

Pionowa i pozioma segregacja zawodowa na polskim rynku pracy

Baha Kalinowska-Sufinowicz

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Katedra Makroekonomii i Badań nad Rozwojem

Na polskim rynku pracy obserwuje się zjawisko pionowej segregacji zawodowej według płci. W artykule podjęto się zbadania segregacji zawodowej jednocześnie w ujęciu pionowym i poziomym w grupie kobiet i mężczyzn pracujących na stanowiskach menedżerskich.

Wstęp

Nierównomierny rozkład liczby pracujących w strukturze zatrudnienia ze względu na płeć stanowi przedmiot zainteresowania wielu ekonomistek i ekonomistów. Występowanie segregacji zawodowej może być przedmiotem analiz zarówno w ujęciu pionowym, poziomym, jak i z wykorzystaniem obu ujęć jednocześnie. Zagadnienie to zasługuje na weryfikację empiryczną dla sytuacji panującej w Polsce w latach 1992–2016. Głównym celem opracowania jest próba wyjaśnienia zjawiska segregacji zawodowej w perspektywie teoretycznej i empirycznej. Osiągnięciu tego celu posłuży realizacja celów szczegółowych, do których zaliczono:

- w perspektywie teoretycznej wskazanie istoty, a także przyczyn i skutków segregacji zawodowej w świetle wybranych teorii ekonomicznych;
- w perspektywie empirycznej zbadanie struktury zatrudnienia w grupie zawodowej osób zajmujących stanowiska decyzyjne w Polsce z wykorzystaniem ujęcia pionowego i poziomego.

Hipotezę badawczą sformułowano następująco: zakres segregacji zawodowej w Polsce jest determinowany przede wszystkim sektorem własności, ale także poziomem oraz specjalnością zarządzania.

Zakres przestrzenny odnosi się do Polski. Zakres czasowy obejmuje natomiast lata 1992–2016¹ ze względu na dostępność danych statystycznych. Konstrukcja opracowania jest

następująca: w pierwszej kolejności przedstawiono segregację zawodową w ujęciu teoretycznym, w dalszej – przedmiotem analizy stała się struktura zatrudnienia według płci, sektora własności, a także szczebla i specjalności zarządzania. Rozważania pozwoliły na sformułowanie zawartych w zakończeniu wniosków, również w odniesieniu do polityki społeczno-gospodarczej państwa.

Segregacja zawodowa w ujęciu teoretycznym

Segregacja zawodowa na rynku pracy sprowadza się do nierównomiernego rozkładu osób pracujących w gospodarce narodowej pod względem cech demograficznych i społeczno-zawodowych. Zjawisko to na ogół jest rozważane przez pryzmat jednej wybranej cechy. Może to być nierówny rozkład pracujących ze względu na płeć, na co częściej zwraca się uwagę w ekonomicznej literaturze europejskiej, czy też ze względu na rasę lub kolor skóry, silniej akcentowanych w krajach zróżnicowanych pod tym względem, m.in. w Stanach Zjednoczonych. Przedmiotem zainteresowania w prezentowanym artykule jest płeć i ta cecha będzie brana pod uwagę w dalszych rozważaniach.

¹ Z powodu niedostępności zdezagregowanych danych statystycznych dotyczących grupy przedstawicieli władz publicznych, wyższych kierowników i urzędników okres badawczy został skrócony do lat 2010–2016.

Segregacja zawodowa może występować na co najmniej dwóch płaszczyznach, poziomej, pionowej. Pozioma polega na tym, że w rozpatrywanej według zawodów strukturze zatrudnienia obserwuje się nierównomierną reprezentację kobiet i mężczyzn. Jedna część zawodów jest zdominowana przez kobiety, druga zaś – przez mężczyzn. Z kolei pionowa – sprowadza się do tego, że wśród pracujących na stanowiskach kierowniczych, dyrektorskich i innych decyzyjnych większy udział mają mężczyźni, natomiast na niższych szczeblach w hierarchii przedsiębiorstw kobiety (Zwiech 2013, s. 426; Broniatowska, Majchrowska i Strawiński 2016, s. 75). Segregację zawodową można również jednocześnie analizować z uwzględnieniem ujęcia pionowego (liczebny udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach menedżerskich, a więc według zawodu) oraz poziomego (porównanie zakresu segregacji według grup rodzajów zawodów czy też specjalności).

W literaturze ekonomicznej wskazuje się różne przyczyny powstawania, utrzymywania i trwałości segregacji zawodowej. W neoklasycznych teoriach rynku pracy zagadnienie to podejmuje hipoteza stłoczenia w nielicznych zawodach, sformułowana w 1922 r. przez F. Y. Edgewortha. Argumentował on, że pracujące kobiety są zatrudniane w nielicznych zawodach, co tworzy nadpodaż ich pracy w tych zawodach i obniża ich poziom wynagrodzeń. Analiza jest prowadzona przy założeniu wolnej konkurencji na rynku pracy, z pominięciem czynników biologicznych, kulturowych i społecznych, mimo że czynniki te istotnie determinują autoselekcję kobiet w wyborze zawodu (Reszke 1991, s. 82–83).

Odniesienia do przyczyn nierówności płci w aspekcie wynagrodzeń można znaleźć w teorii kapitału ludzkiego. Oprócz różnic w poziomach edukacji źródłem segregacji zawodowej jest również segregacja edukacyjna, ujawniająca się przede wszystkim na poziomie szkoły średniej (Kalinowska-Sufinowicz 2013, s. 98–102). B. Bergmann (1973, s. 153) zwraca uwagę na konsekwencje segregacji zawodowej w aspekcie jakości doświadczenia zawodowego kobiet. W pewnych zawodach wraz z upływem czasu rośnie doświadczenie i dzięki temu

produktywność osób pracujących, a co za tym idzie, możliwości osiągnięcia wynagrodzeń rozważanych także w trakcie cyklu życia zawodowego oraz z uwzględnieniem przerw na macierzyństwo. Te ostatnie powodują rosnące nierówności płacowe pomiędzy płciami. Im wyższy wiek i im więcej przerw w pracy spowodowanych macierzyństwem, tym większe nierówności płci w sferze płac w końcu kariery zawodowej (Polachek 2004, s. 1–25).

Przy utrzymaniu założeń podejścia nawiązania do przyczyn segregacji zawodowej można odnaleźć w teorii upodobania do dyskryminacji G. S. Beckera, zaprezentowanej w 1957 r. Przedstawia on modele dyskryminacji przez pracodawców, pracowników, klientów i państwo. W części z nich można znaleźć odniesienia do segregacji zawodowej. Upředzenia pracodawców, ale również pracowników, w powiązaniu z siłami rynkowymi generują dyskryminację na rynku pracy i występowanie segregacji zawodowej. G. S. Becker (1971, s. 48–49) zwraca uwagę, że zakres dyskryminacji w branżach konkurencyjnych rośnie wraz ze wzrostem udziału podaży kobiet. Źródłem segregacji zawodowej mogą być również dyskryminacyjne wybory klientów odnośnie do bycia obsługiwanym przez przedstawicieli określonej płci. Dotyczy to przede wszystkim zawodów, w których mamy do czynienia z bezpośrednim kontaktem z klientami. Nie bez znaczenia są także rozwiązania instytucjonalne przedstawione w modelu dyskryminacji przez państwo (Becker 1971, s. 76–77 i 81–83).

W grupie teorii segmentacji rynku pracy warto wskazać na teorię dualnego rynku pracy M. Piore'a i P. Doeringera z 1971 r. (1985, s. 13 i dalsze). Zgodnie z jej założeniami rynek pracy dzieli się na dwa segmenty, pierwotny i wtórny. W pierwszym z nich miejsca pracy cechuje stabilność, relatywnie wyższy poziom wynagrodzeń, lepsze możliwości awansowania i ogólnie dobre warunki pracy. W drugim zaś płace są zgola odmienne. Warunki pracy są tu znacznie gorsze niż w pierwotnym pod względem stabilności, płac i awansu zawodowego. Ruchliwość między segmentem pierwotnym i wtórnym jest ograniczona. Segmentacja rynku pracy przenosi się więc na segre-

gację zawodową – w sektorze pierwotnym pracuje więcej mężczyzn, natomiast we wtórnym – kobiet (Zwiech 2013, s. 430; Kalinowska-Nawrotek 2005, s. 15–16).

Reasumując rozważania nad przyczynami powstawania i utrzymywania się segregacji zawodowej, można stwierdzić kilka podstawowych zależności. Po pierwsze, wśród przyczyn segregacji zawodowej wskazuje się na uprzedzenia dyskryminacyjne ze strony pracodawców, pracowników, klientów, a także rozwiązania instytucjonalne. Ponadto segregacja zawodowa jest efektem występowania segregacji edukacyjnej. Różnice w kapitale ludzkim potęgują przerwy na macierzyństwo kobiet, co z kolei powoduje zwiększający się wraz z rosnącą liczbą posiadanych dzieci oraz z wiekiem zakres nierówności płacowych między płciami na niekorzyść kobiet. Po drugie, zasadniczym skutkiem segregacji zawodowej – niezależnie od płaszczyzny jej występowania – są różnice w poziomach wynagrodzeń według płci.

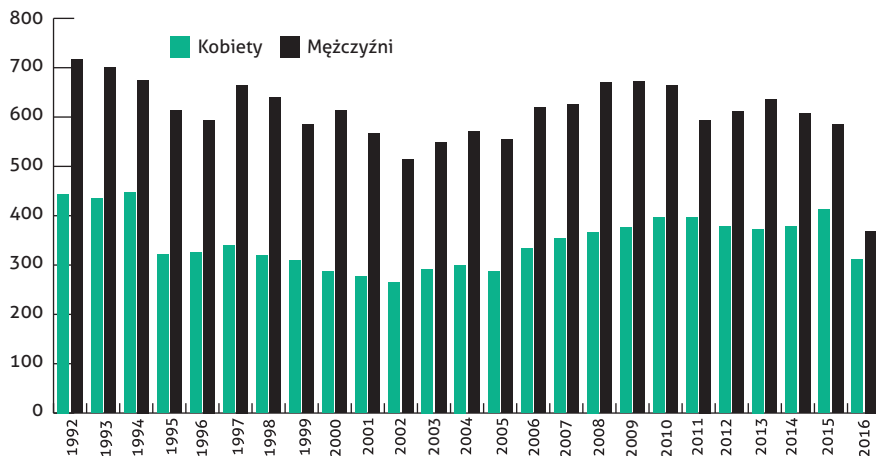
Zatrudnienie według grup zawodów i płci

Zjawisko pionowej segregacji zawodowej bada się, wykorzystując poziom i strukturę zatrudnienia według grup zawodów z podziałem na płeć. Pod uwagę bierze się tu przede wszystkim kształtowanie się liczby pracujących w wielkiej grupie zawodowej **przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy** we-

ług płci. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania grupa ta obejmuje zawody, w których podstawowymi zadaniami jest m.in. kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, jak również sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach i ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych (*Rozporządzenie MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014...*). Podstawowym zakresem działalności jest zatem sprawowanie funkcji menedżerskich, co pozwala na wykorzystanie danych dotyczących tej grupy zawodowej do oceny zakresu pionowej segregacji zawodowej według płci.

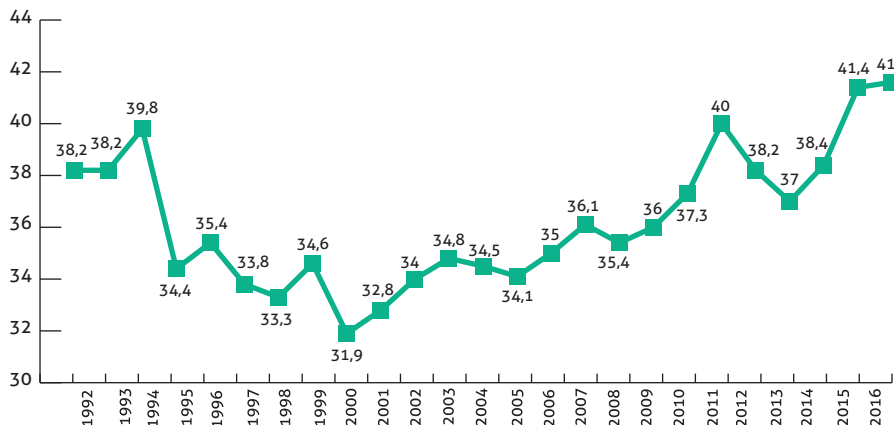
Na wykresie 1 przedstawiono liczby pracujących kobiet i mężczyzn w grupie zawodowej przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. W latach 1992–2016, a więc w całym okresie badawczym, dostrzec można było zjawisko segregacji zawodowej w ujęciu pionowym ze względu na to, że na stanowiskach menedżerskich pracowało zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet. Należy przy tym podkreślić, że przeciętny poziom wykształcenia kobiet pracujących był w Polsce wyższy niż wśród mężczyzn (GUS 2018a), co pozwala na stwierdzenie, że kapitał ludzki kobiet jest słabo wykorzystywany.

Wykres 1. Liczba pracujących jako przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy według płci w Polsce w latach 1992–2016 (stan w IV kwartale, w tys. osób)



Źródło: GUS 2017, GUS 2018b.

Wykres 2. Wskaźnik feminizacji grupy zawodowej przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy w Polsce w latach 1992–2016 (w %)

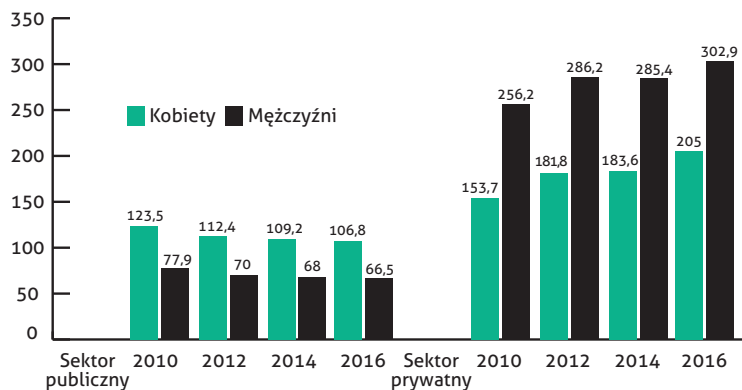


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych zawartych na wykresie 1.

Zakres pionowej segregacji zawodowej można szacować na podstawie wskaźnika feminizacji, określającego udział liczby kobiet w ogólnej liczbie pracujących w danej grupie zawodowej. Biorąc pod uwagę kształtowanie się wskaźnika feminizacji grupy parlamentarzystów, wyższych urzędników i kierowników w latach 1992–2016 w Polsce, można stwierdzić, że zmiany następowały w sposób dynamiczny. Wskaźnik ten wahał się w przedziale od 31,9% w 2000 r. do 41,6% w 2016. Ogólnie można zauważyć, że poziom wskaźnika na koniec badanego okresu był wyższy niż na początku, co jednak nie oznaczało trwałej tendencji wzrostowej.

Rozważania nad zjawiskiem pionowej segregacji zawodowej warto rozszerzyć, uwzględniając sektor własności. Na wykresie 3 zaprezentowano kształtowanie się liczby pracujących na stanowiskach menedżerskich według płci i sektora własności. Obserwując te dane, można zauważyć, że w sektorze publicznym mieliśmy do czynienia z trwałą przewagą liczby kobiet nad liczbą mężczyzn na stanowiskach menedżerskich. W 2010 r. różnica pomiędzy liczbą menedżerek a liczbą menedżerów w sektorze publicznym wyniosła 45,6 tys. osób, natomiast w 2016 r. – 40,3 tys. osób. Nierówności płci w sektorze publicznym zmniejszały się w analizowanym okresie. Można za-

Wykres 3. Liczba pracujących w grupie przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – według płci i sektora własności – w Polsce w latach 2010–2016 (stan w IV kwartale, w tys. osób)



Źródło: GUS 2012, s. 74; GUS 2014, s. 74; GUS 2016, s. 63; GUS 2018b, s. 63.

tem stwierdzić, że sektor publiczny jest bardziej przyjazny kobietom ze względu na to, że w ujęciu przeciętnym przebiły one „szklany sufit”, dominując liczebnie na stanowiskach kierowniczych. Należy podkreślić, że przeciętny poziom wynagrodzeń w sektorze publicznym w rozważanej tu grupie zawodowej był wyraźnie niższy niż w sektorze prywatnym (GUS 2018b). Zupełnie odwrotna sytuacja panowała w sektorze prywatnym, gdzie liczebnie zdecydowanie dominowali menedżerowie nad menedżerkami. W 2010 r. na stanowiskach menedżerskich pracowało o 102,7 tys. więcej mężczyzn niż kobiet, natomiast w 2016 r. różnica ta zmniejszyła się do 97,9 tys. osób.

Dokonując dezagregacji tzw. wielkiej grupy zawodowej, jaką są **przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy**, należy zauważyć, że w jej skład wchodzi cztery tzw. duże grupy zawodowe: od grupy 11 do grupy 14. Warto także bliżej przedstawić specjalności i zawody typowe dla poszczególnych grup. I tak, grupa 11 to przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni. Obejmuje ona decydentów administracji rządowej i samorządowej w organizacjach politycznych, społecznych i gospodar-

czych. W grupie 11 można wyróżnić takie zawody jak m.in.: parlamentarzyści, dyrektorzy generalni i prezesi. Grupa 12 to kierownicy do spraw zarządzania i handlu. Znajdują się w niej osoby kierujące działalnością organizacji gospodarczych, organów rządowych i samorządowych oraz małych firm w obszarze: finansów, zasobów ludzkich, planowania, badań i rozwoju, sprzedaży. Można tu wymienić takie zawody, jak m.in.: główny księgowy, kierownik działu kadr i płac, czy kierownik ds. marketingu. Grupa 13 to kierownicy do spraw produkcji i usług. Zaliczono tu osoby zarządzające w produkcji, wydobywaniu, budownictwie, transporcie, magazynowaniu, a także technologiach informatycznych i telekomunikacyjnych oraz usługach opiekuńczych. Są tu m.in. zawody: kierownik budowy, kierownik działu informatyki, dyrektor szkoły itp. Grupa 14 to kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych. Grupa ta obejmuje osoby kierujące działalnością małych firm w hotelarstwie, gastronomii, handlu (hurt i detal), sporcie, rekreacji i rozrywce. Przykładowymi zawodami w tej grupie są: kierownik hotelu, sklepu/supermarketu czy kierownik biura podróży (Gruza i Hordyjewicz 2014, s. 12).

Tabela 1. Pracujący w grupie zawodowej przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – według sektora własności, poziomu zarządzania i płci – w Polsce w latach 2010–2016 (stan w październiku, w tys. osób)

Wyszczególnienie	2010		2012		2014		2016		
Sektor publiczny									
	Płeć	K	M	K	M	K	M	K	M
Ogółem		123,5	77,9	112,4	70,0	109,2	68,0	106,8	66,5
11		14,6	23,8	13,9	21,7	13,1	20,7	13,0	20,4
12		57,7	23,4	52,2	23,1	51,7	22,4	51,1	22,2
13		43,9	23,9	39,6	19,6	37,6	19,2	37,8	19,0
14		7,3	6,8	6,7	5,6	6,8	5,7	4,9	4,9
Sektor prywatny									
	Płeć	K	M	K	M	K	M	K	M
Ogółem		153,7	256,2	181,8	286,2	183,6	285,4	205,0	302,9
11		26,0	82,9	28,8	86,9	29,6	85,7	26,0	89,6
12		67,7	57,7	81,2	69,0	78,7	69,4	85,6	79,6
13		26,8	89,9	34,5	104,9	33,5	105,1	34,2	105,2
14		33,2	25,7	37,3	25,4	41,8	25,2	53,7	28,5

Symbole: K – kobiety, M – mężczyźni.

Źródło: GUS 2012, s. 74; GUS 2014, s. 74; GUS 2016, s. 63; GUS 2018b, s. 63.

Biorąc pod uwagę zdezagregowane wielkie grupy zawodowe, warto rozważyć zjawisko pionowej segregacji zawodowej z jednoczesnym ujęciem poziomym uwzględniającym specjalności. W tabeli 1 przedstawiono liczbę pracujących w wielkiej grupie zawodowej przedstawicieli władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – według sektora własności i w dużych grupach zawodowych – w Polsce w latach 2010–2016.

Badanie warto rozpocząć od sektora publicznego. Jak już wcześniej wspomniano, w tym sektorze w grupie menedżerów kobiety przeważały liczebnie nad mężczyznami. Pomimo tego w grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych (grupa 11) w całym przedstawianym okresie przeważali liczebnie mężczyźni nad kobietami. Analizując zawody typowe dla tej grupy, można wnioskować, że uzupełnienie wprowadzonego w 2011 r. do kodeksu wyborczego systemu kwotowego o tzw. suwak, a także wdrożenie kwot do zarządów spółek publicznych mogłoby znacząco zmniejszyć nierówności płci w tej grupie. W pozostałych grupach więcej było kobiet niż mężczyzn. Badając kolejne duże grupy zawodowe, można dostrzec, że z równowagą liczebną mieliśmy do czynienia w jednym przypadku – w 2016 r. w grupie kierowników branży hotelarskiej, handlu i innych branż usługowych (grupa 14).

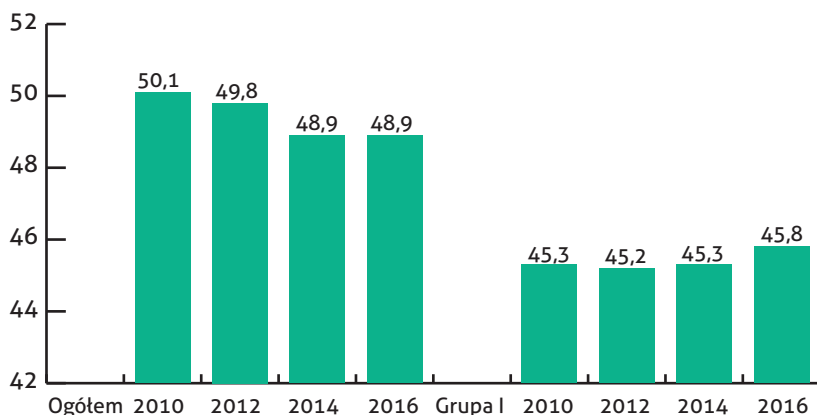
Jeżeli chodzi o sytuację w sektorze prywatnym, to była ona zdecydowanie odmienna. Pomimo tego, że w sektorze tym na stanowiskach menedżerskich pracowało więcej mężczyzn niż kobiet, to można było dostrzec większe zróżnicowanie w kształtowaniu się nierówności płci. W dwóch dużych grupach zaobserwowano przewagę liczebną kobiet nad mężczyznami w całym okresie badawczym. Były to grupy kierowników do spraw zarządzania i handlu (grupa 12) oraz kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych (grupa 14). Dominacja liczebna kobiet w tych grupach ma swoje źródło w segregacji edukacyjnej, którą można dostrzec już na poziomie szkoły średniej, gdzie na kierunkach o profilach ekonomicznym, dotyczącym handlu i zarządzania, zdecydowanie przeważają uczennice nad uczniami oraz studentki nad studentami (Kalinowska-Sufinowicz 2013, s. 134).

Z kolei w grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych (grupa 11) oraz kierowników do spraw produkcji i usług (grupa 13) w całym okresie badawczym zdecydowanie przeważała liczba mężczyzn na liczbą kobiet. Przyczyny występowania segregacji pionowej w tych dwóch grupach można wyjaśnić następująco. Jeżeli chodzi o grupę menedżerów na najwyższym szczeblu zarządzania, to obejmuje ona stanowiska pracy wysoce czasochłonne, co może stanowić podstawową barierę łączenia życia zawodowego z prywatnym, w tym zwłaszcza rodzinnym, jeżeli chodzi o kobiety. Natomiast pionowa segregacja zawodowa w grupie kierowników do spraw produkcji i usług wynika przede wszystkim z występowania segregacji edukacyjnej w części zawodów związanych z tą grupą. Już od poziomu szkoły średniej na kierunkach technicznych i informatycznych liczebnie dominują uczniowie i studenci nad uczennicami i studentkami, co ma potem odzwierciedlenie w kształtowaniu się zatrudnienia w grupie menedżerskiej na tym poziomie zarządzania.

Przechodząc do analizy w ujęciu relatywnym, warto zacząć od porównania wskaźników feminizacji w grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników do wskaźników feminizacji pracujących ogółem (por. wykres 4). Wskaźnik feminizacji pracujących ogółem obniżał się od 50,1% w 2010 r. do 48,9% w 2016. Z kolei przeciwną tendencję wykazywał wskaźnik feminizacji, charakteryzujący osoby na stanowiskach menedżerskich. Miernik ten w tym samym okresie zwiększył się od 45,3% w 2010 r. do 45,8% w 2016. Na poziomie przeciętnym można zatem stwierdzić niedoreprezentowanie kobiet na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych, przy czym w badanych tu latach nierówności płci w tym aspekcie się zmniejszały.

Warto rozważyć, jak kształtowały się wskaźniki feminizacji w grupie osób na stanowiskach menedżerskich w zależności od sektora włas-

Wykres 4. Wskaźniki feminizacji pracujących ogółem i w grupie przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników w Polsce w latach 2010–2016 (stan w październiku, w %)



Uzupełnienie: Ogółem – pracujący ogółem, Grupa I – Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

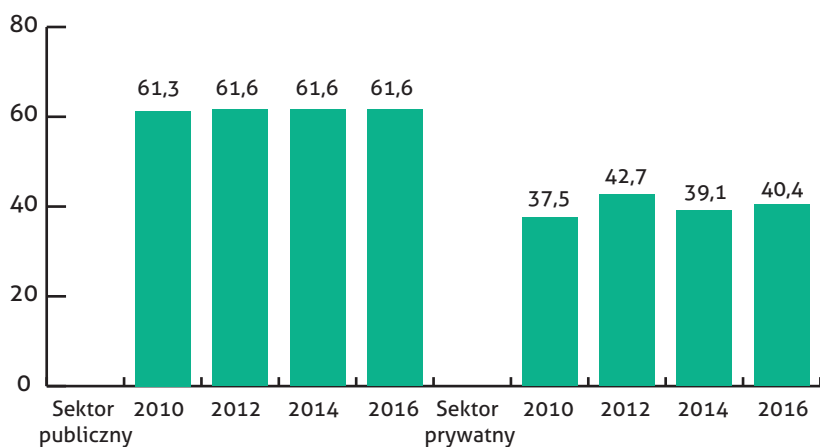
Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS 2012, s. 74; GUS 2014, s. 74; GUS 2016, s. 63; GUS 2018b, s. 63.

ności. Stosowne dane statystyczne zaprezentowano na wykresie 5. W sektorze publicznym można było dostrzec nadreprezentację kobiet na stanowiskach menedżerskich. Wskaźnik feminizacji przekroczył tu 61% i utrzymywał się na stabilnym wysokim poziomie. Z kolei w sektorze prywatnym w całym okresie badawczym występowała nadreprezentacja mężczyzn na stanowiskach menedżerskich. Wskaźnik feminizacji wahał się tu od 37,5% w 2010 r. do 42,7% w 2012. Na koniec okresu badawczego udział kobiet w grupie przedstawicie-

li władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników w sektorze prywatnym przekroczył 40%.

Badając strukturę osób pracujących na stanowiskach menedżerskich w kontekście feminizacji tej grupy i z uwzględnieniem jej dezagregacji, można dostrzec znaczne rozpiętości w pionowej segregacji zawodowej w zależności od sektora własności, specjalności i szczególności zarządzania. W sektorze publicznym najbardziej sfeminizowaną grupą byli kierownicy do spraw zarządzania i handlu (grupa 12).

Wykres 5. Wskaźnik feminizacji w grupie Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – według sektora własności – w Polsce w latach 2010–2016 (stan w IV kwartale, w %)



Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS 2012, s. 74; GUS 2014, s. 74; GUS 2016, s. 63; GUS 2018b, s. 63.

Tabela 2. Wskaźnik feminizacji w grupie zawodowej przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – według sektora własności, poziomu zarządzania – w Polsce w latach 2010–2016 (stan w październiku, w %)

Wyszczególnienie	2010	2012	2014	2016
Sektor publiczny				
Ogółem	61,3	61,6	61,6	61,6
11	38,0	39,0	38,8	38,9
12	71,1	69,3	69,8	69,7
13	64,7	66,9	66,2	66,5
14	51,8	54,5	54,5	50
Sektor prywatny				
Ogółem	37,5	42,7	39,1	40,4
11	23,9	24,9	25,7	26,0
12	54,0	54,1	53,1	51,8
13	23,0	24,7	24,2	24,5
14	56,4	59,5	62,4	65,3

Źródło: obliczenia własne na podstawie: GUS 2012, s. 74; GUS 2014, s. 74; GUS 2016, s. 63; GUS 2018b, s. 63.

Wskaźnik feminizacji w 2010 r. przekroczył tu 71%, natomiast w 2016 r. – kształtował się nieco poniżej 70%. Wyraźna nadreprezentacja kobiet wystąpiła również w grupie kierowników ds. produkcji i usług. Wskaźnik feminizacji kształtował się tu między 66,2% (w 2014 r.) a 66,9% (w 2012 r.). Znaczne nierówności płci w strukturze zatrudnienia w tej grupie wynikały z tego, że w sektorze publicznym częściej można spotkać takie stanowiska, jak: pielęgniarka oddziałowa, dyrektor szkoły, kierownik biblioteki, na których licznie dominują kobiety. Najniższym poziomem wskaźnika feminizacji charakteryzowała się grupa przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych, w której wskaźnik feminizacji sięgał od 38% (w 2010 r.) do 39% (w 2012 r.).

W sektorze prywatnym wskaźniki feminizacji kształtowały się w większości grup na niższym poziomie niż w sektorze publicznym. Wyjątkiem była grupa kierowników z branży hotelarskiej, handlu i innych branż usługowych, w której udział kobiet sięgał od 56,4% w 2010 r. do 65,3% w 2016 r. Interesujące jest to, że wskaźniki feminizacji na tym poziomie zarządzania w sektorze prywatnym były wyższe niż w sektorze publicznym. Nieznaczna nadreprezentacja kobiet wystąpiła także wśród kierowników do spraw zarządzania

i handlu, jednak tu wskaźnik feminizacji obniżył się z 54% w 2010 r. do 51,8% w 2016 r., zbliżając się stanu równowagi pod względem płci. Pozostałe grupy cechowały się nadreprezentacją mężczyzn. W grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych wskaźnik feminizacji wahał się od 23,9% w 2010 r. do 26% w 2016, z kolei wśród kierowników do spraw produkcji i usług – nie przekroczył 25%. Ta ostatnia grupa – jak już wspomniano – w sektorze publicznym charakteryzuje się wysokim udziałem kobiet. Jednak w sektorze prywatnym relatywnie częściej mamy do czynienia z kierownikami w produkcji rolnej, przemysłowej, górniczej budowlanej, czy też działów informatycznych, a więc przeważnie zajmowanych przez mężczyzn m.in. z powodu segregacji edukacyjnej.

Zakończenie

Dokonując ogólnej oceny sytuacji kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy w kontekście zajmowania stanowisk menedżerskich, należy wskazać na kilka prawidłowości. W pierwszej kolejności, badając liczbę pracujących w grupie zawodowej przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników według płci w Polsce w latach 1992–2016, dostrzeżono niższą liczbę kobiet niż mężczyzn.

Wskaźnik feminizacji wahał się tu od ok. 32% (2000) do ok. 42% (2016). Jeżeli chodzi o strukturę zatrudnienia w badanej grupie zawodowej według sektora własności, to w sektorze publicznym ogólnie mniej było osób na stanowiskach menedżerskich, jednak liczebnie dominowały kobiety. Wskaźnik feminizacji przekroczył tu 61%. Z kolei w sektorze prywatnym badana grupa zawodowa była znacznie liczniejsza i dominowali tu także mężczyźni nad kobietami. Wskaźnik feminizacji wahał się w przedziale między 38% (2010) a 43% (2012). W związku z tym pozytywnie zweryfikowano pierwszą część hipotezy badawczej o tym, że zakres segregacji zawodowej w Polsce jest determinowany przede wszystkim sektorem własności.

Biorąc pod uwagę zdezagregowaną grupę osób na stanowiskach menedżerskich według sektora i specjalności w Polsce w latach 2010–2016, można było dostrzec zjawisko segregacji zawodowej występującej zarówno w ujęciu pionowym, jak i poziomym. W sektorze publicznym w większości dużych grup zawodowych kobiet było więcej na stanowiskach menedżerskich. Wyjątkiem był najwyższy szczebel zarządzania. Są to przedstawiciele władz publicznych, wyżsi kierownicy i dyrektorzy generalni. Natomiast w sektorze prywatnym liczebnie przeważali mężczyźni z wyjątkiem dwóch grup: kierowników ds. zarządzania i handlu oraz kierowników w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych. Biorąc pod uwagę przedstawione konkluzje, druga część hipotezy o tym, że zakres segregacji zawodowej jest uwarunkowany także poziomem zarządzania i specjalnością, również została zweryfikowana pozytywnie.

Jako jedną z podstawowych przyczyn występowania segregacji w ujęciu pionowym i poziomym wskazano segregację edukacyjną według płci, obserwowaną w Polsce już od poziomu szkoły średniej. Formułując rekomendacje dla praktyki gospodarczej, warto wskazać podstawowe kierunki działań. W sferze polityki edukacyjnej należy zwrócić uwagę na programy nauczania i zawartość podręczników, które zamiast pogłębiania istniejących stereotypowych wizji ról społecznych różnych we-

ług płci, powinny kształtować prorównościowe podejście do wyboru ścieżek kariery zawodowej. Ponadto istotny jest rozwój kadry, polegający na podnoszeniu świadomości wśród nauczycielek i nauczycieli na temat ich roli w kształtowaniu wizji przyszłości uczennic i uczniów. Ważne są zachęty ze strony kadry do dokonywania innych niż stereotypowe wyborów kierunków dalszego kształcenia. W dziedzinie polityki państwa wobec rynku pracy warto choćby wskazać na wprowadzenie obowiązku stosowania dualnych, żeńskich i męskich, nazw zawodów i stanowisk, zwłaszcza w odniesieniu do przedstawicieli i przedstawicielek władz publicznych, wyższych urzędniczek i urzędników oraz kierowniczek i kierowników. Istotne jest prowadzenie monitoringu nierówności płacowych wśród kobiet i mężczyzn z implementacją odtajnienia poziomu wynagrodzeń według płci w przedsiębiorstwach.

Bibliografia

- Becker, G. S., 1971, *The Economics of Discrimination*, second edition, The University of Chicago Press, Chicago & London.
- Bergmann, B., 1973, *Comment*, Ashenfelter, O., Fees, A. (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, USA.
- Boniatońska, P., Majchrowska, A., Strawiński, P., 2016, *Zmiany struktury zatrudnienia kobiet w Polsce w latach 2000–2013*, Gospodarka Narodowa, nr 1 (281).
- Doeringer, P. B., Piore, M. J., 1985, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 2nd edition, M.E. Sharpe, Inc., New York–London.
- Gruza, M., Hordyjewicz, T., 2014, *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, Wyd. MPIPS, Warszawa.
- Kalinowska-Nawrotek, B., 2005, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań.
- Kalinowska-Sufinowicz, B., 2013, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wyd. UEP, Poznań.
- GUS, 2000, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2002, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2003, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2005, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2007, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.

- GUS, 2009, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2012, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2014, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2016, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2017, *Rocznik statystyczny pracy 2017*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS, 2018a, Portal Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie, www.stat.gov.pl (dostęp: 10.05.2018).
- GUS, 2018b, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- Polachek, S. W., *How the Human Capital Model Explain Why The Gender Wage Gap Narrowed*, Discussion Paper No. 1102, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Reszke, I., 1991, *Nierówności płci w teoriach*, IFIS, PAN, Warszawa.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*, tekst jedn., Dz.U. z 2018 r., poz. 227.
- Zwiech, P., 2013, *Wertykalna segregacja płciowa w teoriach ekonomicznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, w: Polzakiewicz, B., Boehlke, J. (red.), *Ekonomia i Prawo*, tom XII, nr 3, <<http://dx.doi.org/10.12775/EiP-2013.032>>.

Summary

The paper focuses on the phenomenon of occupational segregation in Poland in the years 1992–2016 in the theoretical and empirical views. As a result of a review of selected economic theories discriminatory tastes of employers, employees, customers, the institutional solutions, and educational segregation were indicated among the causes of occupational segregation. The principal effect of occupational segregation – regardless of the ground of occurrence – are the differences in the levels of salaries by gender, compounded by maternity leave. In turn, in the empirical scrutiny of employment pattern in a professional group of people involved in decision-making positions in Poland using the vertical and horizontal approach led to the conclusion that there are significant differences in terms of occupational segregation due to the property sector. In the public sector women dominated quantitatively (feminisation ratio exceeded 61%), while in the private one, where a management group was far more numerical, the situation was quite the opposite (feminisation ratio was between 38% and 43%). Carrying out a desegregation of a group of managers via appropriate sector and specialization in Poland in the years 2010–2016, the phenomenon of occupational segregation was noticed both in vertical and horizontal perspective. In the public sector in most major professional groups women were more often among the managerial positions with the exception of the highest level of management: chief executives, senior officials and legislators. While in the private sector men dominated in numbers except for two groups: administrative and commercial managers, and hospitality, retail and other services managers.

Key words

occupational segregation, labour market, gender

Więcej o autorce

Bała Kalinowska-Sufinowicz

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Katedra Makroekonomii i Badań nad Rozwojem

Doktor habilitowana nauk ekonomicznych, prof. nadzw. w Katedrze Makroekonomii i Badań nad Rozwojem na Wydziale Ekonomii, a także pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się na zagadnieniach związanych z sytuacją kobiet oraz osób młodych na rynku pracy, dyskryminacji ekonomicznej, a także makroekonomii i polityce społeczno-gospodarczej. Autorka lub współautorka 117 publikacji naukowych. Uczestniczka projektów uniijnych dotyczących problematyki *flexicurity* oraz sytuacji pracujących zawodowo rodziców.