

## ROZDZIAŁ 18

# RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ I MOŻLIWOŚCI AWANSU KOBIET I MĘŻCZYŹN A WARTOŚCIOWANIE PRACY ORAZ OCENA KADR W ŚWIETLE BADAŃ ANKIETOWYCH

### 1. Wprowadzenie

Sytuacja kobiet i mężczyzn w sferze pracy zawodowej jest zróżnicowana. Dowodzą tego liczne badania przedstawiające gorszą pozycję kobiet na rynku pracy<sup>1</sup> oraz uwarunkowania tej pozycji.

Jednym z wyjaśnień takiej sytuacji jest dyskryminacyjne podejście do kobiet, objawiające się deprecjonowaniem pracy wykonywanej przez kobiety oraz nierówną i nieobiektywną oceną pracy kobiet i mężczyzn.

W artykule zostaną przedstawione badania ankietowe przeprowadzone przez autorkę na grupie 602 osób zajmujących kierownicze stanowiska, w tym 304 mężczyzn i 298 kobiet, z regionów szczecińskiego, koszalińskiego i poznańskiego w czerwcu i lipcu 2004 roku.

Artykuł przedstawia opinie respondentów na temat równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za pracę tej samej wartości oraz możliwości awansu kobiet i mężczyzn posiadających podobne kwalifikacje.

Opinie osób zajmujących kierownicze stanowiska średniego i wyższego szczebla wydają się być bardzo ważne ze względu na możliwości wpływania na zajmowanie stanowisk decyzyjnych niższego i średniego szczebla oraz kształtowanie płac podległych pracowników. Jednocześnie możliwości kadry zarządzającej w wymienionych wyżej elementach są realizowane między innymi poprzez wartościowanie stanowisk pracy i ocenę kadr.

Wartościowanie stanowisk pracy oraz ocena pracownicza wpływają na kształtowanie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach.

---

<sup>1</sup> Takie badania prowadzili m.in. B. Balcerzak – Paradowska i inni, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990 – 1999*, IPISS, Warszawa 2001; *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, IPISS, Warszawa 2003; *Raport Banku Światowego: Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego, Warszawa 2004; B. Tryfan, A. Zdybel-Stańczyk, Z. Zielińska *Raport z badań: Model kształtowania się relacji między pracą domową i zawodową kobiet w procesie przemian ekonomicznych i społecznych w polskiej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2000; K. Chimiewska *Czas pracy kobiet. Sprawozdanie z badania ankietowego – czerwiec 2000 r.*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000; *Raport Eurostatu z dnia 27.07.2004: How Europeans spend their time – everyday life of women and men (Data 1998 – 2002)*; *Informacja Rządu o sytuacji kobiet w Polsce z dnia 05.03.2004 r.*

Tabela 1

Miejsce wartościowania pracy i ocen pracowniczych w kształtowaniu wynagrodzeń

<b>PRZEDMIOT OCENY</b>	<b>METODY OCENY</b>	<b>SPOSÓB WYNAGRADZANIA</b>
Wymagania związane z określonym stanowiskiem pracy	Wartościowanie pracy	Stawka zasadnicza
Cechy osobowe pracownika	Okresowe oceny pracownicze	Przeszeregowania, awanse, nagrody, premie
Wynik pracy	Formy płac	Premie, nadwyżka akordowa, świadczenia kafeteryjne

Źródło: Z. Czajka, Z. Jacukowicz, M. Juchnowicz, Wartościowanie pracy a zarządzanie płacami, Difin, Warszawa 1998, s. 46

Zarówno wartościowanie pracy, jak i ocena pracownika powinny być prowadzone w taki sposób, aby nie prowadziło to do różnicowania wynagrodzeń, różnicowania możliwości awansu i dostępu do pracy ze względu na cechy pracowników (np. płeć).

Niewłaściwie prowadzone wartościowanie stanowisk pracy oraz oceny pracownicze powodują niesprawiedliwe wynagradzanie. Stosowanie odpowiednich i obiektywnych kryteriów nie dyskryminujących żadnej z płci, przyczynia się do właściwego wynagradzania i realizacji prawa słusznej płacy.

## 2. Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Kobiety i mężczyźni posiadają takie samo prawo do właściwego i sprawiedliwego wynagrodzenia. Prawo do właściwego i sprawiedliwego wynagradzania jest jednocześnie prawem do słusznej płacy. W praktyce dla ustalania słusznej płacy wykorzystuje się następujące kryteria<sup>2</sup>:

1. trudność pracy;
2. średnia płaca w danym sektorze;
3. prawnie gwarantowana płaca minimalna<sup>3</sup>;
4. zasada równej płacy za pracę tej samej wartości;
5. porozumienia zbiorowe.

Ponadto wykorzystuje się<sup>4</sup>:

<sup>2</sup> Zob. B. Harvey, Business Ethics. A European Approach, Prentice Hall, London 1994, s. 65 - 68

<sup>3</sup> Zbyt wysokie ustawowe płace minimalne zniechęcają do zatrudniania młodych pracowników, a przez to przyczyniają się do bezrobocia w tej grupie – zob. L. Balcerowicz, Prawda i fałsz. Dobra polityka gospodarcza przyczynia się do tworzenia miejsc pracy dla wszystkich. Zła polityka dyskryminuje młodzież, kobiety i starszych, w: Wprost nr 25 z 20.06.1999 r., s. 53-54

<sup>4</sup>Zob. Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja, kierowanie, ekonomika, pr. zbiorowa pod red. A. Sajkiewicz, Poltext, Warszawa 2002, s. 308

1. stanowisko;
2. staż pracy;
3. średni koszt życia w regionie.

Nie powinno się brać pod uwagę płci jako czynnika różnicującego wynagrodzenia. Zróżnicowanie wynagrodzeń za pracę kobiet i mężczyzn powinno występować tylko wówczas, gdy jest to uzasadnione:

- przyczynami odnoszącymi się do czynników rynkowych,
- jakością świadczonej pracy (wydajność, terminowość wykonania zadań, oszczędność surowców i materiałów),
- szczególnymi wymaganiami stawianymi pracownikom.

Zróżnicowanie wynagrodzeń wskutek czynników rynkowych wynika z tego, że pracodawca ma prawo wynagradzać wyżej pracowników świadczących pracę, na którą jest popyt. Pracodawca może również różnicować płace ze względu na jakość świadczonej pracy. Obiektywny charakter ma także różnicowanie wynagrodzeń ze względu na szczególne wymagania stawiane pracownikom, takie jak mobilność, podwyższona dyspozycyjność, nienormowany czas pracy. Staż pracy może być traktowany jako obiektywne kryterium tylko w wypadku pracy, w której wymagane jest doświadczenie zawodowe. W innych przypadkach prowadzi do dyskryminacji kobiet, ponieważ kobiety wkraczają na rynek pracy później niż mężczyźni lub też przerywają zatrudnienie z powodów macierzyńskich.

Jeżeli decyzje płacowe są podejmowane na podstawie wyraźnie zdefiniowanego, łatwego do obrony, racjonalnego i efektywnego zestawu otwarcie komunikowanych, wszystkim znanych kryteriów to system płac jest sprawiedliwy<sup>5</sup>. Wszystkie decyzje płacowe oraz różnice w sposobie traktowania indywidualnych pracowników powinny mieć zawsze racjonalne uzasadnienie.

Płaca z jednej strony jest głównym źródłem dochodu i podstawą bezpieczeństwa ekonomicznego. W związku z tym przy ustalaniu wysokości płacy powinno się brać pod uwagę pewne kryteria – potrzeby pracowników, osiągnięte wyniki i sprawiedliwość podziału<sup>6</sup>.

Z drugiej strony płaca jest ważnym czynnikiem o znaczeniu psychologicznym i społecznym. Oprócz swojego statusu jako pożądanego wynagrodzenia materialnego, przekazuje pracownikom istotne informacje. Informuje ona o stosowności zachowania pracownika w miejscu pracy, symbolizuje uznanie i przekazuje, co organizacja sądzi o tym zachowaniu. Przekazuje również informacje zwrotne o tym, jak dobrze pracownik sprawdza się na danym stanowisku pracy. Poza tym płaca funkcjonuje jako wskaźnik pozycji danej osoby w organizacji. Ponadto zaspakaja potrzeby osobiste pracownika, stwarza poczucie kompetencji oraz otwiera perspektywy dla samorealizacji<sup>7</sup>.

Stąd też sprawiedliwa płaca odnosząca się do wyników pracy, a nie do cech samego pracownika, jest ważnym elementem kształtowania zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie.

W zasadzie łatwo jest porównywać i oceniać słuszność różnic w wynagrodzeniach osób z poszczególnych kategorii pracowniczych zajmujących identyczne stanowiska. Trudność pojawia się przy ocenie wartości różnych stanowisk pracy, tak, aby zapewnić równą płacę za pracę tej samej wartości.

<sup>5</sup> Zob. A. Gick, M. Tarczyńska, *Motywowanie pracowników*, PWE, Warszawa 1999, s. , s. 161, 165-166

<sup>6</sup> Takie poglądy głoszą socjaliści. Według liberałów płaca powinna być wyłącznie kompensacją za określone wyniki pracy, ceną wyznaczoną przez popyt i podaż. Nie powinna odnosić się do zysków przedsiębiorstw – bo ten powinien być należny właścicielowi, ani potrzeb pracowniczych – bowiem troska o bezpieczeństwo socjalne należy do władz i społeczeństwa – zob. *Zasoby ludzkie ...* op. cit., s. 306 - 308

<sup>7</sup> Zob. H. Thierry, *Pay and Payment System*, w: *Employee Relations*, pr. zbiorowa pod. red. J. Hartley, G. Stephenson, Blackwell, Oxford 1992, s. 130

### 3. Wpływ wartościowania pracy na równość wynagrodzeń za pracę takiej samej wartości

Kwestia wyceniania pracy<sup>8</sup> zawsze była sprawą delikatnej natury. Nie ma absolutnej miary wartości pracy. Istnieją natomiast subiektywne, arbitralne wyznaczniki wartości pracy<sup>9</sup>, czyli:

- postrzeganie tej wartości,
- siły rynkowe dyktujące stawki płacy,
- naciski społeczne.

Wartościowanie pracy definiuje się jako systematyczny proces ustalania relatywnej wartości poszczególnych stanowisk pracy. Innymi słowy jest to proces analizy i oceny według ustalonych kryteriów, pozwalających na porównywanie trudności pracy i jej wycenę<sup>10</sup>. Wartościowanie jest jednocześnie zebraniem informacji umożliwiających ustalenie wkładu stanowiska w realizację celów firmy oraz określeniem związanych z tym wymagań kwalifikacyjnych, czyli profilu stanowiska<sup>11</sup>.

Metody<sup>12</sup> wartościowania pracy mogą być dyskryminujące w wyborze kryteriów i przypisywanej im wadze, jak również w procesie szeregowania, który może odzwierciedlać panującą w organizacji dyskryminację. Wartościowanie stanowisk pracy nie powinno nadawać fałszywej obiektywności istniejącemu stanowi rzeczy. Sprawiedliwe wartościowanie stanowisk pracy może wymagać zmiany tradycyjnych założeń dotyczących wartości pracy wykonywanej przez kobiety<sup>13</sup> w związku z częstym procesem dewaluacji pracy kobiet.

Dewaluacja pracy kobiet jest procesem polegającym na deprecjonowaniu przez mężczyzn tych cech, ról i zawodów, których sami nie mają i nie sprawują. Manipulując

<sup>8</sup> Zamiennie używa się pojęć wartościowanie pracy, wycenianie pracy, kwalifikowanie pracy, ocena wymogów pracy, jakościowa ocena pracy – por. M. Tyrańska, J. Walas – Trębacz, Budowa systemu wynagradzania w przedsiębiorstwie, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2002, s. 25 - 26

<sup>9</sup> Zob. A. Gick, M. Tarczyńska, Motywowanie ... op. cit., s. 85

<sup>10</sup> Cyt. Z. Czajka, Z. Jacukowicz, M. Juchnowicz, Wartościowanie pracy a zarządzanie płacami, Difin, Warszawa 1998, s. 15

<sup>11</sup> Zob. Zasoby ludzkie ... op. cit., s. 222

<sup>12</sup> Podstawowe metody wartościowania pracy to metody: - zob. M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 512 - 521

1) Sumaryczne (np. ranking stanowisk pracy, porównywanie parami, klasyfikacja stanowisk, tworzenie struktur benchmarkowych- szczegółowo te metody opisali A. Gick, M. Tarczyńska, Motywowanie ... op. cit., s. 88 - 94

2) Analityczne (np. wartościowanie analityczno – punktowe, porównywanie kryteriów, ankietowe wartościowanie pracy AWP, metoda UMEWAP – 87, UMEWAP – 95 - szczegółowo te metody opisali A. Gick, M. Tarczyńska, Motywowanie ... op. cit., s. 94 – 102, UMEWAP – 2000 - szczegółowo metodę UMEWAP - 2000 opisała Z. Jacukowicz, Praca i jej opłacanie, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2002, s. 49 i dalsze

3) Wyceny rynkowej;

4) Wartościowane na podstawie umiejętności lub kompetencji - metoda ta opiera się na wartościowaniu pracy za kompetencje, czyli: całokształt potencjału kwalifikacyjnego pracownika tj. wykształcenie, doświadczenie i wprawę, uzdolnienia i predyspozycje, cechy psychofizyczne oraz zachowania oczekiwane przez pracodawcę. Pracownik musi nieustannie poszerzać swoją wiedzę i umiejętności, a właśnie płaca za kompetencje inspiruje do nieustannego rozwoju. Odchodzi się tu od analizy i oceny pracy stanowiska na rzecz opisu i oceny pożądanych kompetencji grup pracowniczych – zob. Z. Janowska, Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2002, s. 128 – 129

5) Metody stosowane przez konsultantów do spraw zarządzania (np. metoda Hay Management Consultants, KPMG Consultants, PA Consulting, PE Consulting, Price Waterhouse, Saville and Holdsworth, Towers Perrin, Watson Wyatt - szczegóły tych metod opisał m. in. F. Neathy, Job Evaluation in the 1900s, Industrial Relations Services, London 1994

<sup>13</sup> Zob. M. Armstrong, Zarządzanie ... op. cit., s. 530 - 531

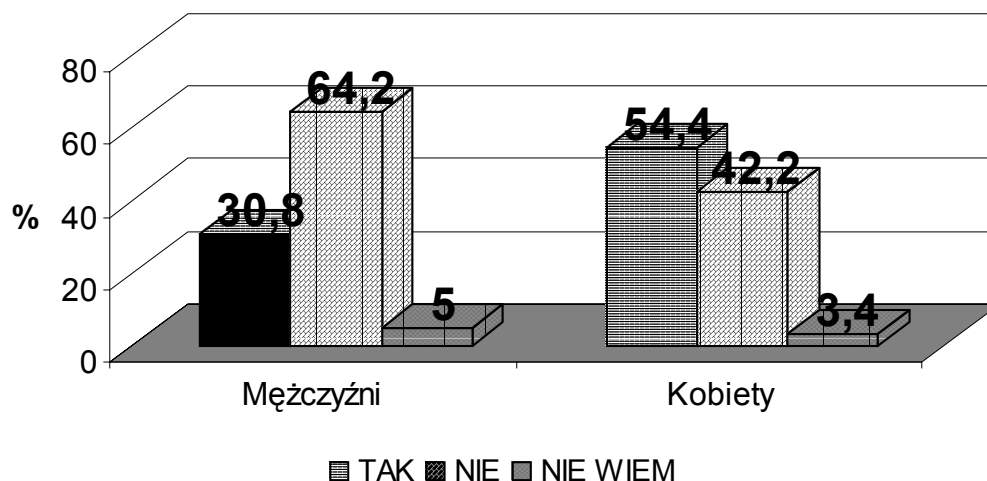
względą wartością poszczególnych cech i umiejętności poprawiają w ten sposób własny wizerunek<sup>14</sup>.

Proces wartościowania stanowisk pracy powinien być zaplanowany i przeprowadzony tak, aby zminimalizować lub wyeliminować dyskryminację według płci. Aby tego dokonać należy<sup>15</sup>:

- Zminimalizować liczbę decyzji opartych na subiektywnych ocenach;
- Nie stosować metod polegających na całościowym porównywaniu stanowisk bez zdefiniowania wolnych od uprzedzeń kryteriów;
- Wybrać stanowiska reprezentatywne dla kobiet i mężczyzn;
- Unikać wyboru kryteriów faworyzujących jedną płć, takich jak na przykład wysiłek fizyczny czy staż pracy;
- Dopilnować, aby w składzie grupy zadaniowej lub zespołu ds. wartościowania znalazła się odpowiednia liczba kobiet i mężczyzn;
- Stosować ten sam system wartościujący stanowiska, niezależnie od tego, że na niektórych częściej pracują przedstawiciele jednej płci;
- Zapewnić, aby szkolenie dla analityków przygotowujących opisy stanowisk pracy zawierało instrukcje, w jaki sposób unikać dyskryminacji zamierzonej lub przypadkowej.

#### 4. Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za pracę tej samej wartości w opinii respondentów

Badania ankietowe przeprowadzone przez autorkę ukazują, że problem niższych wynagrodzeń kobiet niż mężczyzn za pracę takiej samej wartości istnieje, przy czym w większym stopniu jest zauważany przez kobiety.



Wykres 1. Zróznicowanie doświadczeń osób zajmujących kierownicze stanowiska odnośnie otrzymywania niższych wynagrodzeń przez kobiety niż przez mężczyzn za pracę takiej samej wartości

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

<sup>14</sup> Zob. D. Kenrick, S. Neuberg, R. Cialdini, Psychologia społeczna. Rozwiązane tajemnice, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 202, s. 151

<sup>15</sup> Zob. A. Gick, M. Tarczyńska, Motywowanie ...op. cit., s. 104 – 105

54,4% kobiet i 30,8% mężczyzn zajmujących kierownicze stanowiska spotkało się w swoim doświadczeniu zawodowym z sytuacją niższych wynagrodzeń kobiet niż mężczyzn za pracę takiej samej wartości. Jednocześnie z sytuacją odwrotną, tzn. mniejszym uposażeniem mężczyzn niż kobiet za pracę tej samej wartości spotkało się jedynie 4% kobiet i 6% mężczyzn.

Systemy wartościowania pracy powinny być obiektywne i neutralne. Celem jest bowiem ewaluacja pracy, a nie osoby, która tę pracę wykonuje.

## **5. Wpływ oceny pracowniczej na różnicowanie wynagrodzeń oraz różnicowanie możliwości awansu**

Oprócz wartościowania, kolejnym procesem wpływającym na różnicowanie wynagrodzeń, możliwości awansu oraz dostępu do pracy jest ocena pracownika. Ocenianie pracowników to każda procedura<sup>16</sup> zmierzająca do zebrania, sprawdzenia, porównywania, przekazywania, aktualizacji i wykorzystywania informacji uzyskiwanych od pracowników i o pracownikach w celu określenia efektu ich pracy oraz potencjalnych możliwości przydatnych w organizacji<sup>17</sup>.

Jednym z celów oceniania pracowników<sup>18</sup> jest zwiększenie racjonalności decyzji osobowych w oparciu o ustalone obiektywne kryteria. Kryteria te wskazują na słabe i mocne strony pracowników i powinny być wykorzystywane do planowania zatrudnienia w organizacji, awansowania, degradacji lub przesunięć na inne stanowiska lub w ostateczności zwolnień pracowników. Kryteria te powinny być wolne od uprzedzeń dyskryminacyjnych, nie powinny odnosić się do płci, stanu cywilnego, faktu posiadania dzieci.

Kryteria oceny nie powinny generalnie faworyzować sposobu postępowania i zachowań charakterystycznych dla jednej z płci<sup>19</sup>. Wyróżnia się cztery rodzaje kryteriów<sup>20</sup>:

1. kryteria kwalifikacyjne – np. wykształcenie, doświadczenie i wprawa, znajomość języków obcych, umiejętność posługiwania się komputerem i innymi urządzeniami, znajomość przepisów prawa itp. ;
2. kryteria efektywnościowe – np. jakość i terminowość wykonywanych czynności, koszty realizacji powierzonych zadań, wartość sprzedaży, pozyskiwanie nowych klientów, skrócenie czasu realizacji określonego zadania;
3. kryteria behawioralne – np. dyspozycyjność, gotowość doskonalenia zawodowego, lojalność, profesjonalizm, przestrzeganie dyscypliny pracy, uczciwość, systematyczność, stosunek do klientów, przełożonych, współpracowników i podwładnych;

<sup>16</sup> Najczęściej stosowane metody i techniki oceniania to assessment center, listy kontrolne, model 360 stopni, ocena opisowa, portfolio personalne, ranking, skale kwalifikacyjne, porównanie ze standardami, porównanie parami, wymuszony rozkład, wydarzenia krytyczne i zarządzanie przez cele. Wymienione techniki i procedury zostały opisane w: Zarządzanie kadrami, pr. zbiorowa pod red. T. Listwana, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2002, s. 223 - 227

<sup>17</sup> Tamże, s.211

<sup>18</sup> Pozostałe cele systemu ocen pracowniczych to: dostarczanie informacji pozwalających podejmować decyzje o zatrudnieniu pracownika, dostarczanie informacji o jakości i ilości pracy wykonanej przez pracownika, identyfikacja obecnego i przyszłego potencjału pracownika oraz rozpoznanie potrzeb szkoleniowych pracowników, ocena sprawności instrumentów zarządzania kadrami, popieranie indywidualnego rozwoju pracownika, doskonalenie komunikacji pomiędzy podwładnymi a kierownictwem, informowanie pracownika o wynikach jego pracy – zob. Zarządzanie kadrami ... op. cit., s. 213 - 214

<sup>19</sup> Zob. A. Gick, M. Tarczyńska, Motywowanie ... op. cit., s. 10

<sup>20</sup> Zob. T. Oleksyn, System ocen i rozwoju zawodowego pracowników, Warszawa 1994

4. kryteria osobowościowe – np. możliwości intelektualne, postawy, dążenia, ambicje, umiejętność nawiązywania kontaktów, odporność na stres, opanowanie, kreatywność, takt i dyplomacja.

Wybrane kryteria, ważne dla danej organizacji powinny być stosowane w ocenie wszystkich pracowników danej grupy zawodowej, bez względu na płeć i inne cechy.

Ważne jest ustalenie jednolitej interpretacji kryteriów oceny. Podstawą powinna być pisemna instrukcja, do której przestrzegania zobowiązani są wszyscy przełożeni dokonujący ocen. Zadaniem tej instrukcji powinno być zapewnienie w maksymalnie możliwym stopniu takiego samego rozumienia istoty poszczególnych kryteriów przez wszystkich oceniających i ocenianych. Uzupełnieniem tego etapu powinien być cykl szkoleń dla przełożonych, który ułatwia zrozumienie kryteriów oceny<sup>21</sup>.

Częstym problemem pojawiającym się przy ocenie pracy kobiet jest sytuacja opisywana jako „status tokena”, sprowadzająca się do stawiania wyższych wymagań kobietom niż mężczyznom ze względu na większą dostrzegalność mniej licznych kobiet w zawodach i rolach tradycyjnie w większym stopniu zajmowanych przez mężczyzn np. wśród osób zajmujących kierownicze stanowiska. Kobiety wyróżniają się od innych pracowników, dlatego też czują większą presję na wykazywanie swoich kompetencji, co oznacza, że muszą pracować ciężiej i ich niepowodzenia są łatwiej dostrzegane. Poza tym są wykluczane ze struktur nieformalnych.<sup>22</sup>

## **6. Odczucia respondentów w kwestii zróżnicowania dostępu do pracy, możliwości awansów i podwyżki zarobków kobiet i mężczyzn**

Ocena pracownicza może wpływać na następujące decyzje personalne:<sup>23</sup>

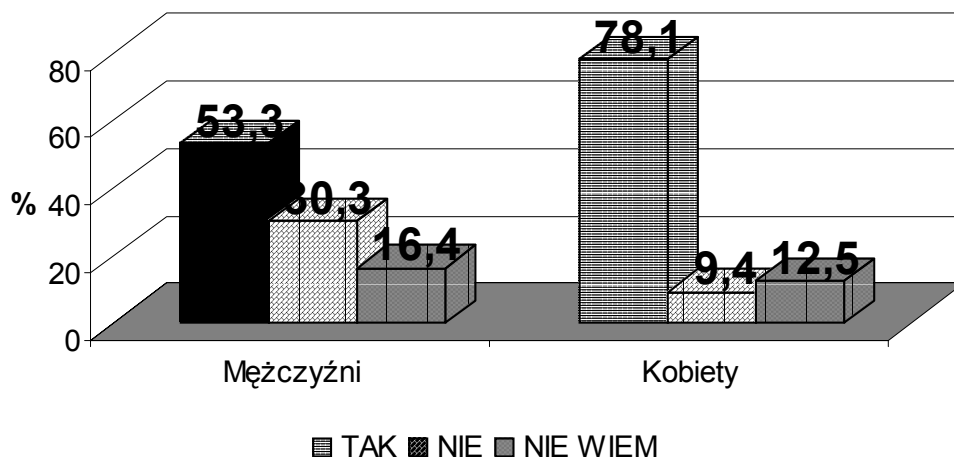
- przyjęcie do pracy;
- zwolnienie z pracy;
- awansowanie pionowe lub poziome;
- zwiększenie wynagrodzenia.

Ocena pracownicza nie zawsze jest wolna od uprzedzeń. Na pytanie, komu grozi większe ryzyko utraty pracy 78,4% kobiet i 53,3% mężczyzn zajmujących kierownicze stanowiska odpowiedziały, że kobietom. Oznacza to, że przy ocenie pracowniczej ciągle bierze się od uwagę nie tylko czynniki odnoszące się do wydajności i jakości świadczonej pracy, ale także czynniki o charakterze społeczno – kulturowym, odnoszące się do pełnionych ról pozaekonomicznych przez kobiety.

<sup>21</sup> Zob. Zarządzanie kadrami ... op. cit., s. 161

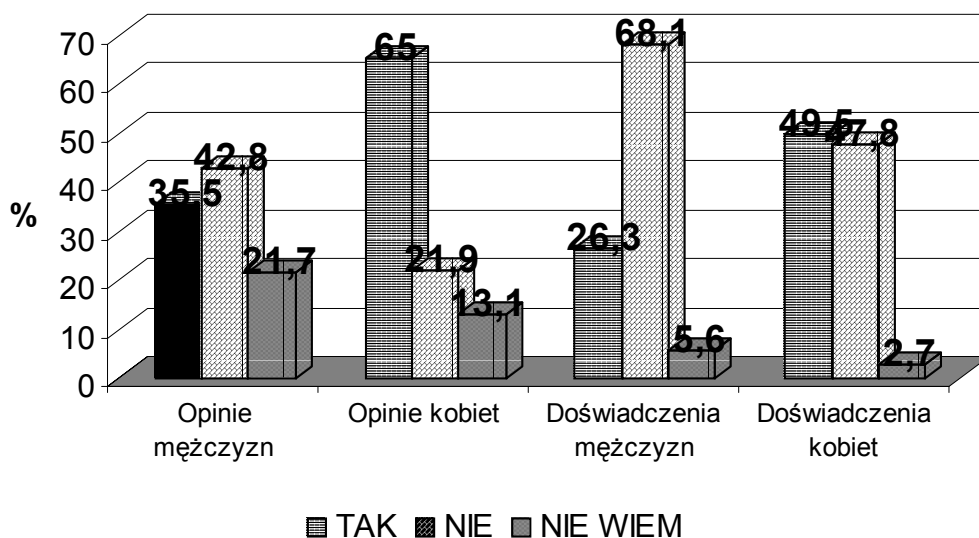
<sup>22</sup> Zob. Raport Banku Światowego: Płeć ... op.cit., s. 15

<sup>23</sup> Zob. Zarządzanie pracą. Organizowanie, planowanie, motywowanie, kontrola, pr. zbiorowa pod red. Z. Jasińskiego, Placet, Warszawa 1999, s. 154



Wykres 2. Istnienie większego ryzyka utraty pracy przez kobiety w opinii respondentów  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Podobne przekonania dotyczą możliwości awansu. 65% kobiet i 35,5% mężczyzn zajmujących kierownicze stanowiska jest przekonanych, że kobiety mają mniejsze możliwości awansu. Z taką tezę nie zgadza się 21,9% kobiet i 42,8% mężczyzn.

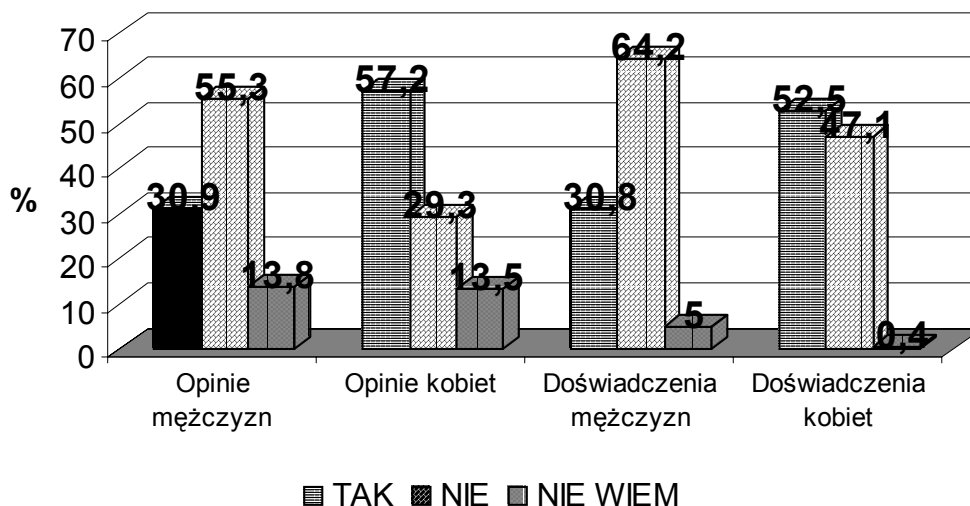


Wykres 3. Mniejsza możliwość awansu kobiet niż mężczyzn posiadających podobne kwalifikacje w opinii respondentów  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Jednocześnie z sytuacją mniejszych szans kobiet na awans zawodowy spotkało się 49,5 % procent kobiet i 26,3% mężczyzn. Doświadczenia osób zajmujących kierownicze stanowiska potwierdzają więc ich poglądy na temat różnicowania szans awansu dla kobiet i mężczyzn.

Kolejnym przejawem gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy wynikającej między innymi z nieobiektywnego wartościowania pracy i uprzedzeniowej oceny pracowniczek są możliwości otrzymania podwyżki wynagrodzeń.





Wykres 4. Istnienie mniejszych możliwości podwyżki zarobków dla kobiet niż mężczyzn zajmujących podobne stanowiska i posiadających podobne kwalifikacje w opinii respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

57,2% kobiet i 30,9% mężczyzn jest przekonanych, że kobiety mają mniejsze możliwości otrzymania podwyżki wynagrodzeń. Z sytuacją innego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie otrzymywania podwyżek wynagrodzeń spotkało się w swoim doświadczeniu zawodowym 30,8% mężczyzn i 52,% kobiet zajmujących kierownicze stanowiska.

## 7. Zakończenie

Dewaluacja pracy wykonywanej przez kobiety oraz nieobiektywna ocena pracownicza często stawiają kobiety w sytuacji statusu tokena oraz powodują zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w sferze pracy zawodowej, na niekorzyść kobiet.

Badania ankietowe wśród osób zajmujących kierownicze stanowiska potwierdzają nieobiektywne wartościowanie pracy powodujące różne opłacanie pracy tej samej wartości oraz uprzedzeniową ocenę pracowniczą, skutkującą gorszą pozycją kobiet na rynku pracy – mniejszymi możliwościami awansowania i mniejszymi możliwościami podwyżek wynagrodzeń. Wynika to w dużej mierze z uwarunkowań społecznych, norm oraz stereotypów płci funkcjonujących w społeczeństwie, a odnoszących się do ról społeczno – zawodowych realizowanych przez kobiety oraz wpływa na różnicowanie możliwości zawodowych kobiet i mężczyzn.