

Dorota Czakon

## Kobiety na polskim rynku pracy<sup>1</sup>

### Sytuacja prawna kobiet i mężczyzn na rynku pracy

W Polsce kobiety i mężczyźni mają zagwarantowane takie same prawa (z wyjątkiem tych, które dotyczą ochrony macierzyństwa) na rynku pracy. Polski system prawny został dostosowany do standardów unijnych, wynikających m.in. z Karty Socjalnej Pracowników czy postanowień Układu Amsterdamskiego, zwłaszcza norm zawartych w dyrektywach: nr 76/207 Rady Wspólnoty z dnia 9 lutego 1976 roku dotyczącej realizacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego, awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy i nr 92/85 EWG z dnia 19 października 1992 roku w sprawie wprowadzenia środków mających popierać zwiększanie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownic w ciąży, pracownic po porodzie i pracownic karmiących (w zakresie tworzenia równych szans na pracę dla osób obu płci).

Na przestrzeni lat Polska ratyfikowała również liczne konwencje międzynarodowe odnoszące się do równego traktowania kobiet i mężczyzn, tak więc istniejący w Polsce system prawny zawiera wiele zapisów i rozwiązań wykluczających dyskryminację ze względu na płeć. Do dokumentów tych należą m.in. Konwencja w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (nr 111) oraz Konwencja dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (nr 100) Międzynarodowej Organizacji Pracy, Pakty Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych, Konwencja ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz Europejska Karta Społeczna, w tym art. 8 – prawo pracownic do ochrony, oraz inne dokumenty ONZ, takie jak: Pekińska Platforma Działania zawierająca rozdział poświęcony pracy oraz ubóstwu kobiet, a także

<sup>1</sup> Niektóre fragmenty poniższego opracowania zostały opublikowane w: D. Czakon, *Równość szans jako zasada Europejskiej Strategii Zatrudnienia (na przykładzie Polski i pozostałych państw Unii Europejskiej)*, [w:] *Unia Europejska i miejsce Polski w integrującej się Europie*, red. M.W. Wanatowicz, Bielsko-Biała 2004.

dokument końcowy konferencji w Kopenhadze z 1995 roku nt. rozwoju społecznego. Dokumenty te w sensie prawnym nie są wiążące, ale zawierają wypracowane na arenie międzynarodowej standardy dotyczące równouprawnienia płci na rynku pracy.

Warto również podkreślić, że w polskim systemie prawnym istnieje możliwość bezpośredniego stosowania prawa międzynarodowego, które zgodnie z Konstytucją ma priorytet przed ustawodawstwem krajowym. Sytuacja ta pozwala na podnoszenie standardów krajowych w zakresie ochrony przed dyskryminacją.

Dążąc do ujednoczenia traktowania pracowników obu płci, znowelizowano również Kodeks Pracy – dodano nowy rozdział II a „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, którego zapisy weszły w życie z dniem 1 stycznia 2004 roku. Regulacje te wprowadzają zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, m.in. ze względu na wiek, płeć, religię, narodowość, wyznanie, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub orientację seksualną. W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji, poszkodowanemu przysługuje prawo złożenia skargi do sądu pracy, do Państwowej Inspekcji Pracy lub żądania wszczęcia postępowania pojednawczego. Co ważne, w takiej sytuacji to pracodawca musi przed sądem udowodnić, że nie dyskryminował pracownika, oznacza to, że osoba dyskryminowana nie musi przedstawiać dowodów na okoliczność tego, że była dyskryminowana (art. 183b). Pozew do sądu przeciwko pracodawcy składa się bez konieczności opłacania kosztów sądowych, można też uzyskać ustanowienie (odpłatne) przez sąd adwokata do reprezentowania w sądzie.

Poza Kodeksem Pracy aktem ustanawiającym reguły równego traktowania jest ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku. Wprowadziła ona zakaz dyskryminacji w procesie pośrednictwa pracy. Zakaz ten dotyczy również pracodawców zgłaszających informacje o wolnych miejscach pracy lub ofert szkolenia zawodowego – w ofertach tego typu nie mogą być zamieszczone treści dyskryminujące kandydatów do podjęcia pracy lub rozpoczęcia szkolenia zawodowego. Ustawa przewiduje, że agencja pośrednictwa pracy lub pracodawca nie przestrzegający wspomnianej zasady podlega karze grzywny, nie niższej niż 3000 zł.

W roku 2003 Polska przystąpiła do wspólnotowego programu działania na rzecz równości płci, gdzie także znajdują się zadania na rzecz poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy.

Podsumowując, w Polsce podstawowe ogólne gwarancje równego traktowania kobiet i mężczyzn zostały zawarte w Konstytucji RP uchwalonej w 1997 r. Artykuł 33 Konstytucji brzmi:

Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Polska ratyfikowała wiele traktatów międzynarodowych dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn. Również przystępując do Unii Europejskiej Polska zmuszona została do przyjęcia prawa europejskiego, w tym o równym traktowaniu

kobiet i mężczyzn. Przepisy zostały dopasowane do wymogów unijnych. Z punktu widzenia obowiązujących w Polsce przepisów prawnych kobiety i mężczyźni mają równe prawa, ale rzeczywistość pokazuje jednak nierówność w wielu sferach, zwłaszcza na rynku pracy. Sytuację kobiet na rynku pracy miały poprawić również antydyskryminacyjne zapisy w znowelizowanym Kodeksie Pracy z 2002 roku, wydaje się jednak, że tak się nie stało. W artykule zaprezentowane zostaną niektóre fakty dotyczące sytuacji kobiet w Polsce.

Dyskryminacja to nierówny sposób traktowania ludzi, którzy należą do określonej grupy czy kategorii społecznej. Dyskryminacja związana jest z zachowaniami, które w różny sposób krzywdzą pewną kategorię czy grupę społeczną. Na rynku pracy dyskryminacja sprowadza się do nierównego traktowania podobnie uzdolnionej, wykwalifikowanej i posiadającej tę samą zdolność do pracy siły roboczej<sup>2</sup>.

W socjologii nierówność społeczna bywa różnie definiowana<sup>3</sup>. Jednak przyjęcie którejkolwiek z definicji pozwala uzasadnić pogląd, iż w sferze pracy zawodowej występuje nierówność ze względu na płeć. Jeżeli bowiem nierówność ujmować w kategoriach szans w dostępie do nagradzanych pozycji społecznych, to kobiety w Polsce mają mniejsze szanse niż mężczyźni na osiągnięcie stanowisk i wykonywanie zawodów dających wysokie zarobki czy dużą władzę. Jeżeli definiować nierówność jako odstępstwo od zasady społecznego egalitaryzmu, to niższe wynagrodzenie kobiet za taką samą lub podobną pracę jest takim odstępstwem. Jeżeli przez nierówność rozumieć niesprawiedliwość, to przyzwolenie na niższe zarobki za cechę niezależną od człowieka, jaką jest płeć, jest niesprawiedliwe. Jeżeli nierówność traktować jako pozycję w stratyfikacji społecznej, to przeciętnie kobiety mają niższe dochody z pracy, zajmują niższe stanowiska niż mężczyźni, wykonują zawody o niższym prestiżu. Jeżeli nierówności traktować jako niejednakowe zaspokojenie różnorodnych potrzeb, to przynajmniej część kobiet, które utrzymują się same, ma mniejsze możliwości zaspokojenia swoich potrzeb niż mężczyźni również utrzymujący się samodzielnie<sup>4</sup>.

Analizując dane statystyczne i badania empiryczne, można zauważyć, iż w Polsce występuje nierówne traktowanie ludzi na rynku pracy ze względu na płeć. Przejawia się ono między innymi w tym, iż kobiety w Polsce należą do kategorii osób szczególnie narażonych na bezrobocie, liczba kobiet zajmujących eksponowane stanowiska jest niewielka, zarobki kobiet przeciętnie są niższe niż zarobki mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach. Dyskryminacji kobiet na rynku pracy raczej nie towarzyszy wrogość czy obawa (co ma miejsce w przypadku niektórych ras czy narodowości), lecz stereotypowe przeświadczenie, że „miejsce kobiety jest w domu”. Pracę można traktować jako społeczne wyróżnienie lub też wybór danego człowieka<sup>5</sup>. Te

<sup>2</sup> E. Kryńska, *Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy – część I*, „Rynek Pracy” 1999, nr 2, s. 16.

<sup>3</sup> Por. *Nierówności i upośledzenia w świadomości społecznej*, red. E. Wnuk-Lipiński, Warszawa 1987, s. 10; J. Koralewicz, B. Mach, *Teoretyczny kontekst projektu badawczego*, [w:] *Nierówności i upośledzenia...*, s. 15–20.

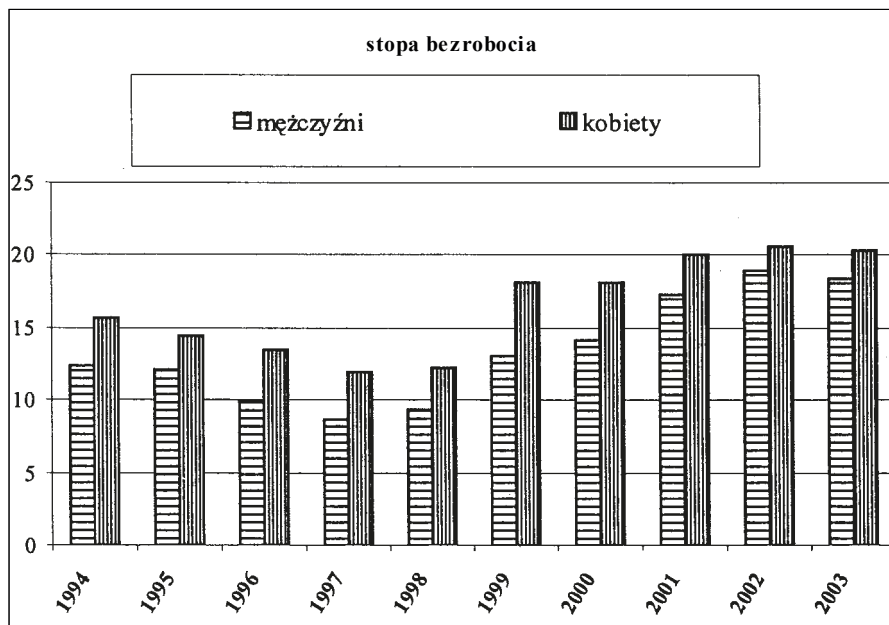
<sup>4</sup> I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach*, Warszawa 1991, s. 13–14.

<sup>5</sup> Por. J. Mikułowski Pomorski, *Praca jako konieczność, praca jako wyzwanie*, [w:] *Wokół zagadnień gospodarki nieformalnej*, red. A. Karwińska, A. Surdeja, Kraków 2004.

wątki nie będą w tym opracowaniu analizowane. W niniejszym opracowaniu analizie poddane zostaną dane dotyczące osób, które wybrały pracę „na rynek” (lub wykazały chęć takiej pracy w przypadku osób bezrobotnych).

## Płeć a bezrobocie

Problem bezrobocia pojawił się w Polsce na początku lat 90. ubiegłego wieku i od początku w większym stopniu dotyczył kobiet. Tendencja taka utrzymywała się przez dłuższy czas, chociaż należałoby dodać, że w ostatnich latach różnice te są mniejsze, tzn. zmniejsza się dysproporcja pomiędzy stopą bezrobocia wśród mężczyzn i kobiet. Różnice pomiędzy poziomem bezrobocia wśród mężczyzn i kobiet pokazuje wykres 1.



Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w zależności od płci

Źródło: na podstawie danych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) passim

W porównaniu z mężczyznami nadal niekorzystna pozostaje sytuacja kobiet na rynku pracy – niespełna co druga jest aktywna zawodowo. Spośród kobiet w wieku 15 lat i więcej pracuje tylko około 40%. W ostatnich latach zmniejszyła się wśród nich liczba bezrobotnych, ale niewiele wzrosła liczba pracujących, zwiększyła się zaś liczba biernych zawodowo. W IV kwartale 2004 r. bezrobotna była prawie co jedenasta kobieta, co piąta –

w wieku produkcyjnym (18–59 lat). Kobiety częściej też rezygnują z pracy ze względów osobistych/rodzinnych (np. konieczności sprawowania opieki nad którymś z członków rodziny), dłużej niż mężczyźni szukają pracy. Kobiety przeważają wśród biernych zawodowo, a blisko połowa z nich jest w wieku produkcyjnym (18–59 lat) – twierdzi Marek Kuźniewicz, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Gliwicach.

## Płeć a wykształcenie

W 2002 roku prawie połowa kobiet w Polsce, a w 2004 roku już ponad połowa posiadała wykształcenie co najmniej średnie i wyższe. Z takim samym wykształceniem była tylko jedna trzecia mężczyzn w 2002 roku. Należy jednak dodać, że 2 lata później już 40% mężczyzn legitymowało się wykształceniem średnim i wyższym. Wśród mężczyzn ponad 60% w 2002 roku i prawie 60% w 2004 roku posiadało co najwyżej wykształcenie zawodowe.

2002							
Wykształcenie	wyższe	policealne	średnie	zawodowe	podstawowe	Niepełne podstawowe	nieustalone
Ogółem	10,2	3,3	23,0	24,1	28,1	2,8	2,0
Mężczyźni	9,3	1,6	26,0	30,1	28,0	3,0	2,0
Kobiety	10,4	4,6	30,4	16,9	31,4	4,3	2,0
2004							
Ogółem	13,0	33,0		23,3	5,1*	23,0**	2,6
Mężczyźni	11,7	29,8		30,0	5,4	21,2	1,9
Kobiety	14,2	36,0		17,2	4,8	24,7	3,1

**Tab. 1.** Ludność Polski według poziomu wykształcenia (w %)

Źródło: Rocznik Statystyczny 2005, 2006

\*gimnazjalne, \*\*podstawowe

Ogółem w 2004 roku najwięcej osób legitymowało się wykształceniem średnim (łącznie z policealnym), należy więc podkreślić, że w ciągu 2 lat sytuacja zmieniła się na korzyść, gdyż w roku 2002 ogółem najliczniejszą kategorię stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym. Wśród kobiet w obydwu analizowanych latach dominowały osoby z wykształceniem średnim (policealnym). Wśród mężczyzn najliczniejszą kategorię stanowiły osoby z wykształceniem zawodowym, choć należy dodać, że w 2004 roku nieznacznie mniej liczna kategoria to osoby z wykształceniem średnim. Biorąc pod uwagę wykształcenie wyższe, to częściej osiągały je kobiety niż mężczyźni i należy dodać, że w 2002 roku różnica dotyczyła 1 punktu procentowego, natomiast dwa lata później wyniosła już 2,5 punktu procentowego.

Kobiety w całej dekadzie lat 90. XX wieku i w następnych, stanowiły większość wśród bezrobotnych, chociaż biorąc pod uwagę statystyki GUS, kobiety w Polsce są lepiej wykształcone niż mężczyźni.

Analizując dane dotyczące osób aktywnych zawodowo, również można zauważyć zróżnicowanie ze względu na płeć. Ogółem wśród osób pracujących więcej jest mężczyzn niż kobiet, ale biorąc pod uwagę wykształcenie można zauważyć, że pracujące kobiety są zdecydowanie lepiej wykształcone niż mężczyźni. Ponad 60% pracujących kobiet posiada wykształcenie średnie i wyższe, natomiast takim samym wykształceniem legitymuje się tylko niewiele ponad 40% pracujących mężczyzn. Pracujący mężczyźni dominują w kategorii osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym (w tym niepełnym), gdzie stanowią prawie 60% (57% w 1999 r.), w której to kategorii kobiety stanowią poniżej 40% pracujących kobiet. Sytuację tę przedstawia tabela 2.

	rok	1996		1999		2005	
	wykształcenie	pracujący	bezrobotni	pracujący	bezrobotni	pracujący	bezrobotni
mężczyźni	ogółem	8328	911	8100	1207	7955	1448
	wyższe	896	23	923	40	1378	97
	policealne, średnie techn. i zawodowe	2020	166	2243	246	2234	308
	średnie ogólnokształcące	231	21	310	52	442	94
	zasadnicze zawodowe	3544	467	3394	591	3052	672
	podstawowe i niepełne podstawowe	1637	234	1230	278	849	277
	ogółem	6775	1050	6473	1434	6434	1445
kobiety	wyższe	850	29	1029	59	1760	150
	policealne, średnie techn. i zawodowe	2245	314	2309	435	2040	416
	średnie ogólnokształcące	673	115	717	192	692	208
	zasadnicze zawodowe	1596	376	1457	503	1365	472
	podstawowe i niepełne podstawowe	1411	216	961	245	577	200
	ogółem	6775	1050	6473	1434	6434	1445

**Tab. 2.** Wykształcenie wśród aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej (w tys.)

Źródło: dane GUS

Ogółem, zarówno wśród mężczyzn jak i kobiet, z roku na rok ubywało osób pracujących, natomiast systematycznie rosła liczba bezrobotnych. Jednak analizując sytuację w poszczególnych kategoriach związanych z wykształceniem, można zauważyć, iż o ile bezrobotnych bez względu na płeć było coraz więcej w każdej kategorii, o tyle pracujących ubywało tylko w kategoriach z niższym wykształceniem (zawodowe i niżej), natomiast w kategoriach wykształcenia średniego i wyżej pracujących przybywało.

## Płeć a zarobki

Pomimo lepszego wykształcenia kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Istnieje powszechne przekonanie, że stan ten jest spowodowany tym, iż kobiety pracują głównie w tych działach gospodarki, gdzie zarobki są niższe. Jest to faktem, że sam podział pracy jest dyskryminujący dla kobiet, np. wśród wyższych urzędników jest zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet.

Jednak wielokrotnie prowadzone badania pokazały, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn nie tylko dlatego, że zatrudnione są w innych działach gospodarki, ale również zarabiają mniej w tych samych zawodach co mężczyźni i na takich samych stanowiskach. Płacowa dyskryminacja nie jest tylko polską specyfiką, również w Stanach Zjednoczonych czy Wielkiej Brytanii zarobki kobiet są o ok. 1/3 niższe od zarobków mężczyzn<sup>6</sup>. W Stanach Zjednoczonych w 1988 roku mediana zarobków tygodniowych mężczyzn wynosiła 449 dolarów, natomiast kobiet 315 i to nawet w zawodach, gdzie kobiety są w zdecydowanej większości<sup>7</sup>.

Analiza współczesnego rynku pracy w Polsce wykazała, iż pomimo prawnego zagwarantowania równości kobiet i mężczyzn, zauważyć można dyskryminację płci<sup>8</sup>. Kobiety zarabiają od 20 do 40% mniej niż mężczyźni wykonujący taką samą pracę. Różnice te są tym większe, im wyższe zajmowane stanowisko i im wyższa płaca w danej branży. Różnice te widoczne są nie tyle w płacach zasadniczych, które często ustalane są z góry, lecz w przyznawaniu dodatków motywacyjnych, premii, które często mają charakter uznaniowy. Dodatki te częściej i w wyższej wysokości przyznawane są mężczyznom niż kobietom, również z tego powodu, iż kierownicze stanowiska częściej zajmują mężczyźni<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> M. Hamilton, M. Hiroszowicz, *Klasy i nierówności społeczne w perspektywie porównawczej*, Warszawa 1995, s. 129.

<sup>7</sup> Ibidem, s. 130.

<sup>8</sup> R. Siemieńska, *Płeć, zawód, polityka. Kobiety w życiu publicznym w Polsce*, Warszawa 1990, s. 95; B. Chmielewska, *Źródła nierówności społecznych*, Studia i Monografie, Warszawa 2004, s. 62–63.

<sup>9</sup> R. Siemieńska, *Płeć, zawód...*, s. 95–96.

Grupy zawodowe	pełnozatrudnieni (w odsetkach)											
	1996 (marzec)			1999 (październik)			2002 (październik)			2004 (październik)		
	ogółem	męż- czyźni	kobiety	ogółem	męż- czyźni	kobiety	ogółem	męż- czyźni	kobiety	ogółem	męż- czyźni	kobiety
o g ó ł e m	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
parlamentarzyści wyżsi urzędnicy i kierownicy	5,1	5,7	4,6	4,8	5,6	3,8	5,0	6,0	4,0	6,3	7,4	5,1
specjaliści	15,7	10,2	21,9	16,8	11,6	22,5	18,6	13,0	24,7	19,6	13,6	26,1
technicy i inny średni personel	14,7	9,5	20,3	15,5	9,8	21,8	15,2	9,7	21,3	16,2	10,0	22,7
pracownicy biurowi	10,7	4,7	17,2	11,2	5,6	17,3	11,2	6,2	16,6	9,4	6,1	10,3
pracownicy usług oso- bistych i sprzedawcy	6,0	3,5	8,7	7,3	5,5	9,3	8,9	7,7	10,2	8,1	6,1	10,3
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,5	0,7	0,2	0,3	0,4	0,1	0,2	0,3	0,1	0,3	0,4	0,2
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	24,1	37,5	9,5	22,0	34,4	8,5	19,0	29,6	7,5	17,8	27,6	7,2
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12,9	20,2	4,9	12,5	19,9	4,4	12,4	19,9	4,0	13,1	21,3	4,4
pracownicy przy pra- cach prostych	10,3	8,0	12,7	9,6	7,2	12,3	9,5	7,6	11,6	9,2	7,5	11,1

Tab. 3. Pełnozatrudnieni według grup zawodowych

Źródło: dane GUS



Grupy zawodowe	Przeciętne wynagrodzenie brutto w zł											
	1996 (marzec)			1999 (październik)			2002 (październik)			2004 (październik)		
	ogółem	męż- czyźni	kobiety	ogółem	męż- czyźni	kobiety	ogółem	męż- czyźni	kobiety	ogółem	męż- czyźni	kobiety
o g ó ł e m	849,74	943,26	747,24	1800	1991	1592	2230	2425	2016	2368,52	2571,64	2150,44
parlamentarzyści wyżsi urzędnicy i kierownicy	1545,47	1725,35	1301,80	3975	4414	3273	5192	5808	4173	5482,11	6180,64	4382,76
specjaliści	1006,07	1217,51	898,40	2293	2813	1999	2972	3527	2652	3180,32	3751,16	2862,12
technicy i inni średni personel	868,80	1054,55	773,71	1831	2265	1619	2276	2777	2027	2342,55	2841,70	2105,94
pracownicy biurowi	773,68	814,51	761,38	1635	1681	1619	1993	2009	1986	2021,06	<b>2016,36</b>	<b>2023,43</b>
pracownicy usług oso- bistych i sprzedawcy	591,34	746,82	521,40	1218	1419	1087	1348	1472	1247	1361,39	1507,59	1268,88
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	660,18	679,72	588,19	1284	1310	1188	1490	1513	1384	1614,98	1678,61	1481,89
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	815,15	872,08	567,93	1586	1700	1083	1870	2008	1271	1845,31	1978,62	1294,87
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	831,75	855,12	726,11	1674	1720	1441	1983	2035	1700	2002,88	2068,61	1660,24
pracownicy przy pra- cach prostych	576,81	652,80	524,17	1111	1243	1026	1305	1422	1221	1352,79	1468,29	1269,24

**Tab. 4.** Przeciętne wynagrodzenie według grup zawodowych  
Źródło: dane GUS, Rocznik Statystyczny 2006

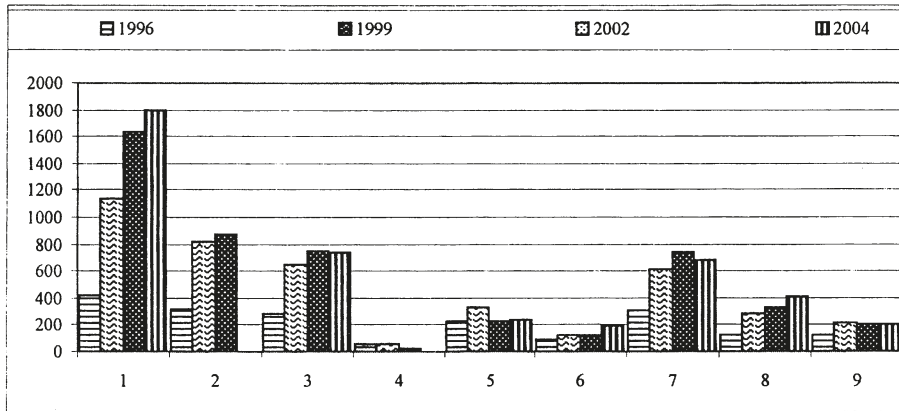
Grupy zawodowe	Różnica pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem (brutto) mężczyzn i kobiet			
	1996 (marzec)	1999 (październik)	2002 (październik)	2004 (październik)
ogółem	196,02	399	409	421
parlamentarzyści wyżsi urzędnicy i kierownicy	423,55	1141	1635	1797,88
specjaliści	319,11	814	875	889,04
technicy i inny średni personel	280,84	646	750	735,76
pracownicy biurowi	53,13	62	23	-7,07
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	225,42	332	225	238,71
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	91,53	122	129	196,72
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	304,15	617	737	683,75
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	129,01	279	335	408,37
pracownicy przy pracach prostych	128,63	217	201	199,05

**Tab. 5.** Różnica pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn  
Obliczenia własne na podstawie danych GUS

Analizując dane GUS, wyraźnie widać, że kobiety pracują w innych grupach zawodowych. Najliczniejszą kategorię stanowią „specjalistki”, następnie „technicy i średni personel” (od ponad 40% w 1996 roku do prawie połowy wszystkich zatrudnionych kobiet w 2004 roku). Dodać należy, że wśród specjalistów najliczniejsza kategoria, w której dominują kobiety, to szkolnictwo. W tych kategoriach zatrudnionych jest ok. 20% mężczyzn. Mężczyźni natomiast zasilają głównie szeregi robotników przemysłowych i rzemieślników, a także operatorów maszyn i urządzeń, skupiając w tych dwóch kategoriach około połowy wszystkich pracujących mężczyzn. W takich kategoriach pracuje jedynie 10–14% kobiet.

Jak pokazują tabele 3, 4, 5, statystycznie płace kobiet w każdej grupie zawodowej i na każdym stanowisku były niższe od płac mężczyzn. W roku 2004 sytuacja poprawiła się w grupie zawodowej pracownicy biurowi, ale ponieważ wynosi ona 7 złotych i 7 groszy na korzyść kobiet, można ją uznać za nieistotną. Różnic w wynagrodzeniu nie można wytłumaczyć jedynie krótszym czasem pracy kobiet, gdyż stawki godzinowe kobiet również są niższe o 8–10%. Największe różnice występu-

ją w sektorze prywatnym (13–15%) oraz wśród osób z wykształceniem wyższym (15–20%)<sup>10</sup>.



Legenda: 1. parlamentarzyści wyżsi urzędnicy i kierownicy; 2. specjaliści; 3. technicy i inny średni personel; 4. pracownicy biurowi; 5. pracownicy usług osobistych i sprzedawcy; 6. rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; 7. robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; 8. operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; 9. pracownicy przy pracach prostych

**Wykres 2.** Różnica pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS

Największe różnice w poziomie wynagrodzenia występują wśród parlamentarzystów, wyższych urzędników i kierowników. W tej kategorii w ostatnich latach występowały największe różnice w zarobkach, i warto podkreślić, że z roku na rok były one coraz większe, by w 2004 roku wynieść prawie 1800 zł! Dodać należy, iż diety posłów są takie same bez względu na płeć, zatem różnica wynagrodzenia wyższych urzędników i kierowników jest w rzeczywistości jeszcze większa. Duże różnice występują również wśród specjalistów, techników i średniego personelu, a także wśród robotników i rzemieślników. Najbardziej egalitarna kategoria to pracownicy biurowi.

W Polsce kobiety o takich samych kwalifikacjach jak mężczyźni otrzymują niższe wynagrodzenie za ten sam lub porównywalny rodzaj pracy. Dane GUS wskazują, że różnica w wynagrodzeniu wynosi średnio 20%. Dane GUS wyraźnie pokazują, że nie tylko na porównywalnych stanowiskach, ale również przy tym samym poziomie wykształcenia wynagrodzenie kobiet istotnie różni się od wynagrodzenia mężczyzn. Różnica ta jest szczególnie widoczna w przypadku osób z wykształceniem wyższym oraz zasadniczym zawodowym.

<sup>10</sup> P. Zwiech, *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/4/10.pdf>, (29.12.2007).

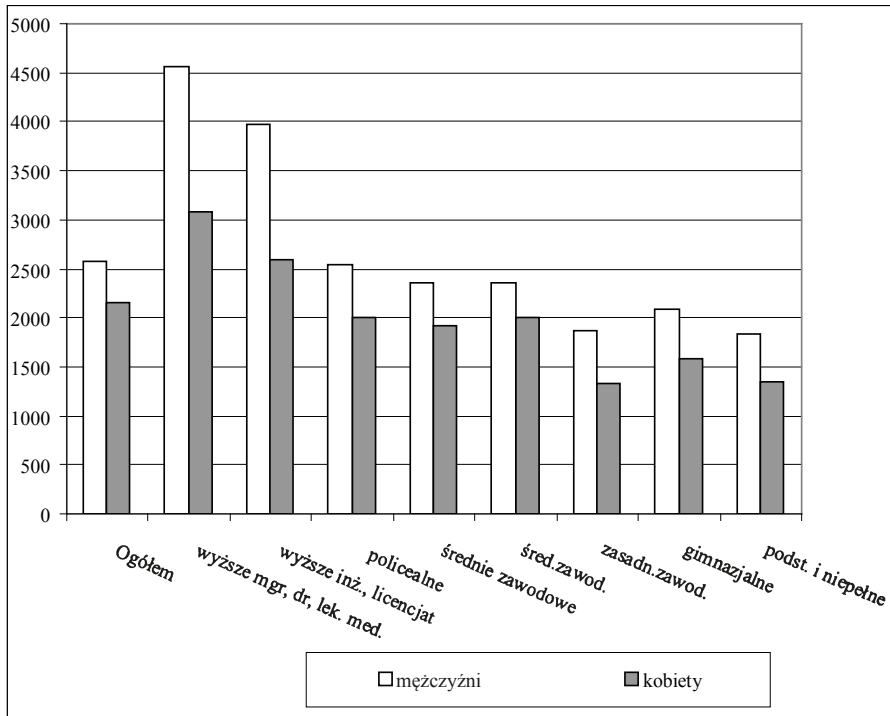
2002 (październik)			
Wykształcenie	Płeć		Różnica w wynagrodzeniu*
	Mężczyźni	Kobiety	
<b>Ogółem</b>	<b>2425,00</b>	<b>2015,79</b>	<b>20.3</b>
Wyższe	4139,54	2810,38	47.3
Policealne	2413,58	1920,76	25.7
Średnie zawodowe	2309,93	1870,6	23.5
Średnie ogólnokształcące	2292,91	2011,08	14.0
Zasadnicze zawodowe	1774,92	1308,11	35.7
Podstawowe lub niepełne podstawowe	1830,04	1325,77	38.0
2004 (październik)			
Wykształcenie	Płeć		Różnica w wynagrodzeniu*
	Mężczyźni	Kobiety	
<b>Ogółem</b>	<b>2571,64</b>	<b>2150,44</b>	<b>19,59</b>
Wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	4564,47	3072,83	48,54
Wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym	3971,62	2586,74	53,54
Policealne	2546,37	2004,87	27,01
Średnie zawodowe	2360,89	1916,54	23,19
Średnie ogólnokształcące	2351,93	2006,36	17,22
Zasadnicze zawodowe	1865,59	1337,81	39,45
Gimnazjalne	2090,53	1588,52	31,6
Podstawowe i niepełne podstawowe	1828,64	1349,65	35,49

**Tab. 6.** Wynagrodzenia miesięczne według poziomu wykształcenia

\* procent, o jaki płaca mężczyzn jest wyższa od płacy kobiet

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS

Jak widać w tabeli 6, biorąc pod uwagę wykształcenie, płaca mężczyzn jest wyższa w każdej kategorii. Rozpiętość różnicy płacy jest duża, najmniejsza różnica dotyczy wykształcenia średniego ogólnokształcącego (o 14% więcej w stosunku do kobiet w roku 2002 i już 17,22% w 2004 roku) do różnicy około 50% w przypadku wykształcenia wyższego.



**Wykres 3.** Wynagrodzenie miesięczne kobiet i mężczyzn według poziomu wykształcenia w 2004 roku

Wykształcenie	2002	2004
Ogółem	20,3	19,59
Wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	47,3	48,54
Wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym		53,54
Policealne	25,7	27,01
Średnie zawodowe	23,5	23,19
Średnie ogólnokształcące	14,0	17,22
Zasadnicze zawodowe	35,7	39,45
Gimnazjalne	38,0	31,6
Podstawowe i niepełne podstawowe		35,49

**Tab. 7.** Różnica w wynagrodzeniu w zależności od wykształcenia  
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS

Powyższe tabele 6 i 7 pokazują szczegółowo procent, o jaki płaca mężczyzn jest wyższa od płacy kobiet w latach 2002 i 2004. GUS nie opublikował jeszcze<sup>11</sup> danych za kolejne lata, ale biorąc pod uwagę, że rok 2004 jest już rokiem funkcjonowania przepisów nowego Kodeksu Pracy, w którym znalazły się zapisy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn, można już pokusić się o pierwsze analizy dotyczące skuteczności tych przepisów. Ogółem różnica pomiędzy średnimi zarobkami obniżyła się, jednak nieznacznie. Dotyczy to kategorii wykształcenia średniego zawodowego i podstawowego (z gimnazjalnym), w pozostałych kategoriach różnice na korzyść mężczyzn powiększyły się.

Istnieją dwie koncepcje dotyczące relacji pomiędzy płcią a zarobkami. Jedna z nich mówi o tym, iż wzrost feminizacji zawodu powoduje obniżenie zarobków w danym zawodzie, a druga odwrotnie, że feminizacja zawodu jest skutkiem wcześniejszego obniżenia zarobków, które powoduje wycofanie się z tych zawodów mężczyzn. W Polsce tak stało się w przypadku zawodu nauczyciela i lekarza<sup>12</sup>. To, która z tych koncepcji jest słuszna, jest zapewne dyskusyjna i wymagałoby dogłębnych studiów. Do ogólnych dociekań z tym związanych należałoby przytoczyć fakt bardziej aktualny, iż do lat 80. w takiej kategorii zawodowej jak finanse i ubezpieczenia panowała wysoka feminizacja, przekraczająca 80% z relatywnie niskimi zarobkami, natomiast już w pod koniec lat 90. w inaczej już nazwanym dziale „pośrednictwo finansowe” kobiety stanowiły nieliczną grupę, nieprzekraczającą 30% zatrudnionych. Również administracja publiczna obecnie zatrudnia więcej mężczyzn w porównaniu do lat 80. Myślę, że nie trzeba specjalnie przypominać, że w administracji publicznej jak również w finansach zarobki w latach 90. uległy wielokrotnemu podwyższeniu.

## Podsumowanie

W Polsce sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż sytuacja mężczyzn. Pomimo statystycznie lepszego wykształcenia, kobiety mają mniejsze możliwości zatrudnienia, stanowią większość wśród bezrobotnych. Mają również mniejsze szanse na awans zawodowy. Im wyżej w hierarchii zawodowej, tym proporcjonalnie mniej pracuje kobiet. Natomiast bez względu na to, jaką pracę wykonują kobiety i na jakim pracują stanowisku, statystycznie otrzymują niższe wynagrodzenie.

Na te i inne problemy zwrócono uwagę w Raporcie Komisji Praw Kobiet i Równych Szans Parlamentu Europejskiego<sup>13</sup> w sprawie Rozszerzenia Unii Europejskiej, zarzucano Polsce między innymi istnienie preferencji co do płci pracowników w praktykach rekrutacyjnych, dyskryminację płacową, niższą reprezentację kobiet

<sup>11</sup> Do stycznia 2007 r.

<sup>12</sup> Por. S. Dzięcielska-Machnikowska, *Problemy feminizacji zatrudnienia, zawodów i stanowisk*, „Studia Socjologiczne” 1968, nr 1.

<sup>13</sup> Rozdział XIII, 01.2003 r.

na wyższych stanowiskach decyzyjnych, gorszy dostęp do awansów i szkoleń, gorsze warunki emerytalne, brak odpowiednich przepisów prawnych, niską świadomość wymiaru sprawiedliwości w sprawach dyskryminacji, niską świadomość społeczną i brak kształtowania odpowiednich postaw i wzorców ról społecznych, zbyt długi, dochodzący do 70 godzin czas pracy kobiet (w pracy zawodowej i domowej).

Chociaż polski system prawny został dopasowany do standardów unijnych, gdzie obowiązują rygorystyczne zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, również w zakresie takiego samego wynagradzania za tę samą pracę i pracę tej samej wartości, sytuacja w ostatnich latach nie uległa poprawie, a w niektórych sferach wręcz zmieniła się na gorsze. Antydyskryminacyjne zapisy w Kodeksie Pracy na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn, które weszły w życie z dniem 1 stycznia 2004 roku, nie poprawiły sytuacji. Być może zmieni to przyjęcie przez Polskę Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, gdyż art. 21 zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, a art. 23 mówi, iż: „Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia”.

## **Women in the Polish job market**

### **Abstract**

In Poland, women's situation in the job market is much worse than men's. Despite the fact that statistically women are better educated than men, they have fewer possibilities of finding a job and constitute the majority of the unemployed. They also have a smaller chance of being promoted. The higher in the professional hierarchy, the fewer women – proportionally – occupy these positions. Generally, regardless of the type of job and the position occupied, women statistically receive lower payment than men.

The Polish legal system has been adapted to the EU standards, where the principles of equality of sexes are strictly observed, including the issue of equal remuneration for the same work and the work of the same value; however, in the last couple of years the situation has not improved, and in some aspects it has been even worse.