

Stowarzyszenie Koalicja Karat

DYSPROPORCJA MIĘDZY ZAROBKAMI Kobiet i Mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym

Analiza danych statystycznych dotyczących
ryнку pracy, różnicy płacowej
oraz opinie kobiet badanych w 2015 r.

Niniejsza analiza jest częścią projektu Dyskryminacja krzyżowa. Płeć a szkolnictwo zawodowe realizowanego w ramach programu Obywatele dla Demokracji, finansowanego z Funduszy EOG

Poglądy zawarte w niniejszej publikacji są poglądami autorki i Stowarzyszenia Koalicja Karat i nie muszą być zgodne poglądami Funduszy EOG ani Fundacji Batorego.

Stowarzyszenie Koalicja Karat
ul. Walecznych 26 m. 5
03-916 Warszawa
Tel.: 22 628 2003
e-mail: secretariat@karat.org.pl
www.karat.org

Autorka: dr Ewa Lisowska, Szkoła Główna Handlowa

Konsultacja i redakcja: Kinga Lohmann

Spis treści

WSTĘP.....	3
CZĘŚĆ I. AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA KOBIET I MĘŻCZYŹN Z WYKSZTAŁCENIEM ZASADNICZYM ZAWODOWYM.....	5
1.1. WSKAŹNIKI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ, ZATRUDNIENIA I BEZROBOCIA W LATACH 2010-2015.....	5
1.2. PRACUJĄCY WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA, WIEKU, SEKTORA I FORMY ZATRUDNIENIA	8
1.3. PRACUJĄCY NA WŁASNY RACHUNEK	12
1.4. BIERNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET I MĘŻCZYŹN	14
1.5. PRZYCZYNY WYSOKIEJ BIERNOSCI ZAWODOWEJ KOBIET	16
CZĘŚĆ II. WYNAGRODZENIA KOBIET I MĘŻCZYŹN Z WYKSZTAŁCENIEM ZASADNICZYM ZAWODOWYM	18
2.1. PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO (NA PODSTAWIE DANYCH GUS DLA LAT 2006, 2008, 2010 i 2012)	18
2.2 WYNAGRODZENIA GODZINOWE (NA PODSTAWIE DANYCH GUS DLA LAT 2006, 2008, 2010 i 2012).....	21
2.3 DYSPROPORCJA MIĘDZY ZAROBKAMI KOBIET I MĘŻCZYŹN W WYBRANYCH ZAWODACH (NA PODSTAWIE DANYCH GUS ZA 2012)	23
2.4 MEDIANA WYNAGRODZEŃ KOBIET I MĘŻCZYŹN (NA PODSTAWIE BADANIA SEDŁAK & SEDŁAK 2014).....	24
PODSUMOWANIE I WNIOSKI	27
ZALECENIA	30
BIBLIOGRAFIA	31
SPIS TABEL	32
SPIS RYSUNKÓW	32

WSTĘP

Jest wiele opracowań, które analizują różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce oraz ich przyczyny [Cichomski 2006; Goraus, Tyrowicz 2014; Grajek 2003; Lisowska 2012; Matuszewska-Janica, Witkowska 2010; Magda, Potoczna 2014; Słoczyński 2012; Zajkowska 2013]. Wynika z nich, że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni niezależnie od wykształcenia, wieku, sektora gospodarki, branży, wielkości przedsiębiorstwa. Do wyjątków należą prace i zawody, w których przeciętne zarobki kobiet są równe lub wyższe od zarobków mężczyzn. Różnica płacowa tylko częściowo da się wyjaśnić takimi czynnikami jak poziom wykształcenia, staż pracy, doświadczenie, przerwy w zatrudnieniu spowodowane opieką nad dziećmi. Teoria kapitału ludzkiego nie do końca objaśnia dysproporcję płacową ze względu na płeć, bowiem nie uwzględnia czynnika kulturowego. Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w społeczeństwie ma wpływ zarówno na to, jakie zawody wybierają kobiety, a jakie mężczyźni, jak również na to, jak są postrzegani przez pracodawców jako kandydaci do pracy [Mandal 2014; Lisowska 2013]. Uwarunkowania kulturowe powodują, że zawody postrzegane jako tzw. męskie są z zasady wynagradzane wyżej niż zawody postrzegane jako tzw. kobiece. Jeśli nawet kobiety wkraczają w sferę „męskiej pracy”, to i tak zarabiają mniej niż mężczyźni. **Stosunkowo największą lukę płacową ze względu na płeć obserwuje się w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.**

W ostatnim czasie w Polsce zaczęła się dyskusja nad rozwojem szkolnictwa zasadniczego zawodowego i przywróceniem jego znaczenia w polityce edukacyjnej ze względu na potrzeby zgłaszane przez rynek pracy, na którym brakuje robotników wykwalifikowanych zarówno w zawodach tradycyjnych, jak i zawodach nowoczesnych, związanych z rozwojem technik komputerowych czy zmianą stylów życia społeczeństwa. Zasadnicze szkoły zawodowe są zdominowane przez mężczyzn – w roku szkolnym 2013/2014 stanowili oni 71% uczniów; kobiety zaś 29% [Oświata i wychowanie... 2014, s. 72]. Mężczyźni kształcą się głównie w zawodach inżynieryjno-technicznych oraz związanych z architekturą i budownictwem, kobiety zaś w zawodach ekonomicznych i administracyjnych oraz usługowych (tradycyjne usługi dla

ludności). Na te „kobiece” zawody jest mniejsze zapotrzebowanie ze strony rynku pracy ze względu na duże nasycenie pracownikami. Brakuje zatem synchronizacji oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy w przypadku szkół zawodowych dla dziewcząt i szkoły te w dotychczasowej postaci nie wydają się być dla kobiet atrakcyjne [Rekomendacje..., 2010, s. 9]. Nie proponują różnorodnej oferty, ale też nie zachęcają do podejmowania nauki w nietradycyjnych dla kobiet zawodach.

Celem opracowania jest analiza dysproporcji między zarobkami kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w kontekście ich aktywności zawodowej oraz możliwości edukacyjnych. W analizie zostaną wykorzystane dane z kwartalnego badania aktywności zawodowej ludności Polski (dla lat 2010–2015) i wyniki badania wynagrodzeń prowadzonego przez GUS co dwa lata na reprezentatywnej próbie przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej osób (dla lat 2006, 2008, 2010 i 2012). Analiza różnic w wynagrodzeniach będzie uzupełniona wnioskami z wyników badania Sedlak & Sedlak z 2014 r., realizowanego metodą ankiety internetowej na dużej, choć niereprezentatywnej próbie społeczeństwa polskiego, w którym źródłem informacji o uzyskiwanych dochodach są sami respondenci. Wyniki badań ilościowych zostaną wzbogacone i zilustrowane opiniami pracujących i niepracujących kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym, pochodzącymi z badań jakościowych (indywidualnych i grupowych wywiadów) przeprowadzonych w kilku wybranych miastach Polski w maju 2015 r.

Niniejsza analiza koncentruje uwagę na kobietach z wykształceniem zasadniczym zawodowym i ich sytuacji na rynku pracy, w tym w szczególności na młodych kobietach. Przedstawia jak wygląda aktywność zawodowa tej grupy kobiet (według wieku, sektora gospodarki i formy zatrudnienia) w porównaniu z mężczyznami oraz w porównaniu z grupami o innym poziomie wykształcenia, a także wskazuje, dlaczego jest tak duża różnica płacowa w poszczególnych zawodach i przedziałach wiekowych między kobietami i mężczyznami z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

CZĘŚĆ I. AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA KOBIET I MĘŻCZYZN Z WYKSZTAŁCENIEM ZASADNICZYM ZAWODOWYM

1.1. WSKAŹNIKI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ, ZATRUDNIENIA I BEZROBOCIA W LATACH 2010-2015

Na przestrzeni lat 2010–2015 wskaźniki aktywności zawodowej¹ mężczyzn i kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym spadły o kilka punktów procentowych (patrz tabela 1). Spadły też wskaźniki zatrudnienia, czyli procentowe udziały pracujących wśród osób w wieku 15 lat i więcej: w przypadku mężczyzn bardziej niż w przypadku kobiet (odpowiednio o 1,8 i 1,2 pkt procentowego). Stopa bezrobocia również się zmniejszyła – w większym stopniu w grupie kobiet (o 3 pkt procentowe) niż mężczyzn (o 1 pkt procentowy), ale w każdym z analizowanych lat była ona wyższa dla kobiet niż mężczyzn. W 2013 r. stopa bezrobocia wynosiła blisko 16% wśród kobiet i 13% wśród mężczyzn, a w pierwszym kwartale 2015 r. odpowiednio 11,1% i 10,7%.

Aktywność zawodowa osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest wyższa niż przeciętna dla ogółu ludności w wieku 15 lat lub więcej. Szczególnie jest to widoczne w populacji mężczyzn (współczynniki aktywności zawodowej są wyższe o 4–8 pkt procentowych w poszczególnych latach), niż w populacji kobiet (wyższe o 1–5 pkt procentowych). Podobnie rzecz się ma ze wskaźnikami zatrudnienia dla mężczyzn – są wyższe niż dla ogółu męskiej populacji w wieku 15 i więcej lat, podczas gdy dla kobiet – nieznacznie niższe. Na każde 100 kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym przypadają 43 kobiety pracujące (wobec 44 w populacji ogółem); na każde 100 mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym przypada blisko 61 mężczyzn pracujących (wobec 59 w populacji ogółem).

¹ Zgodnie z klasyfikacją GUS współczynnik aktywności zawodowej to procentowy udział pracujących i poszukujących pracy wśród osób w wieku 15 lat i więcej; wskaźnik zatrudnienia to procentowy udział zatrudnionych wśród osób w wieku 15 lat i więcej, a stopa bezrobocia – procentowy udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo.

Tabela 1. Współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w latach 2010–2015 (I kwartał, %)

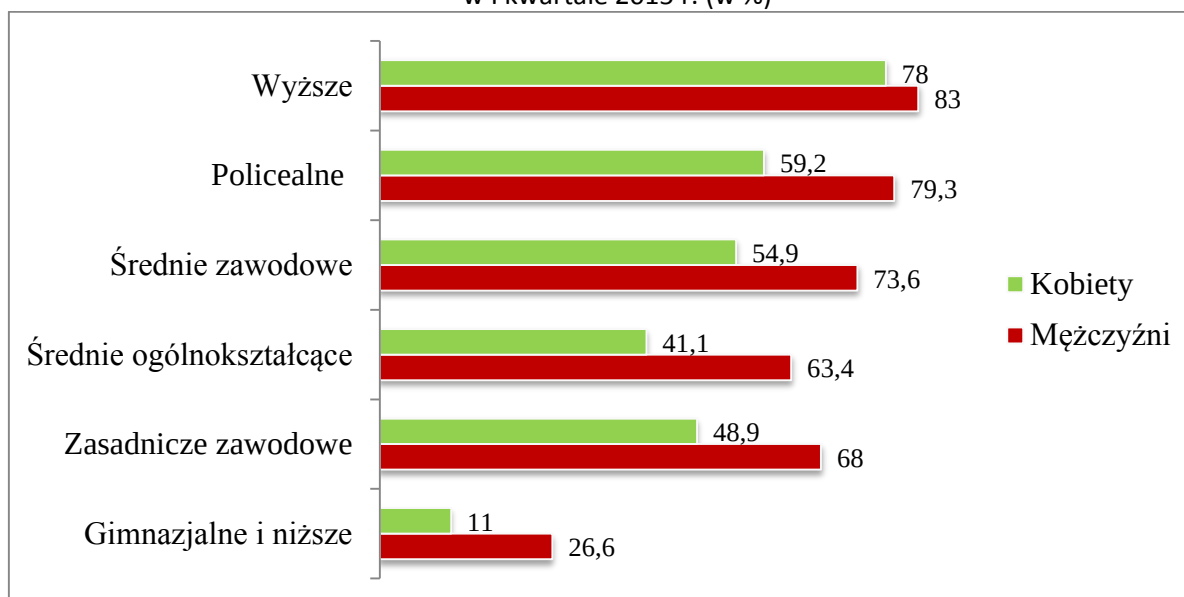
Rok	Współczynniki aktywności zawodowej		Wskaźniki zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	Mężczyźni	Kobiety	mężczyźni	Kobiety	mężczyźni	Kobiety
2010	71,0 (63,2)*	52,0 (47,2)	62,5 (56,6)	44,6 (42,2)	11,9 (10,5)	14,2 (10,7)
2011	70,0 (63,5)	50,8 (47,4)	62,3 (57,2)	44,0 (42,6)	11,1 (10,0)	13,4 (10,1)
2012	69,3 (63,7)	51,0 (47,8)	60,9 (57,3)	43,9 (42,6)	12,1 (10,1)	13,9 (11,0)
2013	68,8 (64,0)	49,4 (47,7)	59,8 (57,1)	41,6 (42,0)	13,2 (10,8)	15,7 (11,9)
2014	68,4 (64,2)	49,9 (48,7)	59,7 (57,6)	42,7 (43,3)	12,7 (10,3)	14,3 (11,0)
2015	68,0 (64,3)	48,9 (48,3)	60,7 (58,8)	43,4 (44,1)	10,7 (8,5)	11,1 (8,8)

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2010-2012, 2013, 2014 i 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS.

*Uwaga: w nawiasach podano wskaźniki dla ogółu osób w wieku 15 lat i więcej.

Aktywność zawodowa według poziomu wykształcenia. Najwyższą aktywnością zawodową charakteryzują się osoby z wykształceniem wyższym (zarówno kobiety, jak i mężczyźni), a także mężczyźni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (patrz rysunek 1). Najniższą zaś osoby bez konkretnego zawodu, czyli mające ukończone co najwyżej gimnazjum lub wykształcenie średnie ogólnokształcące.

Rysunek 1. Współczynniki aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn według poziomu wykształcenia w I kwartale 2015 r. (w %)

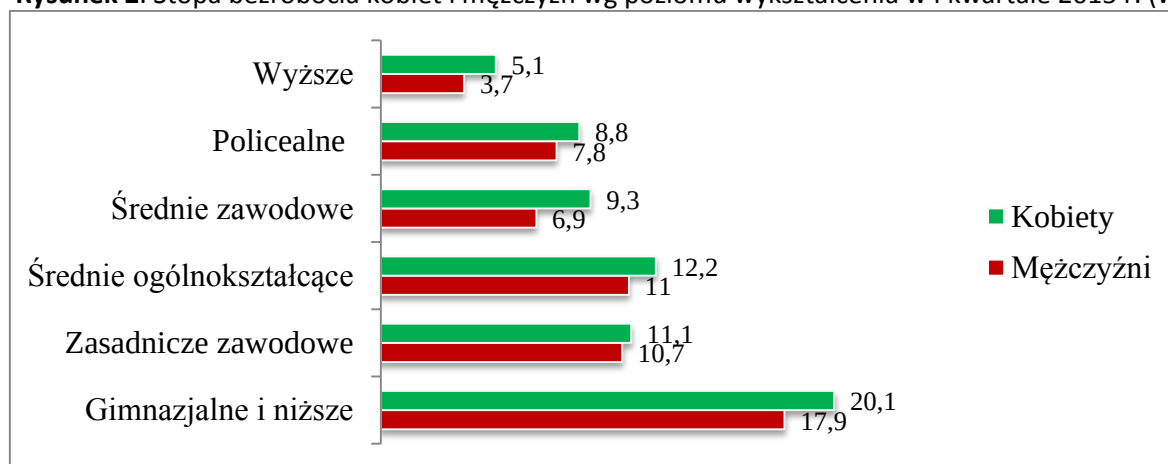


Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2015, s. 71.

Stopa bezrobocia według poziomu wykształcenia. Stopa bezrobocia mężczyzn i kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest wyższa niż stopa bezrobocia ogółu populacji (patrz rysunek 2). Wskazuje to, że osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym częściej niż przeciętnie doświadczają trudności ze znalezieniem pracy. Z wywiadów przeprowadzonych w 2015 r.² z kobietami o tym poziomie wykształcenia wynika, że nie ma problemu ze znalezieniem jakiejkolwiek pracy, natomiast trudno jest znaleźć pracę godziwą – umożliwiającą utrzymanie się. Kobietom z wykształceniem zasadniczym zawodowym oferowane są bowiem bardzo niskie zarobki. Wywiady przeprowadzone w woj. warmińsko-mazurskim pokazują, że w szczególności po powrocie z emigracji zarobkowej trudno jest kobietom zaakceptować pracę za tak niską stawkę, jaka jest oferowana przez polskich pracodawców. Tym bardziej, że mają one za sobą nie tylko praktyczne przygotowanie, ale i doświadczenie zawodowe. Trudności wiążą się także ze znalezieniem pracy od razu w wyuczonym zawodzie.

Najniższa stopa bezrobocia dotyczy kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym. Stosunkowo niska stopa bezrobocia występuje wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym. Najwyższą stopą bezrobocia charakteryzują się zarówno kobiety, jak i mężczyźni mający wykształcenie gimnazjalne lub niższe. W każdej grupie wykształcenia kobiety mają wyższe wskaźniki bezrobocia niż mężczyźni.

Rysunek 2. Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn wg poziomu wykształcenia w I kwartale 2015 r. (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2015, s. 71.

² Były to wywiady z kobietami pracującymi i bezrobotnymi z wykształceniem zasadniczym zawodowym, w wieku 20-34 lat w ramach: 6 grup fokusowych oraz 6 indywidualnych wywiadach pogłębionych z pracującymi w „męskich” zawodach. Badanie zostało zrealizowane w Kielcach, Olsztynie, Siedlcach i Warszawie w maju 2015 r., na zlecenie Koalicji Karat przez firmę badawczą Millward Brown.

Aktywność zawodowa absolwentów. W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy są absolwenci szkół, czyli osoby w wieku 15–30 lat. Jak wynika z danych GUS dla pierwszego kwartału 2015 r., zaledwie połowa spośród absolwentów szkół zasadniczych zawodowych będących w wieku 15–30 lat pracuje (wobec 61,8% w przypadku ogółu absolwentów), a stopa bezrobocia kształtuje się na poziomie aż 41,9% (wobec 30,7% wśród ogółu absolwentów)³.

Z badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości realizowanych w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego wynika, że stopa bezrobocia kobiet absolwentek zasadniczych szkół zawodowych jest na poziomie 44%, a mężczyzn absolwentów tych szkół na poziomie 30%, gdy dla ogółu badanych absolwentów stopa bezrobocia wynosi: 26% w przypadku mężczyzn i 28% w przypadku kobiet [Czarnik, Turek 2015, s. 70].

1.2. PRACUJĄCY WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA, WIEKU, SEKTORA I FORMY ZATRUDNIENIA

Pracujący według poziomu wykształcenia. Według danych GUS, w pierwszym kwartale 2015 r. liczba osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym wynosiła ogółem 7583 tys. (kobiet 2958 tys., mężczyzn 4624 tys.). Kobiety stanowiły 39% ogółu osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (dla porównania: wśród osób z wyższym wykształceniem 58%). Wśród wszystkich pracujących kobiet (7122 tys.), kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowią 18%, podczas gdy w ogólnej liczbie pracujących mężczyzn (8715 tys.) udział mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest na poziomie 32,2%. Pracujące kobiety mają najczęściej wykształcenie wyższe – udział na poziomie 41,5% (patrz tabela 2 i rysunek 3). Z kolei wśród pracujących mężczyzn najwięcej jest tych, którzy mają wykształcenie zasadnicze zawodowe. O ile wśród ogółu osób pracujących kobiety stanowią 45,0% a mężczyźni 55,0%, to wśród pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym – kobiety tylko 31,4% a mężczyźni 68,6% (patrz tabela 3). Kobiety dominują w gronie osób pracujących i mających wykształcenie wyższe (odpowiednio: 56,6% i 43,4%) oraz średnie ogólnokształcące (52,9% i 47,1%). Mężczyźni zaś dominują w pozostałych grupach wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia. W gronie osób pracujących i mających

³ W publikowanych danych GUS są tylko dane odnośnie do stopy bezrobocia ogółu absolwentów kobiet (27,9%) i mężczyzn (32,7%), brakuje zaś danych w podziale na płeć w poszczególnych kategoriach poziomu wykształcenia (por. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015, s. 81).

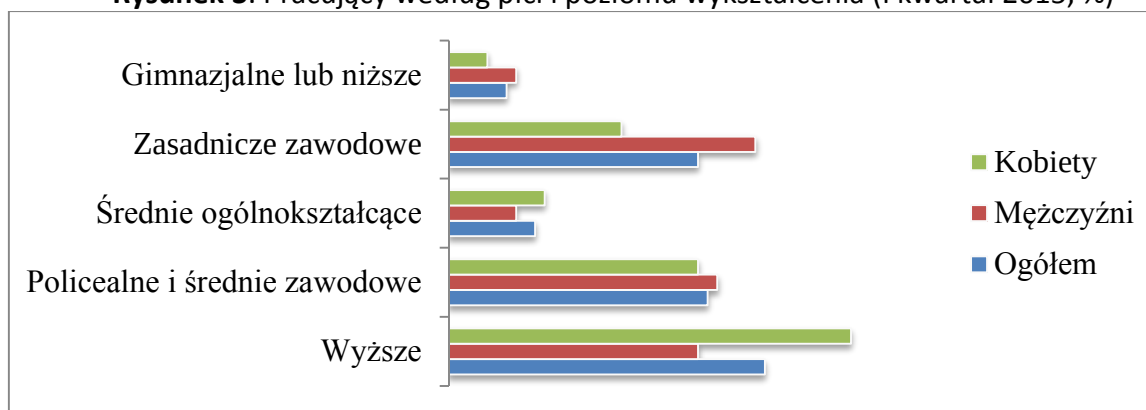
wykształcenie zasadnicze zawodowe udział mężczyzn jest stosunkowo najwyższy (68,6% wobec 55% dla ogółu mężczyzn).

Tabela 2. Struktura pracujących według płci i poziomu wykształcenia (I kwartał 2015 r., %)

Wyszcze- gólnienie	Ogółem	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólno- kształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne lub niższe
Ogółem	100,0	32,9	27,0	8,5	25,8	5,8
Mężczyźni	100,0	26,0	27,7	7,2	32,2	6,9
Kobiety	100,0	41,5	26,2	10,0	18,0	4,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2015, s. 87.

Rysunek 3. Pracujący według płci i poziomu wykształcenia (I kwartał 2015, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2015, s.

Tabela 3. Pracujące kobiety i pracujący mężczyźni według poziomu wykształcenia (I kwartał 2015 r.)

Wyszcze- gólnienie	Ogółem	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólno- kształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne lub niższe
Ogółem w tys. w %	15837 100,0	5217 100,0	4275 100,0	1344 100,0	4091 100,0	910 100,0
Mężczyźni w tys. w %	8715 55,0	2265 43,4	2410 56,4	633 47,1	2807 68,6	600 65,9
Kobiety w tys. w %	7122 45,0	2952 56,6	1865 43,6	711 52,9	1284 31,4	310 34,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2015, s. 87.

Pracujący według wieku. Kobiety do 35 roku życia stanowią najmniej liczną grupę (15,3%) wśród kobiet pracujących i mających wykształcenie zasadnicze zawodowe. Dla porównania w grupie kobiet z wyższym wykształceniem odsetek ten wynosi 43,4%. Wśród mężczyzn pracujących i mających wykształcenie zasadnicze zawodowe udział tych w wieku do 35 lat jest na poziomie 22%, czyli tylko nieco wyższym niż wśród kobiet. Inaczej jest w przypadku wyższego wykształcenia – udział młodych mężczyzn wynosi 40,8%, czyli mniej niż młodych kobiet w tej grupie wykształcenia – 43,4%. Odpowiednie dane porównawcze zawarto w tabeli 4. Wśród kobiet pracujących i mających wykształcenie wyższe 71% stanowią osoby w wieku 25–44 lata, podczas gdy w grupie wykształcenia zasadniczego zawodowego – tylko 47%. Najwięcej pracujących kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest w wieku 45–54 lata (37% wobec tylko 16,5% w grupie kobiet z wykształceniem wyższym).

Z danych demograficznych wynika, że kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym rodzą pierwsze dziecko wcześniej niż kobiety z wykształceniem wyższym: mediana wieku matki w momencie urodzenia pierwszego dziecka wynosi odpowiednio 23 i 29 lat [Rocznik Demograficzny 2014, s. 328]. Tym zapewne można tłumaczyć występujące różnice w strukturze pracujących kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym, prezentowane w tabeli 4.

W opinii prawie wszystkich młodych kobiet, z którymi przeprowadzane były wywiady, pracodawcy niechętnie zatrudniają młode kobiety zarówno wtedy, gdy mają małe dzieci, jak i ze względu na potencjalne macierzyństwo. Oto przykładowe wypowiedzi:

Mnie na przykład jak tylko poszłam do swojej pierwszej pracy, to pani od razu zapytała czy mam chłopaka. (...) Może z tego względu, że ma faceta, to może zająć w ciążę. [Siedlce, FGI, pracujące]

Koleżanka od razu mówiła, że gdziekolwiek pójde, to żeby nie mówiła, że mam dziecko. [Kielce, FGI, pracujące]

Tabela 4. Pracujący z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym według płci i wieku (I kwartał 2015 r.; w %)

Wiek w latach	Ogółem	Z wykształceniem zasadniczym zawodowym	Z wykształceniem wyższym
Kobiety			
15 – 24	5,9	3,8	3,9
25 – 34	26,9	11,5	39,5
35 – 44	28,1	29,8	30,5
45 – 54	23,8	37,1	16,5
55 – 64	13,8	16,5	8,4
65 i więcej	1,4	1,1	1,2
Wiek produkcyjny(18 – 59)	95,2	95,6	96,3
Mężczyźni			
15 – 24	7,2	5,7	2,4
25 – 34	27,4	16,3	38,4
35 – 44	27,2	28,4	31,4
45 – 54	20,5	27,8	14,5
55 – 64	15,6	20,5	10,5
65 i więcej	2,0	1,2	2,8
Wiek produkcyjny(18 – 64)	97,9	98,8	97,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2015, s. 104.

Pracujący według sektora zatrudnienia. Odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracujących w sektorze publicznym jest wyraźnie niższy niż w sektorze prywatnym: odpowiednio: 11,5% i 88,5%. Dotyczy to obu płci (kobiety odpowiednio: 14,6% i 85,4%; mężczyźni odpowiednio: 10,0% i 90,0%) – patrz tabela 5. Kobiety i mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracują głównie w sektorze prywatnym. Wśród ogółu pracujących kobiet zatrudnione w sektorze publicznym stanowią ok. 1/3.

Pracujący według formy zatrudnienia. Większość kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracuje w charakterze pracownika najemnego, z tym że kobiety częściej niż mężczyźni są zatrudnione na czas określony (35,5% wobec 30,3% mężczyzn), a rzadziej na czas nieokreślony (64,5% wobec 69,7% mężczyzn) [Aktywność ekonomiczna... 2015, s. 92]. Jednocześnie odsetki zatrudnionych na czas określony są wyższe w grupie kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym niż w całej populacji pracujących. Regułą jest, że osoby najmłodsze (w wieku 18–24 lata) stosunkowo często są zatrudniane na

czas określony lub umowę cywilnoprawną. Z badania PARP z 2014 r. wynika, że wśród mężczyzn odpowiednie odsetki wynoszą: 36% ma umowę na czas określony i 19% na umowę cywilnoprawną; wśród kobiet odpowiednio: 31% i 30% kobiet [Czarnik, Turek 2015, s. 35]. W grupie osób będących w wieku 25–34 te formy zatrudnienia są już rzadsze: umowa o pracę na czas określony 24% mężczyzn i 23% kobiet; umowa cywilnoprawna 8% mężczyzn i 9% kobiet [Ibidem].

Tabela 5. Pracujące kobiety i pracujący mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym według sektora zatrudnienia (I kwartał 2015 r.)

Płeć	Razem	Sektor publiczny	Sektor prywatny
Ogółem:			
w tys.	4091	469	3622
w %	100,0	11,5	88,5
Mężczyźni			
w tys.	2807	282	2525
w %	100,0	10,0	90,0
Kobiety			
w tys.	1284	187	1097
w %	100,0	14,6	85,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2015, s. 87.

1.3. PRACUJĄCY NA WŁASNY RACHUNEK

Własna firma to z jednej strony dobry wybór w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gdy mają one zawód wiążący się z usługami na rzecz ludności (sprzedawca, fryzjer, kosmetyczka, monter, mechanik samochodowy itp.). Korzystniej jest bowiem pracować dla siebie niż dla innych i są też szanse na lepsze zarobki niż oferowane pracownikom najemnym przez pracodawców. Z drugiej jednak strony praca na własny rachunek wiąże się z większym ryzykiem i mniejszymi niż praca na etacie świadczeniami socjalnymi, co jest w szczególności istotne dla kobiet. Z danych GUS wynika, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym nieco częściej niż ogół populacji męskiej i żeńskiej pracują na rachunek własny, czyli mają zarejestrowaną działalność gospodarczą (patrz tabela 6).

W tabeli 6 w pierwszej kolejności są prezentowane liczby i procenty dotyczące osób pracujących i mających wykształcenie zasadnicze zawodowe według ich statusu na rynku pracy (pracownicy najemni, pracujący na rachunek własny i pomagający członkowie rodzin, czyli osoby, które pracują bez wynagrodzenia), a następnie – dla porównania – liczby i procenty odnoszące się do ogółu populacji pracujących. O ile wśród ogółu pracujących osoby pracujące na rachunek własny stanowiły 18,1% w pierwszym kwartale 2015 r., to wśród pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 22,1%. Wśród pracujących kobiet mających wykształcenie zasadnicze zawodowe osoby pracujące na rachunek własny stanowiły 18,2% wobec 13,3% w całej populacji pracujących kobiet. W przypadku mężczyzn odsetki te kształtowały się odpowiednio: 23,8% i 22,0% (wyraźnie mniejsze różnice niż w przypadku kobiet).

Kategoria „pracujący na rachunek własny” obejmuje zarówno osoby zarejestrowane jako prowadzące indywidualną działalność gospodarczą, inaczej mówiąc samozatrudnione, jak i osoby będące pracodawcami, czyli zatrudniające pracowników. Osoby samozatrudnione stanowią większość w grupie pracujących na rachunek własny (87% w przypadku mężczyzn i 90,6% w przypadku kobiet), pracodawcy zaś są w mniejszości (odpowiednio: 13% i 9,4%). Kobiety stanowią 33,1% a mężczyźni 66,9% wśród ogółu osób pracujących na rachunek własny.

W populacji osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracujących na rachunek własny kobiety stanowią tylko 25,9% a mężczyźni 74,1%. Wśród pracodawców zaś kobiety stanowią odpowiednio: 30,2% wśród ogółu osób pracujących na rachunek własny i 20,2% wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Zatem kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym rzadziej pracują na własny rachunek niż mężczyźni z takim poziomem wykształcenia i rzadziej niż ogół kobiet pracujących. Podobnie rzadziej kobiety są pracodawcami. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni z zasadniczym zawodowym wykształceniem są rzadko pracodawcami (rzadziej niż w populacji ogółu pracujących).

Pomagający członkowie rodzin to przeważnie kobiety, przy czym kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym częściej niż ogółem pracujące wykonują nieodpłatną pracę na rzecz rodziny.

Tabela 6. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym według statusu zatrudnienia i płci (I kwartał 2015 r.)

Wyszczególnienie	Ogółem pracujący	Pracownicy najemni	Pracujący na własny rachunek		Pomagający członkowie rodzin
			Ogółem	w tym pracodawcy	
Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym					
Ogółem					
w tys.	4091	3002	902	109	187
w %	100,0	73,3	22,1	12,1	4,6
Mężczyźni					
w tys.	2807	2072	668	87	67
w %	100,0	73,8	23,8	13,0	2,4
Kobiety					
w tys.	1284	930	234	22	120
w %	100,0	72,4	18,2	9,4	9,3
Udział kobiet wśród pracujących na własny rachunek – 25,9%; udział kobiet wśród pracodawców – 20,2%					
Ogółem pracujący					
Ogółem					
w tys.	15837	12490	2870	616	477
w %	100,0	78,9	18,1	21,5	3,0
Mężczyźni					
w tys.	8715	6624	1920	429	171
w %	100,0	76,0	22,0	22,3	2,0
Kobiety					
w tys.	7122	5866	950	186	306
w %	100,0	82,4	13,3	19,6	4,3
Udział kobiet wśród pracujących na własny rachunek – 33,1%; udział kobiet wśród pracodawców – 30,2%					

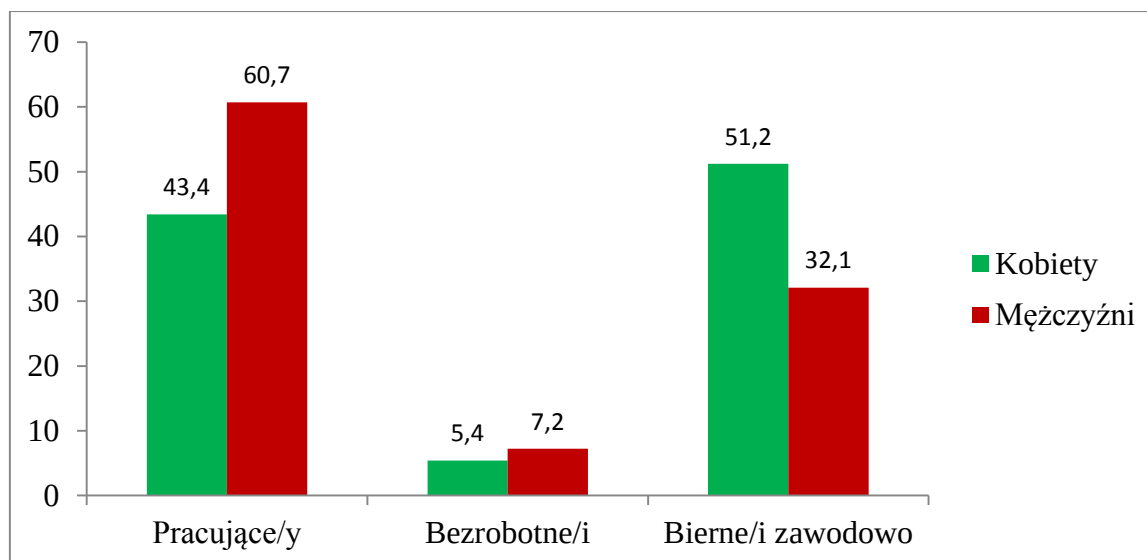
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2015, s. 87.

1.4. BIERNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET I MĘŻCZYZN

Wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym udział pracujących jest na poziomie 43,4%, biernych zawodowo na poziomie 51,2%, a bezrobotne stanowią 5,4% (patrz rysunek

4). Podobne proporcje są wśród ogółu kobiet w Polsce – odpowiednio: 44,1%, 51,7% i 4,2%. Mężczyźni częściej niż kobiety pracują i rzadziej są bierni zawodowo.

Rysunek 4. Kobiety i mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracujący i bierni zawodowo (I kwartał 2015 r.; %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2015, s. 71.

Najczęstsze przyczyny bierności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej to – według danych GUS dla pierwszego kwartału 2015 r. – emerytura i obowiązki rodzinne w przypadku kobiet oraz emerytura i choroba lub/i niepełnosprawność w przypadku mężczyzn. Niemal połowa (47%) kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym, które nie poszukują pracy, wskazuje na emeryturę jako przyczynę, a 28% – na obowiązki rodzinne. Tak więc wśród biernych zawodowo kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym są głównie takie, które są na emeryturze. Niemniej jednak znaczący jest udział tych, które nie poszukują pracy z powodu obowiązków rodzinnych – wyższy niż w całej populacji kobiet biernych zawodowych (17%) i w populacji kobiet z wyższym wykształceniem (23%). Dodatkową istotną przyczyną bierności zawodowej jest nauka, ale nie wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym (niecały 1% wobec 17% w przypadku ogółu kobiet biernych zawodowo i 12% w przypadku kobiet z wyższym wykształceniem). Zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy jest częstsze wśród zarówno kobiet, jak i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym niż

wśród ogółu osób, które nie poszukują pracy. Przyczyny bierności zawodowej zawarto w tabeli 7.

Tabela 7. Osoby bierne zawodowo według przyczyn oraz płci
(I kwartał 2015 r.; w %)

Przyczyna nieposzukiwania pracy	Ogółem	Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym	Osoby z wykształceniem wyższym
Kobiety			
Emerytura	51,2	47,1	57,8
Obowiązki rodzinne	17,3	27,6	23,3
Nauka	16,9	0,8	12,2
Choroba/niepewność	11,0	17,3	4,0
Zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy	3,6	7,2	2,7
Mężczyźni			
Emerytura	48,4	56,3	74,0
Obowiązki rodzinne	3,9	5,7	3,2
Nauka	24,5	1,0	12,1
Choroba/niepewność	18,9	30,2	8,1
Zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy	4,3	6,8	2,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2015*, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2015, s. 129.

1.5. PRZYCZYNY WYSOKIEJ BIERNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIEC

Jak wynika z przedstawionych danych statystycznych, kobiety mające wykształcenie zasadnicze zawodowe rzadziej pracują niż mężczyźni o takim samym poziomie wykształcenia. Jednak wskaźnik zatrudnienia kobiet z tym wykształceniem jest tylko nieznacznie niższy od przeciętnego poziomu zatrudnienia dla ogółu kobiet.

Z wypowiedzi kobiet objętych badaniem jakościowym (patrz cytaty niżej) wynika, że pracy fizycznej jest dużo, ale warunki oferowane przez pracodawców kobietom o wykształceniu zasadniczym zawodowym są gorsze niż oferowane mężczyznom (niższe stawki godzinowe,

rzadziej umowa o pracę). Oferowane wynagrodzenie nie pozwala na samodzielne utrzymanie się, więc z powodu niskich płac kobiety nie podejmują pracy albo też dłużej jej muszą szukać.

Badania jakościowe potwierdzają, że mężczyznom z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest łatwiej znaleźć pracę niż kobietom, które z racji swojej płci doświadczają dyskryminacji. Pracodawcy w stosunku do kobiet mają obawy związane z urlopem macierzyńskim czy przerwami w wykonywaniu pracy powodowane opieką nad małym dzieckiem, płacą im mniej mimo wykonywania tego samego zawodu co mężczyźni i równie ciężkiej pracy, oferują często tak niskie stawki, że wynagrodzenie nie wystarcza na utrzymanie. Są to czynniki, które jak potwierdzają poniższe wypowiedzi, mają wpływ na niższą aktywność zawodową kobiet.

Facetowi łatwiej znaleźć pracę. Czy będąc po zawodówce, czy będąc po technikum. Łatwiej mu i na pewno zarabia więcej niż kobieta. Pod tym względem ja uważam, że jest taka trochę dyskryminacja. Kobiety często ten sam zawód wykonują, ciężiej pracują i zarabiają mniej. [Kielce, IDI]

Mój chłopak jako elektryk zarabia 13-14 zł za godzinę. A nie słyszałam jeszcze o żadnej kobiecie, która by miała takie zarobki. [Siedlce, FGI, pracujące]

Może i ta praca jest, ale są takie zarobki, że nie idzie utrzymać mieszkania, dziecka i tam jeszcze wyżywić się. [Siedlce, FGI, pracujące]

Pracowałam w salonie fryzjerskim, gdzie pracowałam normalnie 6 dni w tygodniu po 8 godzin. Z wielką łaską zapłaciła mi 600 zł za miesiąc. Czyli wyszło mi 20 zł dniówki za 8 godzin pracy. Także po prostu zrezygnowałam. [Kielce, pracujące FGI]

Praca bez jakiejkolwiek umowy lub praca na umowę na czas określony lub umowę cywilnoprawną ma znacznie większe niekorzystne konsekwencje dla kobiet niż dla mężczyzn, bowiem taki sposób zatrudnienia nie daje uprawnień do urlopu macierzyńskiego. Niemniej jednak kobiety są w sytuacji przymusowej, bowiem bez doświadczenia zawodowego nie mogą liczyć na lepszą pracę, o czym świadczy następująca wypowiedź:

Kończyłam zawodówkę kucharza. Nigdy nie pracowałam w zawodzie. Teraz pracuję w sortowni odzieży używanej. Mam syna rocznego, z którym teraz moja mama siedzi. (...) Na czarno, to nie miałam płaconego macierzyńskiego. [Siedlce, pracujące, FGI]

CZĘŚĆ II. WYNAGRODZENIA KOBIEŃ I MĘŻCZYZN Z WYKSZTAŁCENIEM ZASADNICZYM ZAWODOWYM

2.1. PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO (NA PODSTAWIE DANYCH GUS DLA LAT 2006, 2008, 2010 i 2012)

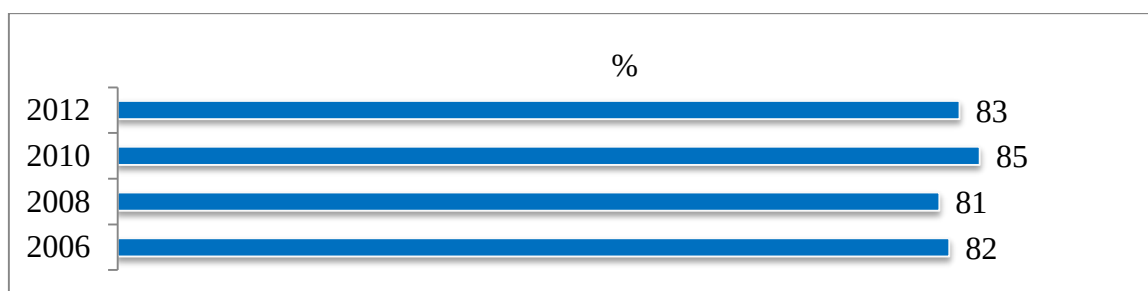
Jak wynika z danych GUS⁴ dla lat 2006, 2008, 2010 i 2012 (patrz rysunek 5), przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto pracujących kobiet stanowiło w poszczególnych latach odpowiednio 82%, 81%, 85% i 83% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto mężczyzn. Dane te dotyczą przedsiębiorstw zatrudniających 10 lub więcej osób. Jeśli za podstawę przyjąć wynagrodzenie kobiet, to mężczyźni zarabiali średnio miesięcznie o 22% więcej niż kobiety w 2006 r., o 23% więcej w 2008 r., o 18% więcej w 2010 r. i o 20% więcej w 2012 r. Dane te wskazują, że na przestrzeni lat 2006–2012 różnica płacowa według płci uległa

⁴ GUS w swoich reprezentacyjnych badaniach wynagrodzeń, przeprowadzanych z dwuletnią częstotliwością, uwzględnia podmioty gospodarki narodowej zatrudniające 10 lub więcej osób. Dane dotyczą pracowników pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych, którzy przepracowali cały miesiąc październik. Informacje o zarobkach są prezentowane jako średnie miesięcznych indywidualnych wynagrodzeń brutto oraz jako średnie godzinowe wynagrodzenia. Szerzej na temat metodologii patrz [Struktura... 2014: 10-13].

tylko nieznacznemu zmniejszeniu. Stosunkowo najniższa była w 2010 r., a stosunkowo najwyższa w 2008 r.

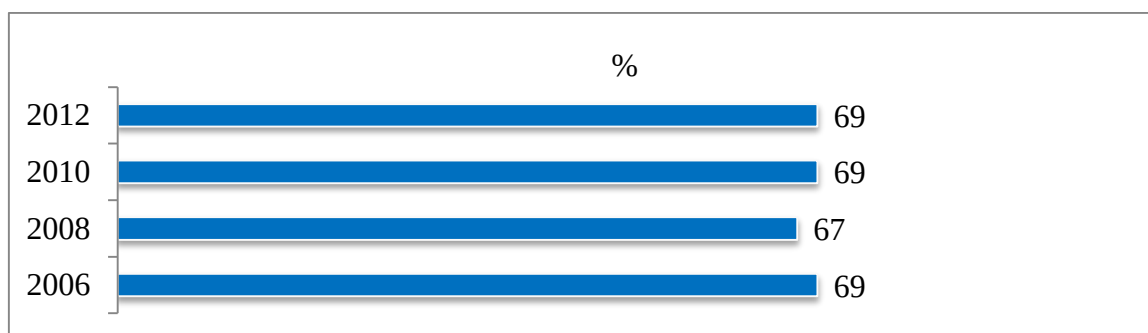
Na tym tle – różnicy płacowej dla ogółu pracujących – szczególnie niekorzystnie dla kobiet przedstawia się dysproporcja płacowa w przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego (patrz rysunek 6). Na podstawie przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w firmach zatrudniających 10 i więcej osób można wnioskować, że kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym zarabiały 69% tego, co mężczyźni o takim samym poziomie wykształcenia, z wyjątkiem roku 2008, kiedy ich przeciętna miesięczna płaca stanowiła tylko 67% miesięcznej płacy mężczyzn. Mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym zarabiali o 45% więcej od kobiet w 2006 r. i taka sama sytuacja była w 2012 r.

Rysunek 5. Relacje przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn w latach 2006, 2008, 2010 i 2012 (%)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS z badania wynagrodzeń w latach 2006, 2008 i 2010 [Struktura..., 2007, 2009, 2012, 2014].

Rysunek 6. Relacje przeciętnych wynagrodzeń kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w latach 2006, 2008, 2010 i 2012 (%)

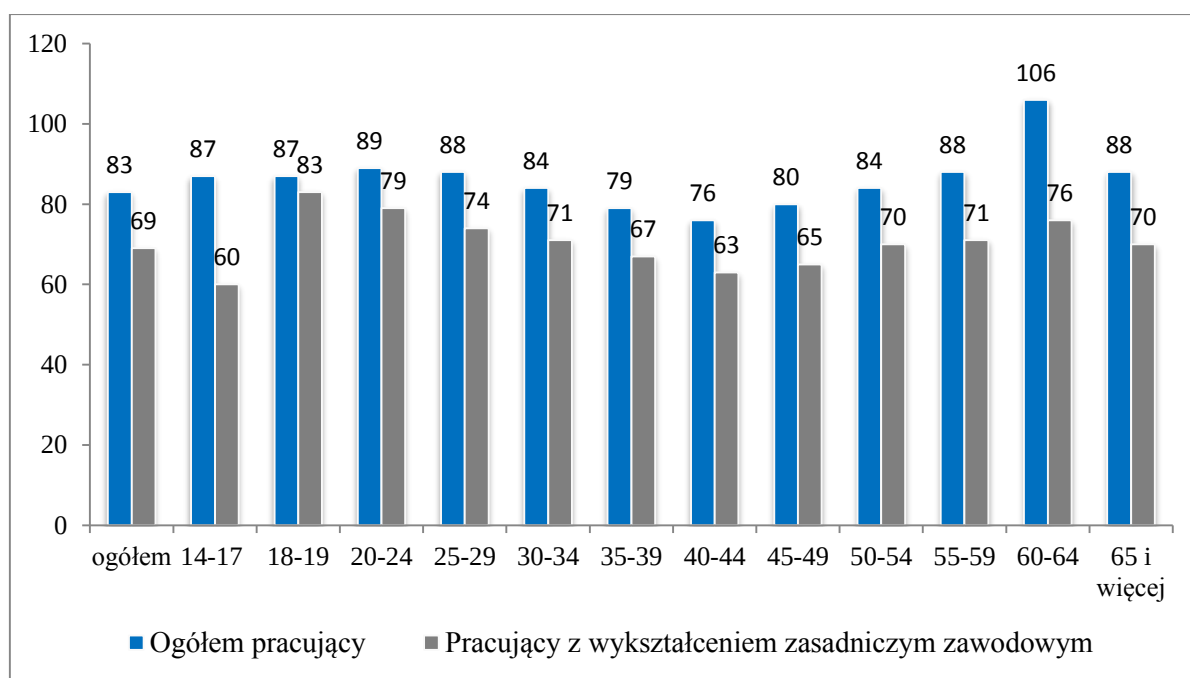


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS z badania wynagrodzeń w latach 2006, 2008 i 2010 [Struktura..., 2007, 2009, 2012, 2014]

W 2012 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym wynosiło 3103 zł, a kobiet 2145 zł. Mężczyźni zarabiali zatem o blisko tysiąc złotych więcej miesięcznie niż kobiety o tym samym poziomie wykształcenia. W sektorze publicznym luka płacowa była większa niż w sektorze prywatnym: kobiety zarabiały 57% tego, co mężczyźni w sektorze publicznym (odpowiednio: 2221 zł i 3870 zł) i 72% w sektorze prywatnym (odpowiednio: 2120 zł i 2930 zł).

Jeśli chodzi o rozkład przeciętnych wynagrodzeń według wieku, to stosunkowo największe różnice między kobietami i mężczyznami z wykształceniem zasadniczym zawodowym występują w najmłodszej grupie 14–17 lat – kobiety zarabiają tylko 60% tego, co mężczyźni, następnie w grupie 40–44 lata (63%) i 35–39 lat (67%), a stosunkowo najmniejsze w grupach 18–19 (83%) i 20–24 lata (79%) – patrz rysunek 7. Na starcie aktywności zawodowej (z pominięciem grupy osób niepełnoletnich, których praca sprowadza się najczęściej do odpłatnych praktyk zawodowych) różnice w płacach są mniejsze niż w późniejszym okresie, co może być związane m.in. z przerwą, jaką mają kobiety w związku z opieką nad dziećmi.

Rysunek 7. Relacje przeciętnych wynagrodzeń kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn według wieku, w 2012 (%)



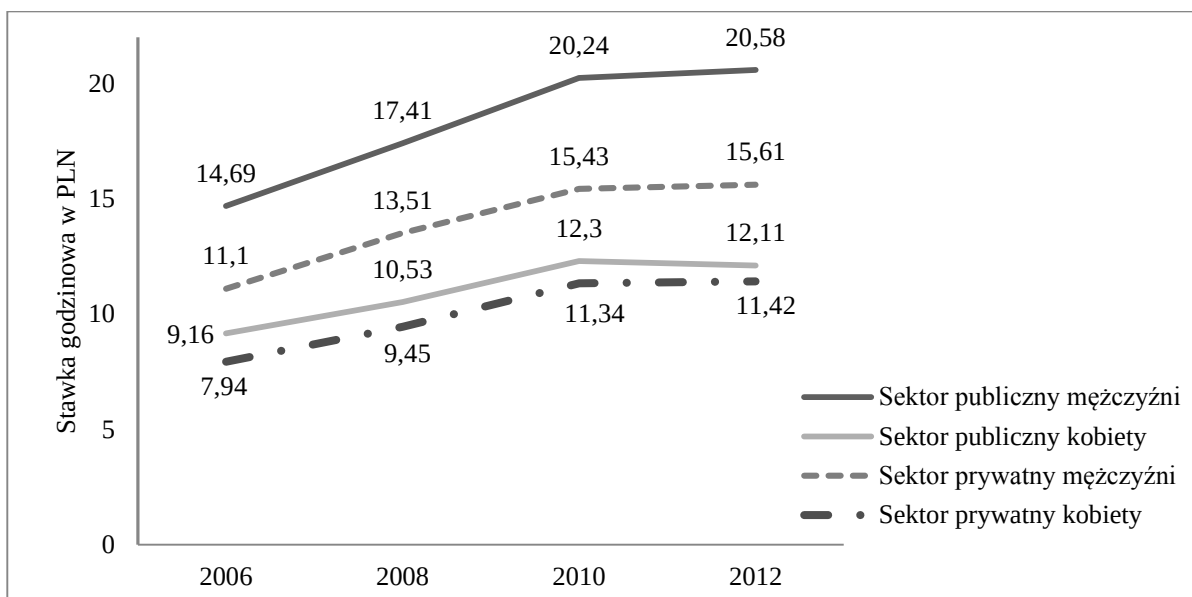
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS z badania wynagrodzeń w 2012 r.

2.2. WYNAGRODZENIA GODZINOWE (NA PODSTAWIE DANYCH GUS DLA LAT 2006, 2008, 2010 i 2012)

Różnice w wynagrodzeń są dostrzegalne także, gdy analizować przeciętne stawki godzinowe osób mających wykształcenie zasadnicze zawodowe. Kobietom płaci się mniej za godzinę pracy niż mężczyznom i w większym stopniu dotyczy to sektora publicznego niż prywatnego (patrz rysunek 8). Inaczej mówiąc stawki za godzinę pracy w sektorze publicznym oferowane kobietom i mężczyznom z wykształceniem zasadniczym zawodowym różniły się bardziej niż oferowane w sektorze prywatnym w każdym badanym roku. W sektorze publicznym stawka godzinowa mężczyzn była w 2012 r. aż o 70% wyższa niż stawka godzinowa kobiet, a w sektorze prywatnym – o 37% wyższa. Na przestrzeni lat 2006–2012 stawka za godzinę pracy w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym wzrosła, przy czym najmniejszy wzrost był pomiędzy rokiem 2010 i 2012. Stawki dla 2012 r. to 15,61 zł w przypadku mężczyzn i 11,42 zł w przypadku kobiet w sektorze prywatnym oraz odpowiednio: 20,58 zł i 12,11 zł w sektorze publicznym.

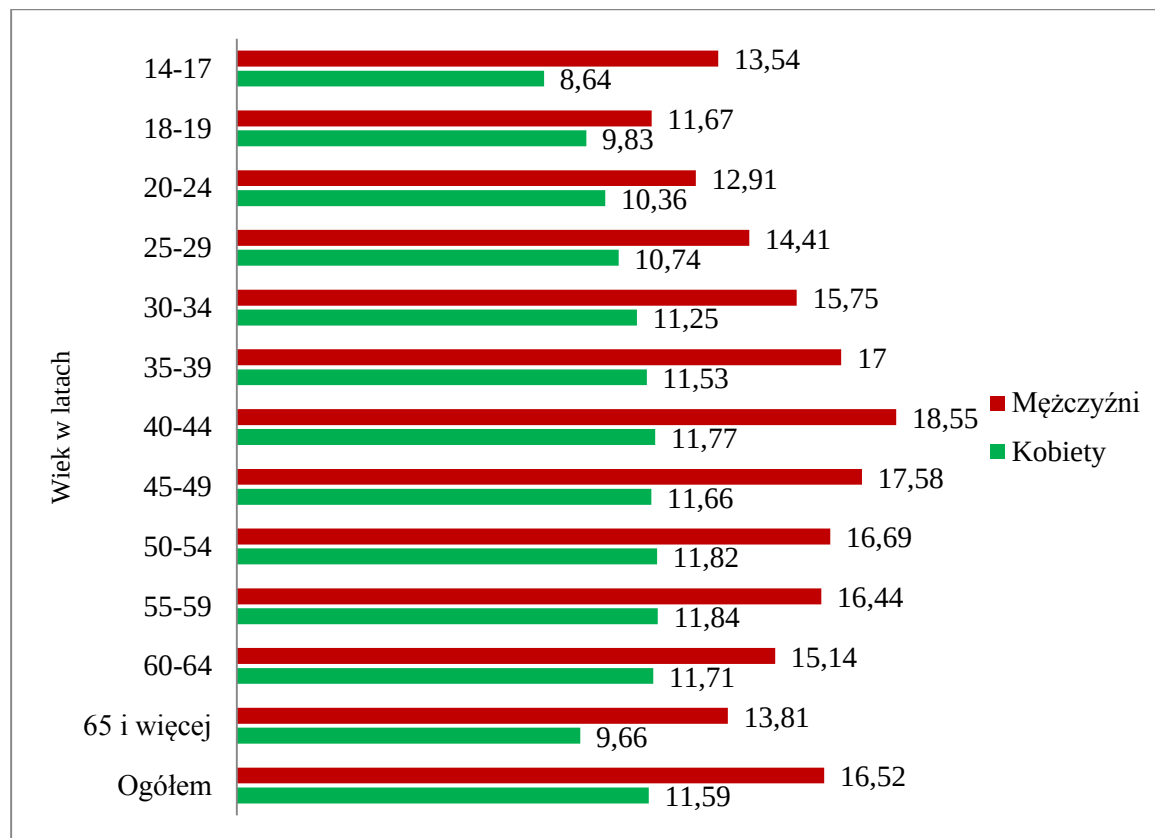
Z danych prezentowanych na rysunku 9 wynika, że podobnie jak w przypadku średnich miesięcznych wynagrodzeń brutto, w każdej grupie wiekowej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym stawki godzinowe są wyższe dla mężczyzn niż dla kobiet. Największa różnica płacowa dotyczy najmłodszej grupy wiekowej (14–17 lat) i grupy 40–44 lata, a najmniejsza grup 18–19 i 20–24 lata.

Rysunek 8. Wynagrodzenia godzinowe brutto kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w 2006, 2008, 2010 i 2012 r. (w PLN)



Źródło: Struktura wynagrodzeń według zawodów 2006, 2008, 2010 i 2012.

Rysunek 9. Wynagrodzenia godzinowe kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym według wieku, w PLN, 2012 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie niepublikowanych danych z badania wynagrodzeń GUS z 2012 r.

2.3. DYSPROPORCJA MIĘDZY ZAROBKAMI KOBIET I MĘŻCZYŹN W WYBRANYCH ZAWODACH (NA PODSTAWIE DANYCH GUS ZA 2012)

W tabeli 8 przedstawiono przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w wybranych zawodach wraz z liczbą zatrudnionych w danym zawodzie. Do analizy wybrano zawody, w których liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn jest stosunkowo wysoka, a także – dla przykładu – takie, w których kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni. W zawodzie kucharza, w którym kobiety dominują, zarabiają one nieco więcej niż mężczyźni – przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet kucharzy stanowi 105% wynagrodzenia mężczyzn kucharzy z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W grupie kierowców i operatorów pojazdów, który to zawód jest w wysokim stopniu zmaskulinizowany, kobiety także zarabiają więcej. Szczególnie wyraźna różnica na korzyść kobiet występuje w grupie kierowców ciężarówek i autobusów – przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet stanowi 124% wynagrodzenia mężczyzn. Kobiet w tym zawodzie jest wciąż bardzo mało, ale mogą liczyć na wysokie płace. W zawodach zmaskulinizowanych miesięczne wynagrodzenia kobiet są na ogół niższe od wynagrodzeń mężczyzn, ale nie tak wyraźnie jak przeciętnie dla całej grupy wykształcenia zasadniczego zawodowego. I tak w grupie robotników budowlanych kobiety zarabiają 90% tego, co mężczyźni, w zawodzie kowala, ślusarza – 78%, w zawodzie ładowacza nieczystości – 81%. Kobiety zatrudnione jako robotnice w przemyśle spożywczym mają miesięczne wynagrodzenia na poziomie 93% wynagrodzenia mężczyzn robotników. Z kolei w grupie sprzedawców w sklepach (zawodzie wysoko sfeminizowanym) kobiety zarabiają 84% tego, co mężczyźni.

Tabela 8. Liczba pracujących oraz wynagrodzenia kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w wybranych zawodach w 2012 r.

Wybrane prace i zawody	Liczba pracujących		Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto w PLN		Relacja wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn %
	męż- czyźni	kobiety	męż- czyźni	kobiety	
Gospodarze obiektów	18776	12181	2228	1983	89
Kelnerzy, barmani	1139	4929	1958	1857	95
Kierowcy i operatorzy pojazdów	208631	4148	2918	3056	105
Kierowcy ciężarówek i autobusów	110731	489	2769	3439	124
Kowale, ślusarze	104062	4130	3296	2577	78
Kucharze	4720	20478	2000	2099	105
Ładowacze nieczystości	39880	22805	2616	2131	81
Monterzy	27086	20686	3422	2407	70
Operatorzy maszyn i urządzeń	372062	56667	3329	2551	77
Pracownicy przy pracach prostych	135437	183152	2517	2032	81
Robotnicy budowlani	138108	1806	2819	2530	90
Robotnicy poligrafii	6357	3559	3090	2095	68
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, budownictwie i transporcie	83118	34333	2680	2325	87
Robotnicy produkcji odzieży	9921	52975	2773	2002	72
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	40846	25491	2381	2214	93
Sprzedawcy w sklepach	12560	100057	2359	1980	84

Źródło: opracowanie własne na podstawie niepublikowanych danych z badania wynagrodzeń GUS z 2012 r.

2.4. MEDIANA WYNAGRODZEŃ KOBIET I MĘŻCZYŹN (NA PODSTAWIE BADANIA SEDLAK & SEDLAK 2014)

Innym źródłem informacji o wynagrodzeniach w Polsce są badania prowadzone od kilkunastu lat przez firmę Sedlak & Sedlak metodą ankiety internetowej. Informacje o dochodach pochodzą bezpośrednio od osób, które wypełniają ankietę. Tak więc kryterium udziału w badaniu jest dostęp do Internetu i swobodne się w nim poruszanie, co powoduje, że wyniki badania nie są reprezentatywne dla całej populacji pracujących. Prezentowane poniżej dane pochodzą z XII Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, przeprowadzonego w 2014 r. W badaniu uczestniczyło 125 624 osób, wśród których było 2501 mężczyzn i 628 kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Osoby te stanowiły zaledwie 2,5% badanej próby

(wobec 25,8% w populacji ogółu pracujących). Wynika z tego, że osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym są wyraźnie niedoreprezentowane w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń Sedlak & Sedlak. Uzyskane dane należy zatem traktować jako pewien wycinek rzeczywistości i nie można ich uogólniać na całą zbiorowość pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Wielkość wynagrodzeń miesięcznych brutto jest w badaniach Sedlak & Sedlak wyrażana w postaci mediany, czyli wartości dzielącej wszystkie dane na pół, która lepiej niż średnia oddaje wartość wynagrodzeń, jako że średnia może być zaburzona przez wyniki skrajne (bardzo wysokie wynagrodzenia są uzyskiwane przez niewielką zbiorowość pracujących, a oddziałują w sposób nieproporcjonalny na wielkość średniej). Poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie po 50% obserwacji. Według Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2014 firmy Sedlak & Sedlak, mediana wynagrodzeń mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym wynosiła 2775 zł, a kobiet 2188 zł. Zatem połowa badanych mężczyzn zarabiała mniej niż 2775 zł, a połowa powyżej tej kwoty. W przypadku kobiet połowa uzyskiwała wynagrodzenia niższe od 2188 zł, a połowa – wyższe. Relacja mediany wynagrodzeń kobiet do mediany wynagrodzeń mężczyzn wyniosła 79% (por. tabela 9). Przeciętne wynagrodzenie kobiet było niższe o 587 zł (o 21%) od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn.

Z przedstawionych w tabelach 9 i 10 danych wynika, że różnica płacowa kobiet i mężczyzn jest mniejsza, niż wskazują dane GUS. W szczególności zwraca uwagę branża budowlana, w której mediana wynagrodzeń kobiet jest większa niż mediana wynagrodzeń mężczyzn – kobiety zarabiają o 15% więcej. W przemyśle ciężkim oraz transporcie i logistyce kobiety zarabiają nieznacznie mniej niż mężczyźni. W handlu zaś kobiety zarabiają wyraźnie mniej. Dane Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń Sedlak & Sedlak potwierdzają wniosek, który można wysnuć także z danych GUS, że w branżach zmaskulinizowanych luka płacowa jest mniejsza. W tych branżach kobiety mają szanse nie tylko na wyższe zarobki niż w branżach sfeminizowanych, ale przede wszystkim na zarobki bliskie zarobkom mężczyzn. Wynika to z faktu, że zawody męskie są lepiej wynagradzane niż zawody kobiece i niska liczba kobiet w nich zatrudnionych nie wpływa na obniżenie płac.

Tabela 9. Wynagrodzenia całkowite brutto kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym według wieku w 2014 r.

Wiek w latach	Płeć	Liczba badanych	Mediana wynagrodzeń w PLN	Relacja wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn (%)
Ogółem	Mężczyźni	2501	2775	79
	Kobiety	628	2188	
18-25	Mężczyźni	191	2 330	97
	Kobiety	42	2 250	
26-30	Mężczyźni	207	2 500	94
	Kobiety	46	2 350	
31-35	Mężczyźni	361	2 775	74
	Kobiety	72	2 061	
36-40	Mężczyźni	526	2 900	76
	Kobiety	113	2 200	
41-50	Mężczyźni	738	2 900	72
	Kobiety	228	2 100	
51-64	Mężczyźni	463	2 800	75
	Kobiety	126	2 100	

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń Sedlak & Sedlak 2014.

Tabela 10. Wynagrodzenia całkowite brutto kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym według branży w 2014 r.

Branża	Płeć	Liczba badanych	Mediana wynagrodzeń w PLN	Relacja wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn w %
Budownictwo	Mężczyźni	415	2 600	115
	Kobiety	26	3 000	
Handel	Mężczyźni	279	2 620	76
	Kobiety	182	2 000	
Przemysł ciężki	Mężczyźni	413	3 150	95
	Kobiety	46	3 000	
Przemysł lekki	Mężczyźni	412	2 900	76
	Kobiety	131	2 210	
Transport i logistyka	Mężczyźni	327	2 700	93
	Kobiety	27	2 500	
Usługi dla ludności	Mężczyźni	256	2 341	83
	Kobiety	103	1 950	

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń Sedlak & Sedlak 2014.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Poprawa na rynku pracy nie dotyczy kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Na przestrzeni lat 2010-2015 wskaźniki zatrudnienia kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym zmniejszyły się z 44,6% do 43,4%, podczas gdy te same wskaźniki dla ogółu kobiet zwiększyły się z 42,2% do 44,1%. Mężczyznom po szkole zawodowej jest łatwiej znaleźć pracę niż kobietom. Kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym rzadziej pracują w porównaniu do całej populacji kobiet w wieku 15 i więcej lat i rzadziej niż mężczyźni, którzy mają wykształcenie zasadnicze zawodowe. Wynika to głównie z mniejszego zapotrzebowania na zawody, w których na ogół kształcą się kobiety (fryzjer, kucharz, sprzedawca), bo jest wysokie nasycenie rynku taki pracownikami (jak wskazała jedna z respondentek badania jakościowego: *na jednej ulicy w małym mieście można spotkać kilka zakładów fryzjerskich*), jak również z mniejszej i mało zróżnicowanej oferty edukacyjnej dla dziewcząt na poziomie kształcenia zawodowego. Poprawa na rynku pracy nie dotyczy zatem kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym jako jeden z głównych powodów bierności zawodowej podają obowiązki domowe i rodzinne. Można więc przypuszczać, że niektóre z nich mogłyby powrócić do aktywności na rynku pracy, gdyby miały możliwość pracy (np. w stałych godzinach, bez pracy na zmiany, bez wymaganych nadgodzin, pracy niezbyt odległej od miejsca zamieszkania), pozwalającej zorganizować opiekę nad dziećmi, lub gdyby dostęp do żłobków i przedszkoli był łatwiejszy, w tym przede wszystkim tańszy, bowiem wynagrodzenia oferowane przez rynek kobietom o tym poziomie wykształcenia są bardzo niskie.

Dysproporcja płacowa. Kobiety mają świadomość dyskryminacji płacowej i uważają, że pracodawcy oferują im dwukrotnie niższe stawki godzinowe niż mężczyznom. Część z nich usprawiedliwia to tym, że mężczyźni pracują ciężiej, ale część uważa, że ich praca jest równie ciężka i warta takiego samego wynagrodzenia. Z danych GUS wynika, że stawka za godzinę pracę w przypadku kobiet stanowi przeciętnie 70% stawki mężczyzn. Różnica płacowa jest w tej grupie wykształcenia stosunkowo największa. Stawki godzinowe oferowane kobietom z wykształceniem zasadniczym zawodowym, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym,

są dużo niższe od oferowanych mężczyznom, więc część kobiet nie godzi się na tak niskie wynagrodzenia i nie podejmuje pracy lub dłużej szuka zatrudnienia.

Warto podkreślić, że **dysproporcja płacowa ze względu na płeć w sektorze publicznym jest wyraźnie większa niż w sektorze prywatnym** – stawka kobiet stanowi odpowiednio 59% i 73% stawki godzinowej, jaką uzyskują przeciętnie mężczyźni.

Kobiety zatrudnione w zawodach tzw. męskich zarabiają niekiedy więcej niż zatrudnione w zawodach kobiecych (sfeminizowanych). Częste są sytuacje, że pracodawcy kierując się stereotypami nie chcą zatrudniać kobiet w tych zawodach. Oddziaływanie stereotypów jest bardzo silne nie tylko po stronie pracodawców, ale także po stronie nauczycieli, doradców zawodowych, środowiska rodzinnego, jak również po stronie dziewcząt, które – jak wskazują poniższe cytaty z badań fokusowych – nie wybierają „męskich klas” z obawy przed utratą kobiecości lub z obawy przed tym, „co ludzie powiedzą” albo z powodu przekonania o swoich mniejszych zdolnościach technicznych.

Nie odważyłabym się wtedy pójść do jakiejś takiej typowo męskiej klasy. (...) Myślę, że takie zaszufładowanie kobiet, że nie nadają się do niektórych zawodów. (...) Jakbym chciała postawić dom i by przyszła pani murarz, to też bym tak do tego podeszła..... Bałabym się. [Olsztyn, IDI]

Kobiety powinny takie [typowo męskie] zawody wybierać. (...) mi się wydaje, że się boją, Boją się tego, co ludzie będą gadać. [Siedlce, pracujące, FGI]

Konieczne jest zatem podejmowanie działań na rzecz przełamywania barier związanych z wybieraniem przez kobiety szkół kształcących w nietradycyjnych zawodach i szukaniem pracy w zdominowanych przez mężczyzn zawodach lub zawodach związanych z nowymi technologiami. Z jednej strony potrzebne jest działanie na poziomie szkolnictwa zawodowego i zachęcanie dziewcząt do kształcenia się w zawodach nietradycyjnych, a z drugiej –

uświadamianie pracodawcom, że w wielu zawodach zdominowanych aktualnie przez mężczyzn kobiety mogą się dobrze sprawdzać, zwłaszcza, że są postrzegane przez społeczeństwo i samych pracodawców jako bardziej dokładne w pracy niż chłopcy. Do dziewcząt trzeba też kierować komunikat przełamujący bariery związane z tradycyjnym (stereotypowym) pojmowaniem kobiecości i męskości.

Konsekwencje umów tymczasowych. Młodym kobietom z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracodawcy częściej niż mężczyznom proponują umowę na czas określony lub umowę cywilnoprawną, które to formy zatrudnienia są mniej korzystne dla kobiet niż mężczyźni. Brak umowy o pracę w przypadku kobiet ma wpływ na ich życie prywatne i rodzinne – jeżeli znajdą w ciąży i urodzą dziecko, to pozostają bez środków do życia. W tej sytuacji nie mogą planować powiększenia rodziny. Brak umów o pracę jest zatem znacznie bardziej niekorzystny dla kobiet niż dla mężczyzn, a częstsze oferowanie takich umów młodym kobietom niż młodym mężczyznom świadczy o bezpośredniej dyskryminacji kobiet. Objęcie świadczeniem macierzyńskim kobiet bezrobotnych, studentek, rolniczek i kobiet pracujących na umowę cywilnoprawną (planowane przez obecny rząd od stycznia 2016 r.) jest rozwiązaniem wpisującym się w oczekiwania deklarowane przez kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Chociaż trzeba zaznaczyć, że to rozwiązanie poprawi sytuację młodych kobiet w okresie macierzyństwa (po urodzeniu dziecka), ale nie poprawi ich sytuacji w okresie ciąży.

ZALECENIA

1. Wobec widocznych różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym zasadne jest prowadzenie kampanii na rzecz przełamywania stereotypów dotyczących podziału na zawody tzw. męskie i kobiece oraz zachęcanie dziewczyn do wybierania kształcenia w zawodach zdominowanych przez mężczyzn.
2. Dostosowanie szkolnictwa zasadniczego zawodowego do wymogów współczesnego rynku pracy przez wprowadzenie do programów kształcenia nowych zawodów, na które jest zapotrzebowanie społeczne i zachęcanie dziewcząt do wybierania nowych i „nietradycyjnych” zawodów (m.in. związanych z nowymi technologiami).
3. Wobec znaczącej dysproporcji w wynagrodzeniach godzinowych kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w sektorze publicznym, wyraźniejszej niż w sektorze prywatnym należy dokonać szczegółowej analizy (zadanie dla pełnomocniczki rządu ds. równego traktowania) mającej na celu ustalenie, z czego wynikają duże różnice i wprowadzić mechanizmy w celu wyrównywania stawek godzinowych dla obu płci.
4. Wobec znacznie większych negatywnych konsekwencji, wynikających z braku umowy o pracę, dla kobiet (np. w przypadku zajścia w ciążę i urodzenia dziecka pozostają bez środków do życia) niż dla mężczyzn należy objąć świadczeniem wszystkie kobiety, które są w ciąży oraz te, które urodzą dziecko bez względu na to, czy są zatrudnione, czy też nie i bez względu na formę zatrudnienia.
5. Wszystkie dane GUS z badania BAEL i badania wynagrodzeń powinny być dostępne online w podziałach według płci, tak by można było je wygenerować samodzielnie (np. odsetek kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracujących na umowach na czas określony; wskaźniki zatrudnienia i stopa bezrobocia kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym według województw).

BIBLIOGRAFIA

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2010-2012, 2013, 2014 i 2015, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa

Cichomski B., 2006, Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w latach 1996-2002, in: Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn, tom 1, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa

Czarnik Sz., K. Turek, 2015, Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia. Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja a rynek pracy – tom III, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa

Goraus K., J. Tyrowicz, 2014, Gender Wage Gap in Poland – Can It Be Explained by Differences in Observable Characteristics?, University of Warsaw, Faculty of Economic Science, “Working Paper” No. 11

Grajek M., 2003, Gender Pay Gap in Poland, "Economic Change and Restructuring", vol. 36(1)

Lisowska E., 2012, Wynagrodzenia a płeć, w: Polityka różnorodności w administracji centralnej, red. E. Lisowska, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa

Lisowska E., 2013, Zasada parytetu płci na stanowiskach kierowniczych, "Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", z. 4

Magda I., Potoczna M., 2014, Does flexible employment pay? European evidence on the wage perspectives of female workers, "NEUJOBS Working Paper" No. 16.3

Mandal E., 2004, Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy, in: Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji? Bank Światowy, Warszawa

Matuszewska-Janica A., Witkowska D., 2010, Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn a struktura zatrudnienia w Unii Europejskiej, "Metody Ilościowe w Badaniach Ekonomicznych" 11(2)

Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2013/2014, „Informacje i Opracowania Statystyczne”, GUS, Warszawa 2014

Rekomendacje dotyczące działań w zakresie szkolnictwa zawodowego prowadzących do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2010

Rocznik Demograficzny 2014, GUS, Warszawa 2015

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006 r., GUS, Warszawa 2007

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r., GUS, Warszawa 2009

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r., GUS, Warszawa 2012

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r., GUS, Warszawa 2014

Słoczyński T., 2012, Wokół międzynarodowego zróżnicowania międzypłciowej luki płacowej, „Zeszyty Naukowe Kolegium Gospodarki Światowej SGH” nr 34

Zajkowska O., 2013, Gender Pay Gap in Poland. Blinder-Oaxaca Decomposition, “Quantitative Methods in Economics”, Vol. XIV, No 2

SPIS TABEL

Tabela 1

Współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w latach 2010–2015 (I kwartał, %)

Tabela 2

Struktura pracujących wg płci i poziomu wykształcenia (I kwartał 2015 r., %)

Tabela 3

Pracujące kobiety i pracujący mężczyźni wg poziomu wykształcenia (I kwartał 2015 r.)

Tabela 4

Pracujący z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym wg płci i wieku (I kwartał 2015 r.; w %)

Tabela 5

Pracujące kobiety i pracujący mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym wg sektora zatrudnienia (I kwartał 2015 r.)

Tabela 6

Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym wg statusu zatrudnienia i płci (I kwartał 2015 r.)

Tabela 7

Osoby biernie zawodowo wg przyczyn oraz płci (I kwartał 2015 r.; w %)

Tabela 8

Liczba pracujących oraz wynagrodzenia kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w wybranych zawodach w 2012 r.

Tabela 9

Wynagrodzenia całkowite brutto kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym wg wieku w 2014 r.

Tabela 10

Wynagrodzenia całkowite brutto kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym wg branży w 2014 r.

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1

Współczynniki aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn wg poziomu wykształcenia w I kwartale 2015 r. (w %)

Rysunek 2

Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn wg poziomu wykształcenia w I kwartale 2015 r. (w %)

Rysunek 3

Pracujący wg płci i poziomu wykształcenia (I kwartał 2015, %)

Rysunek 4

Kobiety i mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracujący i biernie zawodowo (I kwartał 2015 r.; %)

Rysunek 5

Relacje przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn w latach 2006, 2008, 2010 i 2012 (%)

Rysunek 6

Relacje przeciętnych wynagrodzeń kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w latach 2006, 2008, 2010 i 2012 (%)

Rysunek 7

Relacje przeciętnych wynagrodzeń kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn wg wieku, w 2012 (%)

Rysunek 8

Wynagrodzenia godzinowe brutto kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym w 2006, 2008, 2010 i 2012 r. (w PLN)

Rysunek 9

Wynagrodzenia godzinowe kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym wg wieku, w PLN, 2012 r.