

Dr Patrycja Zwiech
Katedra Mikroekonomii
Uniwersytet Szczeciński

UDZIAŁ W SZKOLENIACH JAKO DETERMINANTA NIERÓWNOŚCI PŁCI NA RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Liczne badania przedstawiające zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy¹ dowodzą, iż pozycja kobiet jest trudniejsza. Kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia oraz zajmują gorsze pozycje w hierarchii stanowiskowej. Jednym ze sposobów niwelowania takich różnic społecznych jest ciągłe podnoszenie kwalifikacji „słabszych” grup, np. poprzez szkolenia.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie udziału w szkoleniach kobiet i mężczyzn, w kontekście trudniejszej pozycji kobiet na rynku pracy. W artykule zostaną przedstawione oprócz danych GUS-u, badania ankietowe przeprowadzone przez autorkę na grupie 602 osób zajmujących kierownicze stanowiska, w tym 304 mężczyzn i 298 kobiet, z regionów szczecińskiego, koszalińskiego i poznańskiego w czerwcu i lipcu 2004 roku.

Poza tym zostaną także przedstawione opinie respondentów na temat gorszej pozycji kobiet na rynku pracy oraz dyskryminacji kobiet w dostępie do szkoleń. Opinie osób zajmujących kierownicze stanowiska średniego i wyższego szczebla wydają się być bardzo ważne ze względu na możliwości wpływania na zajmowanie stanowisk decyzyjnych niższego i średniego szczebla oraz kształtowanie płac podległych pracowników. Jednocześnie należy zauważyć, iż od ich decyzji zależy w dużej mierze kierowanie podległych pracowników na szkolenia.

¹ Takie badania prowadzili m. in.: B. Balcerzak – Paradowska i inni [*Kobiety...*, 2001; *Praca kobiet...*, 2003]; Bank Światowy [Raport Banku Światowego: *Płeć...*, 2004]; B. Tryfan i inni [Tryfan, Zdybel-Stańczyk, Zielińska, 2000]; K. Chiniewska [Chiniewska, 2000]; Eurostat [Raport Eurostatu: *How Europeans...*, 2004], instytucje rządowe [*Informacja Rządu...*, 2004].

Nierówności płci na rynku pracy

Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy przedstawiają: analiza wynagrodzeń, która ukazuje, iż kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia niż mężczyźni oraz analiza struktury pracujących w grupie osób zajmujących kierownicze stanowiska, obrazująca gorszą pozycję kobiet w hierarchii stanowiskowej.

Wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 1995–2004 obrazuje tabela 1.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia kobiet są niższe niż przeciętne wynagrodzenia mężczyzn. W 1995 roku przeciętne wynagrodzenie kobiet było niższe o 23,7% od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, a w 2004 roku niższe o 16,4%.

Na przełomie lat 1995-2004 poprawiła się relacja przeciętnych wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn. Zmiany w relacjach wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami następowały jednak powoli (podobna tendencja istnieje także w krajach Europy Zachodniej).

Tabela 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według płci oraz relacje przeciętnych wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn w latach 1995–2004

Lata	Wynagrodzenia ogółem	Wynagrodzenia kobiet	Wynagrodzenia mężczyzn	Relacja wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn w %
IX 1995	737,05	634,54	831,35	76,33
IX 1996	936,63	805,42	1057,87	76,14
IX 1997	1145,79	1000,29	1278,06	78,27
X 1998	1304,35	1162,05	1440,87	80,65
X 1999	1800,31	1591,92	1990,93	79,96
X 2001	2216,55	1988,78	2429,94	81,84
X 2002	2229,80	2015,79	2425,00	83,13
X 2004	2368,52	2150,44	2571,64	83,62

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznik Statystyczny Pracy 1995*, GUS, Warszawa 1995; *Rocznik Statystyczny Pracy 1997*, GUS, Warszawa 1997; *Rocznik Statystyczny Pracy 1999*, GUS, Warszawa 1999; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r.*, GUS, Warszawa 2000; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r.*, GUS, Warszawa 2002; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r.*, GUS, Warszawa 2003; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005.

Na tle powyższych danych zastanawiający jest fakt, iż średnie wynagrodzenia kobiet są niższe niż średnie wynagrodzenia mężczyzn w całym badanym okresie, pomimo lepszego wykształcenia aktywnych zawodowo kobiet. Kobiety z wykształceniem co najmniej średnim stanowią 64,1% aktywnych zawodowo kobiet, a mężczyźni – 46,7% aktywnych zawodowo mężczyzn. Jednak pomimo takiej struktury osób aktywnych zawodowo przeciętne wynagrodzenia kobiet są niższe niż przeciętne wynagrodzenia mężczyzn.

Z kolei analizując pozycje kobiet i mężczyzn w hierarchii stanowiskowej można zauważyć, iż pozycja zawodowa kobiet jest gorsza niż pozycja mężczyzn. Mężczyźni w większym stopniu zajmują stanowiska kierownicze i decyzyjne. W grupie zawodowej „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy” odsetek pracujących kobiet jest prawie dwukrotnie niższy niż odsetek pracujących mężczyzn. Przykładowo w 1997 roku w tej grupie zawodowej pracowało 7,9% mężczyzn i 5,0% kobiet, a w 2004 roku – 7,3% mężczyzn i 4,8% kobiet.

Tabela 2. Odsetek kobiet i mężczyzn pracujących w I wielkiej grupie zawodowej w latach 1997-2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Kobiety	5,0	4,6	4,8	4,4	4,4	4,3	4,7	4,8
Mężczyźni	7,9	7,6	7,2	7,6	7,3	6,8	7,3	7,3

Uwagi: Dane dla lat 1997-1998 dla listopada, dla 1999-2004 dla IV kwartału.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 1992-2001*, GUS, Warszawa 2002; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2002*, GUS, Warszawa 2003; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2003*, GUS, Warszawa 2004; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2004*, GUS, Warszawa 2005.

Poza tym gorszą pozycję kobiet w hierarchii stanowiskowej ukazuje także wskaźnik feminizacji (udział kobiet wśród osób zajmujących kierownicze stanowiska).

W 2004 roku wynosił on 34,5%, podczas, gdy udział kobiet wśród pracujących wynosił 44,7%, a wśród aktywnych zawodowo wynosił 45,6%. Kobiety są więc niedoreprezentowane w tej grupie zawodowej, szczególnie na najwyższych stanowiskach kierowniczych. Poza tym jak już są zatrudniane, to na ogół jako vice - dyrektorki [Budrowska, 2004; Zwiech 2006].

Tabela 3. Udział kobiet wśród aktywnych zawodowo, wśród pracujących i wśród osób pracujących w I wielkiej grupie zawodowej w latach 1997-2004

Udział kobiet wśród:	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Aktywnych zawodowo	45,67	45,91	45,93	45,68	45,79	45,67	45,77	45,60
Pracujących	44,75	45,09	44,42	44,53	44,97	45,22	45,18	44,74
Pracujących w I wielkiej grupie zawodowej	33,79	33,30	34,56	31,89	32,82	34,02	34,48	34,5

Uwagi: Dane dla lat 1997-1998 dla listopada, dla 1999-2004 dla IV kwartału.

Źródło: jak w tabeli 2.

Gorszą sytuację kobiet niż mężczyzn na rynku pracy potwierdzają również przeprowadzone badania ankietowe na grupie 602 osób zajmujących kierownicze stanowiska. Analiza wynagrodzeń ukazała, iż średnie wynagrodzenie menedżerek wynosiło 4034,72 zł, a menedżerów 5484,80 zł., kobiety więc zarabiały 73% zarobków mężczyzn. Nie biorąc pod uwagę osób prowadzących własną działalność gospodarczą², średnie wynagrodzenie kobiet wynosiło 3934,78 zł, a mężczyzn 5213,66 zł (wynagrodzenie kobiet stanowiło więc 75,5% wynagrodzenia mężczyzn).

Analiza struktury menedżerek i menedżerów w kontekście zajmowanego stanowiska również potwierdza gorszą pozycję kobiet. W przeprowadzonych badaniach zajmowane stanowiska pogrupowano w cztery kategorie: najwyższego szczebla (prezesi, dyrektorzy generalni, dyrektorzy naczelni), wyższego szczebla (dyrektorzy poszczególnych działów i główni księgowi), vice wyższego szczebla (ich zastępcy) i średniego szczebla (kierownicy).

Prawie 70% mężczyzn zajmowało stanowiska najwyższego szczebla lub wyższego szczebla. Takie stanowiska zajmowało niewiele ponad 40% kobiet. Najwięcej kobiet było natomiast na stanowiskach vice wyższego szczebla (31,4%), a mężczyzn na stanowiskach wyższego szczebla (47,2%).

² Dla osób prowadzących działalność gospodarczą średnie wynagrodzenie wynosiło w przypadku kobiet 4431,03 zł i mężczyzn 6376,81 zł.

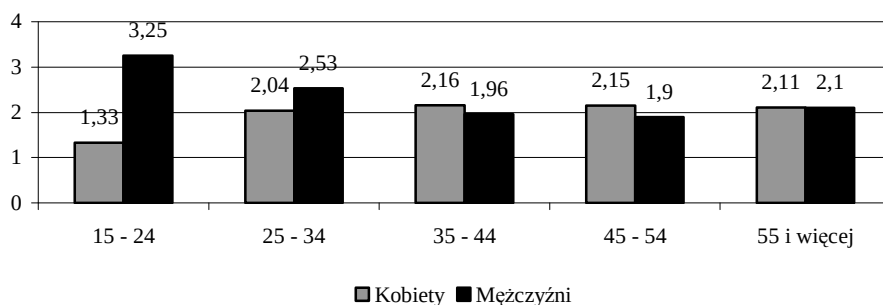
Tabela 4. Struktura pracowników najemnych ze względu na zajmowane stanowisko i płeć

Lp.	Zajmowane stanowisko (bez osób prowadzących własną działalność gospodarczą)	Kobiety	Mężczyźni
1	najwyższego szczebla	13,1%	21,9%
2	vice najwyższego szczebla	-	-
3	wyższego szczebla	28,0%	47,2%
4	vice wyższego szczebla	31,4%	16,7%
5	średniego szczebla	27,5%	14,2%
	RAZEM	100%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Udział w szkoleniach

Średnio na jedną kobietę zajmującą kierownicze stanowisko przypadało w roku 2003 – 2,10 szkolenia, a na mężczyznę – 2,19. Różnica więc nie była duża. Jednak, gdy przyjrzymy się udziałowi w szkoleniach kobiet i mężczyzn w kontekście wieku, można zauważyć znaczne zróżnicowanie sytuacji obu płci. Wykres 1 przedstawia średnią liczbę szkoleń przypadającą na jedną osobę w zależności od wieku.



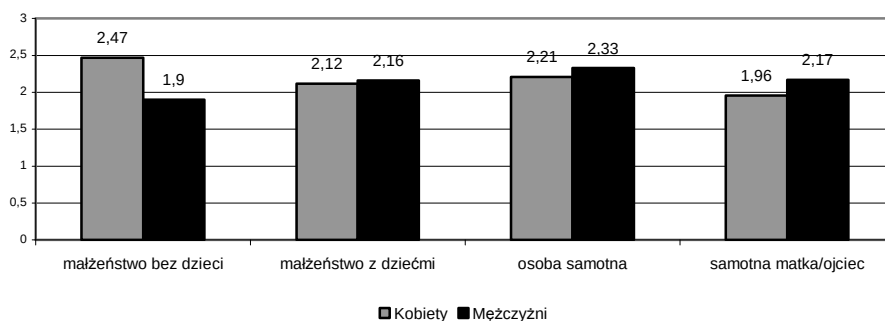
Rysunek 1. Średnia liczba szkoleń przypadająca na jedną osobę zajmującą kierownicze stanowisko w zależności od wieku i płci

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Kobiety w wieku do 34 lat – rzadziej, natomiast od 35 lat częściej uczestniczą w szkoleniach niż mężczyźni. Powody takiego stanu rzeczy mogą być dwa. Albo kobiety w wieku do 34 lat nie są zainteresowane

szkoleniami w takim stopniu jak mężczyźni z powodu nierównomiernego obciążenia obowiązkami domowymi oraz pełnionymi funkcjami macierzyńskimi i opiekuńczymi, albo pracodawcy dyskryminują kobiety przy kierowaniu na szkolenia z powodu własnych przekonań o mniejszej opłacalności szkoleń kobiet z powodów większego ryzyka przerwania pracy (z przyczyn macierzyńsko – opiekuńczych).

Interesująca wydawała się również odpowiedź na pytanie o udział w szkoleniach kobiet i mężczyzn w zależności od obciążenia obowiązkami domowymi, szczególnie od faktu posiadania rodziny i dzieci oraz zajęcia partnera życiowego. Aby uzyskać odpowiedź na to pytanie, analizowano częstotliwość udziału w szkoleniach w zależności od typu rodziny i zajęcia partnera życiowego, co obrazują rysunki 2 i 3.

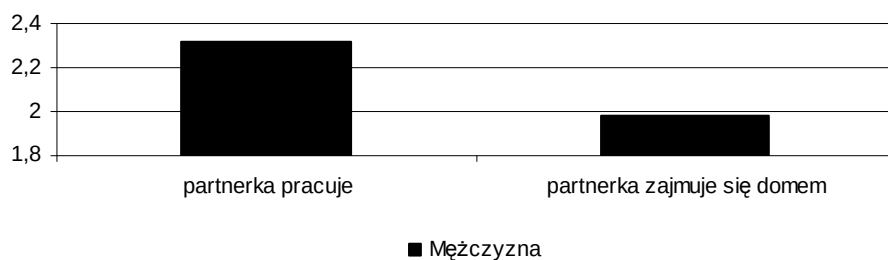


Rysunek 2. Średnia liczba szkoleń przypadająca na jedną osobę zajmującą kierownicze stanowisko w zależności od typu rodziny

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

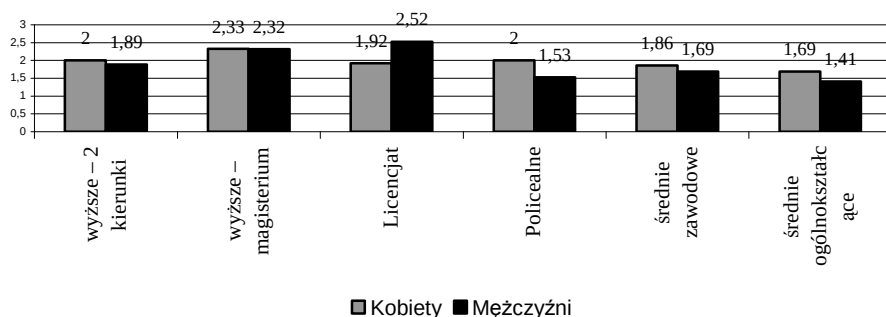
Kobiety będące w małżeństwie bez dzieci średnio 2,47 razy uczestniczyły w szkoleniach, a z dziećmi – 2,12. Odwrotna zależność występuje u mężczyzn. W przypadku małżeństw bez dzieci – 1,9, a z dziećmi – 2,16 razy w roku mężczyźni uczestniczyli w szkoleniach.

W przypadku, gdy partnerka menedżera pracowała, to mężczyzna brał udział w szkoleniach średnio 2,32 razy w roku, a gdy partnerka zajmowała się domem – 1,98 razy. Na podstawie powyższych danych można wysnuć wniosek, iż kobiety obciążone obowiązkami domowymi rzadziej uczestniczą w szkoleniach, natomiast mężczyźni – częściej. I tu nasuwa się retoryczne pytanie: czyżby mężowie i ojcowie uciekali przed obowiązkami domowymi?



Rysunek 3. Średnia liczba szkoleń przypadająca na mężczyznę zajmującego kierownicze stanowisko w zależności od zajęcia partnerki życiowej
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

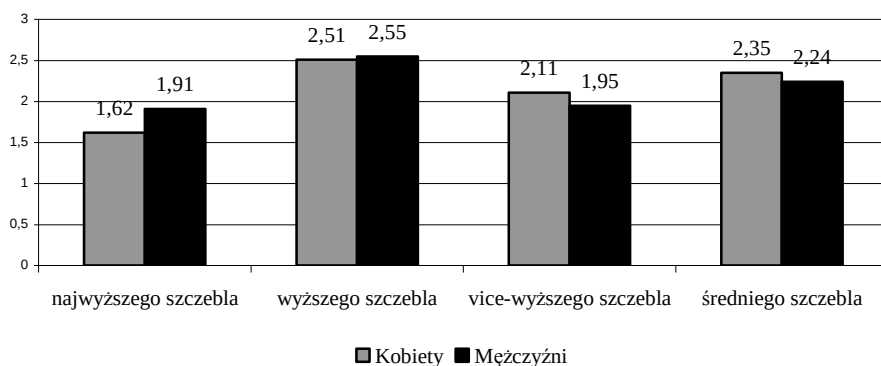
Zastanawiająca również wydawała się odpowiedź na pytanie o zróżnicowanie udziału w szkoleniach menedżerek i menedżerów w zależności od wykształcenia (rysunek 4).



Rysunek 4. Średnia liczba szkoleń przypadająca na jedną osobę zajmującą kierownicze stanowisko w zależności od wykształcenia
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

We wszystkich przypadkach (z wyjątkiem wykształcenia wyższego na poziomie licencjatu), kobiety częściej uczestniczyły w szkoleniach niż mężczyźni. Największe zróżnicowanie między płciami występowało dla wykształcenia policealnego.

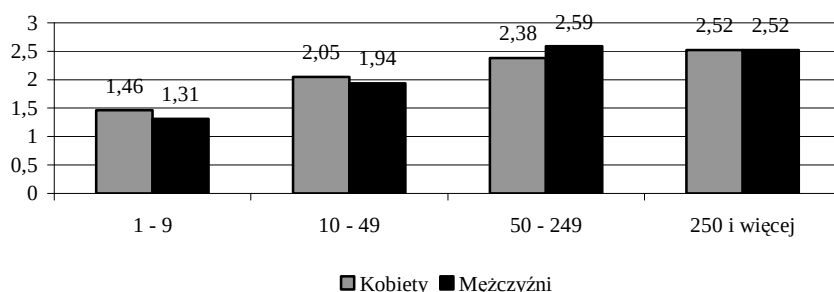
Również zajmowane stanowisko w dużym stopniu nie różnicowało sytuacji kobiet i mężczyzn.



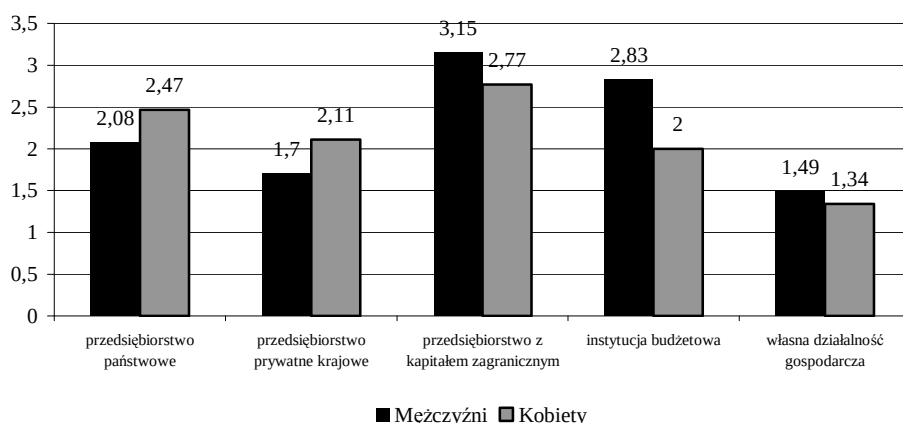
Rysunek 5. Średnia liczba szkoleń przypadająca na jedną osobę zajmującą kierownicze stanowisko w zależności od zajmowanego stanowiska
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Najczęściej w szkoleniach uczestniczyły menedżerki i menedżerowie wyższego szczebla, najrzadziej natomiast – najwyższego szczebla.

Kolejnymi badanymi cechami były wielkość i typ zakładu pracy, co obrazują rysunki 6 i 7.



Rysunek 6. Średnia liczba szkoleń przypadająca na jedną osobę zajmującą kierownicze stanowisko w zależności od płci i wielkości zakładu pracy
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Rysunek 7. Średnia liczba szkoleń w roku przypadająca na jedną osobę zajmującą kierownicze stanowisko w zależności od płci i typu zakładu pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

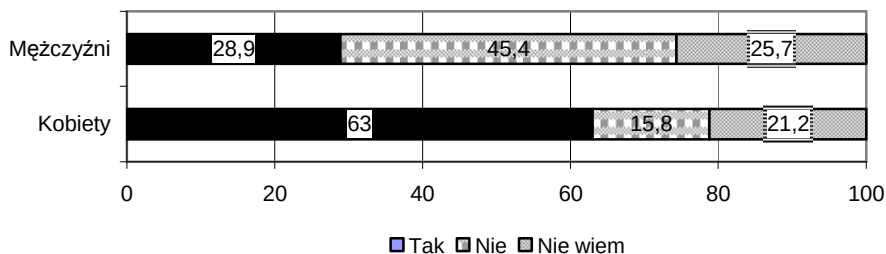
Im większy podmiot, tym częściej osoby zajmujące kierownicze stanowiska uczestniczą w szkoleniach. Najrzadziej szkolą się mężczyźni w zakładach pracy zatrudniających od 1 do 9 pracowników (1,31 razy w ciągu roku), najczęście natomiast mężczyźni pracujący w podmiotach zatrudniających 50-249 (2,59 razy).

Biorąc natomiast pod uwagę typ zakładu pracy można zauważyć, iż najczęście w szkoleniach uczestniczą mężczyźni zatrudnieni w przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym – 3,15 razy w roku. Podobnie w subpopulacji kobiet najczęście w szkoleniach uczestniczą kobiety zatrudnione w przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego – 2,77 razy. Najrzadziej natomiast szkolą się kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą – tylko 1,34 razy w roku oraz mężczyźni z tej grupy – 1,49 razy w roku.

Dyskryminacja w dostępie do szkoleń

W przeprowadzonych przez autorkę badaniach ankietowych wśród menedżerek i menedżerów w odpowiedzi na pytanie: „Czy istnieje dyskryminacja kobiet na rynku pracy?”, 63% kobiet i 28,9% mężczyzn zajmujących kierownicze stanowiska odpowiedziało pozytywnie. Nega-

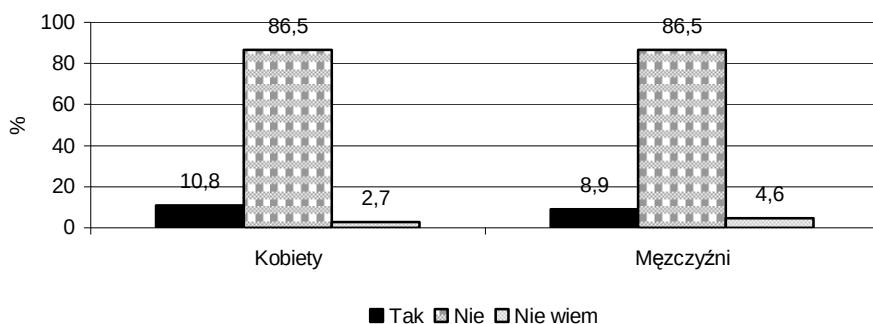
tywnej odpowiedzi udzieliło 15,8% kobiet i 45,4% mężczyzn, co obrazuje rysunek 8.



Rysunek 8. Struktura odpowiedzi na pytanie o istnienie dyskryminacji kobiet na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Z kolei w odpowiedzi na pytanie: „Czy spotkał się Pan/Pani z sytuacją mniejszego dostępu do szkoleń dla kobiet niż mężczyzn?”, jedynie około 10% osób zajmujących kierownicze stanowiska twierdziło, iż kobiety są dyskryminowane w trakcie kierowania na szkolenia oraz że spotkało się z sytuacjami gorszego traktowania kobiet w tym względzie.



Rysunek 9. Struktura odpowiedzi na pytanie: Czy spotkał się Pan/Pani z sytuacją mniejszego dostępu do szkoleń kobiet niż mężczyzn?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Respondenci przyznają więc, iż kobiety są dyskryminowane na rynku pracy, ale nie w dziedzinie szkoleń.

Wnioski końcowe

Sytuacja kobiet jest trudniejsza niż sytuacja mężczyzn. Czynnikiem niwelującym nierówności płci na rynku pracy może być podnoszenie kwalifikacji. Jednak badania przeprowadzone przez autorkę dowodzą, iż szkolenia wpływają na wysokość wynagrodzeń mężczyzn w 4,12%, natomiast nie mają wpływu na wysokość płac kobiet. Z kolei udział w szkoleniach w większym stopniu wpływa na możliwość zajmowania stanowisk kierowniczych w przypadku kobiet, niż mężczyzn³.

Z kolei analiza udziału w szkoleniach kobiet i mężczyzn ukazuje, iż czynnikiem w największym stopniu różnicującym sytuację kobiet i mężczyzn w dostępie do szkoleń jest wiek. Kobiety w wieku do 34 lat – rzadziej niż mężczyźni uczestniczą w szkoleniach, przy czym kobiety w wieku do 24 lat prawie 2,5 razy rzadziej. Dopiero po ukończeniu 35 lat sytuacja ulega zmianie i to one częściej uczestniczą w szkoleniach. Wynika to z funkcji macierzyńsko – opiekuńczych, (co również potwierdzają wyniki ukazujące wpływ typu rodziny na częstotliwość szkoleń) oraz z przekonań pracodawców o braku opłacalności szkolenia młodych kobiet z powodu większego ryzyka przerwania pracy.

LITERATURA

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 1999, GUS, Warszawa 2000.
Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2000, GUS, Warszawa 2001.
Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2001, GUS, Warszawa 2002.
Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2002, GUS, Warszawa 2003.
Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2003, GUS, Warszawa 2004.
Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2004, GUS, Warszawa 2005.
Budrowska B., *Bariery i ograniczenia karier kobiet – wyniki badań nad zjawiskiem „szklanego sufitu”*, [w:] Raport Banku Światowego: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa 2004.
Chiniewska K., *Czas pracy kobiet. Sprawozdanie z badania ankietowego – czerwiec 2000 r.*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000.
Domański H., *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce*, IFIS PAN, Warszawa 1992.
Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej, Dijkstra A. G., Plantega J. (red.), Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
Informacja Rządu o sytuacji kobiet w Polsce z dnia 05.03.2004 r.

³ Współczynnik Czuprowa w przypadku wpływu częstotliwości szkoleń na możliwość zajmowania stanowisk kierowniczych wynosił dla kobiet 0,192, a dla mężczyzn 0,154.

- Jacukowicz Z., *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPISS, Warszawa 2000.
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990 – 1999*, Balcerzak-Paradowska B. (red.), IPISS, Warszawa 2001.
- Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Fuszara M. (red.), ISP, Warszawa 2002.
- Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, Balcerzak-Paradowska B. (red.), IPISS, Warszawa 2003.
- Raport Eurostatu z dnia 27.07.2004: *How Europeans spend their time – everyday life of women and men (Data 1998 – 2002)*
- Raport Banku Światowego: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa 2004.
- Reszke I., *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, IFIS PAN, Warszawa 1991.
- Rocznik Statystyczny Pracy 1995*, GUS, Warszawa 1995.
- Rocznik Statystyczny Pracy 1997*, GUS, Warszawa 1997.
- Rocznik Statystyczny Pracy 1999*, GUS, Warszawa 1999.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r.*, GUS, Warszawa 2000.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2001 r.*, GUS, Warszawa 2002.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r.*, GUS, Warszawa 2003.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005.
- Tryfan B., Zdybel-Stańczyk A., Zielińska Z., *Raport z badań: Model kształtowania się relacji między pracą domową i zawodową kobiet w procesie przemian ekonomicznych i społecznych w polskiej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2000.
- Zwiech P., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006, maszynopis – rozprawa doktorska.
- Zwiech P., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, [w:] *Kapitał ludzki w gospodarce*, Kopycińska D. (red.), Szczecin 2003.
- Zwiech P., *Kryteria doboru kadr w kontekście nierówności szans poszczególnych grup pracowniczych*, [w:] *Człowiek a rynek*, Partycki S. (red.), Lublin 2004.
- Zwiech P., *Równość wynagrodzeń i możliwości awansu kobiet i mężczyzn a wartościowanie pracy oraz ocena kadr w świetle badań ankietowych*, [w:] *Konkurencyjność rynku pracy i jego podmiotów*, Kopycińska D. (red.), Szczecin 2005.
- Zwiech P., *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce*, [w:] *Zachowania rynkowe podmiotów decyzyjnych*, Kopycińska D. (red.), Szczecin 2005.

Streszczenie

Liczne badania przedstawiające zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy dowodzą, iż pozycja kobiet jest trudniejsza. Kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia oraz zajmują gorsze pozycje w hierarchii stanowiskowej.

Czynnikiem niwelującym nierówności płci na rynku pracy może być podnoszenie kwalifikacji. Jednak badania przeprowadzone przez autorkę

dowodzą, iż szkolenia wpływają na wysokość wynagrodzeń mężczyzn w 4,12%, natomiast nie mają wpływu na wysokość płac kobiet. Z kolei udział w szkoleniach w większym stopniu wpływa na możliwość zajmowania stanowisk kierowniczych w przypadku kobiet, niż mężczyzn.

Analiza udziału w szkoleniach kobiet i mężczyzn ukazuje, iż czynnikiem w największym stopniu różnicującym sytuację kobiet i mężczyzn w dostępie do szkoleń jest wiek. Kobiety w wieku do 34 lat – rzadziej niż mężczyźni uczestniczą w szkoleniach, przy czym kobiety w wieku do 24 lat prawie 2,5 razy rzadziej. Dopiero po ukończeniu 35 lat sytuacja ulega zmianie i to one częściej uczestniczą w szkoleniach. Wynika to z realizowanych funkcji macierzyńsko – opiekuńczych, (co również potwierdzają wyniki ukazujące wpływ typu rodziny na częstotliwość szkoleń), oraz z przekonań pracodawców o braku opłacalności szkolenia młodych kobiet z powodu większego ryzyka przerwania pracy.

Participation in Instructions as a Determinant of Gender Inequalities on the Labour Market

Summary

Numerous research show differentiation of situation of women and men on the labour market and that the position of women is more difficult. Women receive lower earnings and occupy worse positions in the position hierarchy.

Factor leveling inequalities of sex on the labour market can be lifting of qualifications. However, research passed by author contention that instructions influence on height of earnings of men in 4,12%, instead do not have influence on height of earnings of women. On the other hand, participation in instructions in greater degree influences possibility of taking of controlling positions in chance of women than men.

Analysis of participation in instructions of women and men shows that factor in greatest degree differentiating situation of women and men in access to instructions is age. Women in age to 34 years – more seldom than men participate in instructions. Only after 35 years situation surrenders to change and then they more often participate in instructions. This is result of maternal function (what also confirms results showing influence of type of family on frequency of instructions), and from convictions of employers about lack of profitability of instruction of young women on account of greater risks of break of work.

