

Dr Patrycja Zwiech

Katedra Mikroekonomii

Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania

Uniwersytetu Szczecińskiego

Dochodowe nierówności płci w Polsce – relacje wynagrodzeń w ujęciu grup zawodowych

WPROWADZENIE

Polska ratyfikowała szereg konwencji międzynarodowych odnoszących się do kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy, w tym m.in. konwencję dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości Międzynarodowej Organizacji Pracy. Same działania legislacyjne są jednak niewystarczające. Pomimo istnienia równościowych zapisów, różne instytucje europejskie dostrzegają przejawy nierówności płci na rynku pracy w Polsce. Unia Europejska oraz inne instytucje europejskie w swoich raportach¹ zarzucają Polsce, iż nie przestrzega zapisów unijnych dotyczących kwestii równouprawnienia płci i równości wynagrodzeń, że możliwości rozwoju ekonomicznego są różne dla kobiet i mężczyzn, co znacząco różnicuje sytuację kobiet i mężczyzn. Tymczasem polityka równego traktowania obu płci w procesie pracy stanowi jeden z głównych filarów prawa unijnego. Traktuje się ją jako wymóg demokracji².

Skoncentrowanie uwagi na równych płacach kobiet i mężczyzn wynika z faktu, że właśnie w tym przekroju najbardziej jaskrawo występują dysproporcje między płacami³.

¹ Zob. Raport Komisji Unii Europejskiej *Ocena stanu przygotowań Polski do akcesji z UE*, 2004; Raport Komisji Unii Europejskiej *Ocena stanu przygotowań Polski do akcesji z UE*, 2003; Raport Open Society Institute (OSI) *Raport o sytuacji kobiet w nowych państwach UE oraz krajach kandydujących*, 2005; Raport Banku Światowego nr 29205: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa 2004; Raport Karat: *Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Analiza sytuacji w Polsce*, red. K. Lohrman, A. Seibert, Warszawa 2003; Raport Światowego Forum Gospodarczego *Ranking równouprawnienia płci*, 2005; Raport Eurostatu: *How Europeans spend their time – everyday life of women and men (Data 1998–2002)* z dnia 27.07.2004.

² Z. Janowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2002, s. 210.

³ Z. Jacukowicz, *Systemy wynagrodzeń*, Poltext, Warszawa 1999, s. 25.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie relacji godzinowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w ujęciu grup zawodowych w kontekście sektora własności. Zostaną również przedstawione relacje wynagrodzeń w kontekście czasu pracy i wykształcenia.

TEORETYCZNE ASPEKTY DOCHODOWYCH NIERÓWNOŚCI PŁCI

Istnieją trzy główne aspekty pojęcia „nierówności”: zróżnicowanie, uporządkowanie i rangowanie lub ocena⁴. Zróżnicowanie odnosi się do faktu, że żadnej pary ludzi nie tworzą jednostki podobne do siebie całkowicie. Uporządkowanie polega na tym, że jednostki mogą być różnie umiejscowione względem siebie w oparciu o różnego typu skale porównawcze. Samo zróżnicowanie i uporządkowanie nie tworzą nierówności. Aby mogły one powstać niezbędna jest ocena.

Nierówności ocenia się porównując wybraną charakterystykę jednej osoby z analogiczną charakterystyką kogoś innego (np. dochód). Równość w jednej przestrzeni towarzyszą nierówności w innej. Równość można więc oceniać za pomocą wielu zmiennych⁵. W odniesieniu do sfery pracy można zastosować następujące kryterium odróżnienia nierówności od zróżnicowania – nierównością jest taka różnica, której nie da się uzasadnić na gruncie charakterystyki pracy⁶.

Równość nie jest synonimem jednorodności i identyczności. Należy ją utożsamiać z równością szans, a nie równością rezultatów⁷. Ludzie są równi, jeżeli napotykają identyczne zestawy możliwości⁸. Równość szans oznacza więc równość dostępu do określonych środków bądź też równość występowania lub niewystępowania pewnych szczególnych barier lub ograniczeń⁹.

Równość szans zależy od trzech zestawów czynników: zasobów, gustów i szczęścia¹⁰. Zasoby, które wpływają na równość szans to posiadany majątek i kapitał ludzki. Gusty mogą determinować równość szans – preferencje co do czasu pracy i czasu wolnego, czy podziału dochodów na konsumpcję i oszczęd-

⁴ M. Hamilton, M. Hirszowicz, *Klasy i nierówności społeczne*, ISP PAN, Warszawa 1995, s. 5–6.

⁵ A. Sen, *Nierówności. Dalsze rozważania*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2000, s. 15.

⁶ W. Pitus, T. Smrokowski, T. Tuora, *Nierówności społeczne w dziedzinie położenia materialnego*, [w:] *Nierówności społeczne w Polsce w świetle badań empirycznych*, red. J. Malanowski, tekst powielony, Warszawa 1975, s. 52.

⁷ A. Bihl, *Neoliberalna równość szans*, [w:] *Le Monde Diplomatique* 2004 maj, podano za www.tezajedenasta.webpark.pl/pn.

⁸ N. Barr, *Ekonomika polityki społecznej*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 1993, s. 161.

⁹ A. Sen, *Nierówności...*, wyd. cyt., s. 21.

¹⁰ A. B. Atkinson, J. E. Stiglitz, *Lectures on Public Economics*, McGraw – Hill, Londyn 1980, s. 267.

ności wpływają na powstawanie nierówności między ludźmi. Również skłonność do ryzyka jest czynnikiem warunkującym nierówności społeczne.

Podsumowując, równość szans istnieje, jeżeli np. biorąc do porównań dochody, oczekiwana wartość dochodów jest taka sama dla wszystkich ludzi z danymi gustami¹¹. Natomiast przyczyn nierówności ludzi z takimi samymi gustami można szukać w dyskryminacji i losowych różnicach ludzkiego szczęścia¹².

Nierówność szans, nierówność sytuacji, nierówność warunków życia może dotyczyć wszystkich członków danego społeczeństwa. Nierówność miary, czyli dyskryminacja dotyczy tylko wybranych kategorii grup społecznych, np. kobiet¹³. Dyskryminacja stanowi więc naruszenie zasady równości poziomej społeczeństwa, która nakazuje równorzędne traktowanie „jednakowych” ludzi. W odniesieniu do rynku pracy zasada ta nie dopuszcza możliwości różnicowania warunków zatrudnienia i stawek płac w zależności od płci.

RELACJE GODZINOWYCH WYNAGRODZEŃ Kobiet I MĘŻCZYŹN W POLSCE

Przeciętne wynagrodzenie brutto na godzinę w X 2002 roku wynosiło 12,50 zł. Mężczyźni osiągnęli przeciętne godzinowe wynagrodzenie o 5,4% (0,67 zł) wyższe od średniego w gospodarce, a kobiety niższe o 6,3% (0,79 zł). W konsekwencji przeciętne godzinowe wynagrodzenie mężczyzn było o 12,5% (czyli o 1,46 zł) wyższe od godzinowego wynagrodzenia brutto kobiet.

Jakie czynniki wpływają na taką sytuację? Jednym z nich może być wykształcenie. Przeanalizujmy więc wynagrodzenia godzinowe kobiet i mężczyzn w zależności od wykształcenia (zob. tabela 1).

Analizując wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w kontekście wykształcenia i przeciętnego czasu pracy w miesiącu można zauważyć, że przeciętnie kobiety zarabiają mniej na godzinę o 12%. Gorzej natomiast wygląda relacja wynagrodzeń godzinowych osób z wyższym wykształceniem. Kobiety z wykształceniem wyższym zarabiają średnio 20% mniej na godzinę niż mężczyźni z takim wykształceniem. Jeszcze gorzej wygląda sytuacja kobiet z wyższym wykształceniem w sektorze prywatnym, gdzie zarabiają prawie 30% mniej od mężczyzn z takim wykształceniem. W sektorze publicznym kobiety zarabiają natomiast mniej o 12% od mężczyzn.

¹¹ N. Barr, *Ekonomika...*, wyd. cyt., s. 162.

¹² Tamże, s. 163.

¹³ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach*, IFIS PAN, Warszawa 1991, s. 13.

Tabela 1

Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto według poziomu wykształcenia i płci w X 2002 r.

Wykształcenie	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Relacja wynagrodzenia godzinowego kobiet do mężczyzn w %
wyższe	21,62	24,31	19,35	79,60
policealne	11,58	13,32	11,10	83,33
średnie zawodowe	11,31	12,39	10,22	82,49
średnie ogólnokształcące	11,42	12,35	10,96	88,74
zasadnicze zawodowe	9,19	10,01	7,08	70,73
podstawowe lub niepełne podstawowe	8,51	9,45	7,07	74,81
OGÓLEM	12,50	13,17	11,71	88,91

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r.*, GUS, Warszawa 2004, s. 69.

Jednakowy czas pracy i jednakowe wykształcenie nie zrównują zarobków kobiet i mężczyzn. Może więc kobiety pracują w innych, mniej płatnych, zawodach? Przeanalizujmy więc godzinowe zarobki kobiet i mężczyzn w ujęciu grup zawodowych.

RELACJE GODZINOWYCH WYNAGRODZEŃ KOBIET I MĘŻCZYŹN W UJĘCIU GRUP ZAWODOWYCH W POLSCE

Przeciętne godzinowe wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych w zależności od sektora własności przedstawia tabela 2.

W sektorze publicznym najniższe godzinowe wynagrodzenia w stosunku do mężczyzn otrzymywały kobiety pracujące w VII i w III dużej grupie zawodowej – odpowiednio 63,31% i 68,94%. Najwyższe natomiast w IV (96,65%) i w II (96,38%).

W sektorze prywatnym największe dysproporcje w płacach wystąpiły w VII i I dużej grupie zawodowej (71,21% i 74,37%), najniższe natomiast w IV i VI dużej grupie zawodowej.

Tabela 2

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto oraz relacje wynagrodzeń godzinowych w grupach zawodów I–IX według sektora własności i płci w X 2002 r.

Wyszczególnienie	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor publiczny		Relacja wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w %	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor prywatny		Relacja wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w %
	Mężczyźni	Kobiety		Mężczyźni	Kobiety	
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy – I	28,20	21,15	75,00	33,08	24,60	74,37
Specjaliści – II	20,74	19,99	96,38	22,51	18,36	81,56
Technicy i inny średni personel – III	15,68	10,81	68,94	14,66	11,97	81,65
Pracownicy biurowi – IV	11,48	11,13	96,95	10,39	10,35	99,62
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – V	10,79	7,92	73,40	7,35	6,31	85,85
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – VI	9,09	7,66	84,27	6,90	6,83	98,99
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – VII	13,52	8,56	63,31	9,31	6,63	71,21
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – VIII	12,36	10,50	84,95	9,98	8,59	86,07
Pracownicy przy pracach prostych – IX	8,35	6,72	80,48	7,25	6,51	89,79
OGÓLEM	15,04	13,04	86,70	12,14	10,25	84,43

Źródło: jak w tabeli 1, s. 90–92.

Kobiety z I grupy zawodowej otrzymywały około $\frac{3}{4}$ wynagrodzeń mężczyzn w obydwu sektorach. Analizując godzinowe wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w tej grupie zawodowej można zauważyć, iż im wyższe szczeble zarządzania, tym różnica w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami staje się bardziej znacząca (zob. tabela 3).

Tabela 3

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto oraz relacje wynagrodzeń godzinowych w I grupie zawodowej: parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy według sektora własności i płci w X 2002 r.

Grupa zawodowa: parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy, w tym:	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor publiczny		Relacja wynagrodzenia godzinowego kobiet do mężczyzn w %	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor prywatny		Relacja wynagrodzenia godzinowego kobiet do mężczyzn w %
	Mężczyźni	Kobiety		Mężczyźni	Kobiety	
kierownicy wielkich organizacji	27,49	20,91	76,06	33,39	24,75	74,12
dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy	34,09	22,17	65,03	44,71	33,31	74,50
kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej	25,72	20,40	79,32	25,36	20,55	81,03
kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności pomocniczej	22,65	20,48	90,42	27,92	24,37	87,29
kierownicy małych zakładów pracy	20,09	17,30	86,11	20,48	16,93	82,67
OGÓLEM	28,20	21,15	75,00	33,08	24,60	74,37

Źródło: jak w tabeli 1, s. 90.

Kobiety zajmujące stanowiska kierownicze w wewnętrznych jednostkach działalności pomocniczej zarabiają średnio o 12,71% w sektorze prywatnym i o 9,58% w sektorze publicznym mniej na godzinę niż mężczyźni, w wewnętrznych jednostkach działalności podstawowej – o 18,97% i 20,68% mniej, a na najwyższych szczeblach (prezesi, dyrektorzy generalni i wykonawczy) aż o 25,5% i 34,97% mniej.

Również wynagrodzenia osób z II grupy zawodowej były zróżnicowane w zależności od płci. Przeciętne godzinowe wynagrodzenia w II grupie zawodów przedstawia tabela 4.

Tabela 4

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto oraz relacje wynagrodzeń godzinowych w II grupie zawodowej: specjaliści według sektora własności i płci w X 2002 r.

Grupa zawodowa: specjaliści, w tym:	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor publiczny		Relacja wynagro- dzenia godzi- nowego kobiet do mężczyzn w %	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor prywatny		Relacja wynagro- dzenia godzi- nowego kobiet do mężczyzn w %
	Mężczyźni	Kobiety		Mężczyźni	Kobiety	
specjaliści nauk fizycz- nych, matematycznych, technicznych	18,94	14,57	76,93	22,42	18,47	82,38
specjaliści nauk przy- rodniczych i ochrony zdrowia	15,63	13,72	87,78	18,13	17,01	93,82
nauczyciele	24,34	22,99	94,45	25,35	18,07	71,28
pozostali specjaliści	20,66	17,09	82,72	22,61	18,48	81,73
OGÓLEM	20,74	19,99	96,38	22,51	18,36	81,56

Źródło: jak w tabeli 1, s. 90–91.

W drugiej wielkiej grupie zawodowej: specjaliści kobiety zarabiają średnio o 10% mniej na godzinę niż mężczyźni. W sektorze publicznym dysproporcje w zarobkach są mniejsze niż w sektorze prywatnym, gdzie sięgają prawie 20%.

W sektorze publicznym największe dochodowe nierówności płci występują dla zawodów: specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Najmniejsze różnice występują w grupie zawodowej: nauczyciele – kobiety zarabiają mniej o 5,55% na godzinę. Inaczej sytuacja wygląda w sektorze prywatnym – tu kobiece wynagrodzenia są niższe od męskich aż o 28,72%.

W III dużej grupie zawodowej o około 30% mniej na godzinę zarabiają kobiety w sektorze publicznym, pełniące zawody zaliczane do grup: średni personel techniczny i średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia. W sektorze prywatnym relacje wynagrodzeń kobiet i mężczyzn przedstawiają się lepiej, ale i tak ogólnie kobiety w tej grupie zawodowej zarabiają mniej od mężczyzn o 18,35% (zob. tabela 5).

W IV dużej grupie zawodowej można odnotować najniższe różnice w wynagrodzeniach między płciami – w sektorze publicznym kobiety otrzymują 96,95% zarobków mężczyzn, a w prywatnym 99,62% – zobacz tabela 6.

Tabela 5

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto oraz relacje wynagrodzeń godzinowych w III grupie zawodowej technicy i inny średni personel według sektora własności i płci w X 2002 r.

Grupa zawodowa: technicy i inny średni personel, w tym:	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor publiczny		Relacja wynagro- dzenia godzi- nowego kobiet do mężczyzn w %	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor prywatny		Relacja wynagro- dzenia godzi- nowego kobiet do mężczyzn w %
	Mężczyźni	Kobiety		Mężczyźni	Kobiety	
średni personel techniczny	16,76	11,80	70,41	14,53	11,40	78,46
średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia	12,70	8,88	69,92	9,66	8,31	86,02
nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruk- torzy	16,64	15,71	94,41	12,18	10,30	84,56
pracownicy pozostałych specjalności	14,72	12,65	85,94	15,11	13,05	86,37
OGÓLEM	15,68	10,81	68,94	14,66	11,97	81,65

Źródło: jak w tabeli 1, s. 91–92.

Tabela 6

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto oraz relacje wynagrodzeń godzinowych w IV grupie zawodowej: pracownicy biurowi według sektora własności i płci w X 2002 r.

Grupa zawodowa: pracownicy biurowi, w tym:	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor publiczny		Relacja wy- nagrodzenia godzinowe- go kobiet do mężczyzn w %	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor pry- watny		Relacja wy- nagrodzenia godzinowe- go kobiet do mężczyzn w %
	Mężczyźni	Kobiety		Mężczyźni	Kobiety	
pracownicy obsługi biurowej	11,35	11,27	99,30	10,26	10,46	101,95
pracownicy obrotu pieniężnego i ob- sługi klientów	12,43	10,66	85,76	12,40	9,99	80,56
OGÓLEM	11,48	11,13	96,95	10,39	10,35	99,62

Źródło: jak w tabeli 1, s. 92–93.

W V dużej grupie zawodowej godzinowe zarobki kobiet są niższe od zarobków mężczyzn o 26,6% w sektorze publicznym i 14,15% w sektorze prywatnym. Należy zauważyć, iż w grupie zawodowej: stewardzi, konduktorzy i przewodnicy kobiety w sektorze publicznym zarabiają więcej od mężczyzn o ponad 50% – zob. tabela 7).

Tabela 7

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto oraz relacje wynagrodzeń godzinowych w V grupie zawodowej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy według sektora własności i płci w X 2002 r.

Grupa zawodowa: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, w tym:	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor publiczny		Relacja wynagrodzenia godzinowego kobiet do mężczyzn w %	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor prywatny		Relacja wynagrodzenia godzinowego kobiet do mężczyzn w %
	Mężczyźni	Kobiety		Mężczyźni	Kobiety	
pracownicy usług osobistych i ochrony, w tym:	10,79	7,88	73,03	6,58	6,44	97,87
stewardzi, konduktorzy, przewodnicy	12,05	18,12	150,37	9,11	8,19	89,90
pracownicy usług domowych i gastronomicznych	10,50	7,74	73,71	7,56	6,53	86,38
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	7,49	7,15	95,46	6,71	6,25	93,14
pracownicy usług ochrony	11,68	10,18	87,16	6,47	6,31	97,53
modelki, sprzedawcy, demonstratorzy	10,71	8,71	81,33	8,68	6,29	72,47
OGÓLEM	10,79	7,92	73,40	7,35	6,31	85,85

Źródło: jak w tabeli 1, s. 93–94.

W VI dużej grupie zawodowej zarobki kobiet i mężczyzn zrównują się w sektorze prywatnym, choć w publicznym nadal występują duże dysproporcje, sięgające 15%. Szczegółowe relacje wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w tej grupie zawodowej przedstawia tabela 8.

Tabela 8

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto oraz relacje wynagrodzeń godzinowych w VI grupie zawodowej: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy według sektora własności i płci w X 2002 r.

Grupa zawodowa: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy, w tym:	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor publiczny		Relacja wynagro- dzenia godzi- nowego kobiet do mężczyzn w %	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor prywatny		Relacja wynagro- dzenia godzi- nowego kobiet do mężczyzn w %
	Mężczyźni	Kobiety		Mężczyźni	Kobiety	
rolnicy produkcji roślinnej i ogrodnicy	8,52	7,62	89,44	7,37	6,49	88,06
hodowcy zwierząt i pokrewni	8,91	7,89	88,55	7,15	7,57	105,87
robotnicy leśni	9,80	7,17	73,16	6,36	4,25	66,82
OGÓLEM	9,09	7,66	84,27	6,90	6,83	98,99

Źródło: jak w tabeli 1, s. 94.

W VII dużej grupie zawodowej przeciętne godzinowe wynagrodzenia kobiet są niższe o 36,69% w sektorze publicznym i o 28,79% w sektorze prywatnym – zob. tabela 9.

Tabela 9

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto oraz relacje wynagrodzeń godzinowych w VII grupie zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy według sektora własności i płci w X 2002 r.

Grupa zawodowa: robot- nicy przemysłowi i rze- mieślnicy, w tym:	Przeciętne godzino- we wynagrodzenia brutto – sektor pu- bliczny		Relacja wynagro- dzenia godzi- nowego kobiet do mężczyzn w %	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor prywatny		Relacja wynagro- dzenia godzi- nowego kobiet do mężczyzn w %
	Mężczyźni	Kobiety		Mężczyźni	Kobiety	
1	2	3	4	5	6	7
górnicy i robotnicy bu- dowlani	14,98	8,85	59,08	8,70	7,43	85,40
robotnicy obróbki me- tali i mechanicy maszyn i urządzeń	12,98	10,21	78,66	10,48	9,66	92,18

1	2	3	4	5	6	7
robotnicy zawodów precyzyjnych	10,04	9,25	92,13	9,59	7,46	77,79
pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	9,09	7,21	79,32	7,40	6,34	85,68
OGÓLEM	13,52	8,56	63,31	9,31	6,63	71,21

Źródło: jak w tabeli 1, s. 94–95.

Natomiast w VIII dużej grupie zawodowej kobiety zarabiają o 15,05% mniej w sektorze publicznym i o 13,93% w sektorze prywatnym – zobacz tabela 10.

Tabela 10

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto oraz relacje wynagrodzeń godzinowych w VIII grupie zawodów: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń według sektora własności i płci w X 2002 r.

Grupa zawodowa: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, w tym:	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor publiczny		Relacja wynagro- dzenia godzi- nowego kobiet do mężczyzn w %	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor prywatny		Relacja wynagro- dzenia godzi- nowego kobiet do mężczyzn w %
	Mężczyźni	Kobiety		Mężczyźni	Kobiety	
operatorzy maszyn i urzą- dzeń wydobywczych i przetwórczych	13,51	11,75	86,97	12,01	9,41	78,35
operatorzy i monterzy maszyn	11,62	9,60	82,62	9,94	8,46	85,11
kierowcy i operatorzy pojazdów	11,96	10,58	88,46	9,17	9,26	100,98
OGÓLEM	12,36	10,50	84,95	9,98	8,59	86,07

Źródło: jak w tabeli 1, s. 95–96.

Także w IX dużej grupie zawodowej kobiety zarabiają mniej od mężczyzn. W sektorze publicznym relacje wynagrodzeń kobiet do mężczyzn wynoszą 80,5%, a w sektorze prywatnym – prawie 90%. Jedynie kobiety pracujące w sektorze publicznym w zawodach zaliczanych do grupy: robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni zarabiają więcej na godzinę od mężczyzn o 0,25 zł (3,37%), jednak w sektorze prywatnym ich godzinowe wynagrodzenia są niższe o ponad 25% – porównaj tabela 11.

Tabela 11

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto oraz relacje wynagrodzeń godzinowych w IX grupie zawodowej: pracownicy przy pracach prostych według sektora własności i płci w X 2002 r.

Grupa zawodowa: pracownicy przy pracach prostych, w tym:	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor publiczny		Relacja wynagrodzenia godzinowego kobiet do mężczyzn w %	Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto – sektor prywatny		Relacja wynagrodzenia godzinowego kobiet do mężczyzn w %
	Mężczyźni	Kobiety		Mężczyźni	Kobiety	
pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach	7,63	6,63	86,89	6,22	6,01	96,62
robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	7,41	7,66	103,37	6,62	4,95	74,77
robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie, transporcie	10,29	9,46	91,93	7,94	7,37	92,82
OGÓLEM	8,35	6,72	80,50	7,25	6,51	89,79

Źródło: jak w tabeli 1, s. 97.

ZAKOŃCZENIE

Wynagrodzenia kobiet są niższe od wynagrodzeń mężczyzn w ujęciu czasu pracy i wykształcenia. Im wyższe wykształcenie, tym większe dysproporcje w zarobkach między płciami.

Wynagrodzenia te są niższe także w ujęciu grup zawodowych. Kobiety z reguły otrzymują niższe wynagrodzenia niż ich koledzy pracujący w tych samych grupach zawodowych i zawodach. Najgorzej sytuacja przedstawia się w VII i I dużych grupach zawodowych, gdzie kobiety otrzymują odpowiednio 63,72% (63,31% w sektorze publicznym i 71,21% w sektorze prywatnym) i 72,43% (75% w sektorze publicznym i 74,37% w sektorze prywatnym) wynagrodzeń mężczyzn. Najmniejsze z kolei dysproporcje w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn występują w IV dużej grupie zawodowej – 99,91% (96,95% w sektorze publicznym i 99,62% w prywatnym).

Wspinanie po kolejnych szczeblach kariery nie przynosi kobietom takich profitów, jak mężczyznom. Im większe organizacje i im wyższe stanowisko w hierarchii zawodowej, tym większe dochodowe nierówności między płciami.

LITERATURA

- Atkinson A. B., Stiglitz J. E., *Lectures on Public Economics*, Mc Graw – Hill, Londyn 1980.
- Barr N., *Ekonomika polityki społecznej*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 1993.
- Bihl A., *Neoliberalna równość szans* [w]: *Le Monde Diplomatique* 2004 maj.
- Hamilton M., Hirszowicz M., *Klasy i nierówności społeczne*, ISP PAN, Warszawa 1995.
- Jacukowicz Z., *Systemy wynagrodzeń*, Poltext, Warszawa 1999.
- Janowska Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2002.
- Pitus W., Smrokowski T., Tuora T., *Nierówności społeczne w dziedzinie położenia materialnego* [w:] *Nierówności społeczne w Polsce w świetle badań empirycznych*, red. J. Malanowski, tekst powielony, Warszawa 1975.
- Raport Komisji Unii Europejskiej *Ocena stanu przygotowań Polski do akcesji z UE*, 2004.
- Raport Komisji Unii Europejskiej *Ocena stanu przygotowań Polski do akcesji z UE*, 2003.
- Raport Open Society Institute (OSI) *Raport o sytuacji kobiet w nowych państwach UE oraz krajach kandydujących*, 2005.
- Raport Banku Światowego nr 29205: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa 2004.
- Raport Karat: *Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Analiza sytuacji w Polsce*, red. K. Lohrman, A. Seibert, Warszawa 2003.
- Raport Światowego Forum Gospodarczego: *Ranking równouprawnienia płci*, 2005.
- Raport Eurostatu: *How Europeans spend their time – everyday life of women and men (Data 1998–2002)* z dnia 27.07.2004.
- Reszke I., *Nierówności płci w teoriach*, IFIS PAN, Warszawa 1991.
- Sen A., *Nierówności. Dalsze rozważania*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2000.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2002 r.*, GUS, Warszawa 2004.

Gender Inequalities of Incomes in Poland – Relations Between Rewards in Context of Professional Groups

Summary

Poland ratified row of international convention referring to matter of equality of women and men on the labor market, in this Convention relating similar rewards for working men and women for work similar values of Work's International Organization. Legislative activities are however insufficient. Women, in spite of profitable settlements, earn less in comparison to men.

This article describes relations between hourly rewards of women and men in context of professional groups. It also introduced relations of rewards in context of time of work and level of education.

Conclusions sailing out from article confirm, that rewards of women are lower from rewards of men in context of time of work and level of education. The higher level of education leads to greater disproportions in earnings between sexes. Besides, rewards are lower also in context of professional groups. Women as a rule receive lower rewards than their colleagues working in these same professional groups and occupations.