

**Krystyna
Janicka**

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawo- dowej: podobieństwa i różnice

Wprowadzenie

Naszą uwagę skierujemy na ukazanie specyfiki i poszukiwanie źródeł odrębności usytuowania kobiet i mężczyzn w strukturze społeczno-zawodowej. Miejsce to, zależne od rodzaju wykonywanego zajęcia, określa zarazem pozycję człowieka we współczesnym społeczeństwie. Przesądza o tym uniwersalny mechanizm strukturalizacji społeczno-zawodowej, który polega na kształtowaniu względnie trwałych związków pomiędzy wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi a dochodem i uznaniem społecznym. W ustabilizowanym społeczeństwie przemysłowym na ogół jest tak, że zdobywane przez lata wykształcenie i kwalifikacje zawodowe niejako predestynują człowieka do podejmowania określonych zajęć i stanowisk. Z kolei rodzaj wykonywanego zajęcia przesądza o wysokości dochodu z pracy i rozmiarze uznania społecznego, którym obdarza się jednostkę w związku z pełnioną rolą zawodową.

Kwestią często podejmowaną w teoretycznych i empirycznych analizach zróżnicowania sytuacji społecznej mężczyzn i kobiet jest segregacja zawodowa. Zjawisko to przejawia się w nierównomiernej reprezentacji mężczyzn i kobiet w rozmaitych kategoriach zawodowych. Skupianie się osób jednej płci w pewnych sferach aktywności zawodowej ma odległą tradycję sięgającą kształtowania się zasad podziału pracy w społeczeństwach pierwotnych typu zbieracko-łowieckiego. Stopniowo, w miarę rozwoju cywilizacyjnego bio-

logiczne kryteria, które pierwotnie wyznaczały ten podział, obudowano systemem wartości akcentując kulturową odrębność roli mężczyzny i kobiety w społeczeństwie.

Antropolodzy kulturowi stwierdzając uniwersalność podziału członków społeczeństwa na różne kategorie oparte na różnicach płci i wieku, konstatują między innymi: „[...] podział członków społeczeństwa według kategorii płci i wieku ma, być może, największe znaczenie dla ustalania uczestnictwa jednostki w kulturze. Praktycznie we wszystkich społeczeństwach większość czynności i zawodów jest wskazana członkom jednej, względnie mało liczebnej kategorii płci i wieku i zakazywana członkom innych kategorii. Nawet w przypadku wysoko wyspecjalizowanych czynności, które same w sobie mogą być podstawą wyróżnienia pewnych grup jednostek z ogółu społeczeństwa, zazwyczaj przynależność do określonej kategorii płci i wieku stanowi warunek wstępny pełnego uczestnictwa w wykonywaniu tego typu czynności. [...] Przynależność do poszczególnych grup płci i wieku nie tylko wyznacza zawód i rodzaj działalności, lecz zapewnia też jednostce długą serię wzorów zachowań, właściwych dla niej w stosunkach z członkami innych grup płci i wieku” (Linton 1975: 77–78). Tej swoistej filozofii płci podporządkowane były zasady wyłaniania się w procesie podziału pracy kolejnych specjalności zawodowych, a także reguły doboru i przygotowania ich adeptów.

Całe dziesięciolecie kobiet nie dopuszczano do wielu zajęć oraz żądano, by z chwilą zamążpójścia rezygnowały z pracy. Dopełnieniem restrykcyjnych praktyk wobec zatrudnienia kobiet były przepisy legalizujące niższą w ich przypadku płacę za tę samą pracę. Równe szanse kobiet na rynku pracy zapewniły dopiero regulacje prawne, które w większości krajów europejskich nastąpiły po II wojnie światowej. Jest oczywiste, że formalna równość wobec prawa nie niweluje naturalnego ograniczenia dostępu kobiet do rynku pracy. W przypadku kobiet decyzja podjęcia zatrudnienia w poważnym stopniu zależy od ich sytuacji osobistej i warunków rodzinnych. Konieczność sprostania obowiązkom rodzinnym i domowym spoczywając głównie na kobietach nie tylko wpływa na samą decyzję o podjęciu pracy zawodowej, ale także kształtuje jej dobór. Istnieje

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 91

przekonanie, iż aby pogodzić wymagania wynikające z tradycyjnie przypisywanej roli, a więc odpowiedzialność za rodzinę i prowadzenie domu, z obowiązkami wynikającymi z roli zawodowej, kobiety poszukują zajęć, które w mniejszym stopniu pochłaniają czas i energię, a więc takich, które nie wymagają stałego dokształcania, szczególnej dyspozycyjności, oraz odpowiedzialności i sztywnego reżimu czasowego. W rezultacie takiego wyboru kobiety sytuują się w zawodach mniej kwalifikowanych, gorzej płatnych i pozbawionych szans awansu.

Wyjaśniając przyczyny segregacji zawodowej kobiet stosunkowo rzadziej podnosi się kwestię wpływu na ten proces negatywnego stereotypu, jaki o kobiecie – pracowniku, mają pracodawcy. Wbrew deklaracjom gwarantującym formalne równouprawnienie obywateli obu płci, rzeczywistą politykę zatrudnienia kształtuje do pewnego stopnia bezkrytyczne uogólnienie – na wszystkie zabiegające o pracę kobiety – tych ograniczeń, które w określonej sytuacji rodzinnej są udziałem tylko niektórych spośród nich. Choć dokonywana przez pracodawców selekcja pracowników stanowi istotny element wiążący się z płcią segregacji zawodowej, to skala wzmocnienia tego zjawiska zależy od istniejących regulacji prawnych i sytuacji na rynku pracy. Na przykład w okresach realizowania restrykcyjnej polityki gospodarczej lub recesji, oznaczającej w praktyce wzrost bezrobocia i konkurencyjności, z czym mamy do czynienia w Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych – przede wszystkim kobiety są zwalniane bądź przesuwane na niższe stanowiska. Wynikiem tych praktyk zapewne będzie wzrost warunkowanej płcią segregacji zawodowej.

Choć różni autorzy zwracają uwagę na niejednoznaczność interpretacji zarówno przyczyn, jak i konsekwencji segregacji zawodowej, zjawisko to jest warte badania (Reszke 1991a, Domański 1992). Mimo dyskusyjnego charakteru teoretycznych rozstrzygnięć oraz metodologicznych kwestii związanych z pomiarem, stopień rozbieżności reprezentacji mężczyzn i kobiet w rozmaitych kategoriach zawodowych traktować można jako syntetyczny wskaźnik odrębności sytuacji społecznej przedstawicieli obu płci. Pogląd ten podzielają także badacze odwołujący się w badaniu segregacji zawodowej do międzykrajowych analiz porównawczych (Charles 1992).

Zamierzam tu przedstawić jak, ze względu na natężenia tego zjawiska, sytuuje się Polska na tle 25 rozwiniętych ekonomicznie krajów świata i jaka była dynamika segregacji zawodowej w Polsce w ciągu pięciu lat (1987–1992).

Inny temat, to specyficzne procesy zróżnicowania społeczno-zawodowego, które będę analizować osobno dla mężczyzn i kobiet. Wiąże się z nim pytanie o czynniki odpowiedzialne za kształtowanie dystansów pomiędzy kategoriami społeczno-zawodowymi w każdej z tych zbiorowości. Skoncentruję się na porównaniu siły związku pomiędzy przynależnością do kategorii społeczno-zawodowej a różnymi wskaźnikami indywidualnej pozycji społecznej i zawodowej, a więc wykształceniem, kwalifikacjami zawodowymi, różnymi cechami sytuacji pracy, a także osobistym dochodem uzyskiwanym z pracy i pełnionym stanowiskiem. Podejście takie wiąże się z przekonaniem, iż badając, osobno w populacji pracujących mężczyzn i kobiet, relacje pomiędzy poziomem zróżnicowania indywidualnych cech jednostek a ich przynależnością do określonych kategorii układu społeczno-zawodowego, określić można główne płaszczyzny procesów strukturotwórczych oraz wskazać w każdej z tych subpopulacji najbardziej charakterystyczne aspekty zróżnicowania społeczno-zawodowego. Ujawnienie odmiennego dla kobiet i mężczyzn wzoru strukturalizacji społeczno-zawodowej stanowiłoby potwierdzenie wpływu płci na procesy rozmieszczania jednostki w przestrzeni społecznej.

Charakteryzując współczesne społeczeństwa industrialne podkreśla się zazwyczaj, iż są one zorganizowane według reguł racjonalności ekonomicznej i zasady merytokratycznej alokacji. Gdyby tak było w istocie, to udział kobiet i mężczyzn w systemie zawodowym powinien być kształtowany w tym samym stopniu przez te same czynniki. Wszelkie odchylenia w tym względzie traktować można jako przejaw interwencji czynnika płci w proces osiągnięcia pozycji społeczno-zawodowej. Istnienie segregacji zawodowej, jak i odmienna rola pewnych czynników w kształtowaniu pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn, potwierdziłyby i uprawdopodobniłyby hipotezę o istnieniu swoistego, zależnego od płci, wymiaru zróżnicowania społecznego. W szczególności odrębny dla każdej płci

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 93

wzór związków pomiędzy przynależnością do kategorii społeczno-zawodowej a wyposażeniem w różne atrybuty społeczne i zawodowe potwierdzałby istnienie odmiennych dla mężczyzn i kobiet reguł odpowiedzialnych za rozmieszczanie jednostek w wielowymiarowej przestrzeni społecznej.

Strukturalna odrębność zatrudnienia mężczyzn i kobiet: segregacja zawodowa

Fakt, że kobiety stanowią poważny odsetek ogółu zatrudnionych, uznawany jest za naturalny przejaw współczesności. Z przeprowadzonego pod koniec 1992 roku badania na ogólnopolskiej próbie ludności miejskiej wynika, iż wśród pracujących mieszkańców miast kobiety stanowią blisko połowę zatrudnionych (45, 5%)¹. Taka proporcja kobiet wśród aktywnych zarobkowo poza rolnictwem nie odbiega od poziomu przyjmowanego w makroekonomicznych analizach siły roboczej, który określa się na 43–46% (Janowska i inni, 1992). Tym, co w istocie różni populację kobiet i mężczyzn, jest odsetek niepracujących. Wśród mężczyzn w wieku aktywności zawodowej osoby takie stanowią 27,6%, podczas gdy wśród kobiet analogiczna proporcja jest prawie o 20 punktów procentowych większa i wynosi 46,2%². Mimo, iż wśród niepracujących kobiet ponad 90% stanowią gospodynie domowe, to w stosunku do ogółu niepracujących proporcja osób poszukujących pracy w przypadku kobiet i mężczyzn jest zbliżona i wynosi odpowiednio 27,2% i 31,7%. Oznacza to, że więcej niż co czwarta kobieta uważająca

¹ Dane będące podstawą empiryczną większości analiz prezentowanych w tym rozdziale pochodzą z badania „Sytuacja życiowa a opinie i poglądy” sfinansowanego przez KBN, Grant Nr 2667/1/91/92. Badanie to zrealizowano w końcu 1992 roku na próbie 2500 dorosłych mieszkańców Polski. Zrealizowana próba objęła 2291 mężczyzn i kobiet w wieku 21–65 lat. Szczegółowe informacje o badaniu zawiera raport zespołu autorskiego (Ślomiczyński i inni, 1994).

² W badaniu, na które się powołuję, przyjęto, iż pracą jest stała działalność w wymiarze co najmniej 15 godzin tygodniowo, wykonywana bądź na rzecz zewnętrznego pracodawcy bądź prowadzona we własnej firmie lub w innej formie na własny rachunek.

zajmowanie się domem za swoje główne zajęcie, poszukuje pracy zarobkowej. Gdyby odejść od formalnych kryteriów określania bezrobocia w rodzaju pobierania zasiłku czy zarejestrowania w urzędzie zatrudnienia i za jego wskaźnik przyjąć przyznanie się do poszukiwania pracy, to okaże się, że w porównaniu z mężczyznami odsetek bezrobotnych wśród kobiet jest prawie o połowę większy (odpowiednio: 8,8% i 12,5%). Znamienne jest, że w przypadku kobiet – w przeciwieństwie do mężczyzn – poziom subiektywnie określanego bezrobocia przewyższa nieco wskaźnik przyjmowany w oficjalnych statystykach GUS³.

Cechą charakteryzującą aktywność zarobkową kobiet jest również to, że w stopniu większym niż mężczyźni są one pracownikami najemnymi (91,7% w porównaniu do 80,5%). Ponadto w porównaniu z mężczyznami dwukrotnie rzadziej podejmują pracę na własny rachunek (10,3% i 23,4%), a także dwukrotnie rzadziej niż mężczyźni mają więcej niż jedno zajęcie zarobkowe (odpowiednio 6,6% i 11,7%). Ta ostatnia sytuacja oznacza niekiedy w praktyce łączenie różnych form zatrudnienia np. statusu pracownika najemnego z aktywnością zarobkową na własny rachunek we własnym przedsiębiorstwie lub w innej formie. Wbrew oczekiwaniom przypadki łączenia tych dwóch rodzajów zatrudnienia nie są w badanej populacji zbyt liczne. Jednakże dwukrotnie częściej spotyka się je wśród mężczyzn niż wśród kobiet. W stosunku do ogółu pracujących w każdej z tych populacji stanowią one odpowiednio 5,2% i 2,5%.

Zdecydowanie niższy poziom aktywności zawodowej kobiet jest najbardziej widoczną i znamioną oznaką odrębności ich sytuacji życiowej. Mimo powszechnego w obecnych czasach podejmowania przez kobiety zajęć zawodowych, w większości przypadków ich pozycja w społeczeństwie nadal wyznaczona jest bądź przez pochodzenie społeczne bądź uzależniona jest od pozycji męża.

³ Na koniec II kwartału 1992 roku stopa bezrobocia definiowana jako stosunek zarejestrowanych w urzędach pracy do ogółu czynnej zawodowo cywilnej ludności wynosiła 11,8%.

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 95

Zawężając dalsze rozważania do zbiorowości kobiet pracujących należy podkreślić, iż zjawiskiem, które przede wszystkim przyciąga uwagę badaczy, jest utrzymująca się ze względu na płeć segregacja zawodowa. Przejawia się ona w tendencji do nadmiernego skupiania, bądź niedoboru, kobiet – lub mężczyzn – w określonych kategoriach społeczno-zawodowych, w pewnych sektorach i branżach gospodarki oraz na niektórych pozycjach w strukturach biurokratycznych. Z reguły kobiety są nadreprezentowane w rutynowych zajęciach urzędniczych, na stanowiskach niekierowniczych, w administracji oraz w niewykwalifikowanych zajęciach produkcyjnych, a także w handlu oraz w różnego rodzaju usługach. Zajęcia wykonywane przez kobiety skupiają się najczęściej w sektorze publicznym i w działach związanych z infrastrukturą socjalną, a więc z opieką, aprowizacją, zdrowiem i higieną.

Jedną z charakterystycznych cech struktury społeczno-zawodowej współczesnych społeczeństw jest feminizacja niektórych zawodów. Międzynarodowe dane spisowe dokumentują to zjawisko jednoznacznie. W Stanach Zjednoczonych w 1985 roku ponad 2/3 aktywnych zawodowo kobiet pracowało w zawodach, których stopień sfeminizowania osiągnął 70%. W Wielkiej Brytanii w 1980 roku 80% kobiet zatrudnionych było w zawodach, w których kobiety stanowiły przynajmniej połowę pracujących. Ta sama tendencja obserwowana jest nadal w wielu innych krajach Europy i świata (Crompton 1988; Charles 1992).

Odpowiednie dane dla Polski pozwalają stwierdzić, iż również w naszym kraju w 1992 roku wśród mieszkańców miast 82% ogółu zatrudnionych kobiet pracowało w kategoriach zawodowych co najmniej w połowie „obsadzonych” przez kobiety. Są podstawy, by sądzić, że wskaźnik ten wykazuje tendencję wzrostową (w 1987 roku – 74,3%)⁴.

⁴ Dane te pochodzą z badania nad strukturą społeczną przeprowadzonego w końcu 1987 roku na ogólnopolskiej reprezentacji dorosłych mieszkańców Polski w wieku 21–65 lat. Zrealizowana próba objęła 5854 osoby. Projekt tego badania, dobór próby oraz zasady jego realizacji przedstawiono w publikacji zespołu autorskiego *Struktura społeczna: Schemat teoretyczny i warsztat badawczy*, Słomczyński K.M. i inni (1989).

Praktyczne konsekwencje, jakie wynikają z feminizacji niektórych zawodów, pokazują, iż wiążąca się z płcią segregacja zawodowa implikować może sytuacje niezgodne z zasadami egalitaryzmu czy merytokratycznej sprawiedliwości. Liczne badania jednoznacznie wskazują, iż w porównaniu z zawodami zdominowanymi przez mężczyzn pozycja rynkowa zawodów sfeminizowanych jest mniej korzystna. Dzieje się tak nie tylko ze względu na niższe płace, ale również z powodu mniejszych na ogół możliwości awansu i rozwoju zawodowego w tzw. zawodach kobiecych.

Zastanawiając się nad źródłami segregacji zawodowej należy podkreślić, iż poza uwarunkowaniami natury praktycznej ma ona także wymiar kulturowy. Charakterystyczny dla cywilizacji europejskiej system wartości zawsze operował klarownymi wzorcami kobiecości i męskości. Wyrażają się one w stereotypach ról pełnionych przez przedstawicieli obu płci. U ich podłoża odnaleźć można pierwotny podział oddzielający pracę domową od pracy świadczonej na zewnątrz, a z czasem sprzedawanej na rynku pracy. Zakorzenione w kulturze duchowej i materialnej rozróżnienie to nadal rzutuje na nastawienia i wybory dokonywane nie tylko przez pracowników i pracodawców, ale i klientów firm oraz otoczenie społeczne. Sfera norm i preferencji wspierana jest przez system instytucjonalny. Świadczą o tym założenia i cele dokonującej się w rodzinie oraz w instytucjach oświatowych socjalizacji, a także uwzględniane przy konstruowaniu polityki płac i zatrudnienia preferencje. Wszystko to sprzyja petryfikacji pierwotnego podziału na zajęcia kobiece i męskie.

W literaturze przedmiotu proponowane są różne miary stopnia segregacji zawodowej ze względu na płeć. Jedną z nich jest porównanie stopnia nadreprezentacji kobiet w typowych dla nich zajęciach z poziomem ich niedoreprezentowania w zawodach typowo męskich⁵. Kluczowym elementem w konstruowaniu wszelkich indeksów

⁵ Na tego rodzaju indeks powołuje się R. Crompton (1988) omawiając obserwowaną w Wielkiej Brytanii od początku XX wieku tendencję zmniejszania się rozbieżności składu zawodowego kobiet i mężczyzn. Na uwagę zasługuje rozróżnienie, jakie autorka wprowadza pomiędzy horyzontalną i wertykalną segregacją zawodową.

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 97

rozbieżności porównywanych rozkładów są informacje charakteryzujące całościowy profil analizowanej struktury społeczno-zawodowej, a więc liczba kategorii społeczno-zawodowych oraz proporcje zatrudnionych w nich kobiet i mężczyzn. Propozycję takiego indeksu przedstawili Charles i Grusky (1992) w jednym z opublikowanych w 1992 roku opracowań⁶. Zastosowanie go w analizach porównawczych obejmujących 25 krajów przyniosło ciekawe rezultaty (Charles 1992). Ze względu na unikalny charakter wykorzystanych w tych analizach danych, tabelę zawierającą wartości indeksu dla poszczególnych krajów przytaczam za autorką badania w całości (por. tabela 1). W przypadku, gdy względny udział kobiet i mężczyzn w danej kategorii zawodowej jest zgodny z poziomem odpowiadającym określonym warunkom strukturalnym, indeks segregacji zawodowej R przybiera wartość zero. Wszelkie odchylenie od zera *in minus* oznacza niedobór kobiet, natomiast *in plus* – ich nadreprezentowanie w danej kategorii zawodowej. Dane zamieszczone w tabeli 1 potwierdzają, iż powszechnie występującą cechą struktury zawodowej kobiet jest ich nadreprezentacja w zajęciach związanych z usługami i handlem oraz w kategorii specjalistów. Domyślać się można, i dane polskie to potwierdzają, że chodzi tu wyłącznie o specjalizacje nietechniczne. Nadmierna w stosunku do uzasadnionej warunkami strukturalnymi proporcji, obecność kobiet w tych kategoriach równoważona jest niejako ich niedoborem wśród menedżerów oraz w grupach pracowników związanych z produkcją.

Globalny poziom segregacji w analizowanych krajach osiąga znaczną rozpiętość i wynosi od 0,46 we Włoszech do 1,33 w Luksemburgu. Porządek, w jaki uszeregować można różne kraje ze względu na natężenie segregacji zawodowej, nie pozwala uchwycić wyraźnych prawidłowości w powiązaniu tego zjawiska z cechami charakteryzującymi system wartości i stopień rozwoju ekonomicznego

⁶ Indeks ten jest zupełnie nową propozycją pomiaru rozbieżności dystrybucji zawodowej pomiędzy mężczyznami i kobietami. Autorzy indeksu zastosowali w jego konstrukcji logarytm naturalny (\ln) proporcji liczebności kobiet do mężczyzn w danej kategorii zawodowej. Wzór indeksu zamieszczono u dołu tabeli 1. Szczegółowe wyjaśnienia dotyczące tego indeksu zawiera uwaga do tabeli 1 (Charles, Grusky 1992).

Tabela 1. Indeks segregacji zawodowej kobiet w ujęciu globalnym oraz w poszczególnych grupach zawodowych: 25 krajów uprzemysłowionych

Kraj	Indeks segregacji		Indeks segregacji dla grup zawodowych						
	(R)	Exp.(R)	Kierownicy i menedżerowie	Specjaliści	Pracownicy administracji biurowej	Pracownicy handlu	Pracownicy usług	Robotnicy w produkcji	
Luksemburg	1,33	3,78	-1,98	0,31	0,70	1,06	1,93	-2,02	
Szwajcaria	1,10	3,00	-2,20	0,19	0,80	0,93	1,39	-1,12	
Holandia	1,10	3,00	-1,66	0,45	0,95	0,30	1,60	-1,63	
Hiszpania	1,04	2,83	-2,25	0,63	0,68	0,55	1,26	-0,88	
Austria	1,03	2,80	-1,67	0,18	0,88	0,67	1,36	-1,42	
Norwegia	0,99	2,69	-1,24	0,20	1,24	0,22	1,29	-1,72	
Finlandia	0,98	2,66	-1,46	0,13	1,36	0,20	1,26	-1,48	
Szwecja	0,96	2,61	-1,29	0,22	1,50	-0,10	1,16	-1,50	
Australia	0,95	2,59	-1,21	0,14	1,35	0,44	0,93	-1,65	
Dania	0,93	2,53	-1,58	0,60	0,70	0,22	1,25	-1,19	
Wielka Brytania	0,92	2,51	-1,02	-0,22	1,27	0,58	0,92	-1,52	
Irlandia	0,90	2,46	-1,60	0,64	1,18	0,13	0,76	-1,11	
Turcja	0,90	2,46	-0,74	1,28	1,41	-1,01	-0,40	-0,55	
Izrael	0,88	2,41	-1,08	0,70	1,08	-0,27	0,87	-1,30	

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 99

Nowa Zelandia	0,86	2,36	-1,27	0,24	1,36	0,16	0,83	-1,32
Belgia	0,86	2,36	-1,30	0,53	0,47	0,38	1,18	-1,27
Jugosławia	0,85	2,34	-1,50	0,42	0,85	0,07	1,22	-1,05
Francja	0,82	2,27	-1,27	0,14	1,05	0,21	1,05	-1,19
Niemcy	0,79	2,20	-1,14	0,10	0,91	0,69	0,68	-1,24
Kanada	0,75	2,12	-0,54	0,30	1,53	-0,07	0,43	-1,64
Portugalia	0,74	2,10	-1,40	0,61	0,43	-0,11	1,19	-0,73
Japonia	0,72	2,05	1,90	0,55	0,87	-0,03	0,74	-0,23
Stany Zjednoczone	0,65	1,92	-0,53	0,01	1,45	0,01	0,49	-1,43
Grecja	0,59	1,80	-0,82	0,61	0,84	-0,19	0,33	-0,77
Włochy	0,41	1,51	0,17	0,53	0,04	-1,24	0,42	0,08
Średnia dla 25 krajów	0,88	2,45	-1,30	0,38	1,00	0,15	0,97	-1,10

Źródło: Charles 1992. Definicja indeksu: $R = 1/I \sum i |\ln(F_i/M_i) - [1/I \sum \ln(F_i/M_i)]|$, gdzie: F_i – liczebność kobiet w kategorii zawodowej „i”, M_i – liczebność mężczyzn w kategorii zawodowej „i”, I – liczba kategorii zawodowych.

porównywanych krajów. Na poziomie całego społeczeństwa o rozmiarze i formach aktywności zawodowej kobiet decydują takie czynniki, jak: dzietność, zakres rzeczywistej akceptacji partnerskiego modelu rodziny w różnych grupach społecznych, stopień upowszechnienia ideału równouprawnienia kobiet, a także regulacje prawne. Należałoby zatem oczekiwać, że wraz ze wzrostem ekonomicznym i rozwojem stosunków demokratycznych stopień związanej z płcią segregacji zawodowej będzie mniejszy. Okazuje się jednak, że wśród krajów o najniższym poziomie segregacji znajdują się tak różne pod względem rozwoju gospodarczego oraz stopnia tradycjonalizmu kraje, jak: Stany Zjednoczone, Włochy i Grecja. Z kolei w społeczeństwach o konserwatywnym systemie wartości i tradycyjnym pojmowaniu roli kobiety w życiu rodzinnym i publicznym, jak Japonia czy Włochy, segregacja zawodowa kobiet jest słabsza niż w krajach skandynawskich uznanych powszechnie za szczególnie nowoczesne i postępowe. Rozkład przytoczonych wyników dowodzi, iż wzrost aktywności zawodowej kobiet niekoniecznie musi prowadzić do osłabienia segregacji zawodowej związanej z płcią. W pewnych warunkach większy napływ kobiet do pozycji zawodowych może wręcz sprzyjać utrwalaniu istniejących podziałów i przyczynia się do wzmocnienia znaczenia płci w kształtowaniu struktury zawodowej. Dzieje się tak wtedy, gdy podejmowane przez kobiety role zawodowe wiążą się przede wszystkim ze stanowiskami wykonawczymi i ograniczają się do pewnych sfer gospodarki. Tendencja do wzrostu pozycji podrzędnych w strukturze społeczno-zawodowej wzmaga się wraz z rozwojem sektora usług oraz w wyniku upowszechniania wysoce zbiurokratyzowanych instytucji i organizacji. Powstające w tych działach gospodarki oraz w związanych z nimi instytucjach miejsca pracy tworzą zapotrzebowanie przede wszystkim na najemną pracę wykonawczą, świadczoną często w niepełnym wymiarze czasu. Przykład rozwiniętych ekonomicznie krajów pokazuje, że oferty takiej pracy przedstawiane są najczęściej kobietom i zazwyczaj są przez nie akceptowane.

Wzorując się na indeksie zastosowanym w międzykrajowych analizach porównawczych, w analogiczny sposób obliczyłam wskaźnik segregacji dla danych polskich. Zastosowano przy tym inną niż

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 101

w porównaniu międzynarodowym klasyfikację grup społeczno-zawodowych. Przedstawione w tabeli 2 dane odnoszą się do 12 szczegółowych kategorii wyróżnionych w ogólnopolskiej reprezentacji mieszkańców miast, które badano w 1987 i 1992 roku⁷. Uwzględnienie pięcioletniej cezury obejmującej okres najbardziej radykalnych zmian na polskim rynku pracy, może być pomocne w określeniu ewentualnych zmian poziomu segregacji. Wobec zachodzących w ostatnim czasie strukturalnych przekształceń rynku pracy i zmian w polityce zatrudnienia oczekiwać można wzrostu zależności losów pracowniczych od płci. Sygnałem pogłębiania się asymetrii pomiędzy sytuacją zawodową kobiet i mężczyzn są oficjalne statystyki i badania dotyczące stanu bezrobocia w Polsce (Janowska i in., 1992)⁸.

Obraz segregacji zawodowej w Polsce, jaki wynika z analizowanych danych, jest klarowny i odpowiada w pełni tendencjom obserwowanym w innych krajach (por. tabela 2)⁹. Okazuje się, że również w Polsce kobiety są w największym stopniu nadreprezentowane wśród pracowników biurowych oraz w kategorii osób zajmujących się świadczeniem niewykwalifikowanych usług. Podobna tendencja cechuje kategorie związane z administracją i szkolnictwem podstawowym. Natomiast kategoriami zawodowymi, w których obserwuje się względny niedobór kobiet są specjaliści techniczni, robotnicy wykwalifikowani i właściciele. Zdecydowanie największa asymetria w zatrudnieniu mężczyzn i kobiet widoczna jest

⁷ Wykorzystane w tej analizie dane dla roku 1987 pochodzą z badania empirycznego opisanego w przypisie 4.

⁸ Według danych GUS w dniu 31 grudnia 1991 roku kobiety stanowiły 45,6% ogółu zatrudnionych w gospodarce państwowej, spółdzielczej oraz w różnego typu organizacjach społecznych, politycznych i związkowych. W porównaniu z sytuacją sprzed roku oznacza to niewielką tendencję spadkową (46,5% w IV kwartale 1990 roku). Obserwowane w tym czasie zmiany proporcji kobiet pozostających bez pracy stanowiły sygnał wzrostu ich bezrobocia. Według Rocznika GUS, w IV kwartale 1990 roku stanowią one 50,9% ogółu bezrobotnych, podczas gdy rok później odsetek kobiet zarejestrowany w biurach pracy wzrósł do 52,6%.

⁹ Podział społeczno-zawodowy zastosowany do danych polskich oparty jest na ponownej klasyfikacji schematu *Spółecznej klasyfikacji zawodów* (Pohoski i Słomczyński 1978) stosowanego w kodowaniu danych uzyskanych w wywiadach z respondentami.

Tabela 2. Indeks segregacji zawodowej kobiet w poszczególnych kategoriach zawodowych oraz w ujęciu globalnym (ogólnopolska próba: 1987 i 1992)^a

Grupa społeczno-zawodowa	Indeks segregacji zawodowej R:	
	1987	1992
Kierownictwo i wyższe kadry	-0,82	-1,01
Specjaliści nietechniczni	0,36	0,44
Specjaliści techniczni	-1,29	-1,24
Technicy	0,02	0,17
Pracownicy administracji		
wyspecjalizowani	-1,55	1,48
Pracownicy biurowi	1,91	2,99
Pracownicy handlu i usług	1,01	0,76
Brygadziści	-1,99	-2,38
Robotnicy wykwalifikowani	-1,58	-1,58
Niewykwalifikowani pracownicy w produkcji	0,22	-0,03
Niewykwalifikowani pracownicy usług	1,99	1,23
Właściciele	-1,16	-0,85
Średnia wartość R	1,15	1,18
Exp(R)	3,16	3,25

^a Wartość indeksu w ujęciu globalnym obliczono dla populacji definiowanej poprzez uwzględnione w tabeli kategorie. Dla celów porównawczych z danych dla 1987 roku wyłączono osoby zatrudnione w rolnictwie.

w grupie brygadzystów i robotników wykwalifikowanych. Fakt ten potwierdzałby znaczenie wysiłku fizycznego jako czynnika kształtującego tradycyjny podział zajęć na męskie i kobiece.

Porównanie wyników uzyskanych w odstępie pięciu lat nie wskazuje, by podstawowy wzór związanej z płcią alokacji zawodowej uległ w ostatnim czasie poważniejszemu korektom. Obserwowany w 1992 roku wzrost ponadproporcjonalnej obecności kobiet w kategorii inteligencji nietechnicznej oraz wśród pracowników biurowych dowodzi dalszego pogłębienia tradycyjnej już tendencji do sfeminizowania zawodów tej grupy. Obniżenie proporcji kobiet pojawia się w dwóch biegunowo względem siebie usytuowanych kategoriach: na najwyższych stanowiskach kierowniczych oraz

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 103

w niewykwalifikowanych zajęciach w produkcji i usługach. Sytuacja taka w pierwszym przypadku sygnalizuje wzmocnienie segregacji ze względu na płeć, a w pozostałych – tendencję przeciwną, a więc wyrównywanie się wzajemnej proporcji mężczyzn i kobiet. Mimo związanej z upływem czasu korekty w zatrudnieniu, zmiany w reprezentacji zawodowej kobiet obserwowane na poziomie poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych równoważą się w taki sposób, że globalny poziom segregacji dla 12 grup społeczno-zawodowych w latach 1987–1992 pozostaje w zasadzie niezmienny.

Tabela 3. Indeks segregacji zawodowej kobiet w połączonych kategoriach społeczno-zawodowych (ogólnopolska próba: 1987 i 1992)

Grupach społeczno-zawodowa	Indeks segregacji zawodowej R:	
	1987	1992
Kierownictwo i wyższe kadry	-0,78	-1,02
Specjaliści nietechniczni i techniczni	0,28	-0,09
Pracownicy administracyjno-biurowi	1,67	1,79
Pracownicy handlu i usług	1,05	0,80
Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści	-1,55	-1,66
Niewykwalifikowani pracownicy produkcji i usług	0,91	1,10
Właściciele	1,03	-0,92
Średnia wartość R	1,04	1,05
Exp (R)	2,28	2,87

Aby ocenić sytuację Polski na tle innych krajów konieczne było dostosowanie klasyfikacji grup społeczno-zawodowych do schematu przyjętego w analizach międzynarodowych. W rezultacie połączenia jednych grup i wyeliminowania innych uzyskano inną nieco kategoryzację, bardziej zbliżoną do międzynarodowej. Nowe wartości indeksu segregacji z pewnym przybliżeniem uznać można za porównywalne z danymi dla pozostałych krajów (por. tabela 4). W wyniku tej modyfikacji okazało się, że globalny poziom segregacji zawodowej kobiet w Polsce w latach 1987–1992 nieco się obniżył zbliżając się zarazem do średniej wartości uzyskanej dla 25 krajów. W świetle tych danych Polska lokuje się na czwartej pozycji wśród

krajów o najwyższym poziomie segregacji zawodowej, pomiędzy Holandią a Hiszpanią. Jednakże ze względu na niepełną porównywalność zastosowanej klasyfikacji lokatę tę traktowałabym raczej jako wskazanie miejsca w odpowiednim przedziale skali segregacji a nie jako dowód rzeczywistego usytuowania pomiędzy tymi właśnie krajami.

Tabela 4. Indeks segregacji zawodowej kobiet w kategoriach zawodowych w Polsce na tle średniego poziomu dla 25 krajów

Grupy i kategorie społeczno-zawodowe	Polska		Średnia wartość indeksu dla 25 krajów
	1987	1992	
Kierownictwo i wyższe kadry	-1,12	-1,19	-1,30
Specjaliści techniczni i nietechniczni	-0,62	-0,24	0,38
Pracownicy administracyjno- -biurowi	1,32	1,60	1,00
Pracownicy handlu	0,71	0,58	0,15
Pracownicy usług	1,61	1,04	0,97
Robotnicy wykwalifikowani w produkcji	-1,89	-1,80	-1,10
Średnia wartość R	1,21	1,08	0,88
Exp (R)	3,36	2,93	2,45

Gdyby jednak do porównania z Polską wybrać Włochy i Hiszpanię, jako kraje o pokrewnym systemie wartości, podobnym modelowi rodziny i zbliżonym, przynajmniej do niedawna, stanie gospodarki to okaże się, że dystans wyrażony w wartościach indeksu segregacji zawodowej dzielący nasze społeczeństwo od włoskiego jest znaczny [(R): dla Włoch – 0,41, dla Polski – 1,08]. Natomiast obserwowany stopień dysproporcji w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w Polsce i Hiszpanii jest zbliżony (por. odpowiednie dane z tabeli 1 i 4).

Wysoki, relatywnie do innych krajów, poziom segregacji zawodowej w naszym kraju jest o tyle zaskakujący, że w okresie powojennym wystąpiło w Polsce wiele czynników stymulujących różnorodną aktywność zawodową kobiet. Obok względów natury ekonomicznej, takich jak życiowa konieczność zwiększenia dochodów rodziny, wspomnieć należy o rzeczywistych możliwościach dostępu do najwyższych poziomów wykształcenia, także technicznego oraz o gwaran-

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 105

cyjach prawnych uzyskiwania pracy przez każdego obywatela. Niezależnie od motywów ekonomicznych i instytucjonalnych rozwiązań ułatwiających pracę kobiet, pewien stymulujący wpływ miał lansowany przez lata, zwłaszcza w okresie odbudowy kraju i socjalistycznej industrializacji, model kobiety pracującej niemal na każdym stanowisku. Przypomnieć tu warto, że nie tylko oficjalne przemówienia czy artykuły w prasie codziennej i w pismach kobiecych lat pięćdziesiątych, ale także lektury szkolne z tego okresu nasycone były treściami akcentującymi partnerstwo w życiu rodzinnym i równouprawnienie kobiet w pracy zawodowej. Utrzymujące się do tej pory kierunki i poziom segregacji zawodowej w Polsce dowodzą, iż wywołane zmianą systemu potężne procesy strukturalne, które w zasadzie sprzyjały wyrównaniu się pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn, nie zdołały wycisnąć trwałego piętna na wzorach uczestniczenia kobiet w życiu zawodowym.

Fakt, że ani wysoki poziom aktywności zawodowej, ani formalna dostępność do wszelkich rodzajów wykształcenia, ani stymulacja ideologiczna, jak również gwarancje instytucjonalne w postaci prawa do pracy i wykształcenia oraz przyznanie pracownikom i ich rodzinom świadczeń socjalnych nie zapewniły równomiernego napływu kobiet i mężczyzn do wszystkich kategorii zawodowych, dowodzi znacznej trwałości uwarunkowań segregacji zawodowej i innych wiążących się z płcią różnicowań. Czynnikiem utrwalającym podział świata na męski i kobiecy jest system wartości, który na poziomie indywidualnych zachowań przybiera postać stosownych dla płci praktyk socjalizacyjnych oraz życiowych i zawodowych aspiracji (por. Nowakowska 1977).

Korelaty pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn

Z problemem segregacji zawodowej łączy się pytanie, czy wyposażenie pracowników w cechy ważne dla podejmowania i pełnienia ról zawodowych, wykazuje zależne od płci różnicowanie. Dane w tabeli 5 informują o przeciętnych dla kobiet i mężczyzn wartościach złożoności wykonywanej pracy, posiadanego wykształcenia,

Tabela 5. Średnie wartości charakterystyk pozycji społeczno-zawodowej w populacji pracujących mężczyzn i kobiet mierzonych na poziomie indywidualnym w badaniu ogólnopolskim w 1992 roku

Zmienne ^a	Mężczyźni	Kobiety
Złożoność pracy z:		
ludźmi	3,4	3,4
symbolami	2,5	2,9
przedmiotami	4,4	3,6
Ogólna złożoność pracy	3,7	3,5
Wykształcenie	11,7	12,0
Dochód z pracy	3099,6	2232,4
Staż pracy	7,8	7,8

^a Zasady definiowania uwzględnionych w tabeli zmiennych omówiono w przypisie 10.

stażu pracy, a także dochodu. Porównanie tych charakterystyk dowodzi, iż zarówno pod względem przygotowania zawodowego, jak i stopnia złożoności (skomplikowania) samej pracy, kobiety w pełni dorównują mężczyznom. Jedyna istotna różnica wyraża się w faworyzującej mężczyzn dysproporcji uzyskiwanych z pracy dochodów. W stosunku do średniej obliczonej dla ogółu pracujących mieszkańców miast, dochody mężczyzn w końcu 1992 roku kształtowały się na poziomie 114%, podczas gdy płaca kobiet wynosiła 84% tej średniej. Porównując bezpośrednio zarobki mężczyzn i kobiet warto odnotować, że średnie dochody z pracy kobiet kształtują się na poziomie 72% przeciętnej płacy mężczyzn.

W analizach przyczyn rozpiętości zarobków między mężczyznami i kobietami uwzględniane są różne zestawy czynników wyjaśniających

¹⁰ W ocenie złożoności pracy wykorzystano skale opisane w: Słomczyński, Kacprowicz (1979: 19–21). Punktacja poszczególnych wymiarów złożoności wynika z zastosowania skal o następującej rozpiętości: w przypadku złożoności pracy z ludźmi: od 0 do 9; złożoności z przedmiotami: od 1 do 9; z symbolami: od 0 do 8; ogólnej złożoności pracy: od 1 do 7. Wykształcenie mierzone jest liczbą lat nauki odpowiadającą danemu poziomowi. Dochód z pracy wyrażono w tysiącach złotych. Ponieważ analizy ograniczono do osób wykonujących tylko jedną pracę, dochód z pracy oznacza praktycznie zarobki uzyskiwane w jednym miejscu pracy. Staż pracy określa w latach czas zatrudnienia w ostatnio wykonywanym zawodzie.

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 107

Tabela 6. Średnie wartości charakterystyk pozycji społeczno-zawodowej mierzonych na poziomie kategorii zawodowych wśród mężczyzn i kobiet w badaniu ogólnopolskim w 1992 roku

Zmienne ^a	Mężczyźni	Kobiety
Ogólna złożoność pracy	4,7	4,6
Wymogi kwalifikacyjne	39,6	46,8
Prestiż według polskiej skali	40,5	43,1
Prestiż według skali międzynarodowej	37,7	34,4
Pozycja społeczno-ekonomiczna	33,8	34,8

^a Zasady definiowania uwzględnionych w tabeli zmiennych omówiono w przypisie 11.

ten stan rzeczy. Liczne badania wykazują, że mimo kontroli podstawowych elementów różnicujących wynagrodzenia takich, jak: ścieżka, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, staż pracy, a nawet stanowisko w hierarchii służbowej, pełne wyjaśnienie utrzymujących się między mężczyznami i kobietami różnic w zarobkach przynajmniej w statystycznym sensie, nie jest możliwe (Domański 1992: 87–93).

Porównanie rozmaitych cech sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn określanych na poziomie grup, do których należą wykonywane zawody (charakterystyki w tabeli 5 dotyczyły jednostkowych cech sytuacji pracy) wykazuje, że przeciętnie rzecz biorąc kobiety pracują w zawodach, które wymagają nieco wyższych kwalifikacji i które łączą się z nieco wyższym prestiżem (tabela 6). Stopień uznania społecznego, jakim cieszą się wykonywane przez mężczyzn i kobiety zawody, zmienia się, gdy do pomiaru prestiżu użyje się skali międzynarodowej. Następuje wtedy odwrócenie wcześniej stwierdzonych relacji i zawody mężczyzn zyskują nieco wyższą ocenę (tabela 6, odpowiednio 37,7 i 34,4). Rezultat ten wyjaśnić można odwołując się do założeń wyznaczających konstrukcję obu skal.

¹¹ Zasady i sposób konstruowania skal służących do pomiaru wymienionych cech zawodów, z wyjątkiem skali wymogów kwalifikacyjnych, są przedstawione w pracy: Słomczyński, Kacprowicz (1979) (por. tabela 5). Skala wymogów kwalifikacyjnych opisana jest w pracy: Słomczyńskiego (1983: 42–43).

Otóż w polskim systemie przypisywania zawodom prestiżu dużą rolę odgrywają względy użyteczności społecznej, a także element poświęcenia i wyrzeczeń na rzecz dobra publicznego. Nastawienie to sprawia, że profesje mające znamiona misji społecznej, a więc związane z nauczaniem, lecznictwem i różnego rodzaju opieką, zyskują w polskiej hierarchii prestiżu wyższą pozycję. Fakt, że wymienione sfery aktywności stanowią akurat domenę pracy kobiet, wyjaśniałby – widoczne przy zastosowaniu polskiej skali – dowartościowanie prestiżowe wykonywanych przez nie zajęć. Świadomość niewielkiej rozbieżności uzyskanych wyników, a także wrażliwość analizowanych cech na sposób pomiaru, skłaniają jednak do twierdzenia, iż przeciętna pozycja pracujących kobiet i mężczyzn, bez względu na sposób jej definiowania, jest w zasadzie zbliżona. Wyjątkiem od tej prawidłowości jest omówione wyżej wyraźnie niekorzystne usytuowanie kobiet w hierarchii dochodu.

Podobieństwo średnich miar pozycyjnych, którymi charakteryzują się wykonywane przez kobiety i mężczyzn zawody, nie oznacza jednak, że wzajemne związki pomiędzy różnymi cechami pozycji społecznej i zawodowej kształtują się identycznie w obu populacjach. Aby lepiej zrozumieć rolę płci w kształtowaniu struktury społecznej należy więc prześledzić siłę i kierunek wzajemnych powiązań pomiędzy różnymi elementami położenia społecznego kobiet i mężczyzn.

Związki korelacyjne, przedstawione w tabeli 7, co najmniej są sygnałem, jeśli nie przejawem, strukturotwórczej funkcji płci. Z wyjątkiem zależności łączącej ogólną złożoność pracy ze złożonością z przedmiotami oraz z dochodem uznać można, że wszystkie pozostałe związki w przypadku kobiet są silniejsze. Większa spójność różnych wymiarów pozycji dowodzi, iż procesy strukturalizacyjne, które kształtują pozycję kobiet odznaczają się większą konsekwencją i większą przejrzystością. Ich pozycje w różnie definiowanych hierarchiach można lepiej uzasadnić odwołując się do analizowanych przymiotów i atrybutów. Prawidłowość taka dowodzi, że w porównaniu z mężczyznami system obejmowania ról zawodowych przez kobiety jest bardziej klarowny, wyraźniej osadzony w układzie zróżnicowań pozycji społecznej.

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 109

Tabela 7. Wartość współczynników korelacji Pearsona między złożonością pracy, wykształceniem i dochodem, mierzonymi na poziomie indywidualnym, a wskaźnikami pozycji społeczno-zawodowej mierzonymi na poziomie grupowym wśród kobiet i mężczyzn w badaniu ogólnopolskim z 1992 roku*

Pomiar na poziomie grupowym na poziomie indywidualnym	Poziom kwalifikacji		Prestiż według polskiej skali		Status społeczno-ekonomiczny		Ogólna złożoność pracy	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Złożoność pracy z: ludźmi	0,655	0,718	0,641	0,678	0,645	0,719	0,672	0,750
symbolami	0,614	0,774	0,614	0,734	0,598	0,747	0,603	0,773
przedmiotami	0,382	0,329	0,393	0,322	0,378	0,305	0,430	0,331
Ogólna złożoność pracy	0,611	0,748	0,660	0,776	0,624	0,762	0,680	0,793
Wykształcenie	0,608	0,741	0,610	0,712	0,629	0,739	0,617	0,691
Dochód	0,229	0,275	0,329	0,360	0,268	0,345	0,339	0,336

* Zasady i sposób konstruowania uwzględnionych w tabeli skal zawodów omówiono w publikacjach wymienionych w przypisie 11.

Wszystkie podane w tabeli współczynniki są istotne na poziomie $t = 0,001$.

Tożsamość czy odrębność zasad podziału społeczno-zawodowego kobiet i mężczyzn?

Zastanawiając się nad odrębnością usytuowania kobiet i mężczyzn w strukturze społecznej nie wystarczy powołać się na odmiennie rozkłady społeczno-zawodowe czy obliczyć wskaźniki selekcji zawodowej. Aby uzyskać w miarę pełny obraz procesów różnicowania się pozycji społeczno-zawodowej w zależności od płci należy zapytać, czy zasady kształtujące podziały społeczno-zawodowe w obu populacjach są takie same, czy też znacząco się różnią?

Struktura społeczno-zawodowa jest zintegrowaną całością i dzielenie jej według płci jest ze wszech miar zabiegiem sztucznym, jednakże dla celów analitycznych można wyodrębnić stosowne układy i porównać rangę rozmaitych kryteriów przesądzających o przynależności społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn. Zestaw tych kryteriów może być oczywiście różny, a ich dobór zależy od przyjętej perspektywy badawczej. W analizie kształtowania się struktury społeczno-zawodowej szczególne znaczenie mają cechy nawiązujące do pojęcia „nakładów” niezbędnych dla pełnienia danej roli zawodowej. Dlatego warto przyrzeć się tym charakterystikom, które wiążą się ściśle ze społecznymi oczekiwaniami wobec danej roli zawodowej oraz funkcjonalnymi wymogami wynikającymi ze społecznego podziału pracy. Podział społeczno-zawodowy powoduje również rozmaite, istotne konsekwencje dla struktury społecznej. Do szczególnie ważnych należy określona dystrybucja nagród i gratyfikacji. Dlatego też drugi zestaw korelatów przyjętych w analizie specyfiki podziału społeczno-zawodowego kobiet i mężczyzn wiązać można z tym wszystkim, co otrzymuje jednostka z tytułu pełnionej roli zawodowej w postaci materialnej – pieniężnej lub pozapieniężnej – i niematerialnej. Przykładem nagród pierwszego rodzaju są przede wszystkim płace, a także pozapłacowe formy nagród w postaci różnego rodzaju bonów, talonów i deputatów. Prestiż bądź inne oznaki społecznego uznania są przejawem gratyfikacji drugiego rodzaju. W rzeczywistości grupy społeczno-zawodowe różnią się pod wieloma względami jednocześnie, co powoduje, że łączne ujęcie

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 111

obu perspektyw w jednej analizie jest całkiem zasadne. A zatem, wśród korelatów przynależności społeczno-zawodowej, których znaczenie dla kształtowania się podziału zawodowego kobiet i mężczyzn pokrótce omówię, znajdują się charakterystyki mieszczące się zarówno po stronie poniesionych nakładów, jak i uzyskiwanych gratyfikacji. Wśród tych pierwszych wymienić należy wykształcenie mierzone latami nauki, złożoność wykonywanych w pracy czynności, a także staż pracy w wykonywanym zawodzie i tygodniowy czas pracy. Pełnione stanowisko oraz uzyskiwany dochód traktować można jako formy gratyfikacji, a więc zapłaty za wysiłek związany z przygotowaniem zawodowym i wykonywaniem czynności roboczych o określonym poziomie skomplikowania.

Włączenie pojęcia złożoności pracy do analizy procesu strukturalizacji społeczno-zawodowej jest na gruncie polskim zamysłem względnie nowym. Pojęcie to nawiązuje do koncepcji, według której wyrażający się w złożoności pracy wymiar roli zawodowej odzwierciedla zakres i intensywność doświadczeń w kontaktach z ludźmi, przedmiotami oraz z danymi, a więc z wszelkiego rodzaju informacjami i symbolami, koniecznymi z racji wykonywanej pracy. Całokształt tych doświadczeń ma istotne znaczenie dla sposobu, w jaki człowiek reaguje i działa nie tylko w miejscu pracy, ale także w innych, nie związanych z pracą, sferach życia (Kohn, Schooler 1983). Koncepcja ta zakłada, że posiadane wykształcenie nie zawsze pozwala na trafną identyfikację rzeczywistych umiejętności i predyspozycji pracownika. Choć w pewnym stopniu cechy te wiążą się z rodzajem przygotowania zawodowego, to przyjmuje się, że ostatecznie kształtują się one pod wpływem doświadczeń, działań i decyzji niezbędnych dla właściwego wykonania pracy. Zagadnienia dotyczące zarówno koncepcji, jak i pomiaru złożoności pracy omawiane były także przy okazji przeprowadzonych w Polsce badań nad psychospołecznymi konsekwencjami sytuacji pracy (Janicka, Koralewicz-Zębik i Słomczyński 1978; Janicka, Kacprowicz, Słomczyński 1983; Słomczyński i Kohn 1988).

W poszukiwaniu elementów specyficznych dla kształtowania się struktury społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn warto porównać

rangi rozmaitych kryteriów w rozgraniczaniu kategorii społeczno-zawodowych w obu subpopulacjach i odnieść do współczynników charakteryzujących ogół pracujących. Zawarte w tabeli 8 dane informują, że najważniejszymi czynnikami podziału społeczno-zawodowego w analizowanym kształcie jest stopień złożoności pracy z symbolami oraz poziom wykształcenia. Natomiast złożoność kontaktów roboczych z ludźmi, rzeczywisty czas pracy, a także posiadane stanowisko wykazują mniejszą moc dyskryminacyjną. Charakterystyczne jest, że w przypadku ogółu pracujących ani wielkość dochodu ani długość stażu pracy nie decyduje o przynależności do kategorii zawodowej, a tym samym nie ma istotnego wpływu na tworzenie podziału społeczno-zawodowego. Oznacza to po prostu, że obie te cechy są w badanej zbiorowości na tyle równomiernie rozłożone, że nie wprowadzają istotnego rozróżnienia pomiędzy kategoriami zawodowymi.

Jednakże uwzględnienie płci badanych sprawia, iż znaczenie rozmaitych czynników dla określenia przynależności społeczno-zawodowej ulega charakterystycznym zmianom. Chociaż rola wykształcenia w tworzeniu dystansów międzygrupowych w obu populacjach pozostaje prawie identyczna (wartość wag kanonicznych: 0,421 – mężczyźni; 0,402 – kobiety), to jednak intelektualny wymiar pracy wyrażony w poziomie złożoności operacji na symbolach w przypadku kobiet ma zdecydowanie większe znaczenie dla rozgraniczenia kategorii społeczno-zawodowych niż w przypadku mężczyzn (odpowiednio: 0,672 i 0,431). Wynik ten wskazuje na istnienie specyficznych reguł selekcji do pozycji zawodowych. Chociaż wpływ wykształcenia na rozmieszczenie w strukturze społeczno-zawodowej jest w równym stopniu istotny dla kobiet i mężczyzn, to fakt ten nie wyklucza odmiennego wzoru różnicowania się intelektualnej zawartości pracy dla każdej płci. W przypadku kobiet kategorie zawodowe są pod tym względem bardziej dystynktywne, podczas gdy u mężczyzn bardziej rozmyte. Oznacza to, że specyfika poszczególnych kategorii zawodowych w zakresie zadań intelektualnych jest u mężczyzn trudniejsza do wyodrębnienia.

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 113

Tabela 8. Wagi kanoniczne i współczynniki korelacji z pierwszym wymiarem dyskryminacji kanonicznej dla zmiennych współokreślających przynależność społeczno-zawodową w układzie 12 kategorii

Zmienne	Mężczyźni		Kobiety		Ogółem	
	Waga kanoniczna ^a	Korelacja czynnika z I wymiarem dyskryminacji kanonicznej	Waga kanoniczna ^a	Korelacja czynnika z I wymiarem dyskryminacji kanonicznej	Waga kanoniczna ^a	Korelacja czynnika z I wymiarem dyskryminacji kanonicznej
Złożoność pracy z: symbolami	0,431	0,724	0,672	0,877	0,572	0,812
przedmiotami	-0,055	0,266	0,057	0,201	-0,027	0,215
ludźmi	0,373	0,703	0,136	0,567	0,260	0,651
Godziny pracy	-0,108	0,002	-0,148	-0,099	-0,156	0,085
Stanowisko	0,327	0,508	0,019	0,118	0,135	0,267
Staż pracy	-0,005	-0,054	-0,088	-0,011	-0,009	-0,030
Wykształcenie	0,421	0,633	0,402	0,651	0,456	0,688
Dochód	0,036	0,221	0,217	0,287	0,043	0,204
Korelacja kanoniczna ^b	---	84,1	---	87,5	---	84,4

^a Waga kanoniczna odpowiada standaryzowanemu współczynnikowi dyskryminacji kanonicznej.

^b Wartość korelacji kanonicznej odpowiada procentowi wyjaśnionej wariancji w analizie regresji.

Innym czynnikiem, który odróżnia społeczno-zawodową sytuację pracowników obu płci jest pozycja zajmowana w organizacyjnym podziale pracy. Okazuje się, że dla określenia dystansów międzygrupowych wśród pracujących mężczyzn stanowisko jest ważniejsze od dochodu. Natomiast w przypadku kobiet wzajemna relacja tych dwóch aspektów roli zawodowej jest odwrotna: efekt różnicowania pozycji społeczno-zawodowej poprzez płacę wzrasta, podczas gdy stratyfikacyjna funkcja stanowiska maleje.

Odmienność roli dwóch istotnych kryteriów uwarstwiania tj. dochodu i stanowiska w wyznaczaniu pozycji społecznej kobiet i mężczyzn traktować można jako przejaw zależnej od płci odmienności reguł określających zarówno dostęp do kategorii zawodowych, jak i udział w podziale gratyfikacji finansowych i stanowisk. Świadczy o tym ściślejszy związek przynależności społeczno-zawodowej z dochodem w przypadku kobiet, a w przypadku mężczyzn z pozycją w strukturach władzy organizacyjnej.

Kolejną cechą, która pokazuje odrębność mechanizmów odpowiedzialnych za rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w strukturze społecznej, jest złożoność pracy z ludźmi. Porównanie odpowiednich współczynników dowodzi, iż ten czynnik roli zawodowej w przypadku mężczyzn o wiele silniej niż u kobiet wiąże się z podziałem społeczno-zawodowym (tabela 8, odpowiednio 0,373 i 0,136). Znacząco to tyle, że dystanse pomiędzy kategoriami zawodowymi w populacji kobiet nie dają się równie dobrze jak u mężczyzn wyjaśnić w terminach tego czynnika. Sytuacja taka oznacza, że stopień uwikłania kobiet w towarzyszące pełnieniu roli zawodowej kontakty z ludźmi jest podobny bez względu na przynależność społeczno-zawodową. To, że sfera zadań i czynności zorientowanych na ludzi jest w pracy kobiet mniej ściśle powiązana z istniejącym podziałem społeczno-zawodowym, jest oznaką substancjalnej odrębności roli zawodowej kobiet i mężczyzn. Wydaje się, iż w przypadku mężczyzn styczności z ludźmi są definicyjnie określonym elementem pracy zawodowej i w praktyce nie wykraczają poza określone rutyną granice. Dlatego dystanse pomiędzy grupami społeczno-zawodowymi ze względu na ten czynnik są w ich przypadku wyraźne. Kobiety natomiast częściej wykonują zajęcia, które nie

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 115

mają wyraźnie zdefiniowanej treści zadań i w których wymagany próg kontaktów z ludźmi nie jest jasno określony. Niedookreślenie roli zawodowej stwarza zatem okazję, by spontanicznie wypełnić ją bieżącymi zadaniami. Ze względu na dziedzinę, w jakich na ogół pracują kobiety, przewidzieć można, że zadania te dotyczyć będą najczęściej kontaktów z ludźmi. Powyższe wyjaśnienie ma w znacznej mierze hipotetyczny charakter. Wzmacnia je jednak fakt, iż w większości społeczeństw, bez względu na typ i poziom organizacji, w koncepcjach roli pełnionej przez kobietę eksponowane jest jej nastawienie na zaspokojenie codziennych potrzeb członków rodziny i grupy oraz podtrzymywanie więzi społecznych, podczas gdy panowanie nad światem idei i rzeczy stanowi główny wymiar ról przypisywanych mężczyznom.

Zakończenie

W rozdziale niniejszym omówiono trojakiego rodzaju odrębności w usytuowaniu kobiet i mężczyzn w strukturze społeczno-zawodowej. Odnoszą się one do zjawisk z różnych poziomów struktury społecznej i dotyczą kolejno: (1) kierunków i zasięgu segregacji zawodowej, (2) swoistych dla płci układów korelatów pozycji społecznej oraz (3) wskazania czynników współkształtujących podział społeczno-zawodowy wśród kobiet i mężczyzn. Wyodrębnione dla celów analitycznych powyższe zagadnienia nawiązują do istotnych aspektów struktury społecznej, a ujęte łącznie dają wyobrażenie o zakresie różnic i podobieństw sytuacji społecznej kobiet i mężczyzn.

Analizowane dane wykazały, iż segregacja zawodowa, wyrażająca się w nieproporcjonalnym do ogólnego poziomu aktywności zawodowej skupieniu się lub niedoborze osób tej samej płci w pewnych kategoriach zawodowych, jest faktem. Wynika to nie tylko z reguł wyznaczających funkcjonowanie rynku pracy i zasad wyznaczających politykę zatrudnienia, ale wiąże się także z podzielnym powszechnie systemem wartości, który z kolei określa preferencje i motywy zarówno pracowników, jak i pracodawców.

W opracowaniach dotyczących skutków segregacji zawodowej w społeczeństwach postindustrialnych przewiduje się, iż w związku z rozwojem technologii oraz dokonującymi się na rynku pracy zmianami, coraz częściej polem aktywności zawodowej będą zajęcia o znacznym stopniu podległości przewidywane zazwyczaj do wykonywania w niepełnym wymiarze czasu. Zakładając, iż do tego rodzaju zajęć napływać będą przede wszystkim kobiety, niektórzy badacze przewidują, że tendencja taka sprzyjać będzie większej polaryzacji w poziomie kwalifikacji, co w efekcie przyniesie pogłębienie się różnic w usytuowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy (Gallie 1988; Horell i inni 1988). Jest prawdopodobne, że przekształcenia ekonomiczne i zmiany, jakie zachodzą na polskim rynku pracy, zapoczątkują również w naszym społeczeństwie podobne procesy. Niewątpliwie, łączyłoby się to z poważnymi konsekwencjami dla pozycji społecznej kobiet i oznaczałoby odwrót od właściwej niemal całemu XX wiekowi tendencji wyrównywania się statusu osiąganego przez przedstawicieli obu płci.

Z punktu widzenia struktury społecznej istotnym problemem dotyczącym roli płci jest pytanie o ingerencję tego czynnika w przebieg najbardziej istotnych relacji pomiędzy podstawowymi czynnikami stratyfikacyjnymi. Zagadnieniu temu poświęcona jest analiza korelatów pozycji społecznej i próba wskazania specyficznych dla kobiet i mężczyzn czynników strukturalizacji społecznej. Mimo, iż przeciętna pozycja kobiet i mężczyzn mierzona na różnych skalach zawodów jest w zasadzie zbliżona, to w przypadku kobiet relacje łączące różne elementy położenia są bardziej zdecydowane, a ich wzór nieco inny. Jeżeli się przyjmie, że istotnym wymiarem roli zawodowej jest złożoność wykonywanej pracy, to silniejszy u pracujących kobiet związek wykształcenia z ową złożonością sugeruje, że system obejmowania ról zawodowych przez kobiety w większym stopniu uwzględnia formalne kryteria przygotowania zawodowego.

Analiza roli różnych czynników stratyfikacyjnych w określaniu przynależności społeczno-zawodowej wskazuje, że ranga wykształcenia w tworzeniu dystansów między kategoriami społeczno-zawodowymi u kobiet i mężczyzn jest zbliżona. Natomiast tym, co różni obie subpopulacje, jest intelektualny wymiar treści pracy. Znaczy to,

Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej 117

że ewentualne przejście z jednej kategorii zawodowej do innej w przypadku kobiet bardziej zdecydowanie łączy się ze zmianą stopnia skomplikowania operacji na wszelkiego rodzaju danych, z jakimi ma się do czynienia w trakcie wykonywania pracy, a więc wymusza niejako zmianę sposobu poruszania się w systemie różnorodnych informacji. Natomiast definicja intelektualnej zawartości zadań zawodowych mężczyzn jest bardziej rozmyta, o czym świadczy słaby związek ich pozycji społeczno-zawodowej z poziomem złożoności operacji na symbolach.

Pozostając w kręgu spraw, które wyjaśnić można poprzez odwołanie się do różnych wymiarów złożoności pracy, warto podkreślić, iż role zawodowe pełnione przez kobiety – bez względu na rzeczywistą przynależność do kategorii społeczno-zawodowej – w zbliżonym stopniu obejmują styczności z ludźmi, co można traktować jako przejaw swoistego imperatywu tradycyjnie pojmowanej roli kobiety.

Przytoczone ustalenia wykazują, iż niezależnie od bezpośrednio obserwowalnych różnic w sytuacji życiowej kobiet i mężczyzn, takich, jak: odmienność zakresu i form aktywności zawodowej, segregacja zawodowa, czy rozpiętość uzyskiwanych z pracy dochodów, istnieje również ukryty wymiar społecznej odmienności obu płci. Identyfikacja tego wymiaru jest możliwa dzięki analizie substancywnej zawartości pełnionych ról zawodowych oraz badaniu złożoności wykonywanych w pracy zajęć. Odwołanie się w badaniu wiążących się z płcią zróżnicowań społecznych do koncepcji złożoności pracy nie tylko odślania istotę pełnionych przez kobiety i mężczyzn ról zawodowych, ale także dostarcza porównywalnego schematu do badania aktywności wszelkiego typu, w tym także zajęć domowych. Pozwala to przełamać zakorzeniony w praktyce badawczej zwyczaj wykluczania z analiz niepracujących zawodowo kobiet.