

Izabela Śliwka*

EKONOMICZNE UWARUNKOWANIA DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU I WYNAGRODZENIU ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ PO PRZYSTĄPIENIU POLSKI DO UNII EUROPEJSKIEJ

1. Wprowadzenie

Nierówność na rynku pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami jest powszechnym problemem w wielu krajach na całym świecie, w tym także w Polsce. Historia pokazuje, że kobiety później niż mężczyźni zaczęły swoją aktywność zawodową. Co opisują między innymi autorzy tacy jak J.P. Jacobson w książce „The Economics of Gender” czy książka „The Secend Sex” S. Dr Beauvior. Pomimo nadania praw kobietom, zmniejszeniu dysproporcji do edukacji, zmianami związanymi z poglądami społecznymi na temat ról przypisanych określonym płcią, nie doszło do całkowitego zrównania pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Nierówność płacowa i zatrudnieniowa może mieć wiele przyczyn, takich jak: brak równych szans na rynku pracy, brak elastyczności godzin pracy i brak odpowiednich ścieżek awansu zawodowego dla kobiet. Nierówność szans kobiet jest przejawem dyskryminacji oraz barierą rozwoju. Celem badań jest przedstawienie różnic występujących w sytuacji kobiet i mężczyzn na Polskim rynku pracy. Zbadanie na ile sytuacja kobiet różni się od sytuacji mężczyzn i jakie istnieją bariery do awansu. Podjęcie tego tematu jest znaczące, ponieważ może motywować kobiety do wyrównania tych dysproporcji a w konsekwencji prowadzić do znaczących zmian społecznych co może być bardzo istotne dla gospodarki, iż kobiety generują znaczną jej część.

Główną hipotezą postawioną w artykule jest stwierdzenie, że kobiety pracujące na tych samych stanowiskach co płęć przeciwna mają inne warunki zatrudnienia, zarabiają mniej i napotykają na większe trudności na ścieżce do awansu.

* mgr Izabela Śliwka, Szkoła Doktorska Politechniki Koszalińskiej.

Do przedstawienia pojęcia i zjawiska został wykorzystany przegląd literatury, raporty i opracowania statystyczno-ekonomiczne oraz przeprowadzane badania pilotażowe.

2. (Nie)równość płci, wyjaśnienie pojęcia dyskryminacji i przejawów występujących w zatrudnieniu

W powszechnym rozumieniu wyraz „dyskryminacja” oznacza rozróżnienie. „W słownikach i encyklopediach za dyskryminację uważane jest: upośledzenie lub prześladowanie jednostek lub grup społecznych ze względu na ich pochodzenie, przynależność rasową, etniczną, wyznaniową, narodową czy klasową”¹. Dyskryminacja w zatrudnieniu polega na nierównym traktowaniu pracowników lub kandydatów do pracy ze względu na ich rasę, płeć, wiek, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania religijne lub inne cechy. Może to obejmować takie działania, jak odrzucenie kandydata do pracy z powodu dyskryminacyjnych. Niższe wynagrodzenie lub gorsze warunki pracy dla pracowników z tej samej grupy, a także szykanowanie lub przekreślanie pracowników z powodów dyskryminacyjnych. Nierówność w zatrudnieniu jest niezgodna z prawem i może prowadzić do poważnych konsekwencji prawnych dla pracodawców, którzy ją stosują. Jednym z rodzajów dyskryminacji jest dyskryminacja ze względu na płeć, która jest istotą tego artykułu. Mówiąc o nierówności kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej trudno ominąć pojęcia występujące w literaturze takie jak na przykład „szklany sufit”, które to po raz pierwszy pojawiło się na łamach dziennika „Wall Street Journal” w 1986 roku. „Szklany sufit” to inaczej niewidzialna bariera, która zdaje się oddzielać kobiety od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwiająca im awansowanie na sam szczyt. Mianem „szklanego sufitu” określa się przeszkody na jakie napotykają kobiety pełniące funkcje kierownicze. Wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy jednoczesnej jego nieosiągalności². Kolejnym krążącym w literaturze przedmiotu pojęciem w obszarze nierównego traktowania jest wyrażenie „lepka podłoga” mówiące o tym, że kobiety są aktywne zawodowe w zawodach relatywnie o niższych dochodach i niższym statusie bez możliwości awansu³. „Szklane ruchome schody” opisują zjawisko polegające na szybkim awansowaniu mężczyzn w za-

¹ W. Doroszewskiego *Słownik języka polskiego*, t.1 red. Warszawa 1962 r. s. 198.

² T. Kupczyk: *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*. Wrocław: Wyższa Szkoła Handlowa, 2009 r., s. 22.

³ M. Gawyccka, J. Wasilczuk, P. Zwiech: *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Warszawa Ce De Wu 2007 r. s. 29-30.

wodach sfeminizowanych; zjawisko objawiające bariery awansu dla kobiet a wynoszące na wysokie stanowiska mężczyzn⁴. Warto w tym miejscu też wspomnieć o pojawiającym się w literaturze przedmiotu terminie „szklany klif” opisujący sytuację awansowania kobiet na wysokie stanowisko skazane na niepowodzenie. Porażka o wysokim prawdopodobieństwie jej powstania ma potwierdzić tezę, że kobiety nie nadają się na wysokie stanowiska, bo w sytuacji trudnych decyzji nie radzą sobie psychicznie lub nie tak dobrze jak na tym samym stanowisku poradziłby sobie mężczyzna. Chce pokazać tezę, że niektórzy ludzie uważają, że kobiety nie nadają się na odpowiedzialne funkcje, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych. W teorii tej kobiety są ciągle poddawane ocenie i krytyce, której oszczędzono by na tym samym stanowisku mężczyźnie. Jeśli płci przeciwnej coś się nie udało, miałyby to oznaczać, że nie dało się tego zrobić lepiej, a jeśli kobiecie coś nie wyszło, oznaczałoby to, że nie podołała zadaniu⁵. „*Pokonałaś szklany sufit? Przed tobą szklany klif*”⁶, co oznacza, że w przypadku kobiet nie wystarczy tylko awansować, ale trzeba wciąż się sprawdzać i przeciwstawiać krytyce, udowadniać swoją wartość i możliwość wykonania zadania. Wysokie stanowisko staje się szklanym klifem, z którego łatwo spaść⁷. „Na rynku pracy dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie podobnie uzdolnionej, wykwalifikowanej i posiadającej tę samą zdolność do pracy siły roboczej”⁸.

W Art.1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 111, dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania swojej pracy zapisano, że dyskryminacja oznacza: „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powodują zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudniania lub wykonywania zawodu”⁹.

W rozumieniu art. 1 Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, można zdefiniować dyskryminację jako: „wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, praw człowieka, niezależności od ich stanu cywilnego, wyznania, realizacji bądź

⁴ Ibidem, s. 29-30.

⁵ D. Witkowska, K. Kompa, A. Matuszewska-Janicka, *Sytuacja kobiet na rynku pracy* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2019 r., s. 19.

⁶ Tytułu artykułu dwutygodnika Forbes z 2011 r.

⁷ Ibidem, s. 19.

⁸ Cyt. E. Kryńska Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy – część I, w: *Rynek pracy* nr 2 (86) /99, s. 16.

⁹ Dz.U.1961 r., Nr 42, poz. 218; art. Nr 1 Konwencja Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy.

korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych”¹⁰. Pojęcie równości w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wskazuje na zasadę równości obywatela wobec prawa: „Wszyscy są równi wobec prawa, mają prawo do równego traktowania przez władzę. „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakichkolwiek przyczyn”. Z kolei, art. 33 Konstytucji opisuje zasadę równości kobiet i mężczyzn, która to zasada gwarantuje im równe prawa: „kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”¹¹. Natomiast kodeks pracy art. 18.3a opisuje zakaz dyskryminacji pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia i awansowania oraz dostępu do szkoleń¹². Art. 18.3c kodeksu pracy wskazuje na to, że każdy pracownik ma prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Opisując, że praca jednakowa to taka, której wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku¹³. Większość z nas pewnie zgodzi się ze stwierdzeniem, że osoby wykonujące tę samą pracę na tym samym stanowisku powinny otrzymywać takie same wynagrodzenie i mieć taką samą ścieżkę awansu i przebiegu zatrudnienia. Przyczyny często jednak występujących różnic są bardzo złożone i mogą mieć różne podłoża. Przeprowadzone badania pilotażowe, przybliżają możliwość określenia tych różnic a w przyszłości na podstawie już przeprowadzonej analizy pozwolą zgłębić problem bardziej szczegółowo. Badanie przeprowadzono w formie anonimowej ankiety w trzech sklepach spożywczych w Koszalinie, poprzez przeprowadzanie ankiety wydrukowanej i rozdanej pracownikom przez przełożonych następnie zebranej do anonimowej

¹⁰ Dz.U. 1961 r. Nr 10, poz. 71; Art. 1 Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

¹¹ Dz.U.1997 r. Nr 78, poz.483; Art. 32 i 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

¹² Dz.U.2022.0.1510 tj. – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, Art. 18.3a Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (sejm.gov.pl).

¹³ Dz.U.2022.0.1510 tj. – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, Art. 18 3c Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (sejm.gov.pl).

koperty, gdzie na tym samym stanowisku pracują zarówno kobiety, jak i mężczyźni jako kasjerzy-sprzedawcy. Podjęto się próby akurat w tej jednostce sugerując się tym, że jest możliwość pogłębionych badań w przyszłości, iż stanowiska są stanowiskami bliźniaczymi o tym samym charakterze pracy oraz liczba zatrudnionych osób jest bardzo duża co ułatwia możliwość przeprowadzania badań anonimowych licząc na to, że może w nich wziąć większa liczba pracowników niż w mniejszych jednostkach. Podjęta próba była mało reprezentatywna, ale jest potencjał prowadzenia dalszych badań w tym dyskoncie, ponieważ sieć w Polsce zatrudnia dużą liczbę pracowników na tym samym stanowisku o różnej płci. Badany dyskont w całej Polsce zatrudnia obecnie około 25 000 tysięcy osób na 800 działających sklepów. Tylko w 2022 roku sieć zatrudniła około 3000 pracowników. W badaniu brało udział 15 kobiet i 15 mężczyzn zatrudnionych w dyskontach spożywczych na tym samym stanowisku: kasjer-sprzedawca. Główny cel badania polegał na identyfikacji i diagnozie różnic w zatrudnieniu, opierając się na opiniach respondentów. Badania mają pomóc zrozumieć, jakie różnice istnieją w podejściu do kwestii zatrudnienia, wynagrodzenia oraz satysfakcji z rozwoju zawodowego między płciami. Hipotezy wyjściowe badania pilotażowego obejmowały dwie główne tezy: 1) istnieją różnice w podejściu kobiet i mężczyzn do ich wynagrodzenia i satysfakcji rozwoju zawodowego 2) istnieją liczne bariery utrudniające kobietom awans oraz lepsze wynagrodzenie. Wśród ankietowanych pracowników wszyscy posiadali to samo wykształcenie średnie i pracowali w takim samym systemie godzinowym oraz na podobną umowę o pracę, jedyną różnicą był okres zawarcia umowy: okres próbny, czas określony czy nieokreślony, ale uzależnione było to tylko od długości czasu pracy. Z wyników ankiety wynikało, że istnieje jednoznaczny system regulacji w tej kwestii, dlatego nie rozważano dalszego badania potencjalnej dyskryminacji w tym zakresie. Wiek pracowników oscylował między 32 a 45 lat. Wyniki badania nie wskazywały na dyskryminację ze względu na wiek w tej grupie badanych. W odpowiedzi na pytanie dotyczące ewentualnych odczuć związanych z przejawami dyskryminacji, żaden z uczestników nie zgłosił takiej sytuacji. W związku z tym nie wydaje się, żeby konieczne były dalsze badania w zakresie kategorii wiekowej w tym przedziale. Jednak rozważenie szerszego przedziału wiekowego może być uzasadnione, aby dokładniej ocenić ewentualne różnice. Wszyscy respondenci wyrażają chęć zwiększenia swojego wynagrodzenia w porównaniu do obecnej sytuacji, jednak zauważalne jest, że podejście do awansu jest bardziej zdecydowane u mężczyzn, stanowiących około 83% badanych. Awans wiąże się często z wyjazdem na dodatkowe szkolenie, które jest w innym mieście, sklepie, trwa kilkanaście dni i decyzja ta w opinii kobiet nie jest dla nich taka łatwa. Mężczyźni chętniej i swobodniej podejmują decyzję związane z doksztalcaniem w celu przyszłego zwiększenia wy-

nagrodzenia i awansu. Tylko 5% z badanych mężczyzn zauważyło dyskryminację w zatrudnieniu w stosunku do kobiet, natomiast 42% kobiet zadeklarowało, że doświadcza dyskryminacji u siebie lub rozpoznało w położeniu innych kobiet. Możliwość awansu staje się nie taka sama ze względu na formę awansu jaką jest konieczność zrobienia wyżej opisanych szkoleń a tym samym uniemożliwia im to zwiększenie swojego wynagrodzenia. Zapytano respondentów czy przyjęliby awans zawodowy na stanowisko kierownicze. Kobiety z dużą ostrożnością chciały podjąć zwiększenia się obowiązków i awansu. Kobiety w większości nie są zainteresowane awansem nie tylko ze względu na formę możliwości awansowania, ale również z racji pełnienia tak zwanej tradycyjnej roli w rodzinie. Kobiety świadomie wybierają pozostanie na obecnym stanowisku, aby móc skuteczniej godzić życie rodzinne z zawodowym. Często tłumacząc to tym, że jak dzieci będą starsze to postawią na siebie i swój rozwój osobisty. W męskim gronie jak można było wywnioskować z wyników badań takie zjawisko raczej nie występuje i chęć awansu jest dużo wyższa. Ponadto, może być konieczne wprowadzenie innych metod, które umożliwią kobietom większą dostępność do awansowania. Aby pełniej zrozumieć tę kwestię, należałoby przeprowadzić pogłębione badania, które obejmują badanie wysokości płac na tych samych stanowiskach oraz analizę kryteriów, które są brane pod uwagę w procesie ustalania wynagrodzeń. Ponadto, być może warto byłoby zastanowić się nad wprowadzeniem innych metod, które umożliwią kobietom większą dostępność do awansowania. Badania miały na celu zrozumienie różnic w podejściu do kwestii zatrudnienia, wynagrodzenia oraz satysfakcji z rozwoju zawodowego między płciami. Główne hipotezy badania zakładały istnienie różnic w podejściu kobiet i mężczyzn do wynagrodzenia oraz satysfakcji z rozwoju zawodowego, a także istnienie barier utrudniających kobietom awans oraz lepsze wynagrodzenie. Badanie zostało przeprowadzone na grupie pracowników o podobnym wykształceniu, systemie godzinowym i rodzaju umowy o pracę, różniących się głównie okresem zawarcia umowy. Wyniki badania wykazały, że istnieje jednoznaczny system regulacji w zakresie wynagrodzenia i satysfakcji zawodowej, co wykluczało dalsze badania potencjalnej dyskryminacji na tym etapie. Wiek pracowników w badanej grupie oscylował między 32 a 45 lat i nie wykazano istotnych różnic związanych z wiekiem w kontekście wynagrodzenia i satysfakcji zawodowej. Ponadto, żaden z uczestników nie zgłosił odczuwania dyskryminacji. Jednak badanie wykazało istotne różnice między płciami w podejściu do awansu zawodowego. Mężczyźni wydają się być bardziej zdecydowani i chętni do awansu, zwłaszcza jeśli wiąże się on z dodatkowym szkoleniem lub wyjazdem. Kobiety natomiast częściej wybierają pozostanie na obecnym stanowisku, aby móc lepiej godzić życie rodzinne z zawodowym, często kierując się tradycyjnymi rolami społecznymi. Co istotne, badanie

wykazało, że tylko niewielki odsetek badanych mężczyzn zauważył dyskryminację w zatrudnieniu w stosunku do kobiet, podczas gdy znaczna część kobiet deklarowała doświadczanie dyskryminacji lub rozpoznawanie jej u innych kobiet. To sugeruje, że istnieją pewne nierówności płciowe w miejscu pracy, które wymagają dalszej analizy i działań. Podsumowując, badanie wskazuje na istnienie różnic w podejściu do awansu zawodowego między płciami oraz na obecność pewnych barier utrudniających kobietom osiągnięcie lepszego wynagrodzenia i awansu. Wyniki te sugerują potrzebę dalszych badań i działań mających na celu promowanie równości płci w miejscu pracy oraz eliminację potencjalnych form dyskryminacji.

3. Dyskryminacja ekonomiczna na rynku pracy i jej społeczne skutki

Rynek pracy tworzony jest przez zasoby kapitału ludzkiego i zapotrzebowanie gospodarki na jego wykorzystanie. Rynek ten stale ulega zmianom, bo nieustannie można zaobserwować różnice w podaży i popycie oraz uczestniczące w tej strukturze zmiany technologiczne. Do zasadniczych funkcji, które rynek pracy pełni w gospodarce zaliczamy po pierwsze, stwarzanie możliwości otrzymania dochodów przez ludzi stanowiących podaż pracy, po drugie, bycie źródłem głównego czynnika wytwórczego dla firm zgłaszających popyt na pracę. Zmiany zachodzące w gospodarce w wyniku globalizacji powodują ciągle zmiany również na lokalnych rynkach. Rynki pracy, tak jak i cała gospodarka, są bardzo dynamiczne, dlatego zmieniają się cele. G.S. Becker analizując dyskryminację zwrócił uwagę na to, że „choć konkurencyjne rynki mogą pozwalać niektórym pracodawcom na dyskryminację, to jednocześnie potrafią stworzyć przedsiębiorstwom maksymalizującym zysk zachętę do niedyskryminowania”. Becker twierdzi, że kobiety są ofiarami dyskryminacji i uważa, że gorsze traktowanie kobiet negatywnie wpływa na rynki pracy i gospodarkę. Według autora, każdy człowiek powinien mieć takie same prawa i taki sam dostęp do pracy i innych gospodarczych oraz społecznych dóbr. Zgodnie z założeniami autora porównywane grupy pracowników są tak samo produktywne a niedyskryminujący pracodawca to taki, który dokonuje zatrudnienia pracownika w sposób losowy i wypłaca takie samo wynagrodzenie za taką samą wykonywaną pracę¹⁴. W praktyce oznacza to, że pracodawca nie faworyzuje ani nie dyskryminuje żadnej osoby na podstawie cech osobistych, takich jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, czy

¹⁴ Sedlak & Sedlak, *Teorie dyskryminacji placowej*, https://badaniahr.pl/biblioteka/art/id/68/Teorie_dyskryminacji_placowej# (dostęp 30.03.2016 r.).

też niepełnosprawność. W kontekście zatrudnienia, niedyskryminujący pracodawca nie podejmuje decyzji o przyjęciu pracownika na podstawie niezwiązanych z pracą kryteriów, a zamiast tego dokonuje wyboru w sposób obiektywny i rzetelny, biorąc pod uwagę kompetencje i kwalifikacje kandydatów. Co więcej, taki pracodawca dba o zachowanie równości w płacach za taką samą wykonywaną pracę. Oznacza to, że pracownicy wykonujący te same obowiązki i mający odpowiednie kwalifikacje powinni otrzymywać identyczne wynagrodzenie, niezależnie od ich płci, wieku czy innych cech osobistych. Przy zachowaniu zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu i wynagrodzeniach, pracodawca tworzy sprzyjające środowisko pracy, promuje równość szans i przyczynia się do budowania bardziej sprawiedliwego społeczeństwa. badaczem zajmującym się między innymi dyskryminacją kobiet był J.S. Milla, zabiegający o prawo głosu dla kobiet, jak również o taki sam dostęp kobiet, jak i mężczyzn do większości zawodów i urzędów na zasadzie wolnej konkurencji. Jego argumentacja opiera się na przekonaniu, że udzielenie kobietom wyboru i możliwości uczestnictwa w życiu gospodarczym przynosi korzyści całej ludzkości. Liczba osób zdolnych do służenia z pożytkiem rodzajowi ludzkiemu i rozwijaniu wszechstronnego postępu, poprzez nauczanie publiczne i administracje różnych gałęzi spraw publicznych i społecznych, zostałaby wtedy powiększona o drugie tyle¹⁵ podkreśla Milla. Zdaniem Milla jest uczciwa jakakolwiek ocena wtedy, gdy wszyscy dostaną jednakową szansę w rozwoju i wykorzystaniu swoich możliwości. Skutkiem dyskryminowania w zatrudnieniu są konsekwencje ekonomiczne. Pracodawca kierujący się w procesie rekrutacji uprzedzeniami zmniejsza wydajność swojego przedsiębiorstwa, ponieważ już na wstępie odcina się od potencjalnie najlepszych kandydatów do pracy, których nie zatrudnia jedynie z powodu określonej cechy, jaką na przykład może być płeć. Różne badania pokazują, że zakłady pracy, w których występują dyskryminujące zachowania, są uznawane przez pracowników za gorsze i mniej przyjazne miejsce pracy. Dyskryminacja prowadzi do obniżenia motywacji, zniechęca do rozwoju oraz negatywnie wpływa na produktywność i efektywność powstawaniem i trwaniem nierównowagi na rynku pracy¹⁶. Kolejnym zjawiskiem, które opisuje perspektywę rynku pracy, jest model "swoi-obcy", który stanowi nową teorię dotyczącą przymusowego bezrobocia. Opisany model wyjaśnia, dlaczego pracownicy zatrudnieni w zakładzie mogą zażądać wyższych płac niż domagać mogliby się ci, którzy pozostają bez pracy. Określenie „swoi” dotyczy zatrudnionych pracowników, „obcy” bezrobotnych. Z ekonomicznego punktu widzenia, przedsiębiorstwo powinno dążyć do

¹⁵ J. S. Mill, *O rządzie reprezentatywnym. Poddanie kobiet*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1995, s. 366.

¹⁶ D. Kotlorz, *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej*. Materiały do studiowania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1995 r. s. 52.

ograniczenia kosztów, dlatego zatrudnienie nowej, bardziej ekonomicznej siły roboczej wydaje się racjonalnym rozwiązaniem. Jednak model zwraca uwagę na dwa dodatkowe czynniki: konieczne byłoby poniesienie kosztów zwolnienia starych oraz przyjęcia i przeszkolenia nowych pracowników, może dojść do obniżenia jakości współpracy między pracownikami. Przedsiębiorcy akceptują więc wyższą, narzuconą stopę płac „swoich” i przesuwają się wzdłuż krzywej popytu na pracę prowadząc do wysokiego poziomu bezrobocia¹⁷. A. Rosen analizuje dyskryminację, w której istotną rolę odgrywa powiązanie stanowisk pracy z konkretnymi pracownikami. Ten mechanizm dyskryminacji ilustruje nierówną dostępność prac, np. kobietom, w porównaniu z mężczyznami¹⁸. A. Rosen zakłada, że pracodawcy dyskryminują już na starcie przy kierowaniu oferty na podstawie widocznych cech jak na przykład płeć. Nie kierowanie ofert do grupy dyskryminowanej powoduje to, że jeśli już ta oferta trafi do tej grupy godzi się wtedy na niższą płacę. W tym modelu źródłem nierówności na rynku pracy jest niefortunne skojarzenie pracownika z danym miejscem pracy. To prowadzi do ograniczonej dostępności ofert pracy dla grupy dyskryminowanych pracowników oraz niewielkiej oferowanej płacy, która zwykle jest poniżej minimalnego wymaganego wynagrodzenia w tej grupie¹⁹. Dwóch kolejnych badaczy S. Polachek i H. Zellmer opisujący problem zróżnicowania na rynku pracy mężczyzn i kobiet, wyjaśniający segregację zawodową według płci w teorii „human capital”, która to teoria zakłada, że rynek pracy jest konkurencyjny a wynagrodzenie stosowne do społecznej wartości, kwalifikacji i umiejętności pracowników, podejmowaniu decyzji przez pracowników i pracodawców dążących do maksymalizacji korzyści²⁰. W nawiązaniu do powyższej teorii autorzy tacy jak: S. Polachek i H. Zellmer przedstawili hipotezy przyjmujące założenie, że mężczyźni i kobiety wybierają zawody, które maksymalizują ich zarobki. Ze względu na różnice w ciągłości zatrudnienia, następują odmienne wybory ścieżek zawodowych między kobietami a mężczyznami. Według S. Polachek przerwy w karierze zawodowej kobiet spowodowane na przykład rodzicielstwem mogą obniżyć ich kwalifikacje z powodu utraty ciągłości w rozwoju zawodowym i utraty aktualności wiedzy. W tym okresie istnieje ryzyko zapomnienia zakresu tematycznego związanej z danym stanowiskiem dziedziny lub nie śledzenia aktualnych przepisów w danej dziedzinie. Co skutkuje tym, że powrót na dane stanowisko wymaga przypomnienia obowiązujących reguł a to wiąże się z kolejnym poświęconym czasem, żeby móc powrócić w pełni na stanowisko i przygotowywać się do awansowania. Ryzyko

¹⁷ D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch Makroekonomia. PWE, 2007, s. 567.

¹⁸ A.G. Dijkstra, J. Plantega *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Psychologiczne Gdańsk 2003, s. 54-57.

¹⁹ Ibidem, s.56.

²⁰ D.M. Gordon D.C. Heath, *Lexington Mas Theories of Poverty and Underemployment*. Orthodox, Radical and Dual Labor market Perspectives 1974 r. s. 43-44.

takie nie występuje jednak we wszystkich zawodach więc według tej teorii kobiety częściej wybierają zawody o niższych zarobkach, maksymalizując w ten sposób sumę zarobków osiąganą w ciągu swojego życia²¹. Natomiast zdaniem H. Zellmera wiele kobiet nie pracuje tak długo na danych stanowiskach, żeby doczekać tych zmian. Stąd więcej kobiet niż mężczyzn wybiera zawody drugiego typu, aby uzyskać maksymalizację swoich zarobków w ciągu swojego życia²². Teoria „human capital” upatruje determinant nierówności w sferze zawodowej według zdolności, umiejętności czy kwalifikacji, które są zróżnicowane z powodu przerw w pracy. Zarzuca się tej teorii, że nie może dokładnie zbadać tych różnic i kładzie za duży nacisk na indywidualne zróżnicowanie w „human capital” jednocześnie pomijając bariery w możliwości jej osiągnięcia. Dane jednostki mogą być pomijane w nabywaniu kwalifikacji i ich zdobywaniu lub nie w danym okresie nie jest do końca kwestią wyboru. pracy. Może skutkować i często prowadzi w dłuższej perspektywie do chęci zmiany miejsca pracy. Fakt ujawnienia dyskryminacji może zaszkodzić wizerunkowi firmy²³. Proces ewolucji poglądów dotyczących rynku pracy, a także jego uwarunkowań, począwszy od ekonomii klasycznej oraz ujęć neoklasycznych i keynesowskich, doprowadził do powstania wielu współczesnych teorii rynku pracy. Teorie te wyłoniły się na gruncie wcześniejszych doktryn, przyjmując lub negując niektóre z ich elementów. Charakteryzują się one odmiennymi poglądami związanymi z funkcjonowaniem rynku pracy oraz rolą różnych czynników w kształtowaniu zatrudnienia, płac bezrobocia i innych zjawisk z nimi związanych. Ewolucja tych teorii była wynikiem zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych i badań nad rynkiem pracy przez wiele dziesięcioleci.

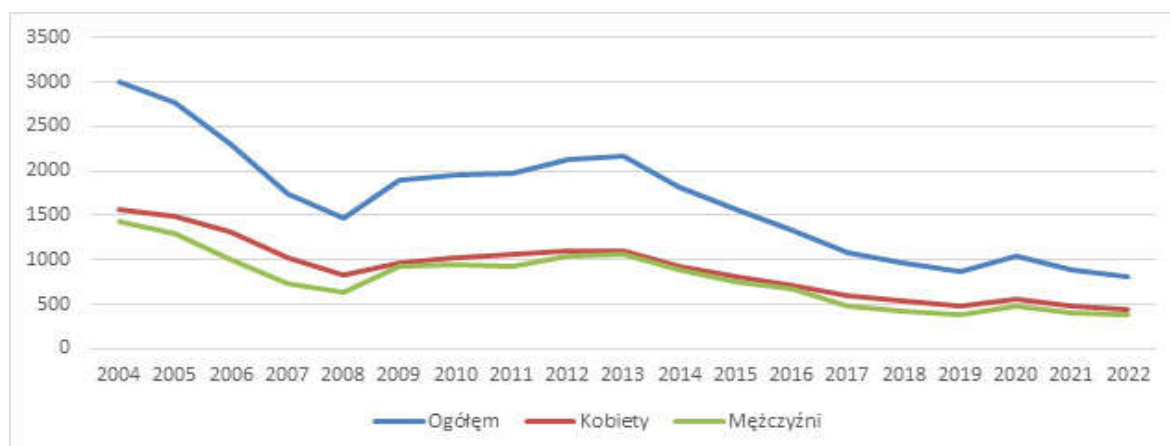
4. Nierówności płci w sferze wynagrodzeń i zatrudnienia na podstawie analizy danych, podejście empiryczne

Różnice w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami stanowią problem złożony, podejmowane działania badawcze mają na celu znalezienia źródła różnic w wynagrodzeniach według płci. Przedmiotem analizy były dane dotyczące zatrudnienia kobiet i mężczyzn, ich aktywności na rynku pracy i wysokości przeciętnych wynagrodzeń. Do przeprowadzonej analizy wykorzystano dane pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego.

²¹ S. Polachek, *Occupational Segregation among Women: Theory, Evidence and a Prognosis, Women in the Labor Market*, C. Lloyd, Columbia 1979 r. s. 120-147.

²² H. Zellmer, *the Determinants of Occupational Segregation, Sex, Discrimination, and the Division of Labor*, C. Lloyd, Columbia 1975 r. s. 279-295.

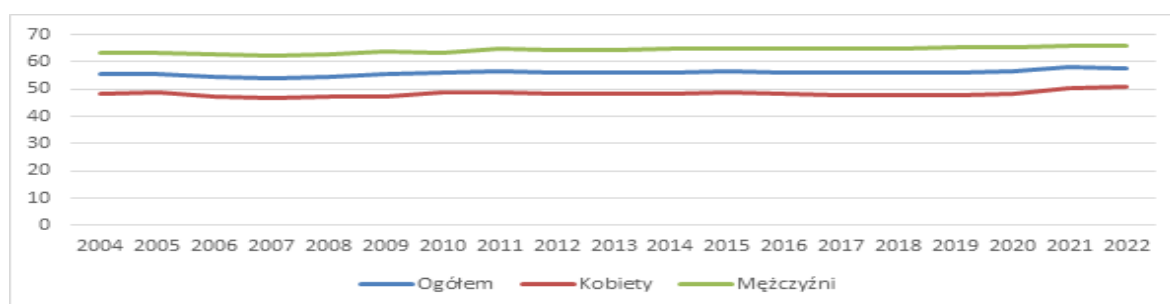
²³ L. Lewandowska, M. Nawrocki, *Skutki mobbingu i dyskryminacji dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa*, Monitor Prawa Pracy 2001.



Rys. 1. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych z podziałem na płeć w okresie od 2004 do 2022 w tysiącach

Źródło: dane GUS Bank Danych Makroekonomicznych (stat.gov.pl) dostęp 16.03.2023 r.

Wybrany okres jest momentem przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. W momencie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej było ogółem zarejestrowanych bezrobotnych 2999,6 tysięcy osób a w 2022 r. co, pokazuje wykres, spadło do 812,3 tysiąca. Od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskich następował spadek zarejestrowanych osób bezrobotnych dzięki powstawaniu nowych miejsc pracy. Otworzeniu rynku na zagranicznych inwestorów umożliwiającą zatrudnienie Polskich pracowników. Należy stwierdzić, iż akces Polski do Wspólnoty Europejskiej przyczynił się do ograniczenia zjawiska braku pracy w kraju. Może to świadczyć o tym, że Polska dobrze sobie poradziła z zawirowaniami na światowych rynkach finansowych.



Rys. 2. Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w porównaniu do mężczyzn od 2004 do 2022 roku w Polsce w procentach

Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael> dostęp 15.03.2023 r.

Współczynnik aktywności zawodowej w III kwartale 2022 roku wynosił 57,9% podaje we wstępnym opracowaniu Główny Urząd Statystyczny. W porównaniu do II kw. 2022 roku wskaźnik ten spadł o 0,1 pkt. proc., a w relacji do III kwartału 2021 roku o 0,4 pkt. proc. Historyczne minimum wskaźnika zostało ustanowione w 2007 roku na poziomie 54,1%, co oznacza, że w 2022 roku wskaźnik ten był wyższy o 3,8 punktów procentowych. Współczynnik aktywności zawodowej przedstawiany jest przez Główny Urząd Statystyczny od 1992 roku, czyli od momentu prowadzenia Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności. Od roku 2004 wskaźnik nie spadł jednak poniżej 54%. Od 2010 roku mamy do czynienia z bardzo powolnym, ale dość stabilnym wzrostem tego współczynnika wahającym się w granicach od 56 do 58%. Dla porównania w Unii Europejskiej wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w porównaniu do mężczyzn od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej w procentach. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia w UE-27 (osób w wieku od 20 do 64 lat) od 2005 r. odnotowano w 2019 r. i wyniósł on 73,1 %. Na poziomie UE-27 różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć zmniejszyła się od 2005 r., ale wskaźnik zatrudnienia w 2019 r. był nadal o 11,7 punktu procentowego wyższy w przypadku mężczyzn niż w przypadku kobiet²⁴. Na podstawie danych Statistics Explained w 2019 r. wskaźnik zatrudnienia mężczyzn był wyższy niż w przypadku kobiet we wszystkich 27 państwach członkowskich UE. Dotyczy to również wszystkich lat w okresie 2005-2019, z dwoma wyjątkami: Łotwy w 2010 r. i Litwy w 2009 r. i 2010 r. Zmiany wskaźnika zatrudnienia mężczyzn i kobiet w latach 2005-2019 przebiegały jednak w różny sposób. Od 2005 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet wzrósł ogółem w Europie, przy czym na poziomie UE wzrost wyniósł 8,6 punktów procentowych. Największy wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet w latach 2005-2019 odnotowano na Malcie (+31,9 punktu procentowego), w Bułgarii i w Polsce (w obu +13,6 punktu procentowego). W 2020 r. najwyższe wskaźniki zatrudnienia kobiet stwierdzono w Szwecji (77,3 %), oraz Estonii (77,1%) natomiast najniższe wskaźniki zatrudnienia kobiet odnotowano w Hiszpani (53,7%), Włoszech (52,8 %) i w Grecji (51,4 %)²⁵. Według danych Eurostatu, wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Unii Europejskiej wyniósł w 2020 roku 63,6%. Oznacza to, że nieco ponad sześć na dziesięć kobiet w wieku produkcyjnym (podany przedział 15-64) pracowało lub aktywnie poszukiwało pracy. Jednym z założeniami projektu Europa 2020²⁶ jest podwyższenie na terenie Unii Europejskiej odsetka osób zatrudnionych w wieku 20-64 lat do 75%. Według Komisji Europejskiej

²⁴ Glossary: Employment – Statistics Explained (europa.eu) dostęp 16.03.2023 r.

²⁵ Zatrudnienie – roczne statystyki – Statistics Explained (europa.eu) dostęp 16.03.2023 r.

²⁶ Europa 2020 – strategia przyjęta 3 marca 2010 roku przez Komisję Europejską w celu stymulowania rozwoju gospodarki Unii Europejskiej.

realizacja tej strategii ma nastąpić między innymi poprzez zwiększenie aktywności zawodowej kobiet²⁷. Źródła unijne podają²⁸, że likwidacja nierównego traktowania w zakresie zatrudnienia oby płci w państwach UE może zaowocować 15-45% wzrostem PKB. Podobne wnioski dotyczące wzrostu gospodarczego na skutek zwiększenia zatrudnienia kobiet wypływają z badań prezentowanych w pracy przez S. Klasena w 1999 r.²⁹. Następnymi badanymi przejawami dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest dyskryminacja płacowa. „Występuje wówczas, gdy zróżnicowania płacowe wynikają z innych przesłanek niż zróżnicowania wydajności pracy”³⁰. Przedmiotem analizy były dane dotyczące wysokości wynagrodzeń brutto w podziale na kobiety i mężczyzn oraz dane z uwzględnieniem grup zawodowych. Celem tej analizy było udowodnienie dyskryminacji płacowej kobiet na rynku pracy i przeanalizowanie czy różnica między płcią się zmniejsza. Do przeprowadzenia analizy wykorzystano dane pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego.

Tabela 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn ich relacje w 2004 do 2020 roku (około października 2023 r. GUS udostępni dane za 2021 i 2022; badania są robione co dwa lata)

Lata	Wynagrodzenie ogółem	Wynagrodzenie mężczyzn	Wynagrodzenie kobiet	Relacje wynagrodzeń kobiet do mężczyzn w %	O ile procent wynagrodzenie kobiet jest niższe %
2004	2368,52	2571,64	2150,44	83,62	19,58
2006	2654,13	2903,68	2385,68	82,16	21,71
2008	3232,07	3557,24	2892,88	81,32	22,96
2010	3543,50	3831,73	3256,06	84,97	17,68
2012	3895,72	4248,94	3539,91	83,31	20,02
2014	4107,72	4481,75	3717,57	82,94	20,55

²⁷ Dorota Witkowska, Krzysztof Kompa, Aleksandra Matuszewska-Janicka, *Sytuacja kobiet na rynku pracy* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2019 r., s. 28.

²⁸ Wskazują na to wyniki badań prowadzonych pod prezydencją szwedzką w 2009 roku (por. Lofstrom 2009).

²⁹ S. Klasen., (1999) badania: *Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-country Regressions, Policy Research Raport on Gender and Development*, Working Paper No.7 The Word Bank.

³⁰ Z. Kaźmierczak, *Nierówne przyczyny ubóstwa i formy polityki przeciwdziałania*, Łódź Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica 137, 1995 r. s. 94-95.

Tabela 1. cd. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto...

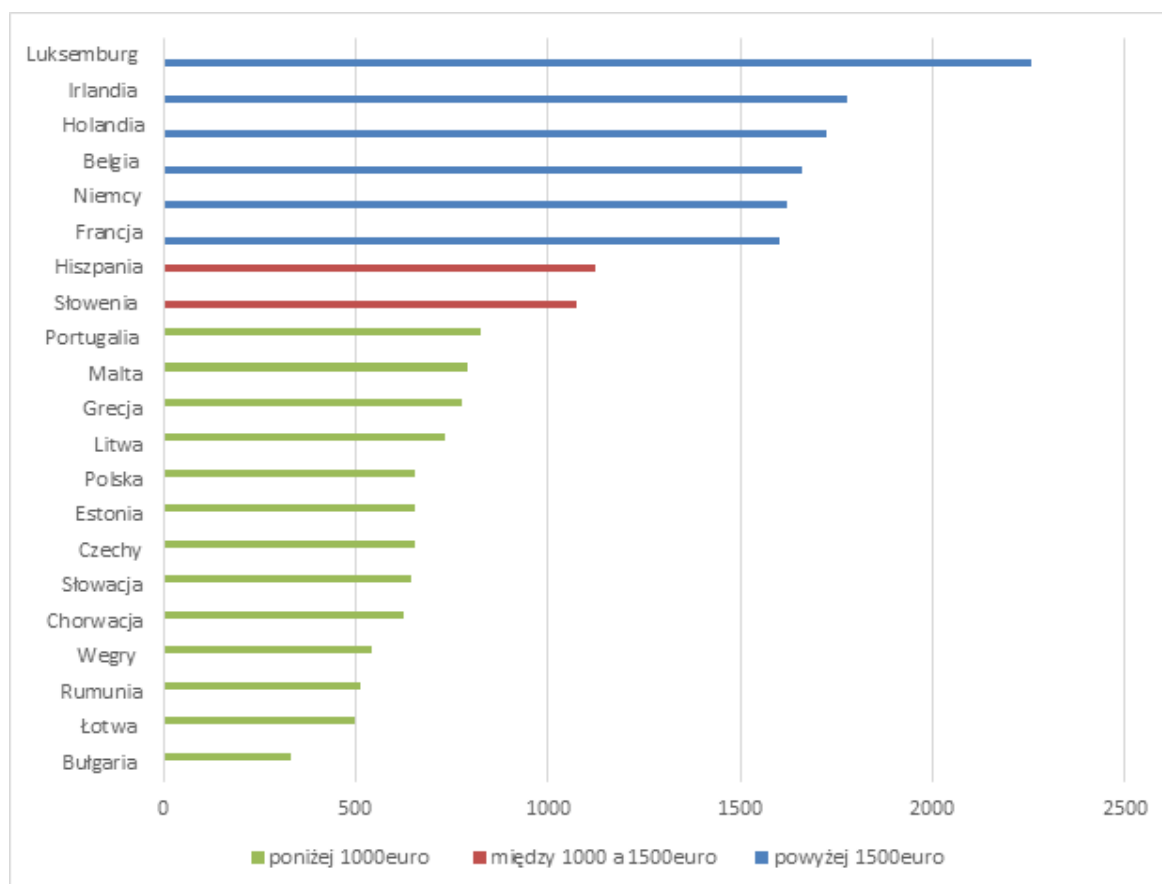
Lata	Wynagrodzenie ogółem	Wynagrodzenie mężczyzn	Wynagrodzenie kobiet	Relacje wynagrodzeń kobiet do mężczyzn w %	O ile procent wynagrodzenie kobiet jest niższe %
2016	4346,76	4705,63	3971,13	84,39	18,49
2018	5003,78	5447,24	4543,36	83,41	19,89
2020	5748,24	6162,15	5343,07	86,70	15,33

Zródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia> dostęp 17.03.2023 r.

Dane zamieszczone w tabeli przedstawiają poziom przeciętnych wynagrodzeń brutto kobiet i mężczyzn oraz relacje wynagrodzeń. Analiza danych pokazuje, że wysokość średniego wynagrodzenia w poszczególnych latach w odstępie dwuletnim zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn znacząco się różni i zawsze rosła. Relacja wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn była w latach od 2004 do 2018 bardzo podobna wahająca się od 81,32% do 84,97%, czyli wahała się w granicy 4% relacja ta była dość przybliżona. Procent różnicy wynagrodzeń również wahała się od 2004 do 2018 między 17,68% do 22,96% czyli też około 4%. Większy skok wynagrodzeń zauważalny jest między rokiem 2018 r. a 2020 r. Badania udostępnione przez GUS około października 2023 r. pokażą czy ta relacja spada i wynagrodzenia się do siebie zbliżają czy może inne czynniki miały na to wpływ jak na przykład okres pandemii. Generalnie przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn zwiększył swoje wartości, ale zróżnicowanie wynagrodzeń utrzymywało się mniej więcej na tym samym poziomie. W analizowanym okresie rok 2020 pokazuje spadek różnicy co może sugerować jej zmniejszanie, ale to wymaga dalszych badań. Rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są przedmiotem wielu aktów prawnych, analiz na poziomie krajowym i europejskim. Podkreśla się w nich między innymi konieczność ciągłego monitorowania tego zjawiska.

Można wyszukać również dane Eurostatu na dzień 1 stycznia 2022 r. w 21 z 27, w których obowiązywała ustalona płaca minimalna. Po to, żeby sprawdzić jak płaca minimalna kształtuje się na tle Unii Europejskiej. 21 państw członkowskich UE, które mają krajowe płace minimalne, można podzielić na trzy główne grupy na podstawie ich poziomu wyrażonego w euro: powyżej 1500 euro, mniej niż 1500, ale więcej niż 1000 euro i poniżej 1000 euro³¹.

³¹ [Płaca-minimalna-2022-w-europie-unia-europejska-stawki-mapa-eurostat.html](https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia) dostęp 23.03.2023 r.



Rys. 3. Średnia minimalna płaca na dzień 1-01-2022 r. w 21 z 27 krajów Unii Europejskiej, w której płaca minimalna jest ustalona

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu: [Płaca-minimalna-2022-w-europie-unia-europejska-stawki-mapa-eurostat.html](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1&code=sdg_8_8_10&plugin=1) dostęp 23-03-2023 r.

W analizowanej grupie 21 państw UE najwyższa płaca minimalna w euro była prawie 7 razy wyższa od najniższej. Kraje Wspólnoty, w których nie ma ustalonej płacy minimalnej to Dania, Włoch, Cypru, Austria, Finlandia i Szwecja. Kobiety w Unii Europejskiej stanowią ponad połowę populacji i są niezbędnym elementem rynku pracy. Niemniej jednak, ich sytuacja wciąż pozostawia wiele do życzenia. Statystyki pokazują, że kobiety nadal mają niższe wynagrodzenie. Analiza tego działu zawiera ważne informacje na temat płacy minimalnej w krajach UE oraz sytuacji kobiet na rynku pracy, ale można by go nieco rozbudować i prowadząc dalsze badania. Pierwszą część analiz podkreśla znaczną dysproporcję między najwyższą a najniższą płacą minimalną w badanych 21 państwach UE. Jest to ważne spostrzeżenie, które pokazuje ogromną różnicę w standardach płac minimalnych w różnych krajach Unii Europejskiej. Następnie wymienione są kraje, w których nie ma ustanowionej płacy minimalnej. Jest to istotne, ponie-

waż pokazuje, że niektóre kraje opierają swoje regulacje dotyczące płacy na innych mechanizmach niż płaca minimalna. Jednak warto dodać, że w tych krajach mogą istnieć inne mechanizmy zabezpieczające prawa pracowników i regulujące płace. W dalszej części analiz można wywnioskować ważność kobiet na rynku pracy, jako że stanowią one znaczną część populacji Unii Europejskiej. To prawda, że kobiety odgrywają kluczową rolę w gospodarce, i ich sytuacja na rynku pracy powinna być priorytetem. Niemniej jednak, aby wzmocnić te badania, można by dodać kilka elementów w kolejnych badaniach. W których warto byłoby omówić czynniki, które przyczyniają się do niższych wynagrodzeń kobiet, takie jak segregacja zawodowa czy niedostateczna reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych. Wskazanie na działania podejmowane na szczeblu UE i w poszczególnych krajach mające na celu zniwelowanie tych nierówności. Podsumowując, analiza płacy minimalnej oraz sytuacji kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej ukazuje wyraźne wyzwania, z jakimi musimy się zmierzyć. Różnice w płacy minimalnej między krajami są znaczące, co podkreśla potrzebę dalszych działań na rzecz ujednoczenia standardów płac minimalnych lub wprowadzenia innych skutecznych mechanizmów regulacyjnych. Istniejące różnice w ustanowionych płacach minimalnych mogą prowadzić do niekorzystnej konkurencji na rynku pracy między krajami oraz nierówności w dostępie do godziwych warunków zatrudnienia. Co więcej, nierówności płacowe między kobietami a mężczyznami są wyraźnym wyzwaniem, które wymaga uwagi i działań ze strony społeczeństwa, rządu i pracodawców. Wartościowe byłoby dążenie do zrozumienia przyczyn tych nierówności, takich jak segregacja zawodowa, brak równości w awansie zawodowym oraz inne czynniki, które wpływają na niższe wynagrodzenia kobiet. Unia Europejska podejmuje już kroki w kierunku poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, ale wiele pracy pozostaje do zrobienia. Jest potrzeba kontynuowania badań, monitorowania postępów i wdrażania efektywnych rozwiązań, które pomogą osiągnąć pełną równość płci na rynku pracy. Tylko poprzez współpracę i determinację można stworzyć bardziej sprawiedliwy i równy rynek pracy, w którym każdy, niezależnie od płci, ma równe szanse i godziwe wynagrodzenie za swoją pracę.

5. Wnioski

Równość może być rozważana w wielu różnych kwestiach, a kwestia zapewnienia równości wobec prawa jest jedną z najważniejszych postulatów społecznych wobec państwa. Niewątpliwie, ludzie powinni być traktowani równo, z należy-

tym im szacunkiem i godnością a przepisy regulujące relacje między obywatelami powinny być jasne i nie wyróżniające żadnej osoby³². Analiza literatury oraz badania przeprowadzone przez GUS potwierdzają postawioną hipotezę, że kobiety wykazują mniejszą aktywność zawodową, osiągają przeciętnie niższe zarobki niż mężczyźni i napotykać na trudniejszą ścieżkę awansu zawodowego. Występowanie dyskryminacji płacowej jest widoczne, mimo podejmowanych działań prawnych w ramach polityki równościowej. Obserwuje się niższy odsetek pracujących kobiet w Polsce oraz innych krajach Unii Europejskiej. Ponadto, potwierdza się hipoteza wynikająca z analizy literatury, danych statystycznych oraz przeprowadzonych badań pilotażowych, że mężczyźni częściej awansują na wyższe stanowiska zawodowe, mając przy tym łatwiejszą ścieżkę awansu i wyższe wynagrodzenie. Unia Europejska podejmuje szereg inicjatyw mających na celu poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy, w tym wprowadzanie przepisów dotyczących równości płacowej, promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zachęcanie do większej reprezentacji kobiet w sektorze technologicznym. Niemniej, pozostaje jeszcze wiele pracy do wykonania, aby zapewnić kobietom równy dostęp do rynku pracy i godne warunki zatrudnienia. Po dokonaniu wstępnych przeglądów literatury, analizie statystyk oraz przeprowadzeniu próby badawczej, można wnioskować, że konieczne są bardziej dogłębne analizy, ponieważ problem nierówności na rynku pracy jest złożony i związany z wieloma czynnikami, takimi jak branża, wiek, wykształcenie, zajmowane stanowisko, polityka zatrudnienia w firmach i regulacje prawne. Wyjaśnienie źródeł tej nierówności i jej determinantów, jakie przedstawiają różne teorie, jest ważnym krokiem w kierunku poszukiwania rozwiązań, które mogą pomóc w ograniczeniu dyskryminacji, zwłaszcza na etapie rekrutacji, oraz zredukować segregację zawodową, która wpływa negatywnie na sytuację zawodową kobiet.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Begg D., Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch: *Makroekonomia*. PWE, 2007 r.
- Dijkstra A.G., J. Plantega, *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej* Wydawnictwo Psychologiczne Gdańsk 2003 r.
- Doroszewskiego W., *Słownik języka polskiego*, t.1 red. Warszawa 1962 r.
- Gawycka M. Wasilczuk J., Zwiech P, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Warszawa Ce De Wu 2007 r.

³² A.M. Świątkowski, *Amerykański dylemat równouprawnienia*, Warszawa 1989 r., s. 39.

Gordon D.M., Heath D.C., Lexington Mas *Theories of Poverty and Underemployment. Orthodox, Radical and Dual Labor market Perspectives*, 1974 r.

Kaźmierczak Z, *Nierówne przyczyny ubóstwa i formy polityki przeciwdziałania* Łódź Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica 137, 1995 r.

Kotlorz D, *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej*. Materiały do studiowania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1995 r.

Kryńska E. Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy – część I, w: „Rynek pracy” nr 2 (86) /99.

Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*. Wrocław: Wyższa Szkoła Handlowa, 2009 r.

Lewandowska L., M. Nawrocki, *Skutki mobbingu i dyskryminacji dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa*, Monitor Prawa Pracy 201

Mill J.S., *O rządzie reprezentatywnym. Poddaństwo kobiet*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1995 r.

Polachek S., *Occupational Segregation among Women: Theory, Evidence and a Prognosis*, *Women in the Labor Market*, C. Lloyd, Columbia 1979 r.

Sedlak&Sedlak, *Teorie dyskryminacji placowej*, https://badaniahr.pl/biblioteka/art/id/68/Teorie_dyskryminacji_placowej# (30.03.2016 r.)

Świątkowski A.M., *Amerykański dylemat równouprawnienia*, Warszawa 1989 r.

Witkowska D., Kompa K., Matuszewska-Janicka A., *Sytuacja kobiet na rynku pracy* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2019 r.

Zellner H., *The Determinants of Occupational Segregation, Sex, Discrimination and the Division of Labor*, C. Lloyd, Columbia 1975 r.

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 r. Nr 78, poz. 483) Art. 32 i 33.

Konwencja Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz.U. 1961 r., Nr 42, poz. 218).

Art. Nr 1. Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz.U. 1961 r. Nr 10, poz. 71).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (sejm.gov.pl)
Dz.U.2022.0.1510) Kodeks pracy, Art. 18.3a.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (sejm.gov.pl)
Dz.U.2022.0.1510) Kodeks pracy, Art. 18 3c.

Inne

Klasen S., (1999) badania: Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-country Regressions, Policy Research Raport on Gender and Develompment, Working Paper No.7 The Word Bank.