

DANUTA MARIA TABIN

MOTYWACJE KOBIET NA RYNKU PRACY  
ORAZ ZJAWISKO DYSKRYMINACJI  
(cz. 2)

Opracowanie zatytułowane *Motywacje kobiet na rynku pracy oraz zjawisko dyskryminacji* zostało oparte na badaniu ankietowym (przeprowadzonym w grudniu 2004 r.) na próbie 160 kobiet zamieszkujących miasto wojewódzkie. Część pierwsza raportu z badań dotyczyła motywacji kobiet do pracy zawodowej i została opublikowana w „Rocznikach Instytutu Ekonomii i Zarządzania” TN KUL w r. 2011.

Część druga raportu, zawarta w niniejszym artykule, dotyczy opinii badanych na temat zjawiska dyskryminacji kobiet. W wyniku analizy wyrażonych w ankiecie opinii kobiet stwierdzono, że zdecydowana większość z nich jest przekonana, że kobiety są dyskryminowane na rynku pracy. Jednak brak równouprawnienia odnoszą częściej do sfery rynku pracy niż do sfery domowo-rodzinnej.

W artykule zachowano ciągłość numeracji rozdziałów, ponieważ obie jego części stanowią integralną całość. Zgodnie z zapowiedzią zawartą wcześniej do części drugiej dołączona jest ankieta, przeprowadzona dla tego badania.

## VI. POGLĄDY KOBIET NA ZJAWISKO DYSKRYMINACJI

Respondentki wypowiadały się co do kwestii dyskryminacji kobiet: czy to zjawisko występuje i jak uzasadniają swój pogląd na temat braku równoprawienia między kobietami i mężczyznami lub – odwrotnie – na temat ich równoprawnej pozycji w pracy i w domu.

Można sądzić, że u podstaw opinii respondentek na ten temat leżało kilka czynników: własne doświadczenia (rodzinne i zawodowe), poglądy środowisk kobiecych kształtowane przez media, literaturę i czasopisma kobiece, stereotypy i in.

## 1. CZY KOBIETY W POLSCE SĄ DYSKRYMINOWANE?

W ankiecie zawarte zostało pytanie – „Czy uważa Pani, że kobiety w Polsce w porównaniu z mężczyznami są dyskryminowane?”

Rozkład odpowiedzi na to pytanie zawarty w tabeli 13. jest następujący: – 110 respondentek (69,2%) odpowiedziało „tak” lub „raczej tak”, – 46 kobiet (29%) uważało, że nie ma dyskryminacji (odpowiedzi „nie” lub „raczej nie”) – 3 respondentki (1,9%) nie miały zdania na ten temat.

Tab. 13 Czy kobiety w Polsce są dyskryminowane?

Czy kobiety są dyskryminowane?	N*	%
Tak	65	40,9
Raczej tak	45	28,3
Raczej nie	23	14,5
Nie	23	14,5
Nie mam zdania	3	1,9
Razem	159	100,0

\* Wzięto pod uwagę wypowiedzi 159 respondentek, a nie 160, gdyż brak danych w przypadku 1 osoby.

Wyniki ankiety wskazują na powszechne przekonanie respondentek o występowaniu w Polsce zjawiska dyskryminacji kobiet: o tym było przekonanych prawie 7 na 10 rozmówczyń (40,9% odpowiedziało „tak”, 28,3% – „raczej tak”). Fakt, że jedynie 3 respondentki nie miały opinii na ten temat, oznacza, że kobiety na ogół rozpatrują swoje położenia społeczno-zawodowe w kategoriach nierówności lub równości w stosunku do mężczyzn.

2. POGLĄDY NA DISKRYMINACJĘ KOBIET A WIEK, WYKSZTAŁCENIE  
I AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA

Tabele 14., 15. i 16. ukazują wpływ trzech zmiennych – wieku, wykształcenia, i aktywności zawodowej na opinię respondentek, w kwestii dyskryminacji kobiet.

Tab. 14. Pogląd respondentek na dyskryminację a wiek

Czy kobiety są dyskryminowane?	Wiek					
	18-34		35-49		50-60	
	N	%	N	%	N	%
Tak	27	43,5	23	39,7	15	38,5
Raczej tak	19	30,6	17	29,3	9	23,1
Raczej nie	7	11,3	8	13,8	8	20,5
Nie	9	14,5	7	12,1	7	17,9
Nie wiem	0	0,0	3	5,1	0	0,0
Razem	62	100,0	58	100,0	39	100,0

Tab. 15. Pogląd respondentek na dyskryminację a wykształcenie

Czy kobiety są dyskryminowane?	Wykształcenie					
	wyższe		średnie		zasadn. zawod. i poniżej	
	N	%	N	%	N	%
Tak	6	30,0	31	49,2	28	36,8
Raczej tak	8	40,0	17	27,0	20	26,3
Raczej nie	2	10,0	5	7,9	16	21,1
Nie	4	20,0	8	12,7	11	14,5
Nie wiem	0	0,0	2	3,2	1	1,3
Razem	20	100,0	63	100,0	76	100,0

Z tabel 14-16 wynika, że wiek, wykształcenie i aktywność ekonomiczna nie różnicują w sposób istotny postrzegania zjawiska dyskryminacji. Odsetki poszczególnych odpowiedzi na pytanie o dyskryminację są relatywnie bliskie sobie dla różnych kategorii każdej z tych trzech zmiennych. Różnice kształtują się w przybliżeniu od 9 do 13%.

Tab. 16. Pogląd respondentek na dyskryminację a aktywność ekonomiczna

Czy kobiety są dyskryminowane?	Aktywność ekonomiczna*			
	pracuje		nie pracuje	
	N	%	N	%
Tak	35	43,2	30	39,0
Raczej tak	20	24,7	25	32,5
Raczej nie	10	12,3	13	16,9
Nie	16	19,8	6	7,8
Nie wiem	0	0,0	3	3,8
Razem	81	100,0	77	100,0

\* W przypadku 1 respondentki brak danych na temat aktywności ekonomicznej.

Warto zwrócić uwagę na największe różnice, wynoszące około 13%, a w jednym przypadku nawet 19%. Te różnice zostały wzięte pod uwagę, gdyż – być może – wskazują one na kierunek zmian w zakresie oceny zjawiska dyskryminacji przez kobiety.

Najsilniej przekonanie o dyskryminacji występuje wśród kobiet młodych do 34. roku życia – 74,1%, najrzadziej wśród kobiet w najstarszej kategorii wiekowej – 61,6% (tab. 14).

Ten wynik można zinterpretować w następujący sposób: prawdopodobnie respondentki należące do grupy wiekowej do 34. r. życia, a więc młode kobiety, mają większą świadomość obowiązujących norm prawnych i społecznych, jeśli chodzi o przestrzeganie standardów równości, w porównaniu z kobietami starszymi. Przekonanie o dyskryminacji nasila się więc w młodszych rocznikach kobiet.

Respondentki z wykształceniem średnim najczęściej uważały (76,2%), że występuje zjawisko dyskryminacji. Rzadziej sądziły tak kobiety z wyższym wykształceniem (70%), a najrzadziej – kobiety z niskim wykształceniem (63,1%). Prawdopodobnie grają tu rolę dwa czynniki: mała świadomość swoich praw wśród kobiet z niskim wykształceniem oraz fakt, że kobiety posiadające wykształcenie średnie mają na ogół wykształcenie ogólne i są nisko cenione, a więc są słabo chronione przed dyskryminacją (tab. 15).

## VII. PRZEJAWY DYSKRYMINACJI KOBIET W POLSCE W ŚWIETLE OPINII RESPONDENTEK

### 1. ARGUMENTY NA RZECZ ISTNIENIA DYSKRYMINACJI

Respondentkom przekonanych o dyskryminacji zadano pytanie, jakie są jej przejawy. Proszono o podanie głównego argumentu oraz wszystkich innych uznanych za ważne. Tabela 17. informuje o rozkładzie odpowiedzi udzielonych przez respondentki.

Tab. 17. Argumenty stojące u podstaw przekonania o dyskryminacji kobiet w Polsce

Argumenty za dyskryminacją	Najważniejszy argument		Wszystkie argumenty*	
	N	%	N	%
a) na kobiety spada zbyt duża część obowiązków	35	31,8	84	76,4
b) kobiety za tę samą pracę uzyskują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni	36	32,7	94	85,5
c) kobiety rzadko zajmują znaczące stanowiska i uczestniczą w życiu publicznym	4	3,6	57	51,8
d) kobiety częściej niż mężczyźni są lekceważone, molestowane,...	10	9,1	74	67,3
e) wszystko powinno być po równo: w domu i w pracy, wtedy będzie sprawiedliwie	20	18,2	56	50,9
f) inne powody	5	4,6	10	9,1
Razem	110	100,0		

\* Procenty wypowiedzi nie sumują się do 100, ze względu na możliwość wskazania więcej niż jednego argumentu.

#### *Najważniejszy przejaw dyskryminacji*

Jak wynika z tabeli 13., 110 respondentek było przekonanych o występowaniu w Polsce kwestii dyskryminacji. Tabela 17. zawiera poglądy na najważniejsze, ich zdaniem, przejawy nierównego traktowania kobiet. Jeśli weźmiemy pod uwagę argument najważniejszy, rozkład odpowiedzi jest następujący:

– 36 respondentek (32,7%) za najważniejszy przejaw dyskryminacji uznało, że „kobiety za tę samą pracę uzyskują często wynagrodzenie niższe niż mężczyźni”

– prawie tyle samo z nich (31,8%) uważało, że „na kobiety w domu spada zbyt duża część obowiązków”

– 20 respondentek, czyli 18,2% sądziło, że najważniejszą cechą dyskryminacji jest brak pełnej równości między kobietami i mężczyznami.

Wzorcem dla tych kobiet, jak można przypuszczać, jest wyrównane uczestnictwo w życiu zawodowym i publicznym kobiet i mężczyzn pod względem obejmowanych stanowisk i wynagrodzenia. Natomiast w życiu prywatnym są za równym podziałem obowiązków domowych, zwłaszcza wtedy, gdy kobieta pracuje

– 9,1% respondentek za najważniejszy przejaw dyskryminacji uznało to, że „kobiety częściej niż mężczyźni mają różne przykrości w pracy – na przykład są molestowane, lekceważone...”

– jedynie 4 respondentki (3,6%) za najważniejszy przejaw dyskryminacji wybrało wskazanie, iż „kobiety za rzadko zajmują wyższe stanowiska i uczestniczą w życiu publicznym”. Niewielki odsetek respondentek opowiadających się za tym argumentem oznacza, że przeciętnie wyższa pozycja zawodowa mężczyzn w porównaniu z kobietami tylko wyjątkowo była oceniana przez nie jako główny przejaw dyskryminacji.

Jest to zgodne z wnioskiem płynącym z pierwszej części tego opracowania na temat postaw prozatrudnieniowych, że rzadko kiedy respondentki w swoich motywacjach na rynku pracy kierują się chęcią uzyskania wysokiego stanowiska. Tylko na zasadzie wyjątku bywa to ważnym celem ich aktywności zawodowej.

#### *Wszystkie wypowiedzi na temat przejawów dyskryminacji*

Wśród wszystkich argumentów wymienionych przez respondentki świadczących o dyskryminacji (tab. 17) na pierwszym miejscu jest pogląd, że kobiety dostają niższe płace w porównaniu z mężczyznami za tę samą pracę. Ten argument uznało za ważny aż 85,5% respondentek.

Na drugim miejscu znalazła się opinia, że przejawem dyskryminacji jest zbyt duże obciążenie kobiet obowiązkami domowymi. Warto podkreślić, że przeszło 3/4 respondentek (76,4%) wybrało to wskazanie. Oznacza to, że większość z nich oceniła podział obowiązków domowych jako krzywdzący je i w związku z tym niesprawiedliwy. Jeśli natomiast liczbę respondentek wyrażających tę opinię odnieść do wszystkich ankietowanych (160 osób), to stanowiły one w przybliżeniu 50% zbiorowości badanej, czyli połowa z nich uznała, że podział pracy w domu zbyt obciąża kobiety w porównaniu z mężczyznami.

Na trzecim miejscu jest pogląd, że kobiety są częściej niż mężczyźni narażone na większe lub mniejsze przykrości w pracy, a w tym na tak ciężkie naruszanie praw pracowniczych, jak mobbing czy molestowanie. Tę opinię podzieliło 67,3% respondentek spośród przekonanych o dyskryminacji kobiet.

Około połowy respondentek uznało za ważne pozostałe powody wymienione w kafeterii do pytania 5. ankiety, tzn. że: „kobiety rzadko zajmują znaczące stanowiska”, „wszystko powinno być po równo: w domu, i w pracy,...”. Oznacza to, że znaczna grupa kobiet zauważa fakt dyskryminacji pod względem zajmowania wyższych stanowisk, ale ta sprawa nie jest dla nich najważniejsza.

## 2. ARGUMENTY NA RZECZ ISTNIENIA DISKRYMINACJI W PODZIALE NA TRZY KATEGORIE

Opinie respondentek na temat źródeł dyskryminacji zostały podzielone na trzy kategorie:

1. Dyskryminacja w domu: przy podziale pracy domowej, „na kobiety w domu spada zbyt duża część obowiązków”.

2. Dyskryminacja w pracy: „kobiety za tę samą pracę uzyskują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni”, „kobiety rzadko obejmują znaczące stanowiska”, „kobiety częściej niż mężczyźni są lekceważone, molestowane...”.

3. Brak równości i sprawiedliwości w pracy i w domu (kategoria rozłączna z kategoriami 1 i 2). Do tej kategorii należy następujące wskazanie: „wszystko powinno być po równo: w pracy, i w domu”.

Tab. 18. Argumenty za istnieniem dyskryminacji kobiet w Polsce  
w podziale na trzy kategorie

Argumenty za istnieniem dyskryminacji kobiet	Najważniejsze		Wszystkie wypowiedzi	
	N*	%	N	%
1. Dyskryminacja w domu	35	33,3	84	23,0%
2. Dyskryminacja w pracy	50	47,6	225	61,6%
3. Brak równości i sprawiedliwości w pracy i w domu	20	19,1	56	15,4%
Razem	105	100,0	365	100,0

\* 105 respondentek, a nie 110, ponieważ 5 wypowiedzi dotyczyło kategorii „inne powody”, które zostały pominięte w tej tabeli.

*Najważniejsze argumenty na rzecz istnienia dyskryminacji*

W tabeli 18. podany jest rozkład wypowiedzi, według powyżej zdefiniowanych kategorii. 33,3% respondentek spośród wyrażających opinię, że w Polsce kobiety są dyskryminowane, stwierdziło, że przede wszystkim występuje ona w domu, natomiast 47,6% uznało, że w pracy. Wynika z tego, że respondenci częściej dostrzegały zagrożenie dyskryminacją w miejscu pracy niż w domu (różnica 14,3%).

Wskazanie należące do trzeciej kategorii dyskryminacyjnej oznacza pogląd, że jeśli nie jest spełniony postulat pełnej równości, to występuje dyskryminacja. Za taką oceną najważniejszego źródła dyskryminacji opowiedziało się 19,1% respondentek. Można sądzić, że zaznacza się tu wpływ ideologii feministycznych na rozumienie zjawiska dyskryminacji. A więc prawie 1/5 respondentek przekonanych o dyskryminacji kobiet, podchodziła do tej kwestii z pozycji ideologicznych.

Wszystkie argumenty na rzecz istnienia dyskryminacji w podziale na trzy kategorie

Jak wynika z tabeli 18., kolejność trzech kategorii uszeregowanych według częstości wskazań, jest w przypadku wszystkich wypowiedzi taka sama jak w przypadku argumentów o charakterze pierwszoplanowym. Biorąc pod uwagę wszystkie wypowiedzi respondentek na temat źródeł dyskryminacji, należy stwierdzić, że:

- 84 wypowiedzi (23%) dotyczyło pierwszej kategorii, grupującej wypowiedzi na temat dyskryminacji w domu
- 225 wypowiedzi (61,6%) odnosiło się do drugiej kategorii, zawierającej argumenty na rzecz dyskryminacji kobiet w pracy
- 56 wypowiedzi (15,3%) zaliczono do kategorii trzeciej, w której dyskryminacja była rozumiana jako niespełnianie standardu równości między kobietami i mężczyznami w dwóch sferach: zawodowej lub rodzinnej.

Okazuje się, że jeśli weźmiemy pod uwagę wszystkie podane przez respondenci wypowiedzi na rzecz dyskryminacji, to zdecydowanie najwięcej z nich dotyczy kategorii drugiej. W takim razie, charakteryzując kwestię dyskryminacji, respondenci odnosiły się przede wszystkim do krzywdzących kobiety zdarzeń, mających miejsce w środowisku pracy. Tylko 1/4 spośród wszystkich wypowiedzi dotyczyła niesprawiedliwego podziału obowiązków domowych, a więc tego, że dyskryminacja kobiet łączy się ze środowiskiem domowym.



### 3. LICZBA PRZEJAWÓW DYSKRYMINACJI DEKLAROWANYCH PRZEZ RESPONDENTKI

O tym, w jaki sposób respondentki opisywały zjawisko dyskryminacji – czy poprzez podanie jednego czy więcej jej przejawów – informuje poniższa tabela.

Tab. 19. Liczba przejawów dyskryminacji deklarowanych przez respondentki

Liczba podanych przejawów dyskryminacji	N*	%
1	2	1,8
2	20	18,3
3	39	35,8
4	31	28,4
5	15	13,8
6	2	1,8
Razem	109	100,0

\* B.d. w przypadku 1 respondentki.

Jak wynika z tabeli 19., tylko dwie respondentki podały jeden powód dyskryminacji kobiet; co piąta respondentka (20,1%) podała dwa powody, natomiast aż 4/5 respondentek zadeklarowało co najmniej 3 argumenty uzasadniające opinię na temat nierównego traktowania kobiet i mężczyzn. Dla większości ankietowanych kobiet zjawisko dyskryminacji przybiera w praktyce różnorodne formy.

## VIII. OPINIE NA TEMAT BRAKU DYSKRYMINACJI KOBIET W POLSCE

### 1. ARGUMENTY NA RZECZ BRAKU DYSKRYMINACJI KOBIET

46 ankietowanych osób było zdania, że w Polsce nie występuje kwestia dyskryminacji kobiet. Tabela 20. prezentuje najważniejsze oraz wszystkie argumenty na rzecz braku dyskryminacji w opinii tych respondentek.

#### *Argumenty najważniejsze za brakiem dyskryminacji*

Z tabeli 20. wynika, że najczęściej respondentek opowiedziało się za tym, że „kobieta, jeśli pragnie awansować, to da sobie radę i będzie zajmować wyższe stanowisko”. Ten argument wybrało 20 kobiet – czyli 43,5%.

Tab. 20. Argumenty za brakiem dyskryminacji kobiet

Argumenty za brakiem dyskryminacji	Najważniejsze		Wszystkie*	
	N	%	N	%
a) kobieta ma wystarczającą pozycję w rodzinie	5	10,9%	18	39,1%
b) kobiety w domu decydują o większości spraw	10	21,7%	34	73,9%
c) kobieta jeśli pragnie awansować to da sobie radę	20	43,5%	38	82,6%
d) role kobiece wynikają z tradycji	5	10,9%	16	34,8%
e) sprawiedliwie nie oznacza wszystko po równo	5	10,9%	15	32,6%
f) inny powód	1	2,2%	2	4,3%
Razem	46	100%		

\* Procenty wypowiedzi nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż jednego argumentu.

O połowę mniej, czyli 10 kobiet (21,7%), wybrało następujący argument: „kobieta w domu decyduje o większości spraw – o podziale obowiązków, wydatkach, itp.”

11% odpowiadających (po 5 respondentek) na pytanie, dlaczego dyskryminacja nie występuje w Polsce, uznało za najważniejsze, następujące argumenty:

– „kobieta ma wystarczająco wysoką pozycję w rodzinie, niczego nie trzeba zmieniać”

– „role kobiece wynikają z tradycji – tak zawsze było i nie należy tego zmieniać”

– „sprawiedliwie to nie oznacza wszystko po równo: np. kobiety mogą mieć mniej odpowiedzialną pracę, niższe zarobki, ale za to w domu powinny mieć większe obowiązki”.

#### *Wszystkie argumenty za brakiem dyskryminacji*

Na pierwszym miejscu pod względem częstości wskazań – tak jak w przypadku argumentacji pierwszoplanowej – znajdują się wypowiedzi, podkreślające znaczenie motywów, którymi kieruje się kobieta w pracy zawodowej. Aż 82,6%, czyli 4 na 5 respondentek, spośród negujących występowanie zjawiska dyskryminacji w Polsce stwierdziło, że jeśli kobieta ma aspiracje awansowe, to da sobie radę i awansuje (tab. 20).

Na drugim miejscu, pod względem częstości wskazań, jest argument, że to kobiety decydują o większości spraw w domu (73,9%), czyli w przybliżeniu 7 na 10 respondentek uznało, że kobiety mają większą władzę w domu niż mężczyźni, więc nie są dyskryminowane.

Pozostałe argumenty – zawarte w tabeli 20. – na rzecz braku dyskryminacji – podziela w przybliżeniu 1/3 respondentek, spośród przekonanych o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn w Polsce.

Warto podkreślić, że zdecydowana większość respondentek uzasadnia swoje stanowisko o braku dyskryminacji, oceniając dwie sfery życia kobiet: zawodową i rodzinną.

## 2. ARGUMENTY ZA BRAKIEM DISKRYMINACJI KOBIET W PODZIALE NA TRZY KATEGORIE

Wypowiedzi respondentek na rzecz braku dyskryminacji zostały podzielone na trzy kategorie:

### 1. *Kobiety mają właściwą pozycję w rodzinie*

Tę kategorię tworzą następujące wskazania: „kobieta ma wystarczającą pozycję w rodzinie, niczego nie należy zmieniać”, „kobieta w domu decyduje o większości spraw – o podziale obowiązków, o wydatkach, itp.”, „role kobiece wynikają z tradycji – tak zawsze było i nie należy tego zmieniać”.

### 2. *Warunkiem awansu jest odpowiednia motywacja*

Ta kategoria pokrywa się z następującą wypowiedzią – „kobieta, jeśli pragnie awansować, to da sobie radę i będzie zajmować wyższe stanowisko”.

### 3. *Sprawiedliwy podział pracy oznacza brak dyskryminacji*

Większe obowiązki kobiet w porównaniu z mężczyznami w jednej dziedzinie są równoważone przez mniejsze obowiązki innego rodzaju; do kategorii trzeciej należy tylko jedno wskazanie: „sprawiedliwie to nie oznacza wszystko po równo: przykładowo kobiety mogą mieć mniej odpowiedzialną pracę, niższe zarobki, ale za to powinny mieć w domu większe obowiązki”.  
*Najważniejsze argumenty za brakiem dyskryminacji*

Jak wynika z tabeli 21., spośród 45 respondentek podających najważniejszy argument na rzecz braku dyskryminacji – 20 (44,4%) opowiedziało się za kategorią pierwszą i tyle samo za kategorią drugą. Według nich w Polsce nie występuje dyskryminacja kobiet, ponieważ mają one odpowiednio wysoką pozycję w domu albo dlatego, że awans zawodowy kobiet zależy od nich samych.

Tab. 21. Argumenty za brakiem dyskryminacji według trzech kategorii

Argumenty za brakiem dyskryminacji	Najważniejsze		Wszystkie wypowiedzi	
	N	%	N	%
1. Kobiety mają właściwą pozycję w rodzinie	20	44,4	68	56,2
2. Warunkiem awansu kobiet jest odpowiednia motywacja	20	44,4	38	31,4
3. Sprawiedliwy podział pracy oznacza brak dyskryminacji	5	11,1	15	12,4
Razem	45	100,0	121	100,0

Natomiast 5 respondentek (11,1%) opowiedziało się za kategorią trzecią. W tym przypadku podstawowym argumentem na rzecz braku dyskryminacji było przekonanie, że podział obowiązków pomiędzy wszystkich domowników zazwyczaj jest sprawiedliwy. Według tej opinii podział pracy w gospodarstwach domowych dokonuje się na podstawie wyceny wysiłku związanego z danym zadaniem.

Warto zauważyć, że respondentki, wyrażając opinię o braku dyskryminacji kobiet w Polsce, najważniejszy argument łączyły albo ze sferą gospodarstwa domowego albo pracy zawodowej. To, jaką sferę wybrały, zależało od tego, które aspekty różnicowań w pozycji społecznej, rodzinnej, zawodowej kobiet i mężczyzn były dla nich ważniejsze – te dotyczące domu czy te, odnoszące się do pracy zawodowej.

#### *Wszystkie argumenty za brakiem dyskryminacji kobiet w podziale na trzy kategorie*

Kryteria podziału wszystkich argumentów wskazanych przez respondentki na trzy kategorie są takie same jak w odniesieniu do najważniejszych argumentów. Całość wypowiedzi na temat braku dyskryminacji została ujęta w tabeli 21.

Najwięcej wypowiedzi – 56,2% dotyczyło kategorii pierwszej. Respondentki w swoich wypowiedziach najczęściej odwoływały się do takich wskazań, które zawierały stwierdzenia odnoszące się do domu i rodziny. Natomiast niespełna 1/3 wypowiedzi, została zaliczona do kategorii drugiej, zawierającej pogląd, że to od aspiracji kobiet zależy, czy awansują. Na ostatnim miejscu pod względem liczebności wypowiedzi znalazła się kategoria trzecia. Jedynie 15 wypowiedzi (12,4%) dotyczyło sprawiedliwego podziału obowiązków domowych między żonę i męża.

### 3. LICZBA PRZEJAWÓW DYSKRYMINACJI DEKLAROWANYCH PRZEZ RESPONDENTKI

Tabela 22. informuje o tym, ile wskazań wybrały respondentki, wypowiadając się na temat braku dyskryminacji kobiet w Polsce.

Tab. 22. Liczba wskazań podanych przez respondentki na rzecz braku dyskryminacji

Liczba wskazań	N	%
1	3	6,5
2	18	39,1
3	19	41,3
4	5	10,9
5	1	2,2
Razem	46	100,0

Jak wynika z tabeli 22., 4/5 respondentek (80,4%) spośród 46 wypowiadających się, podało 2 lub 3 argumenty na rzecz braku dyskryminacji, natomiast 6 respondentek (13,1%) wybrało 4 lub 5 wskazań. Tylko 3 ankietowane kobiety podały jedno uzasadnienie dla swojego wyboru.

## PODSUMOWANIE WYNIKÓW

(cz. 2)

### Podstawowe wnioski

a) Większość kobiet uważa, że dyskryminacja względem płci występuje w Polsce zarówno w pracy zawodowej, jak i/lub w domu.

Część druga ankiety dotyczyła poglądów kobiet na temat dyskryminacji kobiet w Polsce. Z badań wynika, że powszechne jest przekonanie kobiet o dyskryminacji. Wyrażało je około 70% respondentek, a więc zdecydowana większość spośród ankietowanych kobiet była przekonana, że to zjawisko występuje w Polsce.

Kobiety, zdaniem znaczącej liczby respondentek, za tę samą pracę uzyskują niższe od mężczyzn wynagrodzenie albo też spada na nie zbyt duża część obowiązków domowych.

b) Przejawy dyskryminacji częściej występują w sferze zawodowej niż domowo-rodzinnej.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że respondentki częściej dostrzegały przejawy dyskryminacji w sferze zawodowej niż w domu. Można przyjąć, że w sferze prywatnej kobiety znacznie częściej zajmują równoprawną pozycję z mężczyznami niż na rynku pracy lub – jeśli jest ona podrzędna – to przyjmują tradycyjny punkt widzenia na podział ról, traktujący obowiązki domowo-rodzinne jako domenę kobiet.

c) Kobiety z reguły zajmują niższe stanowiska niż mężczyźni, ale tylko niewielki procent z nich traktuje ten fakt jako przejaw dyskryminacji. Tylko cztery respondentki za przejaw główny dyskryminacji uznały, że kobiety za rzadko zajmują wyższe stanowiska i uczestniczą w życiu publicznym. Ten wniosek koresponduje z stosunkowo słabym zainteresowaniem kobiet awansem w hierarchii stanowisk kierowniczych (cz. 1).

## 2. DALSZY PROBLEMY BADAWCZE

Na podstawie wyników zaprezentowanej ankiety można sformułować następujące pytania badawcze, które warto podjąć w dalszych pracach związanych z kwestią kobiecą:

– Czy segregacja zawodowa według płci, czyli podejmowanie przez kobiety pracy w zawodach stosunkowo nisko płatnych oraz obejmowanie stanowisk niższych hierarchicznie jest zjawiskiem względnie trwałym, wynikającym z odmiennych motywacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy?

Gdyby odpowiedź na to pytanie była twierdząca, to różnicowanie płac i stanowisk w przekroju płci miałyby w dużej części charakter obiektywny, wynikający z odmiennych motywów uczestników rynku pracy, czyli z faktu, że mężczyźni w porównaniu z kobietami przejawiają silniejsze aspiracje ekonomiczne i awansowe.

Jak wiadomo, historycznie mężczyźni pełnili rolę głównych żywicieli, czyli odpowiedzialnych za standard materialny rodziny. Badając statystyki w dłuższym okresie można zaobserwować przemieszczanie się mężczyzn do zawodów i gałęzi wyżej płatnych oraz opuszczanie zawodów tracących na znaczeniu pod względem dochodowym. Przykładem wycofywania się mężczyzn z pewnych dziedzin jest zawód nauczyciela albo praca urzędnicza. Obecnie są to dziedziny sfeminizowane i relatywnie o niższych płacach niż np. praca w wysoko specjalistycznych usługach.

Wyniki mojego badania wskazują, że kobiety mają słabe motywacje awansowe. Natomiast mężczyźni, jak można sądzić, odczuwają silniejszą presję wewnętrzną i zewnętrzną na przemieszczanie się w górę po drabinie stano-

wisk kierowniczych lub też w wymiarze horyzontalnym w celu uzyskania bardziej dochodowych stanowisk pracy.

Powyższa teza o odmiennych motywacjach kobiet w porównaniu z mężczyznami, prowadzących do skupiania się kobiet w dziedzinach i na stanowiskach o niższych płacach i prestiżu, nie wyklucza, oczywiście, występowania w praktyce gospodarczej różnych form dyskryminacji zawodowej kobiet.

Chociaż niewątpliwie kobiety mają przeciętnie słabsze motywacje do starania się o awans, to przecież część z nich dąży do niego, napotykając w karierze zawodowej na poważne przeszkody. Na drodze do awansu, jak wynika z licznych *gender studies*<sup>1</sup>, stoi wiele barier, takich jak negatywne stereotypy na temat umiejętności i zdolności kobiet, trudności (często nie do pokonania) w godzeniu dwóch ról, nierzadkie przekonanie pracodawców, że ich zarobki za tę samą pracę mogą być niższe niż mężczyzn.

W przyszłych badaniach warto określić, na ile stosunkowo niska pozycja zawodowa kobiet mierzona uzyskiwanymi zarobkami i osiąganą przez nie pozycją zawodową jest wynikiem ich dyskryminacji, a na ile jest skutkiem odmiennych systemów wartości, motywacji i postaw w porównaniu z mężczyznami.

Czy oceniając zagadnienie w dłuższym horyzoncie czasowym, można przyjąć, że mniej więcej od 1/5 do 1/4 Polek w wieku zdolności do pracy będzie pozostawać poza rynkiem pracy, uznając, iż poświęcenie się wyłącznie roli domowo-rodzinnej jest najważniejszą w ich życiu powinnością?

Rozstrzygnięcie tego zagadnienia jest ważne, chociażby ze względu na oczekiwania decydentów politycznych i gospodarczych. W UE zakłada się, że aktywność zawodowa kobiet będzie konsekwentnie rosła i stanie się w przyszłości czynnikiem łagodzącym deficyt siły roboczej w sytuacji starzenia się społeczeństw. Tymczasem rzeczywista rezerwa kobiecych rąk do pracy może być znacznie niższa ze względu na trwałość (w niektórych środowiskach) tradycyjnych wzorców podziału ról między kobietę i mężczyznę.

\*

Powyższe badanie opierało się na założeniu, że jeśli chcemy zrozumieć zachowania ekonomiczne ludzi, w tym także na rynku pracy, powinniśmy badać ich motywacje. Źródłem zachowań natury ekonomicznej i społecznej są

---

<sup>1</sup> W ramach *gender studies* prowadzi się badania nad płcią kulturową.

potrzeby jednostek przynależnych do konkretnych gospodarstw domowych. Dążenie do zaspokojenia tych potrzeb wyznacza motywacje jednostek na rynku pracy oraz określa ich cele, zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej. Wydaje się, że zaprezentowane badanie na temat motywacji kobiet rozszerza wiedzę o ich zachowaniach ekonomicznych i społecznych wobec rynku pracy.

#### BIBLIOGRAFIA

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kw. 2007 GUS, Warszawa 2007.
- A u l e y t n e r J.: Polityka społeczna czyli ujarzmienie chaosu społecznego, Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Towarzystwo Wiedzy Powszechnej 2002.
- B e g g D. i in., *Ekonomia*, t. I, Warszawa: PWE 1998.
- B o r k o w s k a S.: Perspektywa integracji europejskiej – kontekst rynku pracy, w: *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, red. S. Borkowska, Warszawa: IPiSS 2002.
- D o m a n i s k i S. R.: Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 1993.
- G a w r y c h a M., W a s i l c z u k J., W i e c h P.: Szklany sufit i ruchome schody – Kobiety na rynku pracy, Warszawa: Wydawnictwo Fachowe 2007.
- G o l e n i e w s k a D.: Kariery zawodowe kobiet w przemyśle, Warszawa 1976.
- K n a p i k W.: Kobieta w wiejskiej społeczności lokalnej, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek 2008.
- Kodeks pracy i inne teksty prawne, Wydawnictwo Warszawa: C.H. Beck 2006<sup>22</sup>.
- K o s t e r a M.: Zarządzanie personelem, Warszawa: PWE 1996.
- M a r i a n s k i J.: Etos pracy bezrobotnych (raport z badań empirycznych), Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego 1994.
- N u s s b a u m M.: Kobiety i praca: perspektywa zdolności, w: *Kobieta w świecie – kobieta w Kościele*, „Znak” 57(2005), nr 4, s. 75-103.
- P e n c J.: Motywowanie w zarządzaniu, Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu 1996.
- Postawa, w: *Encyklopedia Socjologii*, t. III, Warszawa: Oficyna Naukowa 2000.
- Praca kobiety (matki) w domu, Instytut Studiów nad Rodziną, UKSW, [www.isnr.uksw.edu.pl/slownik/praca/htm](http://www.isnr.uksw.edu.pl/slownik/praca/htm) (dostęp 18.03.2009).
- R e n e z e t t i C. M., C u r r a n D. J.: Kobiety i mężczyźni w społeczeństwie, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2005.
- R i f f k i n J.: Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie 2001.



- R o b b i n s S. P., D e C e n z o D. A.: Podstawy zarządzania, Warszawa: PWE 2002.
- Segmentacja rynków pracy, w: *Słownik socjologii i nauk społecznych*, red. M. Tabin Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2004, s. 301-303.
- S t e i n m a n n H., S c h r e y ö g g G.: Zarządzanie. Podstawy zarządzania przedsiębiorstwem. Koncepcje, funkcje, przykłady, wyd. 3. uzupełnione poprawione, Wrocław: Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej 1998.
- T a b i n D.: Szanse i zagrożenia rynków pracy, „Badania Naukowe” 10(2003), nr 2, s. 9-23.
- T i t k o w A., D u c h - K r z y s z t o s z e k D., B u d z o w s k a B.: Nieodpłatna praca kobiet, Mity, realia, perspektywy, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN 2004.
- Z a w o r s k a - N i k o n i u k D.: Wzory kobiecości i męskości w polskiej prasie dla kobiet XXI wieku, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek 2008.

## Aneks 1 Ankieta

### Postawy kobiet wobec pracy zawodowej

*Zwracam się z uprzejmą prośbą o odpowiedź na pytania ankiety. Ankieta jest anonimowa, a jej wyniki mają być wykorzystane w pracy naukowej dotyczącej postaw kobiet wobec pracy.*

1. Wyobraźmy sobie, że z powodu bezrobocia **tylko 1/3** – spośród wszystkich zdolnych do pracy – mogłaby pracować. Osoby nie pracujące otrzymywałyby **gwarantowany, stały zasiłek socjalny** dający prawo do ubezpieczenia zdrowotnego, emerytalnego i zapewniający skromne, ale godziwe warunki życia dla całej rodziny.

Czy w tej sytuacji chciałaby Pani być osobą pracującą?

1. TAK
2. RACZEJ TAK
3. RACZEJ NIE
4. NIE MAM ZDANIA

2. Jeśli TAK lub RACZEJ TAK, to dlaczego chciałaby Pani pracować?

*Uwaga: proszę zaznaczyć **wszystkie wskazania** (otoczyć kółkiem literę) i zaznaczyć **najważniejsze** (poprzez podkreślenie dodatkowo całej odpowiedzi).*

a) chcę wykorzystać swoje kwalifikacje zawodowe (wykształcenie, doświadczenie zawodowe)

b) chcę być użyteczna nie tylko w rodzinie, ale także w społeczeństwie, w moim środowisku

c) dla mnie osobiście równie ważna jest praca, jak i dom

d) praca zawodowa nadaje sens życiu, sama rodzina nie wystarczy

e) kontakty w środowisku pracy są lekarstwem na samotność (człowiek ma wsparcie, czuje że jest z innymi...)

f) cenię sobie dobrobyt materialny, zależy mi na tym, aby możliwie dużo zarabiać

g) pragnę zrobić karierę zawodową: chcę awansować, wyróżnić się, być szefem

h) bycie na zasiłku socjalnym przez dłuższy okres jest upokarzające, degraduje człowieka

i) bycie bezrobotną prowadzi do obniżenia poczucia własnej wartości, a także może prowadzić do innych negatywnych skutków: kłótni w domu, poczucia samotności, alkoholizmu itp.

j) a może inny powód jest ważny, jaki? . . . . .

2a. Czy byłyby Pani skłonna okresowo przerwać pracę na rzecz macierzyństwa lub domu?

1. TAK

2. NIE

3. NIE MAM ZDANIA

Jeśli NIE lub RACZEJ NIE , to dlaczego wołałaby Pani zasiłek zapewniający godne, ale skromne warunki życia niż pracę? (*ta sama uwaga, co w p. 2*)

a) nie mam odpowiednich kwalifikacji (wykształcenia, doświadczenia zawodowego)

b) ważniejsze są rodzina i dom niż praca zawodowa

c) właściwe wychowanie dzieci jest najważniejsze w życiu kobiety

d) duże zarobki nie dają w życiu szczęścia

e) kariera zawodowa, wysokie stanowisko, awans – to droga, która oddala kobietę od domu, burzy spokój rodzinny

f) dochody nie muszą pochodzić z własnej pracy zawodowej – może to być godziwy zasiłek socjalny lub wynagrodzenie męża

g) brak pracy zawodowej to więcej wolnego czasu na dom, zadbanie o siebie, na hobby

h) nie zależy mi na kontaktach środowisku pracy – mam rodzinę, znajomych...

i) praca łączy się ze stresem i kobieta swoje zdenerwowanie, a często niezadowolone przynosi do domu

j) a może inny powód jest ważny, jaki? . . . . .

3. Czy uważa Pani, że w Polsce kobiety są dyskryminowane?

1. TAK

2. RACZEJ TAK

3. RACZEJ NIE
4. NIE
5. NIE WIEM

4. Jeśli TAK lub RACZEJ TAK, to dlaczego Pani tak sądzi?  
(ta sama uwaga co w p. 2)

- a) na kobiety spada zbyt duża część obowiązków
- b) kobiety w pracy za tę samą pracę uzyskują często wynagrodzenie niższe niż mężczyźni
- c) kobiety za rzadko zajmują wyższe stanowiska i uczestniczą w życiu publicznym
- d) kobiety częściej niż mężczyźni mają różne przykrości w pracy – np. są molestowane, lekceważone...
- e) inna przyczyna, jaka? . . . . .

5. Jeśli NIE lub RACZEJ NIE, to dlaczego Pani tak sądzi? (ta sama uwaga co w p. 2)

- a) kobieta ma wystarczającą pozycję w rodzinie, niczego nie należy zmieniać
- b) kobieta w domu decyduje o większości spraw – o podziale obowiązków, o wydatkach itp.
- c) kobieta, jeśli pragnie awansować, to da sobie radę i będzie zajmować wyższe stanowisko
- d) role kobiece wynikają z tradycji – tak zawsze było i nie należy tego zmieniać
- e) sprawiedliwie to nie oznacza wszystko po równo: np. kobiety mogą mieć mniej odpowiedzialną pracę, niższe zarobki, ale za to powinny w domu mieć większe obowiązki
- f) inna przyczyna, jaka? . . . . .

6. Czy chciałaby Pani dodać coś od siebie związanego z tą ankietą w sprawie: równości kobiet i mężczyzn, przykrości w pracy, obowiązków domowych? (*odpowieź na osobnej kartce*)

### Metryczka

#### 7. Wiek

- a) 18-34
- b) 35-49
- c) 50-60

#### 8. Wykształcenie

- a) wyższe (w tym licencjat)
- b) średnie (ogólne, zawodowe, nieukończone wyższe)
- c) zasadnicze zawodowe oraz gimnazjum, podstawowe i niepełne

**9. Stan cywilny**

- a) panna
- b) mężatka
- c) rozwódka
- d) wdowa

**10 Liczba dzieci** \_\_\_\_\_**11. Aktywność zawodowa** (obecna):

- a) pracuje w pełnym wymiarze godzin na etacie
- b) pracuje w niepełnym wymiarze godzin na etacie
- c) pracuje na umowę (o dzieło, zlecenia)
- d) pracuje dorywczo, ale dochody z tej pracy są niezbędne do związania końca z końcem
- e) prowadzi własną firmę bądź pomaga rodzinie w jej prowadzeniu
- f) nie pracuje i jest zarejestrowana w urzędzie pracy
- g) nie pracuje, nie zarejestrowała się w urzędzie pracy, ale chciałaby pracować
- h) nie pracuje i nie chce pracować
- i) inne, jakie? \_\_\_\_\_

**12. Dochody** (na jedną osobę w rodzinie)

- a) na granicy ubóstwa bądź poniżej
- b) z trudem wystarczające
- c) na poziomie przeciętnym
- d) powyżej średniej ale niezbyt wysokie
- e) zdecydowanie wysokie

Serdecznie dziękuję za rozmowę

Ankiety przeprowadziła \_\_\_\_\_, dnia \_\_\_\_\_

Podpis

MOTIVATING WOMEN IN THE LABOUR MARKET  
AND THE PROBLEM OF DISCRIMINATION

S u m m a r y

The author reflects on two important issues related to the economy of women's labour market. The first one is associated with women's motivation with respect to their employment – whether they wish to be vocationally active or passive – and what the reasons for their choices are. The other issue concerns women's attitudes to equal rights at home and at work or, in other words, their attitude to discrimi-

mination. 160 women were surveyed. It turned out that regardless of the economic standing of their household, they exhibit pro-employment attitudes. The results confirmed the hypothesis that the majority of women work because the occupational sphere is often as important as family and home duties. Most of the surveyed women are convinced that discrimination of women does exist in Poland, more frequently at work than at home.

*Translated by Tomasz Pałkowski*

**Key words:** labour market, women's career, family and home duties, discrimination, motivation, pro-employment attitudes, deactivating attitudes, guaranteed benefit.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, praca zawodowa kobiet, obowiązki rodzinno-domowe kobiet, dyskryminacja, motywacje, postawy prozatrudnieniowe, postawy dezaktywizacyjne, zasiłek gwarantowany.