

Kryzys – czy może tylko recesja – w naturalny sposób zwraca naszą uwagę m.in. na to, co dzieje się na rynku pracy. Tym sposobem uważniej niż zwykle chcemy przyglądać się przejawom dyskryminacji rozmaitych grup pracowników (nie jest wykluczone, że lepszy byłby tu termin bardziej neutralny – np. „nierówności”) czy kwestiom nietypowych form zatrudnienia. To ostatnie zagadnienie nastrocza szczególnie wiele kontrowersji – bo przecież jedni chcą w nietypowych formach zatrudnienia widzieć szansę, inni zaś uważają, że jest to właśnie forma dyskryminacji – więc jest się o co spierać! Warto też zająć się problematyką tzw. klina podatkowego – bo za jego redukcję ostatnio chwaliła nas Komisja Europejska. Pouczającej, wakacyjnej lektury Państwu życzy

Redakcja

## DYSKRYMINACJA KOBIEŃ W ZATRUDNIENIU

Bożena Kołaczek  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

### WSTĘP

Celem artykułu jest analiza zjawiska nierównego traktowania kandydatów do pracy na rynku pracy i pracowników w zatrudnieniu ze względu na płeć. Przedmiotem analizy jest nierówne traktowanie, czyli dyskryminacja kobiet, ale punktem odniesienia dla pokazania nierówności w zatrudnieniu jest sytuacja mężczyzn. Dotychczasowe badania dyskryminacji na rynku pracy i w zatrudnieniu skupiały się przede wszystkim na kobietach, choć prowadzone są badania dyskryminacji mężczyzn w przyjęciach do pracy i w wykonywaniu zawodów typowo kobiecych, takich jak przedszkolanka czy pielęgniarka<sup>1</sup>.

Zgodnie z zapisem Kodeksu pracy z 2001 r.: *Kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio ze względu na płeć. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć<sup>2</sup>.*

W związku z dyrektywą Rady Unii Europejskiej nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/73/WE z 23 września 2002 r. zmieniającą dyrektywę Rady nr 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, w polskim Kodeksie pracy wprowadzono definicję dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej, sformułowano przejawy dyskryminowania oraz doprecyzowano co rozumie się przez dyskryminację ze względu na płeć<sup>3</sup>. W świetle Kodeksu pracy dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie, oba pojęcia uznano więc za synonimy.

### DYSKRYMINACJA KOBIEŃ NA RYNKU PRACY I W PRACY – DANE GUS ORAZ WYNIKI BADANIA OPINII

#### Dyskryminacja kobiet na rynku pracy – ogólnopolskie dane statystyczne

W całym okresie powojennym aktywność zawodowa kobiet była w Polsce mniejsza od aktywności zawodowej mężczyzn i takie relacje dotyczą całego cywilizowanego świata. Od 1990 r. zmianom aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn towarzyszył spadek stopy zatrudnienia: był on w latach 1990–2008 przeciętnie większy w odniesieniu do mężczyzn niż kobiet. Wiąże się to przede wszystkim ze zjawiskiem restrukturyzacji gospodarki, masowymi zwolnieniami pracowników w określonych branżach i sekcjach gospodarki narodowej i kreowaniem bezrobocia (Kołaczek 2003a, s. 59–70) oraz zwiększającą się dynamicznie skolaryzacją i przedłużaniem się okresu pobierania nauki.

#### Dyskryminacja kobiet w dostępie do pracy

O dyskryminacji kobiet w relacji do mężczyzn w dostępie do pracy świadczą globalne wskaźniki, obrazujące sytuację obu grup na rynku pracy. Kobiety stanowiły i stanowią większość wśród bezrobotnych. Ich sytuacja na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn: stopa bezrobocia przewyższa zwykle o kilka punktów procentowych stopę bezrobocia mężczyzn. Ich szanse na znalezienie pracy, mierzone przeciętnym okresem pozostawania bezrobotnym i okresem poszukiwania pracy, są mniejsze.

Tabela 1. Stopa zatrudnienia i stopa bezrobocia mężczyzn i kobiet w latach 1998–2008 (w %)

Lata	Stopa zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	mężczyzn	kobiet	mężczyzn	kobiet
1998	58,9	43,9	9,3	12,2
2000	55,2	40,3	14,2	18,1
2002	50,7	38,1	19,0	20,6
2004	51,0	38,5	18,2	19,5
2006	55,5	40,3	11,0	13,7
2008	59,4	43,4	5,7	7,8

Uwaga: 1998 – listopad; 2000, 2002, 2004, 2006 – IV kwartał; 2008 – III kwartał.

Źródło: GUS 2005a, 2009.

Tabela 2. *Przeciętny czas poszukiwania pracy przez mężczyzn i kobiety (w miesiącach)*

Lata	Mężczyźni	Kobiety
1998	10,7	13,9
2000	12,7	14,9
2002	14,3	15,2
2004	16,5	16,7
2006	18,4	18,7
2008	11,7	12,4

Źródło: GUS 2005a, 2005b, 2007a, 2009.

Powyższe tendencje potwierdzają przytoczone w tab. 1 i 2 wskaźniki GUS: w przypadku stopy bezrobocia obliczanej jako relacja liczby bezrobotnych do ludności w wieku 15–74 lata (od I kwartału 2001 r. zgodnie z zaleceniem EUROSTAT-u), natomiast w przypadku stopy zatrudnienia jako relacja liczby ludności pracującej do liczby ludności w wieku 15 lat i więcej.

Należy jednak podkreślić, że obowiązek szkolny trwa do ukończenia 18. roku życia, a faktyczny wiek „wchodzenia” młodzieży na rynek pracy jest coraz późniejszy. W związku z tym bardziej właściwym byłoby liczyć stopę zatrudnienia w stosunku do liczby ludności w wieku produkcyjnym, czyli 18–59 lat (kobiety) i 18–64 lata (mężczyźni).

Ponadto dane za poszczególne lata nie zawsze są porównywalne ze względu na zmiany w metodologii obliczania wskaźników. I tak od I kwartału 2008 r. czas poszukiwania pracy liczony jest od momentu zakończenia przerwy w poszukiwaniu pracy, o ile wystąpiła i trwała co najmniej 4 tygodnie.

#### **Dyskryminacja kobiet w wynagradzaniu**

Gorsza sytuacja kobiet w zatrudnieniu, a tym samym wskazująca na ich dyskryminację, przejawia się w relacjach wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Z dostępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego, odnoszących się do pełno- i niepełnozatrudnionych w podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 9 osób, wynika jednoznacznie, że kobiety – choć przeciętnie lepiej wykształcone – zarabiają mniej.

Ta tendencja ma charakter trwały, mimo niewielkich pozytywnych wahań w niektórych latach, co zwykle łączy się z lepszą koniunkturą w gospodarce i wzrostem popytu na pracę w zawodach sfeminizowanych, uznanych za kobiece.

Należy jednak podkreślić, że z punktu widzenia poprawności metodologicznej porównywania relacji wynagrodzeń według płci i wnioskowania na ich podstawie, należałoby wyjść od jednolitej struktury zatrudnienia według płci, a tymczasem struktura ta w rzeczywistości jest bardzo zróżnicowana zarówno według sekcji gospodarki, jak i grup zawodów. W analizie pominięto więc wpływ struktury zatrudnienia na relacje płac.

Przeciętne miesięczne (czy godzinowe) wynagrodzenia kobiet rozpatrywane w różnorodnych przekrojach (według różnych cech demospołecznych zatrudnionych oraz według różnych przekrojów gospodarki narodowej) były zazwyczaj niższe niż mężczyzn.

Na niekorzystną strukturę zatrudnienia według wysokości wynagrodzeń przeciętnych wskazują odsetki kobiet i mężczyzn, pobierających określone wynagrodzenia w przekroju decylowym na poziomie mediany, dominanty i wielokrotności wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce.

Tabela 3. *Relacje przeciętnego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn do wynagrodzenia ogółem (w %)*

Wyszczególnienie	1998	2002	2004	2006
	w %			
Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto w gospodarce narodowej = 100%	100,0	100,0	100,0	100,0
Przeciętne wynagrodzenie mężczyzn w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce	110,5	108,8	108,6	109,4
Przeciętne wynagrodzenie kobiet w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce	89,1	83,1	90,8	89,9
Relacja przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet	124,0	120,3	119,6	121,7

Źródło: GUS 1999, 2003, 2005c 2007c.

Tabela 4. *Zatrudnieni kobiety i mężczyźni otrzymujący wymienione pułapy wynagrodzenia w 2006 r. (w %)*

Otrzymywane przeciętne miesięczne wynagrodzenie w wysokości:	Kobiety	Mężczyźni
	w %	
Co najwyżej 1040,67 zł (I decyl)	10,5	9,4
1469,09 zł (dominanta)	28,6	22,1
Co najwyżej 2130,43 zł (decyl 5)	54,5	45,8
Co najmniej 4492,21 zł (decyl 9)	6,9	13,1
Co najwyżej 100% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej	70,4	61,3
Co najwyżej 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej	22,2	17,7
Co najmniej 200% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej	4,3	8,8

Źródło: GUS 2007c.

Kobiety przeważają w grupach zarabiających najniżej (w pierwszym decylnu aż do piątego decyla, czyli do wynagrodzenia środkowego) oraz do wysokości wynagrodzenia przeciętnego. Mężczyźni zaś przeważają w grupach wynagrodzeń przewyższających przeciętne. O tym, jak duży wpływ na takie niekorzystne relacje wynagrodzeń kobiet w odniesieniu do wynagrodzeń mężczyzn ma struktura zatrudnienia według płci, świadczą odsetki pracowników w danej dużej grupie zawodów otrzymujących wynagrodzenie miesięczne co najwyżej równe przeciętnemu w gospodarce narodowej oraz równe co najmniej dwukrotności wynagrodzenia przeciętnego (tab. 5 i 6).

Tabela 5. *Pracownicy według płci otrzymujący w danej grupie zawodów wynagrodzenie co najwyżej równe przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce w 2006 r. (w %)*

Wyszczególnienie	Pracownicy (w danej wielkiej grupie zawodów) otrzymujący wynagrodzenie miesięczne co najwyżej równe przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej (tzn. ≤ 2654,13 zł), w %		
	ogółem	mężczyźni	kobiety
<b>Ogółem</b>	<b>65,6</b>	<b>61,3</b>	<b>70,4</b>
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	20,1	17,1	24,6
Specjaliści	45,8	35,1	51,3
Technicy i inny średni personel	57,8	47,5	64,7
Pracownicy biurowi	76,9	76,6	77,1
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	94,3	89,3	97,1
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	87,8	85,5	94,7
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	73,9	68,8	96,6
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	72,5	69,5	88,3
Pracownicy przy pracach prostych	94,8	90,8	97,9

Źródło: jak w tab. 4.

Przykładowo, wśród specjalistów (zwykle posiadających wyższe wykształcenie) wynagrodzenie co najwyżej przeciętne pobiera 35% mężczyzn-specjalistów i 51% kobiet-specjalistów, ale wynagrodzenie równe co najmniej dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej 20,5% mężczyzn i około 7% kobiet.

Tabela 6. *Pracownicy według płci otrzymujący w danej grupie zawodów wynagrodzenie miesięczne równe co najmniej dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2006 r. (w %)*

Wyszczególnienie	Pracownicy (w danej wielkiej grupie zawodów) otrzymujący wynagrodzenie miesięczne co najmniej równe 2-krotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (tzn. $\geq 5308,26$ zł) w %		
	ogółem	mężczyźni	kobiety
<b>Ogółem</b>	<b>6,6</b>	<b>8,8</b>	<b>4,3</b>
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	36,2	43,4	25,6
Specjaliści	11,3	20,5	6,6
Technicy i inny średni personel	6,1	10,0	3,4
Pracownicy biurowi	1,5	2,2	1,1
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	0,5	1,0	0,2
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,5	0,7	0,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2,4	2,9	0,0
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,3	1,5	0,1
Pracownicy przy pracach prostych	0,2	0,3	0,0

Źródło: jak w tab. 4.

Przeciętnie rzecz biorąc, sektor publiczny oferuje wyższe wynagrodzenia niż sektor prywatny, ale trzeba też mieć na uwadze fakt, że badaniami GUS nie objęto podmiotów małych, zatrudniających do 9 osób. Na podstawie dostępnych danych można stwierdzić, że w sektorze prywatnym częściej niż co trzecia (36%) zatrudniona kobieta otrzymuje jedynie do 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce i ponad 24% mężczyzn, zaś w sektorze publicznym odpowiednio już tylko 8,4% i 4,2%.

Tak więc w sektorze publicznym relatywnie dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn otrzymuje bardzo niskie wynagrodzenia, nieprzekraczające połowy przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, w sektorze prywatnym zaś 1,5 razy więcej, choć odsetki otrzymujących tak niskie wynagrodzenie w obu tych sektorach są diametralnie różne (kilka procent w publicznym, a kilkadziesiąt w prywatnym).

### Dyskryminacja kobiet w pracy w świetle badania opinii

#### Traktowanie w procesie rekrutacji

W badaniach realizowanych w ramach projektu *Gender Index* – zarówno w wywiadach zogniskowanych, jak i w ankietach skierowanych do firm, które zgłosiły się do konkursu „Firma Równych Szans 2006” – pytano o etap rekrutacji i przestrzeganie lub naruszanie zakazu dyskryminacji w procesie zatrudniania pracowników.

Badania te przeprowadzone wśród osób pracujących i starających się o pracę wskazują, że zakaz dyskryminacji w procesie przyjmowania do pracy

jest dość powszechnie naruszany. W czasie rozmów rekrutacyjnych kandydatki (i przyszłe pracownice) były często pytane o stan cywilny, liczbę i wiek dzieci, problem opieki nad dziećmi, plany prokreacyjne (Fuszara 2007, s. 47–48). W jednej z firm pytanie o stan cywilny potwierdziło 67% badanych pracowników i 46% badanych mężczyzn. Pytanie o liczbę dzieci potwierdziło w jednym z przedsiębiorstw 44% kobiet i 15% mężczyzn, w innym odpowiednio 22% i 8%.

Sami pracodawcy i pracodawczynie potwierdzają, że niejednokrotnie w ich firmach zdarza się wstępna selekcja osób kandydujących na pracowników.

Podobne wyniki uzyskano w badaniach przeprowadzonych na zlecenie Centrum Praw Kobiet kilka lat wcześniej (1998–1999), kiedy to 40% pracodawców przyznało, że kobietom zadawane są pytania, których nie zadaje się mężczyznom (Centrum Praw Kobiet 2000).

#### Dyskryminacja kobiet w wynagradzaniu

W większości badanych firm („Firma Równych Szans 2006”) nie monitorowano relacji płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Monitoring prowadzi niecałe 40% przedsiębiorstw. Około 67% pracodawców uważało, że w ich firmach nie ma dużych różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn zajmujących takie same stanowiska kierownicze, natomiast 76% pracodawców wyraziło opinię, że kobiety i mężczyźni zajmujący stanowiska inne niż kierownicze otrzymują takie same wynagrodzenia.

Podobnie zdecydowana większość pracowników zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach uważała, że w ich obecnym miejscu pracy kryterium płci nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia. Zdaniem zaś 18% kobiet i 6% mężczyzn pracujących w małych i średnich firmach płeć wpływa na poziom wynagrodzeń (jeśli liczbę tak twierdzących przyjąć jako 100%, to w ten sposób myślało aż 98% kobiet i 77% mężczyzn). Podobnie uważało 18% kobiet i 14% mężczyzn zatrudnionych w firmach dużych (jeśli liczbę tak twierdzących przyjąć jako 100%, to w ten sposób myślało 96% kobiet i 65% mężczyzn).

Z innych badań przeprowadzonych na ogólnopolskiej reprezentacyjnej próbie tysiąca pracodawców wynika, że niższe wynagrodzenia kobiet niż mężczyźni występowało w 27 przedsiębiorstwach (Auleytner red. 2008, s. 121).

#### Dyskryminacja kobiet w dostępie do awansów

Spośród ogółu menedżerów – kobiet i mężczyzn – objętych badaniem „Firma Równych Szans 2006” 80% stwierdziło, że płeć nie ma znaczenia, jeśli chodzi o sprawdzanie się na stanowiskach kierowniczych. W przypadku dużych firm 16% badanych pracodawców uznało, że lepiej sprawdzają się mężczyźni, a jedynie 5%, że kobiety, natomiast 12% pracodawców małych i średnich firm odwrotnie: lepiej sprawdzają się kobiety, a 9%, że mężczyźni.

Trochę inne były opinie samych pracowników (przebadano 4108 osób, w tym 1198 zatrudnionych w małych i średnich firmach oraz 2910 w firmach dużych). Na pytanie o to, kto lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych: kobiety czy mężczyźni – 76% kobiet i 72% mężczyzn w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz odpowiednio 72% i 67% w dużych firmach było przekonanych, że płeć nie

ma znaczenia. W małych i średnich firmach 8% pracowników uważało, że lepiej sprawdzają się mężczyźni, a 16% – że kobiety. W przypadku mężczyzn odsetek popierających mężczyzn na stanowiskach kierowniczych wynosił 23%, a kobiet – jedynie 5%. W dużych przedsiębiorstwach 14% kobiet uznało pierwszeństwo mężczyzn w tej kwestii, a 12% – kobiet.

Natomiast poparcie dla mężczyzn wyraziło 28% mężczyzn, a dla kobiet – 5% mężczyzn zatrudnionych w dużych firmach. *Szczególnie konserwatywni w swoich poglądach, najrzadziej zgadzający się z opinią, że płeć nie ma znaczenia, są w małych i średnich firmach młodzi mężczyźni w wieku do 29 lat oraz kobiety mające troje i więcej dzieci, zaś w firmach dużych – mężczyźni w wieku powyżej lat 40 i mający wykształcenie poniżej średniego oraz kobiety niemające dzieci.*

Mimo że większość badanych pracujących wyraża opinie, że płeć nie ma znaczenia w sprawdzaniu się na stanowisku kierowniczym, to zdecydowana większość kobiet i nieco ponad połowa mężczyzn pracujących dostrzegła nierówności i bariery w awansie, głównie w awansie kobiet. Jedynie 26% kobiet i 42% mężczyzn uznało, że w ich firmach nie ma przypadków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do awansów. *Interesujące wydają się następujące liczby: kobiety, które uważały, że zostały pominięte przy awansach ze względu na swoją płeć, stanowiły w małych i średnich firmach 5% badanych kobiet (2% mężczyzn), zaś w dużych firmach – dwukrotnie więcej, czyli 10% (4% mężczyzn).*

Należy rozróżnić awans płacowy od awansu w postaci uzyskania stanowiska kierowniczego czy awansu na wyższe stanowisko niż zajmowane. W badaniach Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych z 2001 r. w sektorze prywatnym na pytanie o to, „czy w zakładzie kobiety mają takie same szanse awansu, jak mężczyźni”, uzyskano następujące odpowiedzi kobiet zatrudnionych w tym sektorze (Graniewska 2003, s. 266):

- 1) na uzyskanie podwyżki płac:
  - a) kobiety mają takie same szanse awansu – 66,6% respondentek;
  - b) kobiety mają mniejsze szanse awansu – 14,5%;
  - c) mężczyźni mają mniejsze szanse awansu – 0,4%;
- 2) na uzyskanie stanowiska kierowniczego:
  - a) kobiety mają takie same szanse awansu – 47,4% respondentek;
  - b) kobiety mają mniejsze szanse awansu – 17,4%;
  - c) mężczyźni mają mniejsze szanse awansu – 0,4%.

Z innych badań opinii przeprowadzonych wśród pracodawców wynika, że w co dziesiątym przedsiębiorstwie (102 firmy spośród 1000 badanych) istnieje przewaga mężczyzn na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji, a w co dwudziestą (45 firm) – przewaga mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Tak więc sami pracodawcy przyznają, że w kierowanych przez nich przedsiębiorstwach występuje dyskryminacja pośrednia lub bezpośrednia w obsadzaniu stanowisk (Firlit-Fesnak 2008a, s. 121).

### **Dyskryminacja kobiet w dostępie do szkoleń**

Z badań IPISS z 2001 r. w sektorze prywatnym wynika zależność postaw pracodawców wobec szkoleń pracowników zależnie od wielkości firmy. Najrzadziej organizowano je w małych przedsiębiorstwach zatrudniających do 5 osób. Przy tym zdaniem

pracodawców zainteresowanie szkoleniami ze strony pracowników nie zależy od płci, lecz bardziej od poziomu kwalifikacji i wykształcenia oraz zajmowanego stanowiska (najczęściej przejawiają je osoby wysoko wykwalifikowane na stanowiskach kierowniczych oraz na stanowiskach nierobotniczych) (Kotłaczek 2003b, s. 275–2777).

Z innych badań (Siemieńska 2007, s. 79–80) wynika, że ponad 90% zatrudnionych kobiet i mężczyzn nie czuje się dyskryminowana w kierowaniu na szkolenia. Natomiast kobiety i mężczyźni skarżący się na dyskryminację w tym obszarze w przeszłości, w przypadku małych i średnich firm to odpowiednio 3% i 2%, a w dużych – 6% i 3%<sup>4</sup>.

Percepcja dostępu do szkoleń jest zróżnicowana: kobiety częściej niż mężczyźni odczuwają, że są pomijane w kierowaniu na szkolenia. Opinie w dużym stopniu zależą od wielkości firmy: kobiety zatrudnione w małych i średnich przedsiębiorstwach, zwłaszcza młodsze, z wykształceniem wyższym i mające jedno dziecko lub niemające dzieci częściej uważają, że są pomijane w dostępie do szkoleń, a w firmach dużych – częściej kobiety starsze, z niższym wykształceniem i mające więcej dzieci. Kobiety posiadające rodzinę częściej odczuwają nierówność dostępu do szkoleń niż mężczyźni mający rodzinę. Relatywnie największe grupy osób, które czuły się dyskryminowane w dostępie do szkoleń to:

- a) w małych i średnich firmach – 5% ogółu kobiet w wieku 30–39 lat oraz 11% mężczyzn z trojgiem i więcej dzieci;
- b) w dużych firmach – 10% ogółu kobiet w wieku 40 lat i więcej oraz 10% ogółu kobiet z trojgiem i więcej dzieci;
- c) 2%–3% mężczyzn w każdej z wyżej wymienionych podgrup wyróżnionych ze względu na cechy demograficzno-społeczne.

### **PODSUMOWANIE I WNIOSKI**

1. Przedstawione dane statystyczne w ujęciu porównawczym wskazują na istnienie nierówności kobiet w odniesieniu do mężczyzn w dostępie do pracy oraz w wynagradzaniu.

2. Wyniki badań opinii zarówno pracodawców prowadzących określoną politykę zarządzania zasobami ludzkimi w firmie, jak i pracowników zatrudnionych w tych firmach pokazują, że pewne grupy pracowników odczuwają nierówności w wynagradzaniu, w awansie i w dostępie do szkoleń.

3. Porównanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w zatrudnieniu wskazuje jednoznacznie na przypadki dyskryminacji kobiet, a nie mężczyzn. Przypadki dyskryminacji dotyczą w szczególności:

- a) przyjęć do pracy i stosowania odmiennych kryteriów specyficznych tylko w odniesieniu do kobiet;
- b) mniejszych szans awansowania na stanowisko kierownicze przez kobiety;
- c) mniejszych możliwości kobiet w dostępie do szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych, zwłaszcza kobiet z niskimi kwalifikacjami i wykonujących prace na stanowiskach robotniczych oraz kobiet wychowujących większą liczbę dzieci.

4. Determinantami nierówności według płci w dostępie do pracy, w wynagradzaniu, awansowaniu i kierowaniu na szkolenia są między innymi takie czynniki demograficzne, jak: stan cywilny i rodzinny (funkcja macierzyńska kobiet) oraz czynniki ekonomiczne, jak:

wielkość zakładu mierzona poziomem zatrudnienia, sekcja i branża gospodarki związana ze stopniem feminizacji załogi, a także dostępność (przestrzenna, czasowa i ekonomiczna – opłaty) instytucji opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, świetlice) mających na celu godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

5. Doświadczanie dyskryminacji ze względu na płeć wiąże się również z poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, a mianowicie: im wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, tym mniejsze ryzyko doświadczania przez kobiety dyskryminacji ze względu na płeć w świecie pracy (Firlit-Fesnak 2008b, s. 57).

6. Ważnym wynikiem zaprezentowanych badań jest stwierdzenie, że pracodawcy w ogóle przyznają, że w kierowanych przez nich przedsiębiorstwach występuje dyskryminacja pośrednia lub bezpośrednia zatrudnionych kobiet. Dyskryminacja ta dotyczy najczęściej awansowania na stanowiska kierownicze oraz obsadzania stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji.

<sup>1</sup> Na badania takie wskazywano w toku konferencji „Poznanie godności w stosunkach pracy – dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing” w dniu 3 kwietnia 2009 r. w Warszawie, zorganizowanej przez PYLON-Doradztwo i Szkolenia oraz Instytut Psychosomatyczny w Warszawie. Autorka przedstawiła na tej konferencji referat pt. *Dyskryminacja kobiet i osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu*, który stał się przyczynkiem do powstania powyższego artykułu.

<sup>2</sup> Art. 18 z dopiskiem 3a, paragrafy: 1, 2, 3 Ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

<sup>3</sup> Art. 1 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (DzU z 18 grudnia 2008 r.).

<sup>4</sup> Suma odpowiedzi daje 100% po uwzględnieniu kilku procent – „brak odpowiedzi”.

## LITERATURA

- Auleytner J., red. (2008), *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport końcowy*, Warszawa: MPiPS.
- Balcerzak-Paradowska B., red. (2003), *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, Warszawa: IPiSS.

- Centrum Praw Kobiet (2000), *Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji. Raport z badań*, Warszawa.
- Firlit-Fesnak G. (2008a), *Pracodawcy wobec kwalifikacji kobiet*, w: J. Auleytner (red.), *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport końcowy*, Warszawa: MPiPS.
- Firlit-Fesnak G. (2008b), *Kwalifikacje kobiet na rynku pracy*, w: J. Auleytner (red.), *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport końcowy*, Warszawa: MPiPS.
- Fuszara M. (2007), *Równe traktowanie w procesie rekrutacji. Szanse i bariery*, pod red. E. Lisowskiej, Warszawa: Gender-Index, EFS-EQUAL.
- Graniewska D. (2003), *Zarządzanie zasobami pracy w badanych zakładach w kontekście zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn*, w: *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, pod red. B. Balcerzak-Paradowskiej, Warszawa: IPiSS.
- GUS (1999), *Wynagrodzenia według zawodów w październiku 1998*, Warszawa.
- GUS (2003), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r.*, Warszawa.
- GUS (2005a), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 1992–2004*, Warszawa.
- GUS (2005b), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2004*, Warszawa.
- GUS (2005c), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004*, Warszawa.
- GUS (2007a), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2006*, Warszawa.
- GUS (2007b), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2007*, Warszawa.
- GUS (2007c), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006 r.*, Warszawa.
- GUS (2009), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kwartał 2008*, Warszawa.
- Kołaczek B. (2003a), *Przekształcenia własnościowe a skala i struktura bezrobocia*, w: *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, pod red. B. Balcerzak-Paradowskiej, Warszawa: IPiSS.
- Kołaczek B. (2003b), *Uczestnictwo w szkoleniach zawodowych*, w: *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, pod red. B. Balcerzak-Paradowskiej, Warszawa: IPiSS.
- Siemieńska R. (2007), *Płeć a dostęp do szkoleń i awansów*, w: *Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, pod red. E. Lisowskiej, Warszawa: Gender-Index, EFS-EQUAL.

## SUMMARY

The aim of article is to show circumstances of discrimination by gender to candidates for the job on the labour market and in employment. The subject of analysis is inequality treatment of women in employment in comparison to men. National statistics data are presented discrimination of women in access to work and in payment of wages. The results of studies based on social opinions of employers and employees, proved that certain groups of employees have realized inequality in wages, in access to training and in access to promotion to a higher office. The essential exploration is that employers have recognized their direct and indirect discrimination.

## NOWE KSIĄŻKI

DIVERSITY AND COMMONALITY IN EUROPEAN SOCIAL POLICIES. THE FORGING OF A EUROPEAN SOCIAL MODEL, pod redakcją Stanisławy Golinowskiej, Petera Hengstenberga i Macieja Żukowskiego, Wydawnictwo Naukowe Scholar i Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa 2009, stron 428.

POLITYKA SPOŁECZNA W PROCESIE INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ. PRZEGLĄD PROBLEMÓW, praca zbiorowa pod redakcją Andrzeja Rączaszka i Wiesława Koczura, Wyd. Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2009, stron 637.

POLITYKA SPOŁECZNA W KRYZYSIE. Redakcja naukowa Mirosław Książkowski, Barbara Rysz-Kowalczyk, Cezary Żółędowski, IPS UW, Warszawa 2009, stron 372.

Grażyna Spytek-Bandurska, Małgorzata Szyłko-Skoczny, PRACA TYMCZASOWA. SZANSE I ZAGROŻENIA, IPS UW, Warszawa 2009, stron 317.