

DOMINIKA POLKOWSKA

Badania nad nierównością płci w życiu społecznym

Research on gender inequality in social life

W analizie nierówności płci należy wyjść od podstawowego podziału – na sferę prywatną i sferę publiczną. Ta pierwsza związana jest zazwyczaj z rodziną. Natomiast sfera publiczna obejmuje działania, których konsekwencje wykraczają poza sferę prywatną. Koncentrują się one na pracy zawodowej i działalności publicznej. Sfera publiczna i sfera prywatna przez setki lat funkcjonowały niezależnie od siebie. Pierwsza z nich była wyłącznie domeną mężczyzn, a druga skupiała głównie kobiety. W czasie gdy mąż pracował i zapewniał rodzinie środki finansowe, żona zajmowała się domem i wychowywaniem dzieci. Podział ról był bardzo wyraźny. W praktyce oznaczało to wykluczenie kobiet ze spraw związanych z życiem publicznym, a z kolei mężczyźni nie angażowali się w sprawy domowe. Zasadę tę utrwały zróżnicowane wzorce wychowawcze stosowane w rodzinie: inne wobec chłopców, a inne wobec dziewczynek. Relacje między tymi sferami określane są mianem *kontraktu płci*, zdefiniowano go jako „zespół jawnych i ukrytych zasad, które w danym społeczeństwie określają relacje między płciami, przypisują kobietom i mężczyznom inny zakres pracy, obowiązków i powinności, określając jednocześnie ich wartość i prestiż z nimi związany. Elementem społecznego kontraktu płci jest odmienna socjalizacja dziewcząt i chłopców, mająca na celu wdrożenie ich do właściwego pełnienia społecznych ról płci”.¹

¹ J. Tomaszewska, *Dyskryminacja ze względu na płeć*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Publikacja Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.

Opierając się na tym, co do tej pory zbadano, można wyróżnić trzy podstawowe obszary, w których występują dysproporcje. Są nimi: nierówne szanse awansu dla kobiet i mężczyzn, segregacja zawodowa na rynku pracy i nierówności w zarobkach.

Badania dowodzą, że wszędzie tam, gdzie mamy do czynienia z nierównościami płci, kobiety lokują się niżej od mężczyzn. W niniejszym artykule staram się udowodnić na wybranych przykładach, że nierówności płci faktycznie występują we współczesnym świecie i pozostają nierozwiązanym problemem.

SEGREGACJA ZAWODOWA NA RYNKU PRACY

Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy znacząco różni się od siebie. Znajduje to odzwierciedlenie w segregacji zawodowej. Zjawisko to polega na nierównomiernej reprezentacji poszczególnych płci w różnych kategoriach zawodowych. Mamy więc do czynienia z „nadmiernym skupianiem się lub niedoborem kobiet lub mężczyzn w określonych kategoriach społeczno-zawodowych, w pewnych sektorach i branżach gospodarki oraz na niektórych pozycjach w strukturach biurokratycznych”.²

Autorzy zajmujący się kwestią segregacji zawodowej stawiają sobie pytania: dlaczego w ogóle dochodzi do tego zjawiska i dlaczego zawody, w których przeważają kobiety są gorzej płatne?³ Liczne badania dowodzą, że mężczyźni dominują w zawodach bardziej prestiżowych i lepiej płatnych, takich jak menedżerowie, profesjonalści i przedstawiciele wielkiego biznesu, podczas gdy kobiety przeważają w zawodach bardziej rutynowych typu urzędniczka czy sprzedawczyni. Można zauważyć co najmniej dwie zależności: po pierwsze, kobiety lokują się w innych kategoriach zawodowych w porównaniu z mężczyznami, po drugie różnice te mogą prowadzić do powstania nierówności w dochodach, do większej feminizacji zawodów kobiecych i w rezultacie obniżenia dochodów.

Louisa Blackwell starała się odpowiedzieć na pytanie, jak wygląda segregacja zawodowa wśród kobiet i mężczyzn pracujących na pełny etat, a jak w przypadku gdy praca odbywa się tylko na część etatu.⁴ Chciała również zweryfikować założenie, że segregacja zawodowa jest większa w przypadku pracy na niepełny etat niż przy pracy pełnoetatowej. Analizując wskaźniki segregacji zawodowej

² K. Janicka, *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*, [w:] *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, A. Titkow i H. Domański (red.), Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1995, s. 95.

³ T. Tam, *Sex segregation and occupational gender inequality in the United States: devaluation or specialized training*, „American Journal of Sociology”, tom 102, nr 6, maj 1997, s. 1652–1692.

⁴ L. Blackwell, *Occupational sex segregation and part-time work in modern Britain*, „Gender, Work and Organization”, tom 8, nr 2, kwiecień 2001, s. 146–163.

w Wielkiej Brytanii w latach 1971–1991 dla tych dwóch przypadków, doszła do wniosku, że oba ulegały systematycznemu obniżaniu się, jednak wciąż wyższy pozostawał wskaźnik segregacji zawodowej dla pracy na niepełny etat.

Kobietom, które pracowały przez jakiś czas na niepełny etat lub miały przerwę w zatrudnieniu na wychowanie dzieci, trudniej było wrócić do pracy na pełny etat. Zazwyczaj miały też do wyboru jedynie pracę w typowo kobiecych zawodach. To oznaczało dla nich niższe zarobki, niższą pozycję zawodową i gorsze warunki zatrudnienia. Natomiast kobiety, które pracowały przez cały czas na pełnym etacie, miały większe szanse na znalezienie pracy poza sfeminizowanymi zawodami i na osiągnięcie wyższego statusu zawodowego w porównaniu z tymi, które korzystały z urlopu wychowawczego.

Ciekawej analizy zjawiska segregacji zawodowej dokonała również Carrie L. Yodanis, która skupiła się na pracy kobiet w społecznościach rybackich.⁵ Opierając się na wywiadach pogłębionych, starała się odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób płeć wpływa na powstrzymywanie się kobiet od podjęcia pracy rybaka. Do tej pory przyczyny, dla których kobiety nie łowią ryb, wyjaśniano w oparciu o prawa biologii, procesy socjalizacji, tradycję kulturową, a nawet traktując to jako formę dyskryminacji. W społecznościach rybackich to mężczyzna wykonuje zawód rybaka, natomiast kobieta zajmuje się wszystkim, tylko nie łowieniem ryb, nawet jeżeli jej praca faktycznie odbywa się na łodziach i kutrach. W rezultacie kobieta nie stara się odnosić sukcesu w jednym z niewielu lukratywnych zajęć w społecznościach rybackich, jakim jest łowienie ryb.

Okazuje się jednak, że kobiety spełniają istotną rolę wśród rybaków: przygotowują i sprzedają ryby, zajmują się finansami związanymi z połowami, reperują sieci, pomagają na łodziach w czasie wyciągania sieci, gotują dla załogi. Pomimo oczywistego faktu, że kobiety są niezbędne w rybołówstwie, to same nie łowią. Wszystkie analizy potwierdzają, że osobą odpowiedzialną za połów ryb jest mężczyzna. Dane z lat 90. pokazują, że zawód rybaka w 95% zdominowany jest przez mężczyzn. Badania nad pracą kobiet w rybołówstwie wykazują, że pomimo tego, że to mężczyźni zajmują się najbardziej istotnym elementem w całym procesie, to „pomocnicza” praca kobiet jest niezbędna dla osiągnięcia sukcesu całej branży. Kobiety w takich społecznościach nie mają jednak szans na wynagrodzenie równe temu, które za pracę na morzu otrzymują mężczyźni.

Dlaczego więc kobiety nie łowią ryb? Przyczyn tego zjawiska należy poszukiwać w procesie socjalizacji do odmiennych ról płciowych, w utrwalonej tradycji, wreszcie w dyskryminacji ze strony mężczyzn, która sprawia, że sam fakt bycia

⁵ C. Yodanis, *Constructing Gender and Occupational Segregation: A Study of Women and Work in Fishing Communities*, „Qualitative Sociology”, tom 23, nr 3, 2000, s. 267–290.

kobietą uniemożliwia podjęcie pracy w zawodzie rybaka. Blokują im się dostęp do zawodu tylko ze względu na płeć i sposób jej definiowania.

Na podstawie pogłębionych wywiadów przeprowadzonych z mieszkańcami wiosek rybackich na wschodnim wybrzeżu Stanów Zjednoczonych autorka dochodzi do wniosku, że płeć jest tam definiowana w odniesieniu do łowienia ryb. Mężczyzna jest tam postrzegany jako osoba, która łowi ryby, podczas gdy kobieta rozpatrywana jest w opozycji do niego. Bycie kobietą oznacza niebycie rybakiem. To, co wiemy o konstrukcji płci i jej relacji do segregacji zawodowej, opiera się na pracy, jaką wykonują kobiety i mężczyźni. Autorka stara się wykazać, że już sam sposób rozumienia płci w społecznościach rybackich prowadzi do segregacji zawodowej.

Co ciekawe, na podstawie badań przeprowadzonych w Rocky Haven stwierdza, że kobiety nie łowią tam ryb dlatego, że nie chcą, chociaż mogłyby. W sposób najsilniejszy segregacja zawodowa dotyka kobiety, które faktycznie pracują na kutrach rybackich. Pomimo tego, że codziennie wypływają w morze i pracują równie ciężko jak mężczyźni, w dalszym ciągu nie traktują siebie jako rybaków. Miejsce kobiet w tej społeczności jest niezmiennie od wielu pokoleń i w dużej mierze podlega mężczyznom. Kobiety zachowują się na kutrach jak zwykli członkowie załogi i nawet nie starają się tego zmienić, gdyż przez cały czas są tam postrzegane jako kobiety, a nie jako rybacy. Autorka zauważa, że występującej w społecznościach rybackich segregacji zawodowej nie można sprowadzić do nierówności ekonomicznych, ale że wynika ona z zakorzenionych w tych społecznościach przekonań dotyczących specyficznie pojmowanych ról płciowych. Tak pojmowana segregacja ma wiele negatywnych konsekwencji, które będzie trudno wyeliminować.⁶

W tym miejscu można zadać pytanie, jak wygląda segregacja zawodowa i struktura rynku pracy w Polsce. Analizując dane z lat 90., można zauważyć zasadniczą różnicę w porównaniu z sytuacją sprzed roku 1989. Nastąpił bowiem znaczący wzrost udziału kategorii „inteligencja nietechniczna”⁷ wśród ogółu zatrudnionych. Jednocześnie zanotowano zmniejszanie się liczby personelu kierowniczego, a także inteligencji technicznej (głównie inżynierów) wśród wszystkich zatrudnionych, z tym że dotyczyło to głównie kobiet. Inne zmiany w strukturze zawodowej dotyczyły kategorii właścicieli. Zaobserwowano bardzo duży wzrost liczbowy tej kategorii zawodowej, zwłaszcza wśród mężczyzn.

Znaczące zmiany w strukturze zawodowej kobiet wystąpiły wśród administracji (personelu) średniego szczebla (księgowie, pielęgniarki, nauczyciele szkół

⁶ Tamże, s. 288.

⁷ Inteligencja nietechniczna: prawnicy, lekarze, naukowcy, przedstawiciele świata kultury, specjaliści bankowości i marketingu, dziennikarze, nauczyciele szkół średnich itp.

podstawowych, kierownicy niższego szczebla) i była to jedna z bardziej sfeminizowanych kategorii. Kobiety przeważały również wśród sprzedawców, telefonistek, pracowników urzędów pocztowych i pracowników firm usługowych związanych z cateringiem. Zmniejszył się natomiast udział kobiet wśród wykwalifikowanych robotników.

W latach 90. najbardziej zdominowane przez kobiety kategorie zawodowe to: urzędnicy biurowi, personel administracyjny średniego szczebla i niewykwalifikowani pracownicy usług, gdzie udział kobiet był nie mniejszy niż 62,8%.⁸ Natomiast mężczyźni przeważali w strukturze zawodowej w kategoriach: brygadziści (nadzorcy pracy robotników), wykwalifikowani robotnicy i inteligencja techniczna. Warto też zwrócić uwagę na znaczny wzrost udziału pracowników rolnych wśród kobiet (z 25,3% w 1995 do 53,3% w 1999).

Dane dotyczące sytuacji zawodowej mężczyzn i kobiet w Polsce (ale w większości krajów świata sytuacja jest podobna) zawarte są w tabeli 1.

Tabela 1. Rozkład kategorii zawodowych według płci w Polsce (2002 r.)

| Grupy zawodów | Ogółem | | Mężczyźni | | Kobiety | |
|--|--------|----------|-----------|---------|---------|---------|
| | % | wszyscy | % | wszyscy | % | wszyscy |
| | 100 | 13218344 | 54,10 | 7150909 | 45,90 | 6067435 |
| Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 100 | 820861 | 61,26 | 502884 | 38,74 | 317977 |
| Specjaliści | 100 | 1732609 | 40,47 | 701163 | 59,53 | 1031446 |
| Technicy i inny średni personel | 100 | 1647089 | 36,87 | 607241 | 63,13 | 1039848 |
| Pracownicy biurowi | 100 | 1064356 | 30,05 | 319888 | 69,95 | 744468 |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 100 | 1466482 | 35,53 | 521131 | 64,47 | 945351 |
| Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | 100 | 2105384 | 55,50 | 1168333 | 44,50 | 937051 |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 100 | 2200191 | 82,97 | 1825473 | 17,31 | 374718 |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 100 | 1151933 | 86,69 | 998577 | 13,31 | 153356 |
| Pracownicy przy pracach prostych | 100 | 845527 | 41,19 | 348279 | 58,81 | 497248 |
| Siły zbrojne | 100 | 126825 | 99,68 | 126409 | 0,32 | 416 |
| Zawód nieustalony | 100 | 57087 | 55,23 | 31531 | 44,77 | 25556 |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.⁹

Dane przedstawione w tabeli 4 pokazują, że najbardziej sfeminizowaną grupą zawodową są pracownicy biurowi, gdzie na każdych 10 pracowników aż 7 stanowią kobiety. Do zawodów sfeminizowanych w dużym stopniu możemy jeszcze zaliczyć: pracowników usług osobistych i sprzedawców oraz techników i personel średni. Wśród grup zawodowych o najmniejszym stopniu feminizacji znajdują się:

⁸ H. Domański, *Decline of the Gender Gap in Income: Conjectural Swing or Long-Term Trend?* „Polish Sociological Review”, 4 (140), 2002, s. 413–425.

⁹ Dane zaczerpnięte ze strony: http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/nsp/ak_eko_lud/ak_eko_lud.htm (17.07.06).

przedstawiciele sił zbrojnych, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, a także robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Zaprezentowane wyniki badań znajdują odzwierciedlenie w wielu teoriach. Omówię dwie, do których jest najwięcej odwołań. Pierwszą z nich jest teoria segregacji zawodowej (stłoczenia w niektórych zawodach – *crowding*). Wyróżnia się w niej dwa wymiary: segregację poziomą i pionową. Pozioma segregacja zawodowa oznacza, że kobiety skupione są w zawodach mniej pożądanym i przez to niżej opłacanych, co wynika ze sztucznego zwiększenia podaży pracy w tych zawodach. Pionowa segregacja zawodowa wyraża się w mniejszej liczbie kobiet niż mężczyzn pracujących na stanowiskach kierowniczych lub innych decyzyjnych, a jednocześnie związanych z odpowiedzialnością (i to także dotyczy branż sfeminizowanych) pomimo porównywalnego poziomu wykształcenia formalnego. Teorię tę sformułował jeszcze w latach 20. XX wieku Francis Edgeworth, a rozwijała ją w latach 70. Barbara Bergman.

Teoria ta pokazuje, dlaczego kobiety muszą współzawodniczyć ze sobą o miejsca pracy w sfeminizowanych zawodach i w rezultacie ich liczebność w tych zawodach jest sztucznie zwiększona, a zarobki odpowiednio niższe. Mężczyźni pracujący w zawodach męskich są natomiast chronieni przed konkurencją ze strony kobiet poprzez zmniejszanie ich liczebności, czego konsekwencją są wyższe płace. Wynikiem stłoczenia kobiet w niewielu zawodach i zamykania im dostępu do innych jest więc obniżenie płac kobiet, przy równoczesnym podwyższeniu płac mężczyzn.¹⁰ Teoria *crowding* łączy więc podział zawodów na męskie i kobiece z działaniem mechanizmów występujących na rynku pracy, a także pokazuje, jak rynek pracy może oddziaływać na sytuację kobiet.

Druga teoria segregacji zawodowej wskazuje na mechanizm statystycznej dyskryminacji. Statystyczna dyskryminacja polega na dokonywaniu oceny pracownika przez pryzmat grupy społecznej, do której należy. Ocena taka może dotyczyć zarówno przydatności, jak i produktywności pracownika i jest sporządzana nie na podstawie jego indywidualnych cech zawodowych, lecz ogólnych charakterystyk opisujących jego grupę społeczną. Dyskryminacja statystyczna może przyczynić się do występowania dyskryminacji zawodowej. Zgodnie z teorią dyskryminacji statystycznej, którą w latach 70. XX wieku przedstawiali i rozwijali w swoich pracach naukowych m.in. D. Gordon, R. Edwards i L. Thurow, pracodawcy zakładają, że kobiety pracują mniej wydajnie w porównaniu z mężczyznami.¹¹

¹⁰ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach: teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 1991, s. 82–84.

¹¹ R. Ehrenberg, R. Smith, *Modern Labor Economics. Theory and Policy*, Addison Wesley Longan, New York 2000, s. 440, cyt. za B. Kalinowska-Nawrotek: *Dyskryminacja statystyczna kobiet w Polsce i krajach Unii Europejskiej*, [w:] *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse*

Występowanie dyskryminacji statystycznej wynika z tego, że pracodawcy nie posiadają wystarczających informacji na temat kandydatów do pracy lub nie umieją rozróżnić prawdziwej produktywności kobiet i mężczyzn. Dyskryminacja statystyczna może być powodowana występowaniem uprzedzeń osobistych, ale może też pojawiać się nawet przy braku takich postaw.

Zjawiskiem uprzedzeń osobistych zajmował się Gary Becker. W zależności od źródła występowania dyskryminacji wyróżnił 3 modele: dyskryminacji przez pracodawców, przez pracowników oraz przez klientów.¹²

W pierwszym modelu pracodawcy mają skłonność do dyskryminacji kobiet. Im większe są subiektywne uprzedzenia pracodawców wobec kobiet, tym wyższa ich dyskryminacja. Uprzedzenia pracodawców przejawiają się w niechęci do współpracy z kobietami lub też w chęci okazywania pomocy mężczyznom. Kobiety, które spotykają się z uprzedzeniami osobistymi u pracodawców, zmuszone są do pracy za niższą płacę niż mężczyźni, aby móc konkurować o stanowisko pracy.

Drugi model dotyczy dyskryminacji ze strony współpracowników mężczyzn. Chcą oni uniknąć jakiegokolwiek współpracy z kobietami, bo uważają to za coś przykrego lub nawet wstrętnego. Jeżeli pracownicy mężczyźni mają skłonność do dyskryminacji kobiet, to unikają pracodawców kobiet. Zaś pracodawcy, którzy chcą zatrudniać pracowników mężczyzn, zmuszeni są do płacenia im dodatkowych premii, aby zatrzymać ich w swoim zakładzie pracy. Ten rodzaj dyskryminacji może dostarczać pracodawcom bodźców do tworzenia segregacji stanowisk w firmach.

Trzeci model Beckera wskazuje na uprzedzenia ze strony klientów jako na główne źródło dyskryminacji kobiet. Klienci wolą być w pewnych sytuacjach obsługiwani przez mężczyzn, w innych natomiast przez kobiety. Rezultatem uprzedzeń klientów jest segregacja stanowisk w szczególności w zawodach wymagających kontaktu z klientem, a także obniżanie wynagrodzeń kobiet w pewnych zawodach, w zależności od upodobań klientów.

Istotą dyskryminacji statystycznej jest więc to, że płeć może być informacją o grupie, którą wykorzystuje się w zastępstwie cech indywidualnych podczas dokonywania decyzji o zatrudnieniu pracownika czy oceny jego produktywności. Pracodawca z jednej strony krzywdzi kobiety jako kategorię przez to, że wszystkim kobietom kandydatkom przypisuje stereotypowe cechy kobiet, a z drugiej

i zagrożenia, A. Manikowski, A. Psyk (red.), Wyd. Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004, s. 349.

¹² B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 13–14; G. Dijkstra, J. Plantega, *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 54.

strony z góry uniemożliwia zatrudnienie kobiet na pewnych stanowiskach pracy, jak również ich awans na te stanowiska.

NIERÓWNE SZANSE AWANSU

Nierówne możliwości awansu dla kobiet i mężczyzn stały się przedmiotem zainteresowania wielu autorów. Chodzi tutaj o awans w hierarchii stanowisk w ramach danej struktury organizacyjnej. Wyniki badań zarówno polskich, jak i zagranicznych wskazują, że kobiety są rzadziej reprezentowane na najwyższych stanowiskach i w biznesie, i w polityce. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest zjawisko określane mianem „szklanego sufitu”.

Pojęcie „szklanego sufitu” po raz pierwszy pojawiło się w latach 70. w Stanach Zjednoczonych i szybko stało się rozpoznawalne w wielu innych krajach, zwłaszcza Europy Zachodniej. W USA w latach 1991–1996 funkcjonowała nawet specjalna komisja zajmująca się zjawiskiem szklanego sufitu *Glass Ceiling Commission*. Departament Pracy USA tak zdefiniował to pojęcie: „szklany sufit są to te sztuczne bariery oparte na uprzedzeniach związanych z samymi postawami wobec określonych osób, jak i z organizacją, które uniemożliwiają wykwalifikowanym jednostkom awans na najwyższe szczeble kariery”.¹³ Innymi słowy są to przeszkody w awansie na najwyższe stanowiska, jakie napotykają kobiety, wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności.¹⁴

Szklany sufit to zjawisko o zasięgu światowym. Można się jednak zastanawiać, czy występuje z taką samą siłą we wszystkich krajach. Istnieją przecież kraje, w których kwestie równości kobiet i mężczyzn, równych szans, udziału kobiet w różnych gremiach są naturalnie przyjmowane przez większość społeczeństwa. Jednym z takich krajów jest Szwecja. Badacze z Uniwersytetu w Georgetown i z Uniwersytetu Sztokholmskiego starali się odpowiedzieć na pytanie, czy w związku z tym w Szwecji występuje szklany sufit, czy nie. Okazało się, że pomimo głęboko zakorzenionej w społeczeństwie idei równości kobiet i mężczyzn bariery w dostępie kobiet do najwyższych stanowisk występują również tutaj. Badania pokazały, że ujawniają się one głównie na najwyższych szczeblach organizacji, gdzie dominują mężczyźni. Co ciekawe, istnienie tych niewidzialnych barier w awansie stało się w Szwecji szczególnie widoczne dopiero w latach 90., wcześniej nierówności płci były mniej zauważalne. Autorzy stwierdzili również, że wpływ szklanego sufitu był o wiele większy w Szwecji niż w Stanach Zjednoczonych, co może być zaskakujące, gdy weźmie się pod uwagę fakt,

¹³ <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/glassceiling/> (28.04.06).

¹⁴ M. Strykowska, *Kobiety w zarządzaniu. Społeczne i psychologiczne uwarunkowania pełnienia przez kobiety funkcji menadżerskich*, [w:] *Humanistyka i płeć. Studia kobiece z psychologii, filozofii i historii*, J. Miluska, E. Pakszys (red.), Wyd. Naukowe UAM, Poznań 1995, s. 49.

że nierówności zarobków między kobietami i mężczyznami były zdecydowanie większe w USA.¹⁵

Zanim przejdę do analizy zjawiska szklanego sufitu w Polsce, przyjrzyjmy się innym krajom. Vimolwan Yukongdi i John Benson z Uniwersytetu w Melbourne starali się wyjaśnić kwestię nierówności płci wśród menadżerów w krajach azjatyckich.¹⁶ W ciągu ostatnich 20 lat zaszły tam ogromne przeobrażenia w biznesie i zarządzaniu. Konsekwencją tego były zmiany ról i pozycji kobiet na rynku pracy. Gospodarki azjatyckie zanotowały w ostatnich latach duży rozwój, co przełożyło się m.in. na zwiększenie szans kobiet na karierę zawodową. Autorzy starali się odpowiedzieć na pytanie, czy kobiety zyskały większą niż wcześniej akceptację ze strony azjatyckich mężczyzn menadżerów, a może ich udział w zarządzaniu postrzegany był jedynie z perspektywy stojących przed nimi barier. Innymi słowy, czy azjatyckim kobietom udało się rozbić szklany sufit.

Bariery, na które mogły natknąć się kobiety na swojej drodze zawodowej, miały swoje źródła w rodzinie i w społeczeństwie. Zgodnie z danymi z 2001 roku wśród wszystkich osób aktywnych zawodowo znalazło się ponad 40% kobiet. Zakładano, że wraz ze wzrostem poziomu edukacji kobiet i zwiększającą się ich akceptacją na rynku pracy, coraz częściej będą zajmowały najwyższe stanowiska. Okazało się jednak, że proces ten nie przebiega tak szybko i gładko, czego efektem jest pojawienie się tzw. różnicy płciowej (*gender gap*). Różnica płciowa stała się szczególnie widoczna wśród osób w średnim wieku, zwłaszcza w wielkich korporacjach, gdzie kobiety zajmowały tylko 3% spośród wszystkich najwyższych stanowisk.

Autorzy dokonali analizy zjawiska szklanego sufitu w 8 wybranych krajach azjatyckich (Chiny, Hong Kong, Indie, Japonia, Korea Południowa, Singapur, Tajwan, Tajlandia). Kraje te różniły się pod względem zaawansowania polityki równościowej. Niektóre wprowadziły przepisy antidyskryminacyjne, inne nie. Pomimo wielu różnic wspólne było pytanie badawcze odnoszące się do tego, czy kobiety na stanowiskach menadżerów były w pełni wykorzystanym zasobem i czy były dyskryminowane. Okazało się, że w większości tych krajów kobiety miały przed sobą wiele barier do pokonania, aby ich szanse na rynku pracy były równe z szansami mężczyzn. Czasem na drodze do sukcesu stał niski poziom wykształcenia (Chiny), innym razem historia, tradycja i pochodzenie społeczne (Indie). Nie wszędzie też wysoki poziom rozwoju ekonomicznego przyczyniał się do zwiększenia udziału kobiet na najwyższych stanowiskach (Japonia). Podsumowując, autorzy stwierdzili, że wpływ kultury i tradycji na

¹⁵ J. Albrecht, A. Björklund, S. Vroman, *Is There a Glass Ceiling in Sweden?*, „Journal of Labor Economics”, 2003, tom 21, nr 1, s. 145–177.

¹⁶ V. Yukongdi, J. Benson, *Women in Asian Management: Cracking the Glass Ceiling?*, „Asia Pacific Business Review”, tom 11, nr 2, czerwiec 2005, s. 139–148.

istnienie nierówności płci był w badanych krajach dość wysoki i w przyszłości może stanowić duże wyzwanie dla mieszkających tam kobiet.¹⁷

Spośród wszystkich badań nad polskim „szklanym sufitem” na szczególną uwagę zasługują te przeprowadzone przez Annę Titkow.¹⁸ Dotyczyły one barier i ograniczeń napotykanych przez polskie kobiety w awansie w hierarchii stanowisk i w rozwoju ich kariery zawodowej. Zostały przeprowadzone w 2002 roku wśród osób sprawujących wysokie funkcje w samorządzie lokalnym oraz wśród osób zatrudnionych na stanowiskach menadżerskich w różnych przedsiębiorstwach.

Analizie poddano wybrane elementy aktywności zawodowej kobiet: rozwój kariery zawodowej, bariery w awansie na najwyższe stanowiska oraz problemy dyskryminacji na rynku pracy. Okazało się, że jednym z najistotniejszych momentów w rozwoju kariery zawodowej badanych kobiet było samo podjęcie decyzji o zainicjowaniu aktywności w sferze publicznej.¹⁹ Przełomowe znaczenie miało bowiem uświadomienie sobie własnych potrzeb i różnych możliwości ich zaspokojenia. Brak asertywności i lęk przed sukcesem, które cechowały kobiety, nie sprzyjały podejmowaniu ryzyka związanego z działalnością polityczną. Motywy wejścia mężczyzn na ścieżkę kariery politycznej były zupełnie odmienne. Dla nich liczyło się dążenie do władzy, zdobycie pieniędzy i najwyższych stanowisk. Starali się w ten sposób sprostać społecznym oczekiwaniom związanym z wypełnianiem roli męskiej. Kariery zawodowe mężczyzn były więc bardziej stabilne i mniej ryzykowne w porównaniu z karierami kobiet, które częściej musiały zmieniać zawód, przekwalifikowywać się i zaczynać wszystko od nowa. Dużą rolę w rozwoju zawodowym kobiet odgrywał przypadek. Stąd niektóre kobiety rozpoczynały swoją działalność w sferze publicznej nawet „mimo woli”.

Kobiety i mężczyźni podobnie postrzegali koszty i zyski, sukcesy i porażki związane z funkcjonowaniem w świecie biznesu. Ceną za karierę i związane z nią pieniądze było życie rodzinne i jego jakość. Kobiety jako porażkę odbierały brak cech charakterystycznych dla mężczyzn: drapieżności, kreatywności i agresywności. Częściej jednak niż mężczyźni zwracali uwagę na czysto psychologiczny wymiar sukcesu.

Na szczególną uwagę zasługiwały również stereotypy związane z funkcjonowaniem kobiet.²⁰ Mężczyźni postrzegali kobiety jako delikatne, wrażliwe, łagodne, zaś niepokoiły ich te, które wykazywały dużą inicjatywę oraz działały szybko i zdecydowanie. Uważali, że kobiety częściej kierowały się emocjami, brakowało

¹⁷ Tamże, s. 147.

¹⁸ A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Wyd. Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

¹⁹ Tamże, s. 113–163.

²⁰ Tamże, s. 164–193.

im inicjatywy i kreatywności, przez co były nieprzewidywalne. Kobiety, charakteryzując same siebie, wskazywały częściej na brak wiary we własne umiejętności, lęk przed formułowaniem osobistych potrzeb i zajmowaniem kierowniczego stanowiska oraz trudności w podejmowaniu szybkiego działania.

Badania udowodniły, że praca kobiet była odmiennie oceniana w stosunku do pracy mężczyzn, co zmuszało je do jeszcze większego wysiłku, by móc sprostać wygórowanym standardom. Kobiety były świadome podwójnego oceniania: ocenie podlegała zarówno sama kobiecość, jak i praca merytoryczna. Niejednokrotnie doświadczały ze strony mężczyzn zawłaszczania efektów swojej pracy, niedostatecznego respektu, protekcjonalizmu oraz męskiej zawiści i zazdrości o swoje osiągnięcia. Niektórzy szefowie mężczyźni przejawiali dyskryminujący stosunek do kobiet także wtedy, gdy mówili, że wolą pracować z kobietami na stanowiskach podwładnych.

Jedną z przyczyn nierównych szans w awansie było przypisanie kobiet do tradycyjnych ról żony i matki. Kobiety postrzegano przede wszystkim z perspektywy ról wypełnianych w sferze prywatnej, a mężczyznę w sferze publicznej. Wszelkie odmienności od tej zasady wzbudzały dużo emocji. Badania udowodniły jednak, że macierzyństwo i związane z nim konsekwencje stanowiły największą barierę w rozwoju kariery kobiety, podczas gdy dla mężczyzny rodzina stanowiła wzmocnienie i wsparcie w karierze.

Przeszkodą w awansie kobiet był również, zaobserwowany w badaniach, brak solidarności wśród kobiet i duża solidarność między mężczyznami. Zdaniem badaczek to jedna z głównych barier, którą napotykały kobiety. Brak solidarności kobiet związany był z ich długą historyczną nieobecnością w sferze polityki i biznesu. W przeciwieństwie do mężczyzn nie ukształtowały się wśród nich silne grupy interesu, które mogłyby bronić interesów płci. W czasie gdy mężczyźni zajmowali się lobbieniem, kobiety wychowywały dzieci i opiekowały się domem. Ich późne włączenie się w działalność publiczną nie pozwoliło na wytworzenie się solidaryzmu kobiecego. Co więcej, kobiety którym udało się osiągnąć wysoką pozycję zawodową, w obawie o swoje stanowisko traktowały pozostałe kobiety jako potencjalne rywalki i konkurentki. Utrudniały im awans, gdyż były świadome, że liczba wysokich stanowisk przeznaczonych dla kobiet była bardzo ograniczona.

Pozostała do rozstrzygnięcia kwestia, jakie były realne szanse kobiet na działalność w sferze publicznej.²¹ Badania pokazały, że w dalszym ciągu nie możemy mówić o pełnej równości kobiet i mężczyzn w rozwoju kariery zawodowej. Świadczyły o tym m.in. trudności z uzyskaniem pracy, jakie napotykały kobiety. Stawiano im wyższe wymagania, oczekiwano od nich zobowiązania, że przez

²¹ Tamże, s. 195–214.

określony czas nie odejdą na urlop macierzyński. Niestety, bardzo trudno było udowodnić pracodawcy, że przy wyborze pracownika kierował się płcią, gdyż zawsze mógł on znaleźć argumenty świadczące na korzyść wybranego przez siebie kandydata. Równocześnie to kobiety przebywające na urloпах wychowawczych były grupą pracowników, która traciła pracę w pierwszej kolejności, jeżeli tylko zaistniała taka potrzeba. Fakt bycia kobietą wpływał również na częste pomijanie przy awansach. Świadczyła o tym wypowiedź jednej z respondentek biorącej udział w badaniu: „Myślę, że zawsze dlatego jestem zastępcą [szefa], zawsze mężczyzna ... szefem”.²² Wiele kobiet uzyskiwało awans nie dlatego, że kwalifikacjami przewyższały innych, ale dlatego, że uznanie uzyskały ich walory fizyczne, co również było formą dyskryminacji wszystkich pozostałych (dobrze wykwalifikowanych) kobiet.

Dyskryminacja kobiet w życiu publicznym jest często ukryta i trudna do uchwycenia. Jej przyczyny nie tkwią w formalnych regulaminach czy zarządzeniach, ale raczej w normach moralnych i zwyczajowych wynikających z kultury. Już we wczesnej socjalizacji dziewczynki i chłopcy są uczeni wypełniania odmiennych ról kulturowych, co ma swoje konsekwencje w późniejszym życiu, zarówno osobistym, jak i zawodowym. Zasady obowiązujące w życiu publicznym są z jednej strony czymś tak oczywistym, że nie podlegają dyskusji, a z drugiej strony są tak mocno zakorzenione w społeczeństwie, że niezwykle trudno je zmienić. Skutkiem ich działania są niewidzialne bariery uniemożliwiające kobietom swobodny rozwój kariery zawodowej.

NIERÓWNOŚCI ZAROBKÓW

Jednak najbardziej wyrazistym przejawem nierówności płci są nierówności zarobków. Dyskryminacja płacowa polega na tym, że mimo posiadania lepszego wykształcenia kobiety zarabiają około 22–25%²³ mniej niż mężczyźni (również w Polsce). Mężczyznom płaci się więcej niż kobietom na równorzędnych stanowiskach.

Statystyki międzynarodowe z 2001 roku pokazują, że kobiety w Europie zarabiają zasadniczo mniej niż mężczyźni (na podstawie obliczeń *European Industrial Relations Observatory*). Największe nierówności zarobków występują w Austrii, gdzie kobiety zarabiają jedynie 67% tego, co mężczyźni. Niewiele lepiej jest w Portugalii (72,6%) i w Niemczech (75,7%). Stosunkowo najlepiej zarabiają kobiety w Luksemburgu, gdyż ich płace stanowią 89% płac mężczyzn. Podobnie

²² Tamże, s. 197.

²³ K. Lohmann, A. Seibert (red.), *Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej: analiza sytuacji w Polsce*, Wyd. Koalicja Karat, Warszawa 2003, s. 65.

sytuacja wygląda w Norwegii (86%) i w Irlandii (84,5%). Średnia dla byłej 15-ki krajów Unii Europejskiej wynosi 79,6%, co potwierdza dotychczasowe badania nad nierównościami zarobków.²⁴

W 2004 r. premier Wielkiej Brytanii Tony Blair powołał Komisję ds. Kobiet i Pracy (*Women and Work Commission*), która miała zająć się m.in. kwestią nierówności zarobków kobiet i mężczyzn. Raport z prac tej komisji z 2006 roku pokazał, że kobiety pracujące na pełny etat zarabiają od 13% do 17% mniej niż mężczyźni. Raport zwracał szczególną uwagę na to, że nierówności zarobków występują zwłaszcza wśród osób z wyższym wykształceniem.²⁵

Badacze z Uniwersytetu w Kalifornii Mark Montgomery i Irene Powell chcieli sprawdzić, czy ukończenie studiów typu MBA (Master of Business Administration) wpływa na zmniejszenie się nierówności zarobków. Okazało się, że wśród badanych osób, które ukończyły MBA nierówności zarobków kobiet i mężczyzn były mniejsze niż wśród tych, którzy zakończyli naukę na niższym poziomie. Oznaczałoby to, że kobiety z najwyższym wykształceniem są narażone na mniejszą dyskryminację płacową na rynku pracy w porównaniu z tymi, które takiego wykształcenia nie mają.²⁶ Jednak wciąż nie oznacza to równych zarobków kobiet i mężczyzn.

Hilary Lips z Radford University zauważyła, że mimo sugestii ze strony mass-medium mówiących o zaniku nierówności płac analizowane przez nią wyniki wskazują coś odwrotnego. Dane za rok 2000 w Stanach Zjednoczonych pokazały, że kobiety w dalszym ciągu zarabiają mniej od mężczyzn, a ich wynagrodzenie wynosiło średnio 73,25% wynagrodzeń mężczyzn. Praca kobiet nawet przy jednakowych z mężczyznami kwalifikacjach, osiągnięciach i doświadczeniu, nadal pozostawała niedoceniana. Wśród wszystkich osób zarabiających powyżej miliona dolarów rocznie znalazło się trzynaście razy więcej mężczyzn niż kobiet. Autorka zauważyła, że między 1995 a 2000 rokiem nierówności zarobków pomiędzy kobietami i mężczyznami jeszcze bardziej się zwiększyły.²⁷

Różne badania prowadzone od początku lat 90. potwierdzają istnienie nierówności zarobków pomiędzy kobietami i mężczyznami w krajach zachodniego kręgu kulturowego (od Australii, poprzez kraje europejskie, na Stanach Zjednoczonych kończąc). Pomimo zauważalnego zmniejszania się tych nierówności (w roku 1980 średnie zarobki kobiet stanowiły ok. 60% średnich zarobków męż-

²⁴ *Gender pay gap is Europe-wide*, „Personnel Today”, 09595848, 7/9/2002.

²⁵ *Report on gender pay gap*, „European Industrial Relations Review”, maj 2006, nr 388, s. 28–31.

²⁶ M. Montgomery, I. Powell, *Does an Advanced Degree Reduce the Gender Wage Gap? Evidence from MBAs*, „Industrial Relations”, tom 42, nr 3 (lipiec 2003).

²⁷ H. Lips, *The Gender Pay Gap: Concrete Indicator of Women's Progress Toward Equality*, „Analyses of Social Issues and Public Policy”, tom 3, nr 1, 2003, s. 87–109.

czynn), to jednak w latach 90. i na początku XXI wieku tzw. *pay gap* wciąż utrzymuje się na poziomie 20–25%.

Badania przeprowadzone w Polsce na początku lat 90. pokazują, że różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn występują zarówno przed rokiem 1989, jak i po nim, a więc nie można ich jedynie wyjaśniać zmianą ustroju gospodarczego i wpływem gospodarki rynkowej.²⁸ Warto jednak zauważyć, że w latach 90. różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jeszcze bardziej się zwiększają, w przeciwieństwie do krajów zachodnich, gdzie widać powolne, lecz systematyczne zmniejszanie się nierówności zarobków.

Z badań wynikało, że po uwzględnieniu wszystkich analizowanych cech położenia społecznego zarobki uzyskiwane przez polskie kobiety na początku lat 90. były niższe nawet o połowę od zarobków mężczyzn. Wykształcenie, wiek, zawód i inne czynniki wyjaśniały w sumie 47% całkowitej rozpiętości zarobków. Przyczyn niższych zarobków szukano w odmiennej strukturze zawodowej i tkwiących w niej mechanizmach dystrybucyjnych: kobiety wykonywały role zawodowe o niższej złożoności, występowała również feminizacja zawodów wykonywanych przez kobiety, co obniżało ich wartość na rynku pracy.²⁹

Niższe zarobki w sfeminizowanych zawodach tłumaczono także antifeministycznym nastawieniem przełożonych. Im więcej zatrudniano kobiet, tym większe było prawdopodobieństwo tzw. statystycznej dyskryminacji. Kierownicy z zasady przypisywali kobietom skłonność do absencji, niską produktywność, brak dyscyplinowania i inne elementy składające się na negatywny stereotyp kobiety pracownika.³⁰ Spośród innych zjawisk znacząco wpływających na różnice zarobków szczególnie istotne były: stanowisko w hierarchii organizacyjnej (kobiety rzadziej niż mężczyźni zajmowały kierownicze stanowiska) i czas poświęcony pracy zawodowej (kobiety pracowały średnio krócej od mężczyzn).

Badania o zasięgu międzynarodowym również potwierdziły występowanie nierówności w zarobkach kobiet i mężczyzn. Analiza danych z 23 krajów³¹ pokazała, że na wszystkich badanych rynkach pracy dominowali mężczyźni. Obiektywnie istniejące nierówności między kobietami a mężczyznami przekładały się na subiektywnie odczuwaną niższą pozycję kobiet, zwłaszcza na rynku pracy.

We wszystkich badanych krajach kobiety zarabiały mniej niż mężczyźni. Płace kobiet wynosiły średnio 55–70% płac mężczyzn. Najmniejsze różnice w dochodach zanotowano w Holandii, gdzie kobiety zarabiały 92% średnich

²⁸ H. Domański, *Zadowolony niewolnik: studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 1992.

²⁹ Tamże, s. 105.

³⁰ Tamże, s. 106.

³¹ H. Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy: postawy wobec aktywności zawodowej kobiet w 23 krajach*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 1999.

zarobków mężczyzn. Natomiast największą różnicę w zarobkach stwierdzono w Japonii. Kobiety zarabiały 45,6% tego co mężczyźni.

Po przeprowadzeniu prób określenia przyczyny nierówności płac okazało się, że pomimo wielu analiz nie znaleziono dotąd zadowalającego wyjaśnienia tej sytuacji. Nie wiadomo więc, dlaczego kobiety zarabiały mniej w sytuacjach, gdy nie ustępowały mężczyznom pod względem poziomu wykształcenia, zajmowanego stanowiska, pozycji zawodowej itp. Wymienione zjawiska były jedynie częściowo odpowiedzialne za nierówności, natomiast reszta pozostała niewyjaśniona.

We wszystkich 23 krajach badanych udało się wykazać istnienie tzw. *gender gap*, potwierdzone występowaniem nierówności w zarobkach i utrzymywaniem podziału na lepsze (męskie) i gorsze (kobiece) zawody. Mniej korzystne położenie kobiet na rynku pracy próbowano tłumaczyć różnicą zysków płynących z osiągnięć edukacyjnych: mężczyźni więcej zainwestowali w kwalifikacje zawodowe, więc powinni więcej zarabiać. Tymczasem okazało się, że ocena awansu edukacyjnego we wszystkich krajach (poza Anglią) była mniej więcej jednakowa dla obu płci.

Różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn utrzymywały się również w drugiej połowie lat 90.³² Chociaż można było zauważyć zmniejszanie się nierówności płci na rynku pracy, to nie oznaczało to znaczącego polepszenia się sytuacji finansowej kobiet. W dalszym ciągu, w większości krajów, kobiety zarabiały średnio 20–30% mniej w porównaniu z mężczyznami. W dłuższej perspektywie nic nie wskazuje na to, by ta proporcja miała ulec zmianie.

Kobiety częściej pracowały w „gorszych” zawodach, co mogło prowadzić do różnic w poziomie wynagrodzeń. Po obniżeniu się średnich zarobków kobiet w porównaniu z mężczyznami w latach 1982–1987 (z 47,2% do 40,8%), po roku 1987 nastąpił znaczący ich wzrost aż do roku 1992 (z 40,8% do 52,3%). Od 1993 roku płace kobiet oscylowały na poziomie 65,5–69,5% płac mężczyzn. Dane te nie uwzględniały jednak wieku, poziomu wykształcenia, zawodu i innych istotnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami, które mogły przyczyniać się do istnienia nierówności w traktowaniu płci w odniesieniu do poziomu płac. Po uwzględnieniu tych czynników okazało się, że różnica płciowa stopniowo się zmniejszała. Wynagrodzenia kobiet w 1999 roku wynosiły 75,1% wynagrodzeń mężczyzn. Po wyeliminowaniu wszystkich znaczących przyczyn występowania nierówności między kobietami i mężczyznami dotyczących wysokości płac, pozostałe różnice w ich poziomie musiały być rezultatem uprzedzeń wobec kobiet, etykietowania zawodów kobiecych, niesprawiedliwym traktowaniem kobiet itp.

³² H. Domański, *Decline of the Gender Gap In Income: Conjectural Swing or Long-Term Trend?* „Polish Sociological Review”, 4 (140), 2002, s. 413–425.

Przedstawione wyniki badań można interpretować w świetle wielu teorii. Jedną z nich jest teoria *human capital*. Szczególną rolę w jej powstaniu odegrał Gary Becker, który poszukiwał przyczyn ogromnego zróżnicowania płac na amerykańskim rynku pracy.³³ Przyczyny nierównych wynagrodzeń w latach 60. XX wieku związane były ze zróżnicowanymi zmiennymi *human capital* pracowników w postaci: poziomu wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego, stażu pracy itp. Pracownicy podejmowali indywidualne decyzje dotyczące inwestycji w siebie (*human investments*), związane z podnoszeniem kwalifikacji, nabywaniem lub doskonaleniem umiejętności praktycznych, doksztalcaniem się. Należy przy tym pamiętać, że w czasie, w którym pracownicy zwiększali swoje zasoby *human capital*, tracili możliwość uzyskania zarobków. Z tego wynika, że nierówności płac związane są z wielkością zasobów *human capital*, które są różne dla poszczególnych jednostek.³⁴

Zróżnicowanie to jest szczególnie widoczne pomiędzy kobietami i mężczyznami. Pracownicy mają więc różne poziomy wykształcenia, zdolności, kwalifikacji, co przekłada się na różne poziomy produktywności, a to skutkuje nierównościami w poziomach wynagrodzeń. Teoria kapitału ludzkiego wyjaśnia, że gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy wynika z mniejszego zasobu *human capital*. Ujawnia się on w obniżonym poziomie kwalifikacji i umiejętności kobiet spowodowanym przerwami w pracy, które przeznaczane są na wychowanie dzieci. W tym czasie ich wiedza i doświadczenie zawodowe staje się przestarzałe lub ulega zapomnieniu. Stąd po powrocie do pracy otrzymują odpowiednio niższe wynagrodzenie.³⁵

Teoria *human capital* zakłada, że zasoby kapitału ludzkiego są pochodną indywidualnych wyborów dokonanych przez pracownika w przeszłości (w przypadku kobiet jest nią decyzja o urodzeniu i wychowaniu dziecka). Te wybory powodują, że kobiety zarabiają mniej w porównaniu z mężczyznami.

Dokonałam przeglądu podstawowych wyników badań nad nierównościami płci w celu unaocznienia zjawiska, o którym wiadomo, że istnieje. Kobiety lokują się niżej od mężczyzn w większości hierarchii społecznych. Największe dysproporcje pojawiają się jednak na rynku pracy w odniesieniu do barier w awansie, segregacji zawodowej i różnic w wysokości płac.

³³ G. Becker, *Human Capital*, National Bureau of Economic Research, New York 1975.

³⁴ E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie*, [w:] *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki (red.), Wyd. IPiSS, Warszawa 1998, s. 22–61.

³⁵ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach...*, s. 87–91.

SUMMARY

Throughout history, women and men had lived more or less separately. Women looked after children and did all housework, while men tried to provide his family with enough goods to survive. But women did not want to stay at home all the time and started to work. This was alarming for men because they began to be afraid of their dominating position in families.

We can distinguish three basic areas in which we can find gender inequalities: occupational segregation in the labor market, unequal opportunities for advancement for women and men and pay gap.

My work shows that women occupy lower positions than men in most of the social hierarchies. These disparities are a fact and it is difficult to eliminate them. The most important problem is related with stereotypes of the women's role. This stereotype tells that woman should stay at home and raise children and should not interfere with the men's world.