

Jadwiga Florczak-Bywalec\*

SYTUACJA Kobiet NA BRYTYJSKIM RYNKU PRACY

Proces aktywizacji zawodowej kobiet, szczególnie szybki po drugiej wojnie światowej w krajach socjalistycznych, wystąpił także w rozwiniętych krajach kapitalistycznych. Większe było tutaj zróżnicowanie współczynników aktywności zawodowej kobiet. Można wyodrębnić trzy grupy krajów. Pierwszą stanowią kraje skandynawskie, w których pracuje zawodowo najwięcej kobiet, drugą Zjednoczone Królestwo, Stany Zjednoczone Ameryki Północnej, Australia, Kanada, Francja i Portugalia. Do grupy o najniższej aktywności zawodowej kobiet należą: Holandia, Nowa Zelandia, Grecja, Irlandia, Luksemburg, Włochy i Japonia<sup>1</sup>.

Aktywność zawodowa kobiet w Wielkiej Brytanii była historycznie zróżnicowana. Różnice te wiązały się głównie ze zmianami w aktywności zawodowej mężatek. Według spisu z 1851 r. poza domem pracowało 25% mężatek, a pod koniec XIX w. już tylko 10%. Złożyło się na to kilka przyczyn: wykluczono kobiety z pewnych zawodów, powstały nowe, typowo męskie przemysły, wg panującej wówczas ideologii wiktoriańskiej miejsce kobiety było w domu. W 1911 r. pracowało zawodowo ok. 10% mężatek. Udział ich wśród czynnych zawodowo, podobnie jak w innych krajach, wzrósł bardzo w okresie obu wojen światowych. Zaczęły one pracować również w zawodach męskich, zajmując miejsca walczących mężczyzn. Obecnie większość kobiet zamężnych pracuje przez większość swego produkcyjnego życia<sup>2</sup>.

Aktywność zawodowa kobiet brytyjskich systematycznie rosła także w minionym dziesięcioleciu i przewiduje się jej dalszy wzrost do roku 2000.

\* Dr, adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej UŁ.

<sup>1</sup> Chodzi o kraje należące do OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju), por. V. Beechey, T. Perkins, *A Matter of Hours, Women, Part Time Work and Labour Market*, Cambridge 1987, s. 42.

<sup>2</sup> Por. V. Beechey, E. Whitelegg, *Women in Britain Today*, Philadelphia 1986, s. 79-80.

Tabela 1

Współczynniki aktywności zawodowej wg płci i wieku w latach 1980-2000

Grupa wieku	1980	1985	1989	1990	1995	2000
				Prognoza		
<b>Mężczyźni</b>						
16-19	73,5	74,2	75,0	75,4	75,7	76,8
20-24	86,0	85,4	87,1	87,2	86,8	85,2
25-34	95,1	93,9	93,8	93,6	93,3	92,5
35-44	96,1	95,5	95,1	95,2	95,2	95,2
45-54	95,1	92,4	91,7	91,7	90,9	90,1
55-59	90,1	82,2	79,8	79,8	79,8	79,8
60-64	71,2	55,4	54,6	54,7	53,8	52,9
65-69	16,6	14,4	14,6	14,0	11,6	9,6
70+	6,3	5,2	5,5	5,3	4,4	3,7
Ogółem Wiek produkcyjny (16-64)	77,0	74,4	74,3	74,3	73,7	73,0
	89,6	86,7	87,0	87,2	87,2	86,8
<b>Kobiety</b>						
16-19	75,3	71,2	73,1	74,1	74,5	75,4
20-24	67,9	69,3	75,1	74,4	76,8	78,6
25-34	56,1	62,3	69,3	70,2	73,5	75,9
35-44	68,3	71,9	75,0	76,3	79,6	80,8
45-54	67,6	69,5	72,2	72,5	73,2	72,9
55-59	53,6	52,1	54,3	54,3	54,3	54,3
60-64	22,4	18,9	22,9	23,6	23,6	23,6
65+	3,6	3,0	3,4	3,4	3,0	2,7
Ogółem Wiek produkcyjny (16-59)	47,7	49,2	52,6	53,0	54,4	55,2
	64,3	66,8	71,1	71,6	73,5	74,6

Źródło: Labour force outlook to the year 2000, "Employment Gazette", April 1989, s. 170; Labour Force outlook to 2001, "Employment Gazette", April 1990, s. 194-195.

Przewiduje się, że przy niezmiennym poziomie bezrobocia liczba czynnych zawodowo wzrośnie w latach 1988-2000 o 1 mln osób, przy czym 90% tego wzrostu przypadając będzie na kobiety. Mają one stanowić 44% czynnych zawodowo pod koniec stulecia. Prognoza wskazuje na kontynuację trendów współczynników aktywności zawodowej. W większo-

ści wyodrębnionych grup wieku spodziewany jest nieznaczny spadek aktywności zawodowej mężczyzn i systematyczny wzrost aktywności zawodowej kobiet. W 2000 r. współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym ma być tylko o 13 punktów procentowych niższy od współczynnika dla mężczyzn. W 1988 r. różnica ta wynosiła 18, a w 1971 r. ponad 30 punktów.

Mimo zmniejszania się różnic między współczynnikami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn model zatrudnienia kobiet wciąż jest całkiem odmienny od modelu zatrudnienia mężczyzn. W Wielkiej Brytanii ponad 40% pracujących zawodowo to kobiety. Pracują one jednak w specyficznych dziedzinach gospodarki i w stosunkowo wąskim kręgu zawodów. Praca ich jest nisko opłacana, często pracują w warunkach niekorzystnych dla zdrowia. W literaturze pojawiają się często sformułowania o dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Nie jest to problem brytyjski, dotyczy w mniejszym lub większym stopniu wszystkich krajów, w których kobiety pracują poza domem. Bardziej widoczny jest tam, gdzie dają o sobie znać problemy etniczne. Są cztery ważne względy różnicujące zatrudnienie wg płci. Po pierwsze - większość kobiet, zwłaszcza białych, przerywa pracę na jakiś czas po urodzeniu dziecka i wraca do niej, często w niepełnym wymiarze godzin. Po drugie - wiele kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy. Są to także w większości kobiety białe. Po trzecie - różnorodność miejsc pracy, które zajmują kobiety, jest znacznie większa niż w przypadku mężczyzn. Jako czwarty element wpływający na różnicowanie modelu zatrudnienia wg płci należy wymienić system edukacji. Młode kobiety, z uwagi na ich role pełnione w społeczeństwie, są inaczej traktowane w systemie edukacji i szkolenia<sup>3</sup>.

Model aktywności zawodowej kobiet brytyjskich charakteryzował się w trzydziestoleciu 1950-1980 dwufazowością życia zawodowego. Kobiety młode przed urodzeniem dziecka pracowały zawodowo (wysokie współczynniki aktywności zawodowej), następnie przerywały pracę, aby do niej powrócić po odchowaniu dzieci. Współczynniki aktywności zawodowej zaczynały rosnąć w grupie kobiet powyżej 35 roku życia. Po przerwie w większości przypadków podejmowały one pracę w niepełnym wymiarze godzin<sup>4</sup>. Potwierdzają to także wyniki badań przeprowadzonych w Londynie<sup>5</sup>. Autorzy zwracają jednak uwagę, że dwufazowy

<sup>3</sup> Tamże, s. 78.

<sup>4</sup> Por. Beechey, Perkins, *op. cit.*, s. 14.

<sup>5</sup> J. Martin, C. Roberts, *Women and Employment a Lifetime Perspective*, London 1984.

Udział kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu  
w zatrudnieniu kobiet ogółem (zatrudnienie ogółem = 100%)

Kraj	1979	1981	1983	1984	1985
Włochy	11	10	9	10	10
Grecja	-	7	12	9	10
Irlandia	13	-	16	14	16
Luksemburg	18	-	18	15	16
Belgia	17	16	20	20	21
Francja	17	17	20	21	22
RFN	28	29	30	29	30
Wlk. Brytania	39	40	42	44	45
Dania	46	47	45	37	44

Ź r ó d ł o: Labour Force Sample Surveys 1979, 1981, 1983, 1984, 1985 (Eurostat: 1981, 1983, 1985 a, 1987); podano za: A. D a l e, J. G l o v e r, *Women at work in Europe*, "Employment Gazette", June 1989.

model życia zawodowego kobiet staje się coraz mniej powszechny. Młode kobiety coraz częściej wracają do pracy między urodzeniem kolejnych dzieci, a niewielka ich część nie przerywa pracy po urodzeniu dziecka. Wyrazem tych zmian jest znaczny wzrost współczynników aktywności zawodowej młodych kobiet w latach 1971-1981 w porównaniu z poprzednią dekadą<sup>6</sup>. Tendencja ta utrzymała się w latach osiemdziesiątych, a spodziewana jest również w najbliższym dziesięcioleciu<sup>7</sup>. Jak już wspomniano, kobiety powracające do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka podejmują często pracę w niepełnym wymiarze czasu. Powszechność tej formy zatrudnienia wśród kobiet jest jedną z ważniejszych cech różnicujących model zatrudnienia wg płci. Jest to także związane z określonym miejscem kobiet na rynku pracy. Trzeba dodać, że jest to również charakterystyczną różnicą między aktywnością zawodową kobiet w krajach Europy Wschodniej i w krajach kapitalistycznych należących do OECD. Te pierwsze pracują z reguły na pełnych etatach, te drugie coraz częściej w niepełnym wymiarze czasu pracy.

<sup>6</sup> Por. B e a c h e y, P e r k i n s, op. cit., s. 15.

<sup>7</sup> Por. informacje zawarte w tab. 1.

W Wielkiej Brytanii, obok Danii, mamy największy udział kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu w zatrudnieniu kobiet ogółem. Dlatego tej grupie poświęca się sporo miejsca w badaniach dotyczących sytuacji kobiet brytyjskich na rynku pracy. My również zajmiemy się nieco szerzej tym zagadnieniem.

Wzrost liczby niepełnozatrudnionych<sup>8</sup> uważany jest za jedną z najistotniejszych zmian w strukturze zatrudnienia w Wielkiej Brytanii w ostatnich latach. Sama praca w niepełnym wymiarze czasu nie jest zjawiskiem nowym. Już od dawna bowiem wiele prac, zwłaszcza dla kobiet i dzieci, organizowano w ten sposób. Dotyczyło to głównie rolnictwa i usług. Nowy jest natomiast rozmiar i zakres tego typu prac. Obecnie działalność niektórych sektorów gospodarki zorganizowana jest całkowicie na bazie pracy w niepełnym wymiarze czasu. Zatrudnienie w tej formie wzrastało w całym okresie powojennym, różne były jednak przyczyny organizowania takich miejsc pracy. Bezpośrednio po wojnie w warunkach niedoboru siły roboczej "półetatowe" miejsca pracy miały stanowić atrakcyjną formę zatrudnienia, zachęcać do aktywności zawodowej. Dzięki nim wydłużano dzień i tydzień pracy organizując wieczorne zmiany i pracę w sobotę i niedzielę. Znaczna część organizowanych w ten sposób miejsc pracy przeznaczana była dla kobiet.

W okresie późniejszym nastąpił dalszy znaczny wzrost liczby pracujących w niepełnym wymiarze czasu. Tylko w latach siedemdziesiątych utworzono ponad milion miejsc pracy dla niepełnozatrudnionych. Jednocześnie zmniejszyła się liczba pełnozatrudnionych. Podobne tendencje utrzymywały się również w latach osiemdziesiątych. Szybki wzrost liczby niepełnozatrudnionych w ostatnim dwudziestoleciu wiąże się z rozwojem sektora usług, w którym znajduje zatrudnienie 80% z tej grupy pracowników. Zainteresowanie taką formą zatrudnienia uzasadnia się potrzebą bardziej elastycznej siły roboczej<sup>9</sup>.

Istotny jest nie tylko liczebny wzrost tej grupy, ale przede wszystkim to, że przez minione 30 lat rozwinęła się w Wielkiej Brytanii nowa forma pracy szeroko stosowana i ściśle związana z pięcią pracowników. Jest to bowiem przede wszystkim praca dla kobiet. Stanowią one blisko 90% zatrudnionych w tym systemie<sup>10</sup>. Było to w

<sup>8</sup> W Wielkiej Brytanii za niepełnozatrudnionych uważa się osoby pracujące mniej niż 30 godz. w tygodniu, por. A. Dale, J. Glover, *Women at work in Europe*, "Employment Gazette", June 1989.

<sup>9</sup> Por. Beechey, Perkins, *op. cit.*, s. 34.

<sup>10</sup> Por. Beechey, Whitelegg, *op. cit.*, s. 93.



## Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu w Wielkiej Brytanii

Wyszczególnienie	1985		1986		1987		1988 <sup>b</sup>	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	%
Zatrudnienie ogółem	23 739	100,0	23 829	100,0	24 247	100,0	25 114	100,0
w tym:								
mężczyźni	13 602	100,0	13 539	100,0	13 637	100,0	14 106	100,0
kobiety zamężne	6 613	100,0	6 756	100,0	6 962	100,0	7 250	100,0
kobiety niezamężne <sup>a</sup>	3 129	100,0	3 140	100,0	3 160	100,0	3 238	100,0
Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	4 477	18,8	4 594	19,2	4 711	19,4	4 890	19,4
w tym:								
mężczyźni	437	3,2	451	3,3	495	3,6	569	4,0
kobiety zamężne	3 335	50,4	3 414	50,5	3 471	49,8	3 547	48,9
kobiety niezamężne	706	22,5	730	23,2	746	23,6	774	23,9

<sup>a</sup> Panny, wdowy, rozwiedzione, w separacji. <sup>b</sup> Wstępne szacunki.

Ź r ó d ł o: 1988 Labour Force Survey - preliminary results, "Employment Gazette", April 1989.

1987 r. 20% wszystkich zatrudnionych w Wielkiej Brytanii, w porównaniu z 13% w 1971 r.<sup>11</sup> Co więcej, miejsca pracy dla kobiet są coraz częściej tworzone w ten sposób. Trzeba dodać, że wyraźnie różnią się one od prac pełnoetatowych, zwłaszcza dla mężczyzn. Rzadko spotyka się, aby kobieta pracująca w niepełnym wymiarze czasu wykonywała taką samą pracę jak mężczyzna. Z reguły są to stanowiska pracy o niskim statusie, gorzej wynagradzane. Zajęcia "niepełnoetatowe" dla kobiet koncentrują się w kilku grupach, głównie o niskim statusie. Z danych spisu w 1981 r. wynika, że 64% kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracowało jako sprzątaczkę, sprzedawczynię, sekretarkę, pielęgniarkę, pomoce domowe i tym podobne. Takie prace mężczyźni podejmowali rzadko<sup>12</sup>.

Wzrost liczby kobiet niepełnozatrudnionych wiąże się także ze wzrostem aktywności zawodowej żęatek. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet zamężnych wzrósł w latach 1901-1981 ponad dwukrotnie (z 25 do 55%). Stanowiły one w 1988 r. 70% ogółu kobiet pracujących zawodowo. Blisko połowa z nich pracowała w niepełnym wymiarze czasu. Wśród kobiet niezamężnych niepełnozatrudnionych było 24%, a wśród mężczyzn zaledwie 4%. Duży udział kobiet wśród niepełnozatrudnionych uważany jest często za wyraz ich dyskryminacji na rynku pracy. Pracujący w niepełnym wymiarze czasu uważani są bowiem za gorszą kategorię pracowników, mają mniejsze uprawnienia, rzadziej należą do związków zawodowych. Należy jednak pamiętać, że ta forma zatrudnienia umożliwia wielu kobietom łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi i zajęciami domowymi. Z badań przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii wynika, że aż 68% kobiet wychowujących dzieci do lat 16 pracowało w niepełnym wymiarze czasu. Spośród tych, których dzieci miały 0-4 lat, tylko 7% pracowało na pełnym etacie<sup>13</sup>. Bardzo często jest to praca wybrana, a nie przymusowa. Świadczą o tym informacje na temat przyczyn podejmowania zajęć w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Aż 77,6% kobiet zamężnych pracujących w niepełnym wymiarze godzin wybrało ten rodzaj pracy, ponieważ nie odpowiadała im praca na pełnym etacie, a tylko 5,3% z powodu braku takiej pracy. Również wśród kobiet niezamężnych, a nawet wśród mężczyzn zdecydowanie

<sup>11</sup> Por. *Social Trends 19*, 1989 Edition, Central Statistical Office London, s. 72.

<sup>12</sup> H. J o s h i, *The Changing Form of Women's Economic Dependency*, [w:] *The Changing Population of Britain*, Ed. by H. J o s h i, Oxford 1989, s. 159.

<sup>13</sup> Por. B e e c h e y, W h i t e l e g g, *op. cit.*, s. 93.

## Przyczyny podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu w Wielkiej Brytanii

Wyszczególnienie	Mężczyźni				Kobiety							
	1985	1986	1987	1988 <sup>b</sup>	zameżne				niezameżne <sup>a</sup>			
					1985	1986	1987	1987 <sup>b</sup>	1985	1986	1987	1988 <sup>b</sup>
Ogółem pracujący w niepełnym wymiarze czasu (w tys.) = 100	567	570	645	712	3 623	3 687	3 789	3 864	753	780	796	830
Przyczyny:												
nauka	29,1	28,9	28,2	33,2	.	.	.	.	27,6	29,8	29,6	31,6
choroba lub kalectwo	3,4	3,1	3,3	3,7	0,7	0,8	0,7	0,8	1,4	1,6	1,7	1,7
brak pracy na pełnym etacie	19,2	20,4	21,0	15,5	6,5	6,4	5,7	5,3	16,6	16,7	13,9	12,1
nie chce pracować na pełnym etacie	30,9	29,5	27,8	29,2	77,5	76,8	77,2	77,6	37,0	36,0	37,1	38,3
inne	17,4	18,2	18,8	18,4	15,1	15,9	16,3	16,1	17,4	16,0	17,7	16,3

<sup>a</sup> Panny, wdowy, rozwiedzione, w seperacji. <sup>b</sup> Wstępny szacunek.

Źródło: Jak do tab. 3.



większe były udziały tych, którzy taką pracę wybrali niż tych, którzy byli do niej zmuszeni ze względu na brak pracy na pełnym etacie. Dla wielu osób jest to bardzo wygodna forma zatrudnienia, zwłaszcza, że różnorodność sposobów organizacji tego typu prac jest bardzo duża. Z interesujących badań przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii wynika, że liczba dni pracy i czas pracy badanych były bardzo zróżnicowane. Najczęściej (54%) niepełnozatrudnione kobiety pracowały przez pięć dni w tygodniu. Były jednak i takie, które pracowały tylko jeden dzień (4%) i takie, które pracowały przez siedem dni (2%). Zwraca uwagę krótszy niż pełnozatrudnionych czas dojazdu do pracy. 51% kobiet traciło na dojazd do pracy 10 min i mniej, dalsze 17% 11-15 min, a 23% 16-30 min. Wśród badanych wyodrębniono aż dziewięć grup różniących się organizacją czasu pracy. Największa część niepełnozatrudnionych (29%) rozpoczynała pracę rano, kończąc ją przed czternastą. Widać wyraźny związek między czasem pracy a wiekiem dzieci pracujących kobiet. Te, których najmłodsze dziecko miało mniej niż pięć lat częściej niż inne wybierały pracę wieczorem (38%) lub w nocy (6%). Z badań wynika również, że w zdecydowanej większości (89%) niepełnozatrudnione zadowolone były z godzin rozpoczynania i kończenia pracy, a także z długości czasu pracy (83%). Godziny pracy wybierane były tak, aby w tym czasie młodsze dzieci miały zapewnioną opiekę. Najczęściej opiekę tę sprawował ojciec lub babcia. Niepełnozatrudnione były bardziej zadowolone ze swego czasu pracy niż te, które pracowały na pełnym etacie. Trzeba zaznaczyć, że zdecydowana większość niepełnozatrudnionych (77%) pracowała regularnie w tych samych dniach i o tej samej porze<sup>14</sup>.

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy, o której często się mówi przy okazji analizy zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, polega więc nie na tym, że tak dużo kobiet pracuje w tym systemie. One są bowiem zadowolone z takiej organizacji pracy, zwłaszcza mężatki. Problem tkwi w tym, że są to często miejsca pracy gorsze od pełnoetatowych miejsc dla kobiet i półetatowych dla mężczyzn. Jak wynika z cytowanych badań, prawie połowa kobiet, które po urodzeniu dziecka podjęły pracę w niepełnym wymiarze godzin, wykonywała zajęcia mieszczące się w gorszej kategorii zawodowej niż praca, którą wykonywały przed przerwą<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Por. M a r t i n, R o b e r t s, op. cit., s. 34-42.

<sup>15</sup> Podano za: B e e c h e y, P e r k i n s, op. cit., s. 17.

Spośród wielu ekonomicznych i społecznych czynników wpływających na wzrost aktywności zawodowej kobiet największe znaczenie przypisuje się, obok rosnącego poziomu wykształcenia, dostępności prac w niepełnym wymiarze godzin<sup>16</sup>. Tworzenie takich miejsc, korzystne dla pracodawców i akceptowane przez kobiety, jest jednym z ważnych instrumentów polityki zatrudnienia w Wielkiej Brytanii.

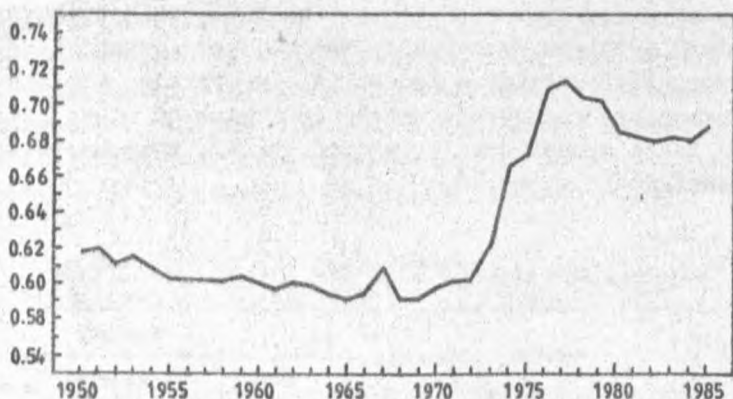
W literaturze dotyczącej pracy zawodowej kobiet wyraźnie mówi się o segregacji zawodowej. C. Hakim wyróżnia segregację poziomą i pionową. Pozioma powstaje wówczas, gdy mężczyźni i kobiety coraz powszechniej pracują w innych rodzajach zawodów. Mówimy o niej wtedy, gdy wśród pracujących w danym zawodzie 70% stanowią osoby tej samej płci. Kiedy natomiast mężczyźni zajmują coraz powszechniej wyższe stanowiska, a kobiety grupują się na coraz niższych, mamy do czynienia z segregacją pionową. Z badań autorki wynika, że udział mężczyzn pracujących w całkowicie męskich zawodach powoli spadał w latach 1901-1971, ale w 1971 r. ponad połowa mężczyzn wciąż pracowała w zawodach, gdzie stanowili oni większość w stosunku co najmniej 9 : 1, a ponad 2/3 w zawodach, gdzie ten stosunek wynosił przynajmniej 4 : 1<sup>17</sup>.

Z segregacją zawodową i z dużym udziałem kobiet wśród pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wiąże się ich niższy status ekonomiczny. Zarabiają one mniej niż mężczyźni. Tygodniowe lub miesięczne wynagrodzenia podawane najczęściej w statystyce nie mogą jednak stanowić podstawy do porównań poziomu płac wg płci. Pomijając nawet dużą liczbę kobiet niepełnozatrudnionych, te na pełnych etatach pracują z reguły krócej niż "pełnoetatowi" mężczyźni i to może być uzasadnioną przyczyną ich niższych zarobków. Aby porównania te umożliwiły poznanie faktycznych różnic w zarobkach, badacze tej problematyki analizują wynagrodzenia za godzinę otrzymywane przez osoby wykonujące podobny rodzaj pracy. Przykładem są przedstawione na rys. 1 relacje między godzinowymi zarobkami pracujących na pełnym etacie kobiet i mężczyzn wykonujących zajęcia manualne.

Jak widać, przez całe 35 lat zarobki kobiet były znacznie niż-

<sup>16</sup> Por. *Labour force outlook to the year 2000*, "Employment Gazette", April 1989.

<sup>17</sup> C. H a k i m, *Occupational Segregation: A Comparative Study of Degree and Pattern of the Differentiation between Men and Women's Work in Britain, the United States, and Other Countries*, "Research Paper", November 1979, No. 9, Department of Employment; C. H a k i m, *Job Segregation: trends in 1970s*, "Employment Gazette", December 1981; podano za: B e e c h e y, W h i t e l e g g, *op. cit.*, s. 91-93. Por. także M a r t i n, R o b e r t s, *op. cit.*, s. 20-33.



Rys. 1. Wynagrodzenie kobiet w stosunku do wynagrodzenia mężczyzn za godzinę pracy na pełnym etacie, zajęcia manualne (wynagrodzenie mężczyzn = 1,0)

Źródło: H. J o s h i, *The Changing Form of Women's Economic Dependency*, [w:] *The Changing Population of Britain*, ed. by H. J o s h i, Oxford 1989, s. 161.

sze niż zarobki mężczyzn, aczkolwiek po 1970 r. nastąpiła pewna poprawa omawianych relacji.

Interesujące są wyniki badań zarobków kobiet i mężczyzn urodzonych w 1946 r. Przeprowadzono je dwukrotnie; pierwszy raz w 1972 r. i drugi raz w 1977. Różnica w zarobkach nieco się zmniejszyła, ale wciąż była duża. Po wyeliminowaniu różnicy uzasadnionej (np. ze względu na różnice w wykształceniu czy segregację zawodową) kobiety z badanej grupy zarabiały (przeciętnie za godzinę) 30% mniej niż mężczyźni. Wielkość tę można uważać za wskaźnik dyskryminacji kobiet<sup>18</sup>.

Płace kobiet były także jednym z elementów wcześniej cytowanych badań. Z bardzo szczegółowej analizy wynika, że nie było wyraźnych różnic między płacą za godzinę wśród zatrudnionych na pełnym i na niepełnym etacie w ramach określonych grup zawodowych. Wyższe były natomiast zarobki godzinowe kobiet niepełnozatrudnionych w tych zawodach, w których pracowali również mężczyźni, niż zarobki kobiet pełnozatrudnionych wykonujących zajęcia typowo kobiece. Zarobki za godzinę były więc bardziej skorelowane z rodzajem wykonywanej pracy niż z tym, czy była to praca na pełnym czy niepełnym etacie<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> J o s h i, *op. cit.*, s. 165-169.

<sup>19</sup> M a r t i n, R o b e r t s, *op. cit.*, s. 58.

Charakteryzując sytuację kobiet na brytyjskim rynku pracy nie można pominąć problemu bezrobocia. Ogólne współczynniki są wyższe dla mężczyzn. Nie oznacza to jednak, że wszystkie kobiety łatwiej znajdują pracę niż mężczyźni. Zależy to bowiem od wieku, stanu cywilnego, a także wykształcenia. Współczynniki bezrobocia wg płci i wieku przedstawiono w tab. 5.

T a b e l a 5

Współczynniki bezrobocia<sup>a</sup> wg płci i wieku, wiosna 1988

Wiek	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety		
			razem	zamężne	niezamężne
16 i więcej	8,6	8,8	8,4	7,3	10,6
16-19	13,5	14,7	12,3	20,3	11,9
20-24	11,9	12,6	11,0	14,5	8,6
25-34	9,4	8,3	10,9	10,9	11,0
35-49	6,0	6,2	5,8	5,0	10,3
50-59	7,6	8,7	6,1	4,3	12,6
60-64	9,1	10,3	5,6	4,0	8,1
65 i więcej	5,4	5,9			

<sup>a</sup> Bezrobotni to osoby poszukujące pracy oraz oczekujące na podjęcie pracy, którą już znalazły.

Ź r ó d ł o: Jak do tab. 3.

Wyraźnie widać, że najwyższe współczynniki dotyczą osób młodych zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Największe trudności ze znalezieniem pracy mają jednak zdecydowanie młode mężatki, chociaż globalny współczynnik bezrobocia jest wśród mężatek najniższy. Interesujące jest zróżnicowanie poziomu bezrobocia w zależności od kwalifikacji. Można mówić tutaj o pewnej prawidłowości dotyczącej tak mężczyzn, jak i kobiet. Im wyższe kwalifikacje, tym mniejsze współczynniki bezrobocia. Jednocześnie jednak im wyższe kwalifikacje tym trudniej kobietom, w porównaniu z mężczyznami o podobnych kwalifikacjach, znaleźć pracę. Wraz ze wzrostem kwalifikacji rosną różnice między współczynnikami bezrobocia na niekorzyść kobiet. W grupie o najwyższych kwalifikacjach (osoby ze stopniami naukowymi) współczynnik bezrobocia dla mężczyzn wynosił 2,6, a dla kobiet 4,8. W grupie osób bez kwalifikacji znacznie większe było bezrobocie wśród mężczyzn (15,4) niż wśród kobiet (11,0)<sup>20</sup>. Wiąże się to

<sup>20</sup> 1988 Labour Force Survey- preliminary results, "Employment Gazette", April 1989, s. 193.

zapewne z dużą liczbą kobiet pracujących na niepełnym etacie. Dla nich bowiem tworzone są w tym systemie prace często nie wymagające przygotowania zawodowego. Ponadto zdecydowana większość bezrobotnych kobiet jest skłonna zaakceptować pracę niepełnoetatową, a trzecia ich część jest zainteresowana wyłącznie taką pracą (dotyczy 1988 i 1989 r.)<sup>21</sup>. Mężczyźni poszukują głównie miejsc pełnoetatowych.

Mówiąc o bezrobociu w Wielkiej Brytanii należy zwrócić uwagę na jego zróżnicowanie w zależności od grup etnicznych.

T a b e l a 6

Współczynniki bezrobocia<sup>a</sup> wg grup etnicznych i płci, wiosna 1988

Grupa etniczna	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	8,7	8,9	8,5
Biali	8,5	8,6	8,3
Mniejszości etniczne razem	13,5	14,3	12,4
w tym:			
Zach. Indie, Gujana	14,9	17,9	11,4
Indie	11,9	11,1	.
Pakistan, Bangladesz	24,0	24,5	22,3
Pozostali	9,7	9,3	10,3

<sup>a</sup> Dotyczy osób w wieku produkcyjnym.

. Zbyt mała grupa, aby obliczać współczynnik.

Ź r ó d ł o: Jak do tab. 5, s. 194.

W latach 1986-1988 etniczne mniejszości w Wielkiej Brytanii stanowiły 4,8% ludności w wieku produkcyjnym. Każda z głównych grup miała nieco inną sytuację na rynku pracy. Współczynniki bezrobocia wśród ludności należącej do mniejszości etnicznych były w 1989 r. ok. 60% wyższe niż wśród ludności białej, szczególnie wysokie dla osób pochodzących z Pakistanu i Bangladeszu. Różnice te dotyczyły zarówno mężczyzn, jak i kobiet<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> *Characteristics of unemployed*, "Employment Gazette", May 1990, s. 264-275.

<sup>22</sup> *Ethnic origins and the labour market*, "Employment Gazette", March 1990, s. 125-137.



Miejsce, jakie zajmują kobiety na rynku pracy uwarunkowane jest także odpowiednim wychowywaniem dziewcząt, przygotowaniem ich do określonych funkcji w dorosłym życiu, a także polityką kształcenia. Z jednej strony rodzina pomaga wybrać dziewczętom i chłopcom właściwe dla nich kierunki kształcenia, z drugiej natomiast część szkół przeznaczona jest wyłącznie dla dziewcząt, a część wyłącznie dla chłopców. Już wtedy następuje podział na zawody męskie i kobiece. Mimo coraz szerszego dostępu kobiet do szkół wyższych tutaj również utrzymują się podziały na sfeminizowane kierunki i takie, gdzie uczą się głównie mężczyźni. Młodzież powinna mieć równy dostęp do różnego rodzaju "neutralnych" szkół. Wybór winien być jedynie wynikiem przemysłów podejmujących decyzję, a nie zależeć od przynależności do klasy społecznej, grupy etnicznej czy od ich płci<sup>23</sup>.

Mimo wciąż rosnącej aktywności zawodowej kobiet brytyjskich ich sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza niż sytuacja mężczyzn. Trudniej znajdują one miejsca pracy, zwłaszcza pełnoetatowe o wysokich zarobkach. Inny jest model zatrudnienia kobiet, wiele z nich podejmuje prace gorsze, o niższych zarobkach. Szczególnym wyrazem dyskryminacji kobiet na rynku pracy są niższe płace. Za podobną pracę otrzymają one znacznie mniej niż mężczyźni. Wywalczony przez kobiety Akt Równych Płac (Equal Pay Act) nie przyniósł widocznej poprawy w tym zakresie. Mniejsze ogólne współczynniki bezrobocia wśród kobiet wynikają natomiast z prowadzonej od lat przez państwo polityki zatrudnienia wobec kobiet, polegającej na tworzeniu dla nich miejsc niepełnoetatowych (*part-time jobs*). Ogromna większość wzrostu zatrudnienia wiąże się ze wzrostem liczby niepełnozatrudnionych kobiet.

Jadwiga Florczak-Bywalec

#### SITUATION OF WOMEN ON BRITISH LABOUR MARKET

Analyzing the situation of women on the British labour market, the article presents first changes in their occupational activity according to age in the past decade and changes envisaged till the year 2000. We can observe a systematic increase in occupational activity indices and diminishing differences be-

<sup>23</sup> M. A r n o t, *State Education Policy and Girl's Educational Experiences*, [w:] V. B e e c h e y, W h i t e l e g g, *op. cit.*, s. 132-169.

tween occupational activity of women and men. Despite that a different model of women's employment continues to prevail. They are employed in specific sectors of the economy and in a relatively limited range of jobs. Their pay is also lower. They usually take part-time jobs. The main attention in the article has been paid to the problem of wages, unemployment, and part-time jobs.