

Janina Sawicka, Joanna Rykowska

## **Aktywność zawodowa kobiet wiejskich – perspektywa unijnej polityki równości szans**

### **Economic activity of women in rural areas – EU equal chances policy perspective**

*W artykule ukazano sytuację kobiet, w tym na obszarach wiejskich na krajowym oraz europejskim rynku pracy w zakresie aktywności ekonomicznej, bezrobocia, zróżnicowania dochodów. Przedstawiono przyczyny niższej aktywności zawodowej i zatrudnienia kobiet. Na wstępie zdefiniowano podstawowe pojęcia ułatwiające rozumienie polityki równości szans i tematyki gender. Scharakteryzowano kierunki zmian w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w życiu społecznym oraz omówiono przejawy dyskryminacji. Przedstawione wyniki badań pokazują słabszą pozycję kobiet. Zarówno w mieście jak na wsi kobiety są lepiej formalnie wykształcone, mimo tego niższa jest ich aktywność zawodowa, wyższa stopa bezrobocia oraz otrzymują niższe wynagrodzenie za tę samą pracę. Występuje duże zróżnicowanie pod tym względem między miastem i wsią. Także w krajach Unii Europejskiej występują znaczne różnice, np. między krajami skandynawskimi a krajami śródziemnomorskimi oraz państwami Europy Środkowo-Wschodniej.*

#### **Wstęp**

Równość jest podstawowym celem demokracji, dlatego też zadaniem polityki nowoczesnego państwa powinno być zagwarantowanie równości szans dla wszystkich obywateli w życiu społecznym, ekonomicznym i gospodarczym. W związku z tym, że w każdym społeczeństwie obecne są grupy w szczególny sposób narażone na nierówne traktowanie, państwa podejmują działania, których zadaniem jest wyrównywanie szans osób narażonych na dyskryminację z jakiegokolwiek przyczyny. Cele, instrumenty, działania i środki temu służące określane są pojęciem polityki równościowej. Celem polityki wyrównywania szans, w najprostszym jej rozumieniu, powinno być umożliwienie wszystkim obywatelom bez względu na ich płeć, wiek, rasę, miejsce zamieszkania, orientację seksualną, wyznawaną religię, pochodzenie czy niepełnosprawność, sprawiedliwego i pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia. Z kolei monitorowanie i ewaluacja sfery realnej gospodarki i życia społecznego ma na celu zapewnienie, by wszystkie działania i inicjatywy realizowane i finansowane ze środków publicznych, uwzględniały ich wpływ na zmiany w sytuacji grup ludności, szczególnie tych najbardziej narażonych na dyskryminację. Istotny udział w polityce równościowej zajmują zagadnienia dotyczące równości szans kobiet i mężczyzn w życiu społecznym i zawodowym. Tej właśnie kwestii dotyczą rozważania zawarte w niniejszym opracowaniu.

Słowo „płeć” w języku angielskim ma dwa odpowiedniki: *sex* i *gender*. Pojęcie *sex* używane jest na określenie płci biologicznej definiowanej jako zespół cech fizycznych różnicujących kobiety i mężczyzn, zaś płeć społeczno-kulturowa (*gender*) rozumiana jest jako odmienne podejście do kobiet i mężczyzn w danej społeczności, zazwyczaj ukształtowane historycznie i mające swe źródła w określonej kulturze, tradycji i religii. Postrzeganie płci kulturowej podlega ewolucji pod wpływem przemian zachodzących w społeczeństwie i nie jest wolne od stereotypów prowadzących często do dyskryminacji, będącej następstwem z góry przyjmowanych uprzedzeń, sztywnych i negatywnych opinii jednostek, grup, zbiorowości na temat innych, w którym to procesie istotną rolę odgrywają stereotypy<sup>1</sup>. Dlatego też tak dużą wagę w działaniach na rzecz równości szansa odgrywa walka ze stereotypami, czyli uproszczonymi opisami, które w wielu przypadkach prowadzą do dyskryminacji. Spotyka się różne formy i rodzaje dyskryminacji. Przejawy dyskryminacji mogą występować zarówno ze względu na płeć, jak również ze względu na wiek, rasę, narodowość, niepełnosprawność, religię, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientację seksualną. W ramach badań nad płcią kulturową dla celów edukacyjnych sformułowano pojęcie „socjalizacji genderowej”, zestawiając normy i praktyki którym jednostka jest poddawana w społeczeństwie, w rodzinie już od najmłodszych lat, mających na celu wyposażanie kobiet i mężczyzn szczególnie w okresie dorastania oraz dojrzewania w konkretny zestaw cech płciowych, odnoszących się do wszystkich sfer życia<sup>2</sup>.

Udowodniono występowanie pewnych zjawisk i procesów na rynku pracy związanych z dyskryminacją, odnoszących się do płci, które funkcjonują pod lapidarnymi określeniami. Należą do nich pojęcia<sup>3</sup>: Lepka podłoga – określenie odnoszące się do zawodów o niskim dochodzie lub prestiżu, gdy nie ma większych możliwości awansu, a które w dużym stopniu, zdominowane są przez kobiety (sekretarki, urzędniczki, fryzjerki, sprzątaczkę, itp.). Szklane ściany (akwarium) - pojęcie odnoszące się do sytuacji, w których utrudniony jest awans z funkcji pomocniczych na kierownicze, ponieważ pracownicy tego typu nie posiadają doświadczenia potrzebnego na wyższych stanowiskach menedżerskich. Dotyczy to głównie kobiet zatrudnionych w dziedzinach o ubogich perspektywach awansu, jak sekretariat i inne rodzaje pracy biurowej. Nawet jeśli otrzymają one pracę o wyższym statusie, to mogą mieć kłopoty z dalszym awansem, ponieważ menedżerowie wyższych szczebli nie wywodzą się na ogół z funkcji uważanych za wspierające, lecz uznawanych za centralne. Szklane ruchome schody - termin odnoszący do sytuacji uprzywilejowania mężczyzn w sfeminizowanych zawodach, np. w sektorze edukacji, w opiece społecznej, itp. Nawet w tych zawodach kobiety nie mają ułatwionego dostępu do wyższych stanowisk. Pojęcie „szklane ruchome schody” oznacza niewidzialną siłę wynoszącą mężczyzn na wyższe szczeble kariery i stanowią przeciwieństwo „szklanego sufitu”,

---

<sup>1</sup> Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczny M: (red.) Polityka społeczna. Podręcznik akademicki. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, Ilona Matysiak, Rola sołtysów we współczesnych społecznościach wiejskich. Płeć jako czynnik różnicujący kapitał społeczny, Warszawa 2012, maszynopis pracy doktorskiej w bibliotece Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego

<sup>2</sup> Majewska E., Rutkowska E: Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycieli i nauczycielek, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice 2008.

<sup>3</sup> M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech: Szklany sufit i ruchome schody: kobiety na rynku pracy, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2007

czyli niewidzialnej bariery zagrządzającej kobietom drogę na szczyt. Szklany sufit - pojęcie, powstałe w Stanach Zjednoczonych w latach siedemdziesiątych, które odwołuje się do zjawiska dyskryminacji kobiet. Mianem szklanego sufitu określa się „przeszkody, jakie napotyka kobiety pełniące funkcje kierownicze, wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności”. W wyniku tego kobiety są stosunkowo nielicznie reprezentowane na najwyższych stanowiskach oraz rzadko kiedy docierają do obszarów związanych z władzą. Wśród głównych barier utrudniających kobietom awans na wysokie stanowiska wymienia się m.in.: „nastawienie i postępowanie dyrektorów mężczyzn, metody poszukiwania i rekrutacji pracowników, metody ich doboru i oceny oraz politykę i strukturę przedsiębiorstwa stwarzające przeszkody nie do pokonania dla tych osób, na których ciążyą obowiązki rodzinne”<sup>4</sup>. Tokenizm - włączanie osób z grup mniejszościowych do sfery publicznej, np. gremiów decyzyjnych bez zapewnienia im realnego wpływu na podejmowane działania i bez możliwości wprowadzania zmian w danej dziedzinie. Daje to złudne wrażenie realizacji postulatów równościowych. To zjawisko prowadzi w istocie do marginalizacji statusu (np. w miejscu pracy) osób z tak zwanych grup mniejszościowych (nazwa ta nie odnosi się do liczebności grupy, ale do jej sposobu funkcjonowania).

### **Ekonomiczny wymiar polityki równościowej**

Perspektywa równości płci ma ważny wymiar ekonomiczny. W świecie zauważa się współzależność między wyższym poziomem rozwoju gospodarczego i poszanowaniem demokratycznych praw w obszarze równouprawnienia, ponieważ wyższy poziom rozwoju pociąga za sobą postęp w dziedzinie edukacji, kultury, demokracji oraz większe równouprawnienie płci. Istnieje również pozytywny odwrotny wpływ większego równouprawnienia na wzrost gospodarczy: większa aktywizacja kobiet na rynku pracy powoduje bowiem wzrost produktu narodowego, ponieważ wykorzystuje się większe zasoby siły roboczej w sensie jakościowym i ilościowym. Uczestnictwo kobiet na rynku pracy i w procesie kształtowania polityki przyczynia się również do poprawy jakości życia oraz do generowania wzrostu w przyszłości w związku z wpływem tych czynników na wychowywanie dzieci. Za włączeniem problematyki płci do głównego nurtu wszystkich dziedzin aktywności i polityk UE i jej krajów członkowskich przemawiają zatem argumenty związane zarówno z kwestią sprawiedliwości, jak i wydajności ekonomicznej. Dyskryminacja i segregacja ze względu na płeć pociągają za sobą spadek efektywności. Korzyści dla gospodarki (lokalnej) płynące z wyeliminowania dyskryminacji wiążą się z lepszym wykorzystaniem zasobów, co może zwiększyć jej konkurencyjność. Jeżeli rolę ekonomiczną jednostki określa się według jej płci, a nie jej wartości czy zdolności, prowadzi to do niegospodarności poprzez niedostateczne wykorzystanie umiejętności jednej z grup (kobiet). Polityka polegająca na dążeniu do eliminacji segregacji ze względu na płeć w społeczeństwie i w gospodarce może również przyczynić się do rozwoju zasobów siły roboczej o różnorodnych umiejętnościach oraz udoskonalić

---

<sup>4</sup> Titkow A., Wstęp. Co pomaga dostrzec „szklany sufit”, [w:] Titkow A. (red.): Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, [za:] Brannon L., Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni?, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.

organizację pracy. Większe uczestnictwo kobiet w gospodarce na równych z mężczyznami warunkach może mieć również pozytywny wpływ na życie rodzinne, jeżeli wspólne interesy kobiet i dzieci wspierane będą przez politykę promowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym.”<sup>5</sup>

### **Kobiety na rynku pracy - ocena sytuacji**

Sposób w jaki ludzie wykorzystują czas jest kwestią zarówno uwarunkowań ekonomicznych jak i indywidualnych upodobań oraz ról społecznych z podziałem na płeć. Związany jest z tym podział na sfery aktywności, które są przypisywane kobietom i mężczyznom. W społecznościach tradycyjnych przyjęło się, że kobiety są odpowiedzialne za gospodarstwa domowe, a mężczyźni są bardziej aktywni w sferze publicznej oraz na rynku pracy. To nastawienie społeczeństwa w dużej mierze powoduje, że w gospodarstwach domowych na ogół pracują kobiety i jest to praca nieodpłatna. W wielu przypadkach podział pracy w rodzinie jest wynikiem modelu związku. Wyróżnia się model partnerski w którym osoby dzielą się po równo obowiązkami zawodowymi oraz pracami w domu. Model tradycyjny, w którym kobieta pełni obowiązki domowe oraz model mieszany, w którym zarówno kobieta jak i mężczyźni pracują zawodowo jednakże wszystkie funkcje domowe realizuje kobieta. W badaniach opinii publicznej nowoczesnych społeczności, zazwyczaj dominuje akceptacja modelu partnerskiego. W cytowanych tutaj badaniach taki, nowoczesny model podziału ról w rodzinie popierało prawie 60% badanych ale też zaledwie 6% badanych było zwolennikami związku w którym obydwie osoby pracują zawodowo a zadania domowe wykonuje mężczyzna<sup>6</sup>.

Na obszarach wiejskich podział ról zawodowych, rodzinnych i społecznych jest bardziej tradycyjny. Kobiety, które wykonują zawód rolniczy są zazwyczaj partnerami małżonków w gospodarstwie rolnym, podobnie jest w przypadku prowadzenia rodzinnej pozarolniczej działalności gospodarczej. Jeżeli kobieta jest kierownikiem gospodarstwa to spowodowane jest to z reguły trudną sytuacją rodziną (śmierć męża, choroba). W gospodarstwach rolnych wciąż dominuje tradycyjny podział prac i obowiązków tzn. występuje podział na prace kobiece i męskie (praca w polu, ogrodzie, załatwianie spraw w urzędach, obsługa zwierząt – to zazwyczaj zadania męskie lub kobiece). Gospodarstwo domowe i wychowanie dzieci, pełnienie funkcji opiekuńczych nad zależnymi członkami rodziny niezmiennie pozostaje domeną kobiet. Obecnie wiejska społeczność jest bardziej spolaryzowana pod względem sytuacji materialnej, statusu zawodowego, jednak zmiany w tradycyjnym modelu życia wiejskich rodzin, w tym podziału ról, zachodzą powoli i większy jest tutaj niż w mieście wpływ otoczenia środowiskowego. Na gorszą pozycję kobiet wiejskich na rynku pracy wpływa m.in. słaby rozwój infrastruktury społecznej na obszarach wiejskich w postaci małej liczby żłobków oraz przedszkoli a także placówek opieki nad osobami starszymi. Stawia to

---

<sup>5</sup> Uwzględnianie problematyki płci (*gender mainstreaming*) przy wykorzystywaniu funduszy strukturalnych, Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. polityk wewnętrznych, PE 379.206, 22.05.2007.

<sup>6</sup> Centrum Badań Opinii Społecznej: Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny. Komunikat z badań, Warszawa, marzec 2006, s. 9.

kobiety przed trudną decyzją co do wyboru pracy zarobkowej czy pozostania w gospodarstwie domowym w celu opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi<sup>7</sup>.

Pochodzące z NSP ogólnopolskie dane statystyczne, dotyczące zmian w poziomach i strukturze formalnego wykształcenia populacji kobiet i mężczyzn dowodzą, iż kobiety są lepiej niż mężczyźni wykształcone i to bez względu na ich miejsce zamieszkania, w mieście czy na wsi.

Według ostatniego Spisu Powszechnego ludności i mieszkań przeprowadzonego w 2011 r. w Polsce, w ostatnim dziesięcioleciu dokonały się pozytywne zmiany co do ogólnego poziomu wykształcenia Polaków. W okresie między dwu kolejnymi NSP w latach 2002 i w 2011 największą dynamikę wzrostu zaobserwowano w grupie ludności z wykształceniem wyższym, której udział wzrósł z 10% do 17% tj. o 7 pkt. procentowych. Z porównań wg płci wynika, iż populacja kobiet jest lepiej formalnie wykształcona. Odnotowano wzrost populacji mężczyzn z wykształceniem wyższym z 9% w 2002 r. do 15% w 2011 r. a kobiet z 10% w 2002 r. do 19% w 2011r. Przyrost populacji mężczyzn posiadających wykształcenie wyższe wyniósł 6 pkt. p. zaś kobiet o 9 pkt. p. co daje wyższą dynamikę wzrostu w przypadku kobiet. Zwiększył się odsetek osób które posiadają co najmniej wykształcenie średnie z 41% w 2002 roku do 49% w 2011 roku co stanowiło wzrost o 8 pkt. procentowych. W okresie między spisami wzrosła też populacja ludności z wykształceniem średnim: mężczyzn z 28% do 29%, kobiet odpowiednio z 34% do 35%. Tradycyjnie już w grupie z wykształceniem średnim dominują kobiety a zawodowym – mężczyźni. Wg NSP z 2011 r. występują różnice w poziomie wykształcenia ludności mieszkającej na wsi i w mieście. Ludność miejska jest lepiej wykształcona. Z porównań w grupach wg płci wynika, że to kobiety są lepiej od mężczyzn wykształcone zarówno te które mieszkają na wsi jak i w mieście. Przewaga kobiet widoczna jest w grupach z wykształceniem wyższym i średnim. Udział kobiet z wykształceniem wyższym wynosił 23% w miastach i 12% na wsi wobec 19% mężczyzn w miastach i 8% na wsi. W grupach z wykształceniem średnim i policealnym kobiet było 37% w miastach oraz 28% na wsi, wobec 33% mężczyzn w miastach oraz 23% na wsi<sup>8</sup>.

Ogólnopolskie dane statystyczne dotyczące sytuacji na rynku pracy dowodzą, iż populację kobiet cechuje niższa aktywność zawodowa i zatrudnienie oraz wyższa stopa bezrobocia niż w przypadku mężczyzn. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn jest wyższy niż kobiet i wynosi odpowiednio 61% i 46 %. Także wskaźnik zatrudnienia mężczyzn był wyższy i wyniósł 54% a w przypadku kobiet 40%. Kobiety mają większe trudności ze znalezieniem pracy co potwierdza ich wyższa stopa bezrobocia wynosząca 14%<sup>9</sup>.

Sytuacja na rynku pracy jest zróżnicowana ze względu na miejsce zamieszkania. W miastach wyższy jest współczynnik aktywności zawodowej o blisko 3 pkt. procentowe oraz wskaźnik zatrudnienia o ponad 3 pkt. procentowe oraz mniejsza stopa

---

<sup>7</sup> Sawicka. J.: Sytuacja kobiet wiejskich na rynku pracy i w rolnictwie, w: Piotrowska. J, Grzybek. A. (red.): Raport. Kongres kobiet Polskich 2009. Kobiety dla Polski, Polska dla Kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2009, s. 10

<sup>8</sup> Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań - Raport z wyników; GUS; Warszawa 2012, s. 58 - 60

<sup>9</sup> Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań - Raport z wyników; GUS; Warszawa 2012, s. 77

bezrobocia o 1,5 pkt. procentowego. Dane potwierdzają lepszą sytuację na rynku pracy w miastach niż na terenach wiejskich<sup>10</sup>.

W Unii Europejskiej za cel strategiczny przyjęto osiągnięcie w perspektywie do 2020 r. 75% wskaźnik zatrudnienia zarówno w populacji kobiet jak i mężczyzn. Na przestrzeni lat 2000-2010 wskaźnik ten został już osiągnięty tylko w grupie mężczyzn i w 2010 r. wyniósł 75% a w grupie kobiet 62%. Występują duże różnice między krajami skandynawskimi, krajami śródziemnomorskimi oraz państwami Europy Środkowo-Wschodniej dotyczące zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz ich aktywności zawodowej<sup>11</sup>.

Występują istotne różnice między krajami członkowskimi, szczególnie pod względem wskaźnika zatrudnienia kobiet. W krajach skandynawskich takich jak Dania, Szwecja, Finlandia wskaźnik ten w grupie kobiet jest bliski 75 % i prawie dorównuje populacji mężczyzn. Wyższe wskaźniki od średniej unijnej występują m.in. w Holandii, Austrii i Niemczech. Najniższe wskaźniki zatrudnienia kobiet występują w krajach śródziemnomorskich, tj. we Włoszech i Grecji oraz w Europie Środkowo-Wschodniej w tym Polsce (8 pozycja od końca)<sup>12</sup>.

Obserwuje się duże zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia w grupach wg. poziomu wykształcenia. Wskaźnik *gender gape* (*Gender gap* jest to różnica pomiędzy poziomem wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Dodatnia wartość wskaźnika sugeruje, że aktywność zawodowa mężczyzn jest wyższa od kobiet i odwrotnie) kształtuje się na niekorzyść kobiet zwłaszcza tych najmniej wykształconych. Dla przykładu w Estonii nie wystąpiły różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w grupach z wyższym wykształceniem, a w wielu krajach są one minimalne. Średnio w UE w grupie wiekowej 20-64 lata *gender gape* w populacji o najniższym wykształceniu wyniósł 21 punktów procentowych, z wykształceniem średnim 12 punktów procentowych a z wykształceniem wyższym 7 punktów procentowych. Większe niż średnio w UE różnice występują w: Rumunii, Holandii, Włoszech, Grecji<sup>13</sup>.

Istotny wpływ na zatrudnienie kobiet ma ich sytuacja rodzinna tj. fakt posiadania dzieci. Średnio w UE 51% dzieci w wieku poniżej lat 3 pozostaje wyłącznie pod opieką rodziców. W grupie dzieci starszych od lat 3-ech do minimalnego wieku obowiązku szkolnego odsetek ten jest niższy i wynosi 10%. Występuje ogromne zróżnicowanie pod tym względem w poszczególnych krajach członkowskich co przekłada się na pozycję kobiet na rynku pracy. W krajach słabiej rozwiniętych więcej dzieci pozostaje pod wyłączną opieką rodziców. Od 60 do 80% trzylatków pozostaje w domu, pod opieką rodziców lub innych osób, na Węgrzech, Litwie, Bułgarii, w Polsce. Szczególnie niepokojące jest pozostawanie w domu dzieci w starszej grupie wieku przedszkolnego. W Polsce 40 % dzieci z tej grupy wiekowej pozostaje w domu aż do osiągnięcia minimalnego wieku obowiązku szkolnego tj lat 7. Stanowi to duże zagrożenie dla

<sup>10</sup> Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań - Raport z wyników; GUS; Warszawa 2012, s. 60

<sup>11</sup> Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area area F: Women and the Economy; European Institute for Gender Equality, 2011, s. 15

<sup>12</sup> Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area area F: Women and the Economy; European Institute for Gender Equality, 2011, s. 16

<sup>13</sup> Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area area F: Women and the Economy; European Institute for Gender Equality, 2011, s. 19

dalszego rozwoju dziecka, bowiem nie daje równych szans już na starcie dzieciom z rodzin uboższych, patologicznych czy zamieszkałych w regionach słabiej rozwiniętych. Jeszcze głębsze różnice występują ze względu na miejsce zamieszkania. Znany jest fakt braku infrastruktury i opieki instytucjonalnej na obszarach wiejskich w regionach słabiej gospodarczo rozwiniętych. Na drugim biegunie pozostają kraje gdzie bardzo dobrze rozwinięte są różne formy instytucjonalnej opieki nad dzieckiem. W Holandii np. zaledwie 20% dzieci do lat 3 i 8% starszych przedszkolaków pozostaje pod opieką rodziców. Podobnie jest w Portugalii, Danii, Szwecji. W Belgii, Szwecji, Wielkiej Brytanii, Francji zaledwie 5% dzieci starszych przed pójściem do szkoły pozostaje w domu<sup>14</sup>. Ta statystyka w skali każdego z 27 krajów członkowskich UE dowodzi, iż istnieje prosta zależność między poziomem opieki instytucjonalnej nad dziećmi i osobami zależnymi a uczestnictwem kobiet w zatrudnieniu i ich pozycją na rynku pracy. Wyższe wskaźniki zatrudnienia kobiet i mniejsza rozpiętość w porównaniu z grupą mężczyzn są w krajach o wyższym poziomie rozwoju gospodarczego i lepszych instytucjonalnych formach opieki nad zależnymi członkami rodziny.

Kolejnym przejawem słabszej pozycji kobiet na rynku pracy są ich niższe płace. Liczne badania potwierdzają występujące niedowartościowanie pracy kobiet bowiem za tę samą co mężczyźni, pracę otrzymują niższe wynagrodzenie. W krajach europejskich jak i w Polsce badania statystyczne potwierdzają istotne różnice między poziomem zarobków kobiet i mężczyzn. Do porównań wykorzystuje się statystyczny wskaźnik *gender pay gap (GPG)* definiowany jako różnica w punktach procentowych między poziomem średniej płacy brutto za godzinę pracy kobiety i pracy mężczyzny i wyraża się go w procentach w relacji do płacy mężczyzny. Wg Eurostatu, 2010 r. kobiety za tę samą pracę otrzymywały przeciętnie 16% mniej niż mężczyźni. GPG był zróżnicowany i wynosił od 4% w Słowenii do 26% w Czechach i Austrii<sup>15</sup>. Wskazuje to, iż pomimo podejmowania różnorodnych działań na rzecz poprawy sytuacji kobiet nie widać zasadniczych zmian w tym względzie. Różnica ta nie jest wynikiem zjawisk obiektywnych ponieważ kobiety są lepiej formalnie wykształcone lecz jest efektem dyskryminacji oraz wynika z uwarunkowań natury ekonomicznej, społecznej i prawnej. Niższa płaca kobiet to m.in. następstwo segregacji na rynku pracy. Sfeminizowane zawody są zazwyczaj słabiej opłacane. W najlepiej opłacanych grupach zawodowych i w kadrze menadżerskiej dominują mężczyźni. Nierówność ta jest wynikiem zakorzenionych stereotypów i tradycji, a oprócz tego kobiety napotykają trudności w łączeniu pracy zarobkowej z obowiązkami domowymi. Nierówności w wynagrodzeniu mogą mieć daleko idące konsekwencje dla kobiet. Niższe płace nie tylko zwiększają ryzyko uzależnienia finansowego ale też oznaczają niższe emerytury oraz zwiększone ryzyko ubóstwa w okresie starości.

Podobnie jest w Polsce, potwierdzają to np.: wyniki badań przeprowadzonych przez firmę Sedlak & Sedlak w 2011 roku w ramach Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (OBW – było to jedno z badań dotyczące różnic płacowych). W badaniu udział wzięło 92 262 respondentów, w którym przeważały osoby do 35 roku życia

---

<sup>14</sup> Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area area F: Women and the Economy; European Institute for Gender Equality, 2011, s. 30

<sup>15</sup> Eurostat; Structural Indicators; w <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>

(68%) i z wykształceniem wyższym (77%). Z przytoczonych badań wynika iż, kobiety, które pracowały na stanowisku pracownika szeregowego otrzymywały 90% poziomu wynagrodzenia mężczyzn. Z kolei, na stanowisku kierowniczym kobiety otrzymywały 83% wynagrodzenia mężczyzn. Mediana zarobków kobiet na stanowiskach kierowniczych wynosiła 5000 PLN, zaś mężczyzn 6000 PLN. Jeszcze większa rozpiętość wystąpiła przy porównanych zarobków grupy osób na najwyższych stanowiskach kierowniczych, gdzie zarobki kobiet były jeszcze niższe i stanowiły 77% wynagrodzenia mężczyzn<sup>16</sup>.

## Podsumowanie i wnioski

Zaprezentowane w artykule porównania krajów Unii Europejskiej, a także przedstawiona na tym tle sytuacja w Polsce miały na celu pokazanie ekonomicznego wymiaru oraz następstw istniejących nierówności szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, w tym także na obszarach wiejskich. Występuje wyraźna współzależność między wyższym poziomem rozwoju gospodarczego kraju, a poszanowaniem demokratycznych praw w obszarze równouprawnienia, co na zasadzie sprzężeń zwrotnych przyczynia się do wyższego poziomu rozwoju a w konsekwencji do postępu w każdej dziedzinie życia społeczno-gospodarczego. Dotyczy to zarówno sfery edukacji, kultury, rozwoju demokracji jak i prowadzi do większego ekonomicznego równouprawnienia, w tym także realizacji zasady równych szans kobiet na rynku pracy.

Pochodzące z dwu ostatnich Narodowych Spisów Powszechnych ogólnopolskie dane statystyczne, dotyczące zmian w poziomach i strukturze formalnego wykształcenia populacji kobiet i mężczyzn dowodzą, iż kobiety są formalnie lepiej niż mężczyźni wykształcone i to bez względu na ich miejsce zamieszkania, w mieście czy na wsi. Ta cecha nie przekłada się pozytywnie na ich pozycje na rynku pracy. Wskaźnik zatrudnienia jest niższy w przypadku kobiet. Podobne tendencje występują w całej Unii Europejskiej. Są jednak państwa w których wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest prawie identyczny, należą do nich kraje skandynawskie. Najniższy poziom zatrudnienia kobiet występuje w krajach śródziemnomorskich oraz państwach Europy Środkowo-Wschodniej.

Europejskie jak i ogólnopolskie dane statystyczne dotyczące rynku pracy dowodzą, iż populację kobiet cechuje niższa aktywność zawodowa i zatrudnienie oraz wyższa stopa bezrobocia w porównaniu z populacją mężczyzn.

Na gorszą pozycję kobiet na rynku pracy w krajach słabiej rozwiniętych, w tym mieszkane obszarów wiejskich, wpływa m.in. słaby rozwój infrastruktury społecznej w postaci małej liczby żłobków oraz przedszkoli a także placówek opieki nad osobami starszymi. Występują duże różnice między krajami skandynawskimi, krajami śródziemnomorskimi oraz państwami Europy Środkowo-Wschodniej dotyczące zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz ich aktywności zawodowej. Zróżnicowany też jest w poszczególnych państwach odsetek dzieci, które zostają pod opieką rodziców, co przekłada się na wskaźniki zatrudnienia kobiet. Statystyka w skali każdego z 27 krajów członkowskich UE dowodzi, iż istnieje prosta zależność między poziomem opieki instytucjonalnej nad dziećmi i osobami zależnymi a uczestnictwem kobiet

---

<sup>16</sup> Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW); Sedlak & Sedlak; 2011; w: [http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/typ.1/kategoria\\_glowna.503/wpis.2421](http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.503/wpis.2421)



w zatrudnieniu i ich pozycją na rynku pracy. Wyższe wskaźniki zatrudnienia kobiet i mniejsza rozpiętość w porównaniu z grupą mężczyzn są w krajach o wyższym poziomie rozwoju gospodarczego z lepiej rozwiniętym systemem instytucjonalnych form opieki nad zależnymi członkami rodziny.

Kolejnym przejawem słabszej pozycji kobiet na rynku pracy są ich wynagrodzenia. Liczne badania potwierdzają występujące niedowartościowanie pracy kobiet bowiem za tę samą co mężczyźni pracę otrzymują niższe wynagrodzenie.

#### **Bibliografia:**

1. Centrum Badania Opinii Społecznej. Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny. Komunikat z badań, Warszawa 2006
2. Commission Staff Working Document: Report from the Commission to the European Parliament, the Council the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions; 2011 Report on the application of the EU charter of Fundamental Rights
3. Firlit-Fesnak. G, Szyłko-Skoczny M. (red.): Polityka społeczna. Podręcznik akademicki, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007
4. Gawrycka. M, Wasilczuk. J, Zwiech. P.: Szklany sufit i ruchome schody: kobiety na rynku pracy, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2007
5. Główny Urząd Statystyczny.: Raport z wyników. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, Warszawa 2012
6. Majewska. E, Rutkowska. E.: Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycieli i nauczycielek, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice 2008.
7. Matysiak. I.: Rola sołtysów we współczesnych społecznościach wiejskich. Pleć jako czynnik różnicujący kapitał społeczny, Warszawa 2012, maszynopis pracy doktorskiej w bibliotece Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego
8. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy, European Institute for Gender Equality, 2011
9. Titkow. A.: Wstęp. Co pomaga dostrzec „szklany sufit”, [w:] Titkow A. (red.), Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, [za:] Brannon L., Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni?, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
10. Titkow. A; Duch-Krzystoszek. D, Budrowska. B.: Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2004
11. Sawicka. J.: Sytuacja kobiet wiejskich na rynku pracy i w rolnictwie, w: Piotrowska. J, Grzybek. A. (red.): Raport. Kongres kobiet Polskich 2009. Kobiety dla Polski, Polska dla Kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2009
12. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>
13. [http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/typ.1/kategoria\\_glowna.503/wpis.2421](http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.503/wpis.2421)

#### **Summary**

The paper shows situation of women in this at rural areas at the home and European labor market in terms of the economic activity, unemployment, income gap. The determinates of lower woman economic activity and employability were described. At the beginning definitions were quoted for the purpose of better understanding equal chances policies and gender topics. The directions of changes in situation of woman and man were characterized at the labor market and social life as well discrimination effects. Results presented from research show weaker position of woman. Woman living in towns as well at rural areas are better formally educated even so their employability as well unemployment rate is higher and obtaining lower salaries for this some work man do. There are a big differences on this matter between urban and rural areas. Also in the European Union there are large differences, for example, between the Nordic and the Mediterranean countries and the countries of Central and Eastern Europe.

Informacja o autorach

**prof. zw. dr hab. Janina Sawicka**

Warsaw University of Life Sciences – SGGW

Faculty of Economic Sciences

Department of European Policy, Public Finance and Marketing

Nowoursynowska 166

02-787 Warsaw, Poland

e-mail: janina\_sawicka@sggw.pl

**mgr Joanna Rykowska**

Warsaw University of Life Sciences – SGGW

Faculty of Economic Sciences

Department of European Policy, Public Finance and Marketing

Nowoursynowska 166

02-787 Warsaw, Poland

e-mail: j.rykowska4@wp.pl