

**Barbara Kalinowska-Nawrotek**  
**Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową**  
**Akademia Ekonomiczna w Poznaniu**

## **DYSKRYMINACJA STATYSTYCZNA KOBIET W POLSCE I W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ**

### **1. Pojęcie dyskryminacji statystycznej**

Dyskryminacja statystyczna - najogólniej rzecz biorąc - polega na stosowaniu w ocenie przydatności danej osoby do podjęcia pracy charakterystyk dotyczących określonej grupy, do której ona należy, zamiast jej cech indywidualnych<sup>1</sup>. Występowanie tego zjawiska jest konsekwencją przede wszystkim tego, że pracodawcy nie posiadają doskonałej informacji na temat potencjalnej produktywności kandydatów do pracy. Zgodnie z teorią dyskryminacji statystycznej, którą w latach siedemdziesiątych XX wieku przedstawiali i rozwijali w swoich pracach naukowych m.in. D. Gordon, R. Edwards i L. Thurow, pracodawcy zakładają więc, że kobiety pracują mniej wydajnie w porównaniu do mężczyzn. Założenie to przyjmują na podstawie przeciętnej produktywności grupy, często w oderwaniu od rzeczywistości<sup>2</sup>.

Dyskryminacja statystyczna może być przy tym powodowana występowaniem uprzedzeń osobistych (modele uprzedzeń osobistych G. Beckera), ale może też i pojawiać się nawet przy braku takich postaw (teorie dyskryminacji kobiet na niedoskonałych rynkach pracy)<sup>3</sup>. W tym drugim przypadku zjawisko to wynika z dążenia do obniżenia kosztów i zwiększenia zysków oraz instytucjonalnych reguł organizacji pracy w przedsiębiorstwie<sup>4</sup>. Zachowanie takie wynikać może zatem m.in. z braku środków finansowych na podjęcie odpowiednich testów kwalifikacyjnych przed przyjęciem do pracy. Zamiast przeprowadzenia rozległych badań i wyczerpujących rozmów z kandydatami, pracownicy ograniczają się do zapoznania się z przeciętnymi wynikami danej grupy społecznej i przyjmują je jako faktycznie funkcjonujące.

Pracodawcy rzadko też wiedzą dokładnie, jaka może być faktyczna produktywność indywidualna danego kandydata na określone stanowisko pracy. Jedyne informacje, jakie są im dostępne w trakcie przyjmowania do pracy to dane, które jedynie – lepiej lub gorzej - świadczą o potencjalnej produktywności, tzn. są niejako z nią skorelowane. Można tu wymienić m.in.: poziom wykształcenia, doświadczenie, staż pracy, wiek itd., ewentualnie jeszcze wyniki przeprowadzonych testów. Te korelaty nie są doskonałymi wskaźnikami rzeczywistej produktywności, jakkolwiek pracodawcy wykorzystują je do oceny. Podczas zatrudniania danej osoby, w pewnym stopniu opierają oni zatem swoje informacje na wcześniej już wymienionych kryteriach, a także częściowo na subiektywnie dokonanej ocenie. Tak więc ten subiektywny element oceny może dawać

---

<sup>1</sup> I.E. Kotowska, M. Podogrodzka, Dyskryminacja kobiet na rynku pracy, w: *Kobieta i biznes* Nr 2-3/1994, s.29-35, za: C. R. Mc Connell i S.L. Brue: *Contemporary Labour Economics*, McGraw-Hill Book Company, New York 1986.

<sup>2</sup> R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, *Modern Labor Economics. Theory and public policy*, siódme wydanie, Addison Wesley Longman, Nowy Jork 2000, s.440; por. też: I. Reszke, Problem nierówności płci w teoriach kapitalistycznego rynku pracy, w: *Studia socjologiczne* Nr 1 (100)/1986, s.144-145.

<sup>3</sup> Szerzej na temat teorii nierówności płci na doskonale i niedoskonale konkurencyjnych rynkach pracy w: I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Warszawa 1991, s.106-107.

<sup>4</sup> *Ibidem*, s.107.

w ostateczności efekt dyskryminacji, pomimo że nie muszą tu wcale wystąpić postawy oparte na uprzedzeniach osobistych<sup>5</sup>.

Występowanie zjawiska dyskryminacji statystycznej największą rolę odgrywa zwykle w momencie przyjmowania kandydatów na określone stanowisko. Jednak warto też zwrócić uwagę na to, że może ono wpływać nie tylko na sam fakt przyjęcia bądź nie przyjęcia do pracy, ale także na ustalenie poziomu wynagrodzenia w czasie tzw. okresu próbnego i w okresie późniejszym. Pierwsza ocena bywa istotna, ponieważ wpływa często na to, który pracownik zdobędzie możliwość wyższych zarobków oraz ścieżki szybkiego awansu. Kobięcie może być trudno przełamać już na początku dokonaną ocenę odnośnie jej produktywności, szczególnie w przypadku, gdy wynagrodzenie ma charakter w znacznej mierze uznaniowy. Co więcej, nawet jeżeli zmieni się pracodawca, który nie będzie stosował dyskryminacji statystycznej, to w wielu przypadkach faktyczna produktywność nie jest możliwa do ponownej oceny po wielu latach zatrudnienia<sup>6</sup>.

Dyskryminacja statystyczna odgrywa także istotną rolę przy podejmowaniu przez pracodawcę decyzji co do inwestowania w kapitał ludzki, o czym wspomina m.in. L. Thurow<sup>7</sup>. Dla przykładu, gdy pracodawcy niechętnie zatrudniają kobiety w firmach, które muszą znacznie inwestować w szkolenia zawodowe, brak takich szans zawodowych będzie „pchać” kobiety do podejmowania głównie tych zawodów, które wymagają mniejszych umiejętności i odpowiedzialności, a także do poświęcania więcej czasu domowi i dzieciom. Zatem dyskryminacja statystyczna stosowana przez pracodawców może działać jako swego rodzaju „samospelniająca się przepowiednia”, prowadząca do wzmocnienia istniejących stereotypów<sup>8</sup>.

## **2. Przejawy występowania dyskryminacji statystycznej kobiet w świetle danych ilościowych**

O istnieniu zjawiska dyskryminacji statystycznej można wnioskować m.in. na podstawie danych ilościowych dotyczących poziomu bezrobocia w zależności od płci. Spójrzmy zatem jak kształtowały się stopy bezrobocia wśród kobiet i wśród mężczyzn w wybranych latach w Polsce i w krajach Unii Europejskiej (tab.1).

W pierwszej kolejności wypada zauważyć, iż natężenie bezrobocia w poszczególnych krajach wykazywało znaczne zróżnicowanie. Najlepszą sytuacją w tym względzie mógł pochwalić się Luksemburg. Stosunkowo niski poziom bezrobocia obserwowano również w Austrii i w Holandii. Krajem „przodującym” z kolei, z najwyższą liczbą osób, które nie mogły znaleźć pracy była Hiszpania.

Natężenie bezrobocia istotnie się różniło w zależności od płci. W zdecydowanej większości krajów poziom bezrobocia wśród kobiet był znacznie wyższy aniżeli wśród mężczyzn. Jedynie w Wielkiej Brytanii, Szwecji, Finlandii (do 1995 roku) oraz Irlandii (od 1998 roku) obserwowano sytuację odwrotną, a więc paniom z tych krajów łatwiej było znaleźć pracę aniżeli panom.

Warto podkreślić również i to, że wśród samych już tylko kobiet najgorsza

<sup>5</sup> R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, op. cit., s.440, 442.

<sup>6</sup> R. K. Filer, D. S. Hamermesh, A. E. Rees, The Economics of Work and Pay, wyd. VI, HarperCollins College Publishers, Nowy Jork 1996, s.539-541.

<sup>7</sup> Por.: I. Reszke, op. cit., s.106-107, za: L. C. Thurow, Generating Inequality, London: The Macmillan Press L.T.D., Londyn 1976.

<sup>8</sup> Niemniej jednak w dalszej części rozpatrywana będzie tylko przypadek dyskryminacji statystycznej występującej przy przyjmowaniu do pracy. Por.: L. G. Reynolds, S. H. Masters, C. H. Moser, Labor Economics and Labor Relations, wyd. XI, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 1998, s.185.

sytuacja panowała w Hiszpanii oraz w Polsce – szczególnie w 2001 roku, kiedy to przeciętnie biorąc dwadzieścia spośród stu kobiet było bezrobotnych.

Ogólniej ujmując, nie ulega wątpliwości, iż kobiety były bardziej narażone na ryzyko bezrobocia niż mężczyźni.

Tabela 1

Stopa bezrobocia w Polsce i krajach Unii Europejskiej w latach 1992, 1995, 1998 i 2001

Kraje	1992		1995		1998		2001	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Austria	-	-	5,0	3,1	5,4	3,8	4,3	3,0
Belgia	10,0	5,1	12,7	7,6	11,6	7,7	7,4 <sup>1</sup>	6,0 <sup>1</sup>
Dania	9,2	8,0	8,1	5,6	6,0	3,9	4,9	3,8
Finlandia	9,6	13,6	15,1	15,7	12,0	10,9	9,7	8,6
Francja	12,4	8,1	13,5	9,5	13,4	9,7	10,5	7,1
Grecja	12,9	5,0	14,1	6,2	16,7	7,1	15,4	6,7
Hiszpania	21,0	11,7	25,3	14,9	21,8	11,2	15,5	7,5
Holandia	7,2	4,1	8,1	5,5	5,0	3,0	3,0	1,9
Irlandia	16,0	15,1	12,5	12,2	7,3	7,7	3,7	3,9
Luksemburg	2,8	1,7	4,3	2,0	4,0	1,9	2,4	1,7
Niemcy	8,5	5,2	9,6	7,1	10,0	8,8	8,1	7,7
Polska <sup>2</sup>	15,2	12,4	14,4	12,1	11,8	8,4	20,0	17,0
Portugalia	5,1	3,6	8,2	6,5	6,4	4,1	5,1	3,2
Szwecja	4,4	6,6	7,8	9,7	8,1	8,6	4,9 <sup>1</sup>	5,2 <sup>1</sup>
W. Brytania	7,5	11,6	6,7	9,9	5,3	6,8	4,4	5,5
Włochy	13,0	6,3	16,1	8,8	16,1	9,0	12,9	7,3

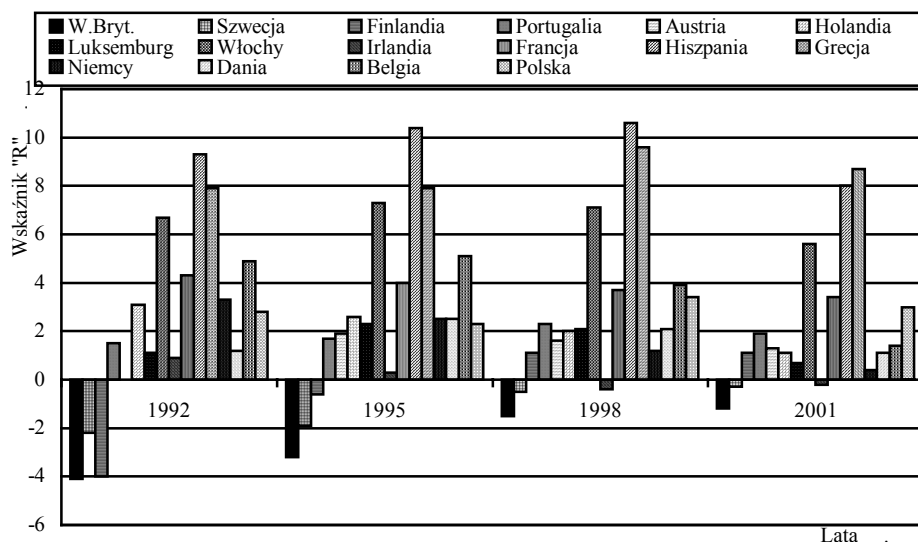
Zródło: Employment in Europe 2002. Recent trends and prospects, European Commission, Luxembourg 2002, s.188-196; Rocznik Statystyczny Pracy 1995, GUS, Warszawa 1995, s.178-179; Rocznik Statystyczny Pracy 2001, GUS, Warszawa 2001, s.261-262.

Dla przedstawienia i jednocześnie podkreślenia różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn w aspekcie bezrobocia warto w tym momencie wprowadzić wskaźnik zróżnicowania (dyskryminacji) „R”<sup>9</sup>. Wskaźnik ten wyrażać przy tym będzie różnicę pomiędzy stopą bezrobocia kobiet a stopą bezrobocia mężczyzn: „R” =  $b_k - b_m$ , gdzie „R” oznacza wskaźnik zróżnicowania w badanym okresie,  $b_k$  – stopę bezrobocia wśród kobiet w badanym okresie oraz  $b_m$  – stopę bezrobocia wśród mężczyzn w badanym okresie.

Wskaźnik ten stanowi swego rodzaju miernik nierówności płci w aspekcie bezrobocia. W przypadku, gdy wskaźnik „R” przyjmuje wartości dodatnie, mamy do czynienia z gorszą sytuacją kobiet niż mężczyzn, wyrażającą się w mniejszych możliwościach znalezienia pracy przez kobiety, co może być wynikiem ich dyskryminacji – także statystycznej. W przypadku, gdy wskaźnik zróżnicowania „R” przyjmuje wartości ujemne, oznacza to korzystniejszą – pod względem bezrobocia - sytuację pań niż panów na rynku pracy. Gdy wskaźnik „R” wynosi 0, mamy wówczas do czynienia z sytuacją równych możliwości znalezienia pracy zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn.

Na wykresie 1 przedstawione zostały wartości wskaźnika dyskryminacji „R” w Polsce i w krajach Unii Europejskiej w latach 1992, 1995, 1998 i 2001.

<sup>9</sup> Opracowanie własne. Por.: B. Kalinowska-Nawrotek, Unemployment among Polish Women in the Ninetieths, w: Research of Contemporary Economic. Issues by Young Economists, R. I. Zalewski (ed.), The Poznań University of Economics, Poznań 2002, s.234-235.



Wykres 1. Kształtowanie się wskaźnika dyskryminacji „R” w Polsce i w krajach Unii Europejskiej w latach 1992, 1995, 1998 i 2001.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: Employment in Europe 2002. Recent trends and prospects, European Commission, Luxembourg 2002, s.188-196; Rocznik Statystyczny Pracy 1995, GUS, Warszawa 1995, s.178-179; Rocznik Statystyczny Pracy 2001, GUS, Warszawa 2001, s.261-262.

Największe dysproporcje wystąpiły w krajach południowych Europy takich, jak: Hiszpania, Grecja, Włochy. Wskaźnik „R” sięgał tam w przedstawionych tu latach prawie 11%. W krajach tych – o tradycji katolickiej – dominuje tzw. tradycyjny model rodziny<sup>10</sup>. Rola kobiety sprowadza się w nim do funkcji prokreacyjnej, wychowywania dzieci i zajmowania się ogniskiem domowym<sup>11</sup>. Dominacja takiego systemu wartości związana jest także i z większą dzietnością kobiet, która bez wątpienia ma niebagatelny wpływ na fakt, iż mają one relatywnie niższą pozycję na rynku pracy niż panie w innych w krajach Europy, np. w części północnej Unii Europejskiej. I tak np. W Wielkiej Brytanii i Szwecji, ale też i w Finlandii (do 1995) i oraz w Irlandii (od 1998 roku) zanotowano wręcz ujemne wartości wskaźnika dyskryminacji. Oznacza to, że kobietom w tych krajach łatwiej było znaleźć pracę aniżeli mężczyznom. W krajach tych – szczególnie skandynawskich – wśród kobiet przeważają dążenia osobiste takie, jak: chęć kontynuowania podjętej przed małżeństwem roli zawodowej, zainteresowanie pracą, aspiracje zawodowe, pragnienie kontaktów z szerszym środowiskiem społecznym. Jednocześnie też takie postawy pań w Skandynawii związane są z wysokimi świadczeniami społecznymi dla matek (zwłaszcza samotnych) oraz możliwością pracy na

<sup>10</sup> Por. też: J. J. Jimeno, Polityka zatrudnienia w Hiszpanii (1975-2000): czy kraje Europy Środkowej i Wschodniej mogą skorzystać z doświadczeń hiszpańskich, w: Rynek pracy Nr 7-8/2001, s.101-102.

<sup>11</sup> Por.: R. Siemieńska, Wartości i postawy warunkujące obecność kobiet na rynku pracy, w: Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn, red. R. Siemieńska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 1997, s.72.

pół etatu po urodzeniu dziecka<sup>12</sup>. Znacznie prostsze jest również podjęcie pracy w sytuacji, gdy w kraju istnieje rozwinięty system opieki nad małym dzieckiem. W Danii<sup>13</sup> i Szwecji wskaźniki udziału dzieci poniżej lat 3 w wychowaniu w placówkach opiekuńczo-wychowawczych wyniosły odpowiednio: 48% i 33%<sup>14</sup>. Dla przykładu wskaźnik ten w Hiszpanii kształtował się na poziomie zaledwie 2%<sup>15</sup>.

### **3. Możliwości znalezienia pracy przez kobiety i mężczyzn według wyników badania opinii publicznej**

Dane statystyczne oraz obliczone na tej podstawie wskaźniki zróżnicowania nie są jednak jedynym dowodem istnienia zjawiska dyskryminacji statystycznej. Potwierdzenia występowania tego zjawiska można doszukiwać się również analizując wyniki badania opinii publicznej – szczególnie wśród kobiet<sup>16</sup>.

W świetle sondaży Centrum Badania Opinii Społecznej w 1996 roku kobiety były przeświadczone o ich gorszej pozycji na polskim rynku pracy. Aż 62% kobiet uważało, że miały mniejsze możliwości znalezienia nowej pracy niż mężczyźni. Prawie jedna czwarta (24%) z nich sądziła, że kobiety i mężczyźni mają równe szanse, zaś zaledwie 6% kobiet widziało dla siebie większe możliwości niż dla mężczyzn.

Im kobieta była bardziej wykształcona, tym bardziej rosło jej przekonanie o gorszej pozycji na rynku pracy. Aż 82% kobiet z wykształceniem wyższym było przekonanych o mniejszych szansach na znalezienie nowej pracy niż mężczyźni, podczas gdy wśród kobiet z wykształceniem podstawowym analogiczny odsetek wyniósł 58%. Może to wynikać zarówno z większej świadomości kobiet wyżej wykształconych, ale także z innego charakteru pracy, wykonywanej przez kobiety lepiej wykwalifikowane. Stanowisko dla osoby z wyższym wykształceniem związane jest przecież nie tylko z określonymi kwalifikacjami, ale i pewnymi cechami charakteru, które na pewnych stanowiskach mogą być niezbędne. Stąd też zakres wymagań w stosunku do kandydata na „wysokie” stanowisko znacznie wzrasta. Również znaczne przekonanie o mniejszych możliwościach znalezienia nowej pracy dominuje wśród bezrobotnych kobiet<sup>17</sup>, co wydaje się zresztą naturalne.

Wyniki tych badań potwierdzają zatem, iż pracodawcy preferują zatrudnianie mężczyzn niż kobiety, a więc mają one mniejsze niż możliwości znalezienia nowej pracy. W części jest to z pewnością wynikiem występowania na polskim rynku pracy zjawiska dyskryminacji statystycznej, może tu m.in. działać tzw. zasada bumerangu. Najogólniej rzecz biorąc, polega ona na tym, że pracodawcy niechętnie zatrudniają w swoich przedsiębiorstwach kobiety ze względu na przesadnie – według ich opinii – rozbudowaną prawną ochronę kobiet pracujących, a związaną zarówno z pełnieniem obowiązków

---

<sup>12</sup> Szerzej: B. Kołaczek, Praca zawodowa kobiet w krajach Wspólnoty Europejskiej, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Zeszyt Nr 1 (39), Warszawa 1993, s.15.

<sup>13</sup> Model rodziny, oparty na równości obowiązków rodziców, jest przy tym niezwykle charakterystyczny dla Danii. Szerzej na ten temat: R. Siemieńska, Wartości i postawy ..., wyd. cit., s.72-76.

<sup>14</sup> S. Golinowska, Zawodowa i domowa praca kobiet. Polska i kraje Europy Środkowej i Wschodniej, w: Polityka Społeczna Nr 8/1996, s.20.

<sup>15</sup> S. Manfredi, Przegląd ustawodawstwa dotyczącego równości płci w Unii Europejskiej i jego wpływ na zatrudnienie kobiet, w: Kobieta i biznes Nr 3-4/1998, s.33.

<sup>16</sup> Niestety z powodu dostępności danych analizowane będą wyłącznie wyniki sondaży przeprowadzonych w Polsce – głównie przez Centrum Badania Opinii Społecznej w Warszawie.

<sup>17</sup> Kobiety o równości płci w życiu zawodowym, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1996, s.2-3 i 16 (tabela w aneksie).

macierzyńskich i wychowawczych, jak i np. prac wzbronionych kobietom. W literaturze te właśnie przepisy określa się często pakietem tzw. „dyskryminujących przywilejów”, sugerując jednocześnie dwojaki charakter ochrony pracy kobiet. To, co powinno chronić staje się często przyczyną jeszcze większej dyskryminacji kobiet – m.in. statystycznej. Pracodawcy zakładają bowiem, że każda kobieta będzie pełniła funkcje macierzyńskie, a więc będzie też chciała maksymalnie wykorzystać prawne przywileje, które jej się z tego tytułu należą.

Tabela 2.

Opinie kobiet na temat zagrożenia utratą pracy przez kobiety w porównaniu do mężczyzn w zależności od poziomu wykształcenia w latach 1993 i 1996.

Czy, Pani zdaniem, obecnie kobiety w porównaniu z mężczyznami mają mniejsze, większe czy też równe możliwości utraty pracy?	Wykształcenie							
	podstawowe		zasadnicze zawodowe		średnie		wyższe	
	1993	1996	1993	1996	1993	1996	1993	1996
- kobiety mają większe możliwości	41	42	51	44	55	55	52	56
- równe możliwości	30	28	32	37	33	29	29	22
- kobiety mają mniejsze możliwości	13	13	10	7	9	10	17	11
Trudno powiedzieć	16	17	6	11	3	6	1	11

Źródło: Poczucie bezpieczeństwa kobiet na rynku pracy. Ocena równości szans zawodowych kobiet i mężczyzn, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1994, s.28 (tabela aneksowa); Kobiety o równości płci w życiu zawodowym, komunikat z badań, CBOS, Warszawa 1996, s.17.

Powracając do analizy wyników badania opinii publicznej, warto jeszcze przyjrzeć się zmianom nastrojów kobiet odnośnie możliwości znalezienia pracy, jakie nastąpiły pomiędzy 1993 oraz 1996 rokiem. Można zauważyć w tym względzie pewien wzrost pesymizmu<sup>18</sup>. Zwiększył się bowiem pomiędzy tymi latami odsetek kobiet, które uważały, że miały mniejsze szanse znalezienia nowej posady, z 59% w 1993 do 62% w 1996 roku. Zmniejszyła się też grupa pań przekonanych o takich samych możliwościach obu płci, natomiast odsetek kobiet, które sądziły, że mają większe możliwości w tym względzie nie zmienił się w tym okresie<sup>19</sup>. Powyższe wyniki można zatem zinterpretować jako poświadczenie nasilenia się zjawiska dyskryminacji statystycznej kobiet na polskim rynku pracy w latach 1993-1996.

#### 4. Źródła dyskryminacji statystycznej

Jednym z najczęściej podawanych w literaturze źródeł występowania zjawiska dyskryminacji statystycznej jest brak doskonałej informacji o produktywności kandydatów wśród pracodawców. Nie można jednak przychylić się do poglądu, iż jest to jedyne źródło. Niewątpliwie można tu wskazać na równie istotny powód, za jaki uznać należy myślenie stereotypowe na temat roli kobiety w społeczeństwie. Dla bliższego uzasadnienia tej tezy warto przytoczyć tu fragment wyników badania, przeprowadzonego w 27 krajach w latach dziewięćdziesiątych, przedstawionego przez R. Siemieńską. Celem owych prac badawczych było rozpoznanie podobieństw i różnic w drogach karier kobiet i

<sup>18</sup> Ibidem, s.2-3.

<sup>19</sup> Ibidem, s.2-3.

mężczyzn, którzy odnieśli sukces wchodząc do wąskiej elity politycznej i gospodarczej<sup>20</sup>. Opinie dotyczące postrzegania nierówności płci wśród elit politycznych (parlamentarzyści i wysocy urzędnicy) i gospodarczych (zajmujący wysokie stanowiska w administracji) wydają się o tyle ważkie, że członkowie tego grona podejmują przeciwieź decyzje dotyczące innych lub też mają wpływ na kształt prowadzonej polityki przez grupy decydenckie.

W każdym z krajów badaniami objęto od 15 do 30 kobiet, i tyle samo mężczyzn o analogicznej do kobiet pozycji w strukturze władzy i wieku, w każdej z wymienionych elit<sup>21</sup>.

Ze względu na specyfikę, odmienną historię oraz różny udział kobiet w życiu publicznym poszczególnych krajów pogrupowano je w następująco:

1. kraje skandynawskie (Dania, Finlandia, Norwegia, Szwecja), które wyróżniały się szczególnie dużym udziałem kobiet w życiu publicznym i aktywnym ruchem feministycznym,
2. relatywnie nowe demokracje południowej Europy (Portugalia, Hiszpania, Grecja) o względnie niższym poziomie życia,
3. kraje postkomunistyczne (Czechy, Polska, Słowenia, Węgry, Rosja) znajdujące się w stadium transformacji politycznej i ekonomicznej,
4. stabilne demokracje Europy Zachodniej (Austria, Belgia, Francja, Niemcy, Holandia, Włochy, Szwajcaria, Wielka Brytania, Irlandia),
5. pozaeuropejskie kraje demokratyczne (Stany Zjednoczone, Kanada, Nowa Zelandia, Australia, Izrael), na których rozwoju swoje piętno wywarła masowa imigracja<sup>22</sup>.

Jedno z etapów badania polegało na porównaniu stosunku społeczeństw i elit politycznych i gospodarczych do kwestii równości płci na rynku pracy. W tabeli 3 zostały ujęte opinie społeczeństw poszczególnych krajów, pogrupowanych według przedstawionych wcześniej założeń, na temat nierówności płci na rynku pracy, a konkretnie czy społeczeństwo ogółem (a także w podziale na kobiety i mężczyzn) zgadzało się z tym, że mężczyźni mają większe niż kobiety prawo do podjęcia pracy.

I tak: ponad połowa Polaków – respondentów w 1990 roku uważała, że mężczyźni mają większe prawo do pracy niż kobiety. Należy zauważyć, że dotyczy to zarówno mężczyzn, jak i kobiet - odsetek kobiet przyznających mężczyznom większe prawo do pracy nie był wcale dużo niższy niż analogiczny odsetek mężczyzn. Oznacza to tym samym, że większość naszego społeczeństwa na początku lat dziewięćdziesiątych zgadzała się z tym, że kobieta ma mniejsze prawo do pracy niż mężczyzna. Zatem można powiedzieć, że w Polsce istniało tym samym ciche przyzwolenie na dyskryminację statystyczną kobiet na rynku pracy, gdyż większe prawo mężczyzn do pracy oznacza, że kobiety mogą dłużej pozostawać na bezrobociu<sup>23</sup>.

Z pewnością nie należy przy tym zapomnieć w tym momencie o dacie przeprowadzanego badania - 1990 rok. Szczególne znaczenie ma to dla Polski, gdyż mieliśmy wówczas do czynienia z początkową fazą transformacji i w tym czasie praktycznie nie istniał jeszcze problem bezrobocia. W diametralnie zmieniającej się gospodarce bezrobocie było

---

<sup>20</sup> R. Siemieńska, Elity polityczne i gospodarcze o równości szans kobiet i mężczyzn, w: *Kobieta i biznes* Nr 1-2/1998, s.2-11.

<sup>21</sup> *Ibidem*, s.3.

<sup>22</sup> *Ibidem*, s.4.

<sup>23</sup> Porównaj także: R. Siemieńska, Tradycja a rzeczywistość - miejsce kobiet w społeczeństwie, w: *Kobieta i biznes* Nr 2-3/1995, s.2-6.

całkowicie nowym zjawiskiem<sup>24</sup>. Niezwykle mało osób zdawało sobie sprawę z zagrożeń, jakie może przynieść bezrobocie i że może ono dotyczyć praktycznie każdego niezależnie od jego cech społecznych, demograficznych czy zawodowych. Pomimo tego, nie należy bagatelizować wyników. Należy zwrócić uwagę, że zmiany mentalności w społeczeństwie zachodzą niezwykle powoli. Na dominujące w polskim społeczeństwie przekonanie, że w sytuacji, gdy nie ma wystarczająco dużo miejsc pracy, mężczyźni mają większe do nich prawo niż kobiety, a także na stereotyp, zgodnie z którym kobiety lepiej sobie radzą w sytuacji bezrobocia niż mężczyźni, zwraca także uwagę M. Strykowska<sup>25</sup>.

Tabela 3.

Odsetek odpowiedzi „zdecydowanie zgadzających się” i „zgadzających się” z poglądem, że mężczyźni mają większe niż kobiety prawo do pracy w 1990 roku.

Grupa krajów / kraj	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Kraje skandynawskie			
Dania	14	7	11
Finlandia	15	16	15
Norwegia	15	17	16
Szwecja	9	7	8
Południowa Europa			
Hiszpania	31	30	31
Portugalia	32	35	34
Zachodnia Europa			
Austria	48	54	50
Belgia	38	38	38
Francja	31	35	33
Holandia	21	26	22
Irlandia	35	36	36
Niemcy (RFN)	27	37	31
Wielka Brytania	36	31	34
Włochy	41	45	43
Demokracje pozaeuropejskie			
Kanada	20	18	19
Stany Zjednoczone	23	26	24
Kraje postkomunistyczne			
Czechy	52	57	55
Polska	52	58	55
Słowenia	25	34	29
Węgry	44	41	42
Rosja	36	46	40

Źródło: R. Siemieńska, Elity polityczne i gospodarze o równości szans kobiet i mężczyzn, w: Kobieta i biznes Nr 1-2/1998, s.10, za: M. Basanez, R. Inglehart, A. Moreno, Human Values and Beliefs: A Cross-Cultural Sourcebook. Ann Arbor, Michigan: Institute for Social Research, 1996.

Porównując poglądy Polaków do opinii mieszkańców innych krajów okazuje się, że odsetek odpowiedzi potwierdzających, że mężczyźni mają większe prawo do pracy był najwyższy zarówno dla ogółu, jak i wśród kobiet i mężczyzn. Podobnie wysokie indeksy można było także zaobserwować w innych krajach postkomunistycznych, dzięki czemu tę

<sup>24</sup> B. Kalinowska-Nawrotek, Unemployment..., wyd. cit., s.231-233.

<sup>25</sup> Por.: M. Strykowska, Adaptacja kobiet wiejskich do warunków gospodarki rynkowej, w: Kobieta i biznes Nr 3-4/1998, s.16.



grupę krajów można uznać albo jako najbardziej konserwatywną, albo też jako nie obciążoną jeszcze doświadczeniami związanymi z problemem bezrobocia w praktyce gospodarczej. Z kolei, najniższe indeksy od 9 do 15% odnotowano w krajach skandynawskich, które wyróżniały się szczególnie dużym udziałem kobiet w życiu publicznym, a także najbardziej zaawansowanymi procesami egalitaryzacji kobiet i mężczyzn<sup>26</sup>. Także niewysokie - w granicach 20-23% - indeksy charakteryzowały demokracje pozaeuropejskie, czyli Stany Zjednoczone i Kanadę. W Południowej Europie około jednej trzeciej ludności przyznawało większe prawa do pracy mężczyznom, zaś w Europie Zachodniej stopień zróżnicowania był znacznie wyższy<sup>27</sup>.

Na podstawie wyników powyższego badania można konkludować, że niezwykle poważną przeszkodą w uzyskaniu równości na polskim rynku pracy pomiędzy płciami - w tym przypadku w aspekcie równych szans na uzyskanie zatrudnienia, a więc i eliminowania zjawiska dyskryminacji statystycznej kobiet - była w latach dziewięćdziesiątych mentalność naszego społeczeństwa. Myślenie stereotypowe o roli kobiety można zatem uznać za istotne źródło występowania dyskryminacji statystycznej.

## 5. Wnioski

Na podstawie powyższych analiz można stwierdzić, że dyskryminacja statystyczna jest jedną z form dyskryminacji, z jakimi spotykają się obecnie kobiety na polskim - i nie tylko - rynku pracy. Warto zastanowić się zatem nad możliwymi kierunkami działań, które mogłyby pomóc w wyeliminowaniu bądź chociaż zminimalizowaniu tego zjawiska w celu równania szans pomiędzy kobietami i mężczyznami w sferze zawodowej.

Sposobami walki ze zjawiskiem dyskryminacji statystycznej kobiet - podawanymi najczęściej w literaturze przedmiotu - są dostarczanie lepszej i bardziej wiarygodnej informacji na temat ich faktycznej produktywności<sup>28</sup> oraz walka ze stereotypami.

Realizacją w praktyce tak dość teoretycznie określonych celów zajmuje się w Polsce specjalnie wyznaczona do tego instytucja do spraw równości kobiet i mężczyzn. Jej zadaniem jest dążenie do zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn poprzez prowadzenie działań informacyjno-edukacyjnych na rzecz podnoszenia świadomości społecznej. Aktywne i konkretne działania - np. typu kampanii reklamowej przeprowadzonej na szeroką skalę w mediach - w celu podjęcia i kontynuowania walki ze stereotypowym kojarzeniem kobiety jako jedynej i niezastąpionej strażniczki ogniska domowego i wypełniającego tzw. tradycyjne role w rodzinie w stronę podejścia partnerskiego oraz dzięki temu budowanie nowego wizerunku kobiety - pracującej czy businesswoman.

Jednym z priorytetów funkcjonującego w Polsce urzędu Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jest wprowadzenie działalności w dziedzinie promowanie i upowszechnianie problematyki równego traktowania bez względu na płeć pracownika<sup>29</sup>, jednak wydaje się, iż prowadzone działania informacyjne są nadal mało

<sup>26</sup> Por.: R. Siemieńska, *Tradycja a rzeczywistość...*, wyd. cit., s.4.

<sup>27</sup> Szerszy opis zarówno założeń, celów, jak i wyników badania można znaleźć w: R. Siemieńska, *Elity polityczne...*, wyd. cit., s.2-11.

<sup>28</sup> R. K. Filer, D. S. Hamermesh, A. E. Rees, op.cit., s.542.

<sup>29</sup> Por.: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25.06.2002 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (Dz. U. 2002, Poz. 96, Nr 849, § 3, pkt 6).

dostrzegalne i skuteczne. A niewątpliwie istnieje w tej sferze wiele potrzeb jak choćby m.in. w upowszechnianiu równościowych poglądów, które w Polsce niestety nie są zbyt popularne. Dlatego istnieją poważne przesłanki do rozpoczęcia fundamentalnych przekształceń tegoż urzędu w celu pobudzenia i rozszerzenia jego działalności.

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej daje bez wątpienia istotne nadzieje na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy. Kwestiom wyrównywania szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w krajach UE poświęca się wiele uwagi. Należy przy tym podkreślić, iż już w okresie przedakcesyjnym wprowadzono w Polsce szereg korzystnych zmian. I tak: w ramach obowiązku dostosowania prawa polskiego do europejskiego prawa pracy znowelizowano „Kodeks pracy” ustawą z dnia 28.08.2001 roku, która weszła w życie 1.03.2002 roku<sup>30</sup>. Najistotniejsze zmiany to m.in.: wprowadzenie zakazu dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, dopuszczenie stosowania zjawiska dyskryminacji pozytywnej, a także wprowadzenie zasady równego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości<sup>31</sup>. Wprowadzonych zmian nie można uznać jeszcze za rozwiązania idealne i ostateczne. Wiele regulacji wymaga jeszcze dopracowania i poprawek<sup>32</sup>, jednak są one poważnym krokiem w stronę podjęcia realnej walki z dyskryminacją kobiet na rynku pracy.

---

<sup>30</sup> Ustawa ta pozwoliła na dostosowanie przepisów m.in. „Kodeksu pracy” do następujących dyrektyw dotyczących problematyki równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu:

1. dyrektywa nr 75/117 (EWG) z 10.02.1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich, dotyczących stosowania zasady równego wynagradzania pracujących kobiet i mężczyzn;
2. dyrektywa nr 76/207 (EWG) z 9.02.1976 r. dotycząca realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia, szkolenia, awansowania zawodowego, jak i o warunki pracy;
3. dyrektywa nr 97/80 (EC) z 15.12.1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć;

Por. i szerzej: T. Liszcz, Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy, w: Praca i Zabezpieczenie Społeczne Nr 2/2002, s.2 i 8.

<sup>31</sup> Więcej: H. Jabłoński, Kodeks pracy z komentarzem. Stan prawny na dzień 1.01.2003, Wydawnictwo Sigma, Skierniewice 2003, s.24-25, 31-33.

<sup>32</sup> Szerzej: T. Liszcz, op. cit., s.2-8; B. Wagner, Zasada równego traktowania i niedyskryminowania pracowników, w: Praca i Zabezpieczenie Społeczne Nr 3/2002, s.2-12.