

dr MAGDALENA WARSZEWSKA-MAKUCH (ORCID: 0000-0002-7633-4483)

mgr ZOFIA MOCKAŁŁO (ORCID: 0000-0002-1756-9215)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: mawar@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0013.4544

Nierówności płci na rynku pracy – przegląd literatury

Fot.: iStockphoto/Bigstockphoto



W większości krajów europejskich sytuacja kobiet w sferze zawodowej nie jest taka sama jak sytuacja mężczyzn. Artykuł koncentruje się na problemie nierówności płci na rynku pracy na podstawie analizy danych pochodzących z badań sondażowych przeprowadzonych w Polsce i na świecie. Uwagę skoncentrowano na takich kwestiach jak: poziom zatrudnienia kobiet i mężczyzn, poziom i relacje wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami, czas pracy kobiet i mężczyzn, a także struktura zatrudnienia i możliwość rozwoju. W artykule starano się również wskazać przyczyny tych nierówności.

Słowa kluczowe: nierówność płci, dyskryminacja płciowa w pracy, kariera zawodowa

Inequalities on the labour market – literature review

In most European countries, the situation of women in the professional sphere is not the same as the situation of men. This paper focuses on the problem of gender inequality in the labor market based on the analysis of data from polls conducted in Poland and around the world. The attention was focused on such issues as: the level of employment of women and men, the level and relation of wages between men and women, working time of women and men as well as the structure of employment and the possibility of development. The paper also tried to identify the causes of these inequalities.

Keywords: gender inequality, gender-based discrimination at work, career

Wstęp

Nierówne traktowanie ze względu na płeć jest zakazane zarówno w ustawodawstwie europejskim, jak i polskim. Mimo to wciąż można znaleźć przykłady różnego traktowania kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej, a dyskryminacja kobiet przejawia się nie tylko w problemach ze znalezieniem zatrudnienia,

ale też w niższych wynagrodzeniach czy ograniczeniach w rozwoju kariery zawodowej [1]. Choć rosnący poziom edukacji i aktywności zawodowej kobiet poprawia ich życiowe szanse, to na rynku pracy wciąż utrzymują się nierówności – sytuacja kobiet jest nadal mniej korzystna niż sytuacja mężczyzn [2]. Przykładem może być opisywane w literaturze

zjawisko „lepkiej podłogi” (*sticky floor*)¹ czy też „szklanego sufitu” (*glass ceiling*)².

Pomiaru równości szans niezależnie od płci w sferze społecznej i ekonomicznej dokonuje się m.in. za pomocą wskaźnika *The Global Gender Gap*, opracowanego przez Światowe Forum Ekonomiczne (World Economic Forum). Diagnostyka się dzięki jego wykorzystaniu stosowanie zasady równości między kobietami i mężczyznami, m.in. w takich obszarach jak: udział w rynku pracy, wynagrodzenie za tę samą pracę, zajmowanie stanowisk ustawodawczych, menedżerskich, czy uczestnictwo w parlamencie. Wskaźnik zawiera się w przedziale 0 – 1, gdzie 0 oznacza całkowity brak równości między kobietami i mężczyznami, a 1 – całkowitą równość. Zgodnie z rankingiem z 2015 r.³, obejmującym 145 krajów, najwyższe miejsca zajęły: Islandia (0,881), Norwegia (0,850), Finlandia (0,850), Szwecja (0,823) i Irlandia (0,807); na ostatnim miejscu uplasował się Jemen (0,484). Polska znalazła się na 51. pozycji, ze wskaźnikiem wynoszącym 0,715.

Do form dyskryminacji można zaliczyć m.in. [3]:

- niższe wynagrodzenie kobiet w porównaniu z mężczyznami (za wykonanie tej samej pracy)
- koncentrację kobiet w zawodach czy sektorach gorzej opłacanych

¹ Pojęcie „lepkiej podłogi” (*sticky floor*) odnosi się do zawodów o niskim dochodzie i prestiżu, w których nie ma możliwości awansu. Kobiety tkwią „przyklepione” do swojego zawodu i pozycji (np. sekretarki czy kosmetyczki; Kupczyk, 2009).

² Pojęcie „szklanego sufitu” (*glass ceiling*) zostało wprowadzone stosunkowo niedawno (1986) przez Hymowitz i Schellardt i jest opisywane jako przeszkody, jakie napotyka kobiety pełniące funkcje kierownicze; pojęcie to symbolizuje widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności.

³ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/the-global-gender-gap-index-2015/> (dostęp 24.08.2018).

- mniejsze niż w przypadku mężczyzn możliwości awansu oraz trudniejsze warunki zdobycia lepszej pozycji zawodowej.

W artykule omówiono najważniejsze obszary, w których mogą ujawniać się nierówności płci, tj. poziom zatrudnienia, poziom wynagrodzenia, czas pracy oraz struktura zatrudnienia i możliwość rozwoju. Przeglądem objęto artykuły opublikowane w latach 2005-2018 w recenzowanych czasopismach naukowych. Publikacje wyszukiwano przede wszystkim w bazach elektronicznych (m.in. Web of Science i PubMed). Zastosowano takie słowa kluczowe, jak płeć, kobiety, mężczyźni, nierówności płci w pracy, dyskryminacja ze względu na płeć w pracy, obciążenia w pracy, bariery w karierze zawodowej, stereotypy dotyczące płci w pracy, psychospołeczne warunki pracy, fizyczne warunki pracy, czas pracy, zatrudnienie, samopoczucie, zdrowie, wypalenie zawodowe, stres, a także ich anglojęzyczne odpowiedniki.

Przegląd dotyczy zarówno źródeł polskich, jak i zagranicznych. Dane sondażowe pozyskano z dostępnych informacji i raportów wyszukiwanych poprzez google.com.

Wyniki

Poziom zatrudnienia i bezrobocie

Ważnym wskaźnikiem pokazującym nierówności płci na rynku pracy jest poziom zatrudnienia. Według danych GUS z II kwartału 2018 r. wyższy wskaźnik zatrudnienia obserwowano wśród mężczyzn (62,5% wobec 47,1% u kobiet)⁴; kobiety stanowiły również większość zbiorowości biernych zawodowo (61,5%). Główną przyczyną tej bierności były obowiązki rodzinne, związane z prowadzeniem domu – przyczynę tę wskazało 30,9% osób (9% mężczyzn i 48,8% kobiet). Drugą istotną przyczyną bierności była choroba lub niepełnosprawność – deklarowane przez 25% osób (34,7% mężczyzn i 17% kobiet). Nauka i uzupełnianie kwalifikacji były przyczyną niepodjęcia pracy przez 24,6% osób biernych zawodowo (26,6% mężczyzn i 22,9% kobiet), natomiast emerytura była powodem niewykonywania i nieposzukiwania pracy w przypadku 11,4% osób (20,9% mężczyzn i 3,7% kobiet)⁵.

Bierność zawodowa kobiet i ich niższe wskaźniki zatrudnienia mogą być spowodowane m.in. postrzeganiem mężczyzn jako pracowników atrakcyjniejszych w porównaniu z kobietami, które są odbierane jako mniej dys-

⁴ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-kwartal-2018-roku,3,32.html>.

⁵ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-i-kwartal-2018-roku,4,29.html>.



Fot. digitalista/Bigstockphoto

pozycyjne z powodu m.in. częstszego pełnienia tradycyjnych ról [1]. Co ciekawe, wśród osób bezrobotnych przeważali jednak mężczyźni (56,1% bezrobotnych), a stopa bezrobocia wynosiła dla mężczyzn 3,7%, natomiast dla kobiet 3,4%⁶.

Podobnie, raport Eurostatu⁷ wskazuje, że w Unii Europejskiej w 2017 r. współczynnik zatrudnienia był wyższy dla mężczyzn – 73%, niż dla kobiet – 62%. Jak podkreślają autorzy tego raportu, warto zauważyć, że zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia ze względu na płeć wzrastało wraz z liczbą dzieci w rodzinie. Współczynnik zatrudnienia kobiet bez dzieci wynosił 66%, w porównaniu z 74% dla mężczyzn. W rodzinach z jednym dzieckiem pracowało 71% kobiet i 86% mężczyzn, a w rodzinach z dwojgiem dzieci odpowiednio 72% i 90%. W rodzinach z trojgiem i więcej dzieci współczynnik zatrudnienia kobiet spadł do 57% dla kobiet, w porównaniu z 85% dla mężczyzn. Taka sama prawidłowość występowała w zdecydowanej większości krajów UE. W Polsce 10% kobiet pracowało w niepełnym wymiarze (wobec 4% mężczyzn).

Poziom wynagrodzenia

Wyniki Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń z 2016 roku⁸, w którym uczestniczyło niemal 146 tys. osób, wskazują na nierówności w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

⁶ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-kwartal-2018-roku,3,32.html>.

⁷ https://stat.gov.pl/kobiety-i-mezczyzni-w-europie/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2018_pl.pdf?lang=pl (wejście 02.09.2019)

⁸ Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2016 roku; <https://wynagrodzenia.pl/artykul/podsumowanie-ogolnopolskiego-badania-wynagrodzen-w-2016-roku-obw> (wejście 24.08.2018).

Mediana wynagrodzeń Polaków wyniosła wtedy 3900 PLN, ale w rozbiu wg płci w przypadku kobiet była równa 3500 zł, natomiast mężczyzn – 4292 zł. Taki stan utrzymuje się od wielu lat, jako że mężczyźni wciąż zarabiają ponad 20% więcej niż kobiety, wykonując taką samą pracę. Potwierdzają to również badania GUS⁹, zgodnie z którymi przeciętne wynagrodzenie brutto w przypadku mężczyzn wynosiło w październiku 2016 r. 4705,63 zł, a w przypadku kobiet 3971,13 zł. W badaniach prowadzonych przez Turczak i Zwiech stwierdzono, że płeć w znacznym stopniu rzutuje na to, jakie jest główne źródło utrzymania określonej osoby [4].

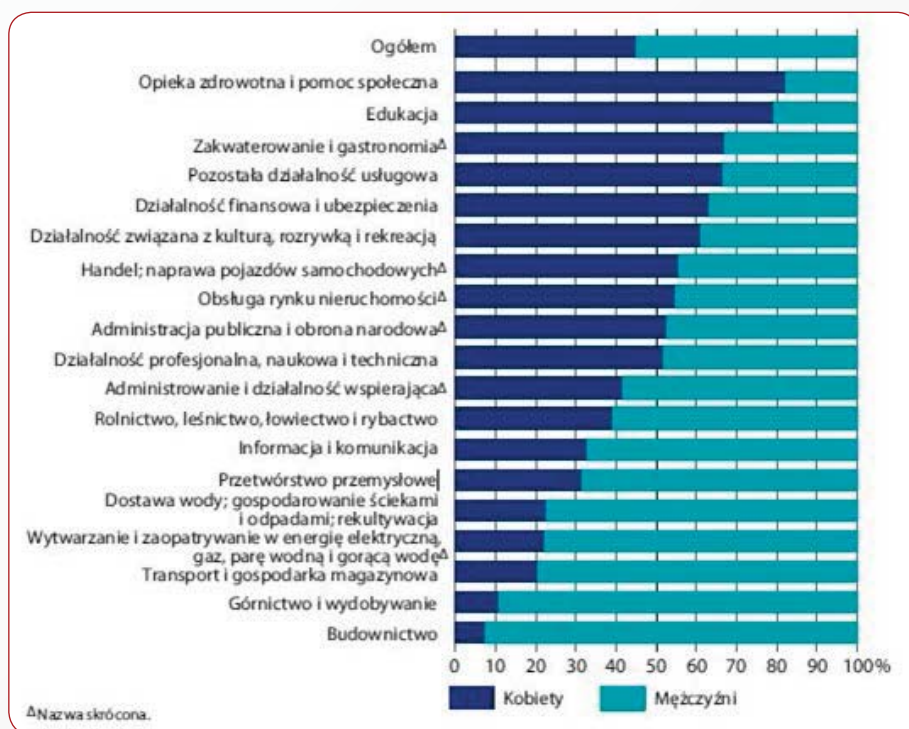
Czas pracy

Innym czynnikiem różnicującym sytuację zawodową mężczyzn i kobiet jest czas pracy. Mężczyźni pracują więcej godzin tygodniowo, częściej również podejmują pracę w systemie zmianowym (21% mężczyzn i 9% kobiet deklarowało, że pracuje ponad 48 godzin tygodniowo, *European Working Conditions Survey, 2015*¹⁰). Krótszy czas pracy w przypadku kobiet wynika z jednej strony ze struktury zatrudnienia (kobiety częściej wybierają zawody niewymagające pracy w systemie zmianowym), z drugiej zaś z konieczności angażowania się w życie rodzinne, co może przyczyniać się do ograniczenia rozwoju kariery zawodowej, jak i niższego poziomu wynagrodzeń.

Kobiety (10,2%) znacznie częściej niż mężczyźni (4,1%) pracują w niepełnym wymiarze

⁹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy-struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2016-r-,5,5.html> (dostęp 01.09.2019)

¹⁰ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf (dostęp 19.07.2019)



Rys. Udział kobiet i mężczyzn w rynku pracy według sektorów (IV kwartał 2017 roku). Źródło: GUS, 2018¹²

Fig. The percentage of women and men on the labour market in respect to economy's sectors (the 4th quarter of 2017). Source: CSO, 2018

czasu pracy. Co więcej, przerwy w pracy zawodowej związane z opieką nad dziećmi w wieku poniżej 15 lat dotyczyły przede wszystkim populacji kobiet (6 661 tys., tj. 97,1%). Mężczyźni niezwykle rzadko korzystali z tego typu rozwiązań – w sumie było ich 197 tys. (GUS, 2018¹¹). Przerwy w pracy zawodowej u 97% kobiet mogą także wynikać z przepisów prawnych, zgodnie z którymi pracująca kobieta musi wykorystać urlop macierzyński w wymiarze minimum 14 tygodni.

Jedną z głównych przyczyn pracy w niepełnym wymiarze jest, jak deklarują badane Polki, brak możliwości znalezienia pracy na cały etat [5]. Widać więc, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest często dla kobiet koniecznością – alternatywą wobec bezrobocia – a nie udogodnieniem [4]. Z kolei zwiększenie elastyczności czasowej i przestrzennej pracy sprzyja zachowaniu równowagi praca – dom wśród kobiet i mężczyzn w krajach UE [6].

Struktura zatrudnienia i możliwość rozwoju

Kolejną przyczyną nierówności płci na rynku pracy jest segregacja zawodowa, a także nierówny dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego [7,8].

Koncentracja kobiet w zawodach czy sektorach gorzej opłacanych ujawnia się w odmiennej strukturze zatrudnienia. Udział

kobiet w porównaniu z mężczyznami w poszczególnych grupach zawodowych wykazuje znaczne zróżnicowanie ich odsetka, a zawody sfeminizowane są często uważane za gorsze, gdyż wiążą się z mniejszym wynagrodzeniem, prestiżem, władzą i wykształceniem [9]. I choć nierówności w liczbie kobiet i mężczyzn zatrudnionych w zawodach wymagających predyspozycji fizycznych (np. budownictwo, górnictwo i wydobywanie itp.) są oczywiste, to już branże, które nie wymagają spełnienia odpowiednich warunków fizycznych mogą być przykładem sektorowej stereotypizacji.

Przykładów sfeminizowanych zawodów dostarczają sektory opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz edukacji (rys.).

Crompton i Lyonette przeanalizowali ścieżki kariery zawodowej kobiet i mężczyzn w dwóch sfeminizowanych i wysoko wykwalifikowanych zawodach, tj. opiece zdrowotnej i księgowości [10]. Wyniki badań ilościowych wskazują na pionową segregację¹³ ze względu na płeć w opiece zdrowotnej; z kolei w księgowości pionowa segregacja ze względu na płeć była mniej widoczna, jednak wzrost liczby kobiet w hierarchii organizacyjnej był mały. Wywiady jakościowe z wykwalifikowanymi lekarzami i księgowymi sugerują z kolei, że dyskryminacja ze względu na płeć nadal stanowi duży

¹² <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2018,1,7.htm>

¹³ Pojęcie „segregacji pionowej” odnosi się do utrudniania dostępu do awansu oraz zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych.

Tabela 1. Porównanie odsetka pracujących kobiet i mężczyzn doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć, w 28 krajach UE w 2010 i 2015 r.

Table 1. Comparison of the percentage of employed women and men experiencing gender-based discrimination in the 28 EU countries in 2010 and 2015

Kraj	Mężczyźni (%)		Kobiety (%)	
	2010	2015	2010	2015
Austria	0,4	2,0	2,9	5,9
Belgia	1,5	1,2	3,9	3,6
Bułgaria	0,9	0,4	0,5	0,7
Chorwacja	0,5	0,3	2,0	2,0
Cypr	0,7	1,8	1,4	2,7
Czechy	0,9	0,7	3,2	3,9
Dania	0,8	1,2	2,7	2,8
Estonia	0,0	0,5	2,2	1,6
Finlandia	0,4	1,5	6,1	5,3
Francja	2,9	1,5	4,3	5,0
Niemcy	0,2	0,6	3,0	2,2
Grecja	0,4	0,7	4,9	3,4
Węgry	0,1	3,0	1,5	1,6
Irlandia	0,6	1,1	2,4	3,2
Włochy	0,2	0,7	2,1	3,1
Łotwa	0,0	0,2	2,3	2,3
Litwa	0,1	0,1	0,8	0,9
Luksemburg	1,2	1,1	4,9	5,5
Malta	0,4	0,3	4,4	2,8
Holandia	1,0	2,9	3,6	5,4
Polska	0,4	0,2	1,2	1,4
Portugalia	0,5	0,0	1,0	1,6
Rumunia	0,9	2,7	2,9	2,8
Słowacja	0,2	0,6	2,3	2,1
Słowenia	0,4	0,1	1,7	3,3
Hiszpania	0,2	0,7	1,8	3,0
Szwecja	1,0	2,6	4,9	7,0
Wielka Brytania	0,6	1,1	3,1	3,0
EU28	0,7	1,1	2,9	3,2

Źródło (tab 1. i 2.): Raport Eurofound "Discrimination against men at work: experiences in five countries", 2018

problem, ale głównym czynnikiem leżącym u podstaw różnych ścieżek kariery dla kobiet i mężczyzn jest fakt, że nadal to kobiety ponoszą główną odpowiedzialność za zajmowanie się domem i rodziną [10].

Ważnym problemem w miejscu pracy, związanym z nierównościami płci, są wszelkie przejawy dyskryminacji – nie dotyczą one jednak wyłącznie kobiet. Raport Eurofound "Discrimination against men at work: experiences in five countries"¹⁴ (2018) wskazuje, że w 28 krajach UE dyskryminacji doświadcza 1,1% mężczyzn i 3,2% kobiet. Najwyższy odsetek mężczyzn doświadczających tego rodzaju dyskryminacji występuje na Węgrzech (3%), w Holandii (2,9%) i Rumunii (2,7%). Z kolei w Portugalii, Słowenii, na Litwie, ale również w Polsce zjawisko to, w przypadku mężczyzn, jest znikome (tabela 1).

¹⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/discrimination-against-men-at-work-experiences-in-five-countries>

¹¹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-a-obowiazki-rodzinne-w-2018-roku,29,1.html> (dostęp 19.07.2019)

Tabela 2. Porównanie odsetka pracujących kobiet i mężczyzn, doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć w 28 krajach UE, w odniesieniu do sekcji gospodarki

Table 2. Comparison of the percentage of employed women and men experiencing gender-based discrimination in the 28 EU countries in respect to the sector of the economy

Sektor	Mężczyźni (%)	Kobiety (%)	Proporcja zatrudnionych mężczyzn (%)
Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo	0,6	2,8	63
Górnictwo i wydobywanie	0,0	3,1	84
Produkcja	0,9	4,7	68
Dostawa energii elektrycznej, gazu, pary i klimatyzacji	0,2	1,3	79
Zaopatrzenie w wodę; gospodarowanie ściekami, odpadami i działaniami naprawcze	0,6	6,3	87
Budowa	0,9	8,4	91
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych i motocykli	0,5	1,8	48
Przewożenie i przechowywanie	0,8	4,5	80
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,1	4,4	44
Informacja i komunikacja	0,2	3,9	71
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,1	3,1	55
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5,5	3,1	51
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,7	3,7	48
Usługi administracyjne i usługi wsparcia	2,9	5,1	50
Administracja publiczna i obrona; obowiązkowe ubezpieczenie społeczne	1,8	3,7	56
Edukacja	0,9	2,8	30
Działania w zakresie zdrowia ludzkiego i pracy socjalnej	3,0	2,7	18
Sztuka, rozrywka i rekreacja	1,5	1,0	49
Inne działania usługowe	0,0	1,7	34

Poziom dyskryminacji ze względu na płeć w różnych sekcjach gospodarki zaprezentowano w tabeli 2.

Analizując przypadki dyskryminacji mężczyzn raportowane w Bułgarii, na Cyprze, w Danii, we Francji i w Wielkiej Brytanii można zauważyć, że przejawami dyskryminacji są m.in. bariery w dostępie do niektórych stanowisk, stereotypowo uważanych za „kobiece” (np. kelner, praca z dziećmi w placówkach edukacyjnych i wypoczynkowych) lub w branżach usługowych, gdzie klientami są w większości kobiety (np. sklepy z odzieżą damską, salony urody), a także do zawodów związanych z opieką zdrowotną (np. pielęgniarze). Jednak jedną sekcją gospodarki, w której mężczyźni częściej doświadczali dyskryminacji, jest „Sztuka, rozrywka i rekreacja” (tabela 2.).

Zgodnie z cytowanym raportem Eurofound mężczyźni doświadczają też różnych form przemocy, zarówno fizycznej, jak i psychicznej, m.in. spotykają się z wyzwiskami i obelgami.

Przykładów dostarczają wyniki ankiety przeprowadzonej w 2001 r. wśród 508 osób personelu medycznego zatrudnionego w bułgarskich szpitalach. Zgodnie z nimi 11% mężczyzn (w porównaniu z 6,6% kobiet) deklarowało, że doświadczyło przemocy fizycznej w miejscu pracy. Autorzy raportu powołują się też na francuskie badania z 2013 r. obejmujące 34 tys. pracowników z sektora publicznego i prywatnego, w których stwierdzono, że –

po rodzaju wykonywanej pracy i wieku – płeć jest jednym z głównych czynników zgłaszanej dyskryminacji. Podczas gdy 22% przypadków dyskryminacji kobiet było powiązanych z ich płcią, w odniesieniu do mężczyzn odsetek ten wynosił 4%. Gdy obszar zatrudnienia został uznany za bardziej „kobiecy”, dyskryminację zgłaszało 6% kobiet (ale tylko 3% mężczyzn). Z kolei w bardziej „męskich” zawodach, 15% kobiet i tylko 1% mężczyzn twierdziło, że są dotknięci dyskryminacją w miejscu pracy.

Dyskryminacja mężczyzn może przejawiać się również w utrudnionym dostępie do elastycznego czasu pracy i sferach pracy, które pomagają w utrzymaniu równowagi praca-dom. Pease zwraca uwagę na problem dyskryminacji mężczyzn w zawodach związanych z opieką i pracą socjalną [11]. Uważa, że mimo zmiany w postrzeganiu męskości, nadal istnieje segregacja zawodowa w tym zakresie, a negatywna percepcja mężczyzny w tych zawodach związana jest m.in. ze stereotypami dotyczącymi płci.

Warto również podkreślić, że nierówności płci szczególnie mocno ujawniają się w sferze zarządzania [12]. Według danych Centralnego Ośrodka Informacji Gospodarczej na 1 marca 2018¹⁵ r. w zarządach 30,2% firm zasiadają kobiety. Jest to porównywalny procent

¹⁵ Raport Centralnego Ośrodka Informacji Gospodarczej na dzień 1 marca 2018; http://www.coig.com.pl/files/pliki/Raporty/coig_kobiety_w_zarzadach_firm_marzec2018.pdf (wejście 24.08.2018)

w stosunku do analizy, którą przeprowadzono w 2009 r. Tylko w 14,7% firm kobieta jest prezesem zarządu (10,4% w 2009 r.). Średni wiek kobiety zasiadającej w zarządzie firmy wynosi 48 lat – tyle samo, co średni wiek mężczyzny pełniącego funkcję członka zarządu firmy.

Raport Komisji Europejskiej z 2015 r. wskazuje natomiast, że udział kobiet we władzach spółek giełdowych w Polsce plasuje się na poziomie 14,6%, co daje wynik niższy niż średnia europejska wynosząca 20,2% [13]. Największy udział kobiet we władzach spółek wykazała Francja (32,4%), Litwa (31,7%), Finlandia (29,2%) i Szwecja (27,6%). Najniższy udział kobiet w organach statutowych odnotowano w Czechach 3,5% oraz na Malcie 2,7%.

Z kolei raport przygotowany przez Peterson Institute for International Economics podsumowuje wyniki globalnego badania nad prezentacją kobiet we władzach ponad 21 tys. firm w 91 krajach oraz wpływem na dochody przedsiębiorstw [14]. Potwierdzają one niską reprezentację kobiet we władzach spółek. W 60% firm, czyli w ponad 13 tys., w ogóle nie było kobiet w radach nadzorczych. W ponad 50% (11 802 firm) nie było kobiet w zarządzie. Z pozostałej połowy w 57% firm w zarządzie zasiadała tylko jedna kobieta. Zaledwie w 945 przedsiębiorstwach prezesem była kobieta. Podobnie sytuacja wygląda w poszczególnych sektorach. Okazało się, że branże usług finansowych, ochrony zdrowia, usług komunalnych oraz telekomunikacji obsadzają najwięcej kobiet na kierowniczych stanowiskach. Najmniej natomiast – w sekcjach surowców naturalnych, technologii oraz przemysłu.

Jednocześnie wyniki badania pokazują, że obecność kobiet na wysokich stanowiskach, przede wszystkim w radach nadzorczych oraz na wysokich stanowiskach kierowniczych, może przyczynić się do zwiększenia wydajności firm. Okazało się, że dochodowe organizacje, w których początkowo kobiety w ogóle nie zajmowały takich stanowisk, ale z czasem obsadziły 30%, uzyskały o 15% wyższą marżę przychodów netto. Wyniki wskazują również, że płeć prezesa firmy nie miała istotnego wpływu na dochodowość przedsiębiorstwa.

Co ciekawe, w krajach Unii Europejskiej kobiety stanowią 60% absolwentów uczelni wyższych, a mimo to są słabo reprezentowane na wysokich stanowiskach [9]. Jest to wyraźnie widoczne w obszarze polityki, zarówno na szczeblu lokalnym, jak i krajowym. W raporcie Dyrekcji Generalnej ds. Polityki Wewnętrznej Parlamentu Europejskiego z 2015 r.¹⁶ podkreśla się, że od 2011 r. w ordynacji wyborczej obowiązuje parytet płci. Nowy system doprowadził do znacznego wzrostu liczby

¹⁶ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510023/IPOL_IDA\(2015\)510023_PL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510023/IPOL_IDA(2015)510023_PL.pdf)

kandydatek, ale kobiety wciąż piastują znaczną mniejszość mandatów w parlamencie.

Inną barierą w budowaniu kariery zawodowej w przypadku kobiet jest niewykorzystywanie ich osobistego kapitału społecznego i brak umiejętności korzystania z sieci społecznych [15]. Badania prowadzone metodą grup fokusowych ujawniły, że chociaż kobiety używają sieci społecznych do rozwoju swojej kariery, to część z nich robi to nieefektywnie (korzystając z sieci nieskutecznie).

Z podobnymi jak w Polsce problemami w pokonaniu „szklanego sufitu” zmagają się również inne kraje, w tym Szwecja [16] oraz Francja [17], przodujące w rankingach równego traktowania płci. Jednocześnie interesujące jest, że same kobiety zajmujące stanowiska we francuskich zarządach zaprzeczają istnieniu „szklanego sufitu” i uważają, że mężczyźni i kobiety mają równy dostęp do wysokich stanowisk.

W przeglądzie badań na temat udziału kobiet we władzach spółek Stępień przytacza nie tylko dane liczbowe mówiące o ich niskim udziale, ale także badania wskazujące na zalety zwiększenia udziału kobiet w kadrze kierowniczej [18]:

1) Badania Fitzsimmons podkreślają, że aby głos kobiet w gremiach decyzyjnych nie był ignorowany, w jego skład powinny wchodzić minimum trzy z nich. Gdy w grupie jest tylko jedna lub dwie kobiety, istnieje większe prawdopodobieństwo, że ich głos będzie marginalizowany lub dostosowany do całej grupy [19].

2) Woolley i Malone w badaniach na temat efektywności zespołów zadaniowych pokazali, że wyższa efektywność zespołów uwarunkowana była liczbą kobiet wchodzących w ich skład (im więcej kobiet tym wyższa efektywność), [20].

3) Heterogeniczność organów decyzyjnych, w tym rad nadzorczych spółek, może przyczynić się do zwiększenia wydajności przedsiębiorstw, ponieważ podejmowanie decyzji przebiega w takiej sytuacji na podstawie ocen biorących pod uwagę więcej możliwości, niż ma to miejsce w strukturach homogenicznych [21].

Mimo że wiele badań wskazuje, iż to mężczyźni częściej pełnią role przywódcze, to jednocześnie okazuje się, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni aspirują do tych ról w równym stopniu. Badura, Grijalva, Newman, Yan i Jeon opracowali integracyjny model teoretyczny *Gender – Agency/Communion – Participation* (GAP), który odzwierciedla mechanizmy odpowiedzialne za bycie liderem [22]. Uwzględniono w nim szereg zmiennych, m.in. płeć i cechy osobowości (np. dominacja, asertywność, ciepło, opiekuńczość). Opracowany model przetestowano z wykorzystaniem metaanalizy badań empirycznych przeprowadzonych w sumie wśród 2149 osób. Okazało się, że tylko

cechy osobowości miały istotne znaczenie dla pełnienia funkcji lidera w zespole.

Na istnienie nierównego traktowania ze względu na płeć w miejscu pracy wskazują również dane pochodzące z bazy OCRD (*Ohio Civil Rights Commission*) z lat 1988-2003, dotyczącej skarg złożonych przez kobiety w związku z doświadczaniem tego problemu. Bobbitt-Zeher [23] poddała analizie pochodzące z tej bazy dane dotyczące jedynie dyskryminacji ze względu na płeć (N = 1,418). Wyniki pokazały, że głównymi źródłami tego rodzaju dyskryminacji były: stereotypy dotyczące płci, seksizm, wybrane czynniki organizacyjne oraz kulturowe.

Podsumowanie

Wyniki badań i sondaży przeprowadzonych w Polsce i na świecie pokazują, że nierówności płci na rynku pracy stanowią ciągle istotny problem. Szczególnie wyraźnie przejawia się to w dyskryminacji kobiet, których sytuacja nadal jest mniej korzystna w porównaniu z mężczyznami.

Przejawia się to nierówną partycypacją w zarządzaniu organizacją, zwłaszcza na wyższych stanowiskach kierowniczych (tzw. segregacja pionowa); wydłużonym, w porównaniu z mężczyznami, czasem awansu zawodowego, dyskryminacją płacową przy jednakowej pracy lub pracy o równej wartości, stereotypowym podejściem do rodzicielstwa (co jest związane ze stereotypowym postrzeganiem roli i pozycji kobiety w rodzinie oraz społeczeństwie), dominacją w zawodach gorzej opłacanych, co wynika z podziału sektorów i zawodów na „męskie” i „kobiece” (tzw. segregacja pozioma), nierównościami w zakresie uzyskania bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego.

BIBLIOGRAFIA

- [1] BOMBIAK, E. Płeć jako wyznacznik kariery zawodowej – mit czy rzeczywistość? [Gender as a determinant of career – myth or reality?]. *Marketing i Rynek*. 2016,23,7:53-71.
- [2] SZELEWA, D. Polityka wobec rodziny i rodzicielstwa w Polsce: w pułapce konserwatyzmu? *Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej* 13. Friedrich-Ebert-Stiftung, Warszawa 2014. ISBN 978-83-64062-05-6.
- [3] KOMPA, K., WITKOWSKA, D. Application of classification trees to analyze income distribution in Poland. *Metody ilościowe w Badaniach Ekonomicznych*. 2013,14,1:265-275.
- [4] TURCZAK, A., ZWIECH, P. Główne źródła utrzymania kobiet i mężczyzn w Polsce [Main sources of income of women and men in Poland]. *Kobieta i Biznes*. 2016,1-4:22-30.
- [5] POLKOWSKA, D., ŁUCJAN, I. Przemiany aktywności zawodowej kobiet w wybranych krajach UE w świetle danych Eurostatu. *Analiza porównawcza [Changes in Professional Activity of Women in Selected EU Countries Based on Data from Eurostat: Comparative Analysis]*. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*. 2013, 33:140-148.
- [6] ANTTILA, T., OINAS, T., TAMMELIN, M., NÄTTI, J. Working-time regimes and work-life balance in Europe. *European Sociological Review*. 2015,31,6:713-724.
- [7] GAWRYCKA, M., WASILCZUK, J., ZWIECH, P. Szklany sufit i ruchome schody: kobiety na rynku pracy [Glass ceiling and escalators: women in the labor market]. *CeDeWu, Warszawa* 2007. ISBN 978-83-60089-34-7.
- [8] KAMIŃSKA, B. Dyskryminacja jako patologia zarządzania zasobami pracy [Discrimination as a Pathology of Labour Resource Management]. *Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie*. 2015,1,20:97-110.
- [9] LEADLEY, J., SLOANE, R. A. Women in US academic medicine: statistics and benchmarking report. Washington, DC: Association of American Medical Colleges, 2010.
- [10] CROMPTON, R., LYONETTE, C. Women's career success and work-life adaptations in the accountancy and medical professions in Britain. *Gender, Work & Organization* 2011, 18,2: 231-254.
- [11] PEASE, B. Men in social work: challenging or reproducing an unequal gender regime? *Affilia* 2011,26,4:406-418.
- [12] KUPCZYK, T. Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów [Women in management and their success factors]. *Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław* 2009. ISBN 978-83-925470-8-2.
- [13] JOUROVÁ, V. Gender Balance on Corporate Boards: Europe Is Cracking the Glass Ceiling. *Fact sheet*. European Commission, 2016 [viewed 24.08.2018]. Available from: <http://www.renaix.com/wp-content/uploads/2018/07/WomenonBoards.pdf>.
- [14] NOLAND, M., MORAN, T., KOTSCHWAR, B. Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey. *Working Paper Series* 16-3, Peterson Institute for International Economics Washington 2016.
- [15] DE KLERK, S., VERREYNNE, M. L. The networking practices of women managers in an emerging economy setting: negotiating institutional and social barriers. *Human Resource Management Journal* 2017, 27,3:477-501.
- [16] ALBRECHT, J., THOURSIE, P. S., VROMAN, S. Parental Leave and the Glass Ceiling in Sweden. *Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, Working Paper* 4,28, Uppsala 2015.
- [17] DANG, R., NGUYEN, D. K., VO, L. C. Does the glass ceiling exist? A longitudinal study of women's progress on french corporate boards. *Journal of Applied Business Research*. 2014, 30,3:909-916.
- [18] STĘPIEŃ, M. Problem niskiego udziału kobiet we władzach spółek [The Problem of Low Gender Diversity in the Boardroom]. *Zarządzanie i Finanse*. 2015,13,1:265-276.
- [19] FITZSIMMONS, S. R. Women on boards of directors: Why skirts in seats aren't enough. *Business Horizons*. 2012,55,6:557-566.
- [20] WOOLLEY, A., MALONE, T. Jak podnieść inteligencję zespołu? Dołącz do niego więcej kobiet [How to raise the team's intelligence? Join more women]. *Harvard Business Review Polska*. 2012,4.
- [21] PÓŁTORAK, M. Kwoty dotyczące płci w zarządach spółek – przegląd rozwiązań unijnych i krajowych [Gender Quotas in Management Boards – Review of EU and National Legal Solutions]. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Humanitas* 2014 2:59-78.
- [22] BADURA, K. L., GRIJALVA, E., NEWMAN, D. A., YAN, T. T., JEON, G. Gender and leadership emergence: A meta-analysis and explanatory model. *Personnel Psychology* 2018, 71,3:335-367.
- [23] BOBBITT-ZEHER, D. Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*. 2011,25,6:764-786.

Publikacja opracowana na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2017-2019 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.