby uproszczenie i zmniejszenie liczby działań i procedur, niezbędnych do założenia własnego przedsiębiorstwa. Szczególnie ważnym programem, którego realizacja pozwala przy tym na zwiększenie liczby kobiet podejmujących własną działalność gospodarczą, są kursy kierowane specjalnie do nich, a mające na celu nie tylko naukę w zakresie prawa, rachunkowości czy pozyskiwania kapitału, lecz przede wszystkim wsparcie psychologiczne dla „podbudowania wiary" we własne możliwości oraz w szanse odniesienia sukcesu. Ważne jest oczywiście również świadczenie usług konkretnego doradztwa w dziedzinie przedsiębiorczości[21].

Niezwykle ważnym działaniem jest tu także „walka" ze stereotypowymi wyobrażeniami o roli kobiety w życiu społecznym, zawodowym i rodzinnym. Warto bowiem podkreślić, iż w polskim społeczeństwie – szczególnie wśród kobiet – coraz częściej wyrażane jest przekonanie o większym „poszanowaniu", dla kobiet pracujących zawodowo[22]. Na gruncie już choćby tylko tego typu obserwacji wysuwane argumenty o spełnianiu się kobiet wyłącznie w roli gospodyni domowej zupełnie tracą na ważności[23].

Przedsięwzięcia na rzecz ograniczenia występowania zjawiska poziomej segregacji zawodowej mają ponadto charakter bardziej jeszcze pozaekonomiczny. Chodzi tu m.in. o zmiany charakteru procesów socjalizacji i zwiększanie wiedzy na temat konkretnych zawodów wśród młodzieży już na etapie szkoły średniej czy nawet gimnazjum, a więc o sygnalizowanie zalet i wad określonych profesji, aż po udzielanie pomocy w wyborze odpowiednich zawodów. Istotne są także

---

skich: szanse i zagrożenia, red. A. Manikowski, A. Psyk, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004, s. 349-358.

[21] Por. Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet – II etap na lata 2003-2005, dokument rządowy przyjęty przez Radę Ministrów 19.08.2003 r., red. Z. Dąbrowska, Wyd. Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2003, s. 40.

[22] Por.: Opinie o kobietach pracujących, s. 1-3.

[23] Zaledwie 4% ankietowanych przyznało, iż w naszym społeczeństwie bardziej szanowane są kobiety niepracujące zawodowo. Ibidem, s. 1-2.

działania nastawione na przełamywanie stereotypów w wyborze rodzaju zatrudnienia przez kobiety i mężczyzn[24].

Postęp w zakresie minimalizacji zjawiska pionowej segregacji zawodowej może również przynieść stosowanie tzw. dyskryminacji pozytywnej[25] oraz działań pozytywnych. Akcje pozytywne są to przedsięwzięcia, mające na celu przeciwdziałanie skutkom wcześniejszej i obecnej dyskryminacji oraz wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia. Jedną z form tego typu działań są kroki, zmierzające do usunięcia przyczyn ograniczonych możliwości awansu jednej z płci. Inicjatywy te podejmowane są również w odniesieniu do wyboru zawodu i kształcenia zawodowego. Inną jeszcze formą działań pozytywnych są posunięcia, których celem jest m.in. bardziej równomierne rozłożenie obowiązków na przedstawicieli obu płci. I tu jako przykład można podać m.in. tworzenie instytucji opiekujących się dziećmi[26].

Propozycją, mającą charakter już bardziej makroekonomiczny i ogólny, jest wprowadzenie „kategorii" płci do głównego nurtu wszystkich typów polityki prowadzonej przez państwo, czyli tzw. *gender mainstreaming*[27]. Prowadzenie tej formy działalności byłoby znacznie ułatwione poprzez stworzenie instytucji o większych możliwościach niż Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, która to instytucja zajęłaby się również monitorowaniem efektów prowadzonych działań, m.in. poprzez system sprawozdań z przeprowadzonych modyfikacji na rzecz zwiększenia równości szans kobiet i mężczyzn.

Zjawisko poziomej i pionowej segregacji zawodowej występuje nie tylko w polskiej gospodarce. Obserwując praktykę życia gospodarczego krajów, które odnotowały już pewne sukcesy w dziedzinie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej, można dojść do przekonania, iż dla poprawy sytuacji polskich kobiet niezbędne jest podjęcie rzetelnych działań prowadzących do eliminowania poszczególnych form dyskryminacji, przy jednoczesnym monitorowaniu efektów tego rodzaju działalności.

W Polsce interesujące jest np. to, że ponad 1/3 ankietowanych w 2002 r. Polaków nie potrafiła się w ogóle ustosunkować do pytania o ocenę polityki państwa wobec kobiet[28]. Świadczyć to może zarówno o słabo wykrystalizowanych

---

[24] Por. też: Krajowy Program Działań, s. 38.

[25] B. Kalinowska-Nawrotek, *Wybrane aspekty dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy*, „Badania Naukowe" nr 2, Wyższa Szkoła Umiejętności, Kielce 2003, s. 323.

[26] *Równe prawa i szanse zawodowe kobiet i mężczyzn. Sytuacja prawna w Unii Europejskiej i w Polsce*, red. E. Zielińska, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Opole 2003, s. 14.

[27] E. Zielińska, *Lekcja równouprawnienia*, w: *Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn*, z serii „Biblioteczka Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn" z. 7, 3/2004, s. 14.

[28] Opinie o polityce rządu wobec kobiet, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2002, s. 3.

poglądach na ten temat[29], jak i o tym, że w naszym kraju działania w tej sferze są zbyt mało widoczne[30], a społeczeństwo nie jest tym szczególnie zainteresowane. Trudno jest zarazem prowadzić skuteczną politykę antydyskryminacyjną i wyrównywania szans w sferze zawodowej bez chęci wprowadzenia zmian u kobiet, których te zmiany mają bezpośrednio dotyczyć. Dlatego należy zwrócić szczególną uwagę na doniosłość działań na rzecz podnoszenia samoświadomości wśród kobiet co do ich sytuacji na rynku pracy oraz możliwości poprawy ich położenia.

Bibliografia

Literatura

Balcerzak-Paradowska B., Hebda-Czaplicka I., Kołaczek B., *Zmiany własnościowe w polskiej gospodarce. Rozwój sektora prywatnego i jego wpływ na rynek pracy*, w: *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2003.

Bergmann B.R., *The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment*, „Journal of Political Economy" 1971, nr. 79.

Budrowska B., Duch-Krzysztoszek D., Titkow A., *Kobiety i mężczyźni w pracy*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

Ehrenberg R.G., Smith R.S., *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, ed. 7, Addison Wesley Longman, New York 2000.

Filer R.K., Hamermesh D.S., Rees A.E., *The Economics of Work and Pay*, ed. 6, HarperCollins College Publishers, New York 1996.

Jarmołowicz W., *Systemy wynagradzania w motywowaniu menedżerów*, w: *Przedsiębiorczość i konkurencyjność*, red. J. Kotowicz-Jawor, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2001.

Jarmołowicz W., Woźniak B., *Państwo jako podmiot polityki gospodarczej na rynku pracy. Elementy oceny*, w: *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2003.

Kalinowska-Nawrotek B., *Dyskryminacja statystyczna kobiet w Polsce i w Unii Europejskiej*, w: *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, red. A. Manikow-

[29] Ibidem, s. 4.

[30] Szerzej na temat oceny polityki państwa na rynku pracy w Polsce por. W. Jarmołowicz, B. Woźniak, *Państwo jako podmiot polityki gospodarczej na rynku pracy. Elementy oceny*, w: *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2003, s. 286-287 i wcześniejsze.

ski, A. Psyk, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004.

Kalinowska-Nawrotek B., *Wybrane aspekty dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy*, „Badania Naukowe" nr 2, Wyższa Szkoła Umiejętności, Kielce 2003.

Kołaczek B., *Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 1990-1999. Tendencje zmian*, w: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2001.

Kryńska E., *Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej*, „Ekspertyzy-Informacje" z. 3, IPiSS, Warszawa 1997.

Manfredi S., *Przegląd ustawodawstwa dotyczącego równości płci w Unii Europejskiej i jego wpływu na zatrudnienie kobiet*, „Kobieta i Biznes" 1998, nr 3-4.

Reynolds L.G., Masters S.H., Moser C.H., *Labor Economics and Labor Relations*, ed. 11, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 1998.

Rybol-Stalewska R., Stalewski T., *Studium nierówności. Szanse kobiet i mężczyzn – menedżerów*, „Personel" 1998, nr 7/8.

Równe prawa i szanse zawodowe kobiet i mężczyzn. Sytuacja prawna w Unii Europejskiej i w Polsce, red. E. Zielińska, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Opole 2003.

Zielińska E., *Działania Rady Europy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, red. R. Siemieńska, Wydawnictwo Naukowe Scholar we współpracy z Fundacją Promocji Prawa Europejskiego, Warszawa 1997.

Zielińska E., *Lekcja równouprawnienia*, w: *Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn*, z serii: „Biblioteczka Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn" z. 7, 3/2004.

Inne źródła

Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet – II etap na lata 2003-2005, dokument rządowy przyjęty przez Radę Ministrów 19.08.2003 r., red. Z. Dąbrowska, Wyd. Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2003.

Opinie o kobietach pracujących zawodowo, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2003.

Opinie o polityce rządu wobec kobiet, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2002.

Opinie o prawnych gwarancjach równości płci, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1999.

Rocznik Statystyczny Pracy 2003, GUS, Warszawa 2004.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r., GUS, Warszawa 2000.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r., GUS, Warszawa 2002.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r., GUS, Warszawa 2003.

Women in Transition (Kobiety epoki przejściowej), Raport UNICEF (http://www. unicef-icdc.org), Warszawa 1999.

Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzeń za wrzesień 1993, GUS, Warszawa 1994.
Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1996, GUS, Warszawa 1997.

PROFESSIONAL SEGREGATION OF WOMEN ON THE POLISH LABOUR MARKET

Summary

The main goal of the article is to analyse Polish labour market in the sphere of existing of the horizontal and vertical professional segregation of women in 1993-2003. Firstly, labour market theories of professional segregation were presented. Next, analysis of employment structure due to sex on the Polish labour market was made to show symptoms of existing horizontal and vertical professional segregation of women. Statistical data (GUS in Warsaw) and results of public opinion survey were used here. At the end conclusions and possibilities of diminishing professional segregation of women in Poland were described.