

LILIANA JODKOWSKA*

Formy dyskryminacji kobiet na rynku pracy w Niemczech

Wstęp

Początki idei równouprawnienia kobiet i mężczyzn sięgają końca XVIII w. i początku XIX w. W XIX i XX w. w społeczeństwach Europy Zachodniej położenie kobiet (prawa głosu i prawa do reprezentacji politycznej) uległo zmianie. Kobiety, walcząc o swoje prawa, zapewniły sobie także miejsce w gospodarce. Od co najmniej dwóch pokoleń – także w związku z wolnością decydowania o macierzyństwie – polepsza się sytuacja kobiet na rynku pracy. Nadal jednak kulturowo zakorzenione stereotypy są hamulcami osiągnięcia rzeczywistego równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Celem artykułu jest przedstawienie przejawów dyskryminacji kobiet na rynku pracy w Niemczech, a także wykazanie dotychczasowych osiągnięć w zakresie dążenia do równouprawnienia płci. Analiza danych w okresie 2008–2011 uzasadnia ambiwalentne wnioski zebrane w zakończeniu.

1. Rozwój idei równouprawnienia płci w Niemczech

Idea równouprawnienia kobiet i mężczyzn, odnosząc się do idei humanizmu oraz oświecenia, głosiła hasła wolności, równości oraz braterstwa. Hasła te, jako główne hasła Rewolucji Francuskiej, rozpowszechniły się w Europie, wpływając na sformułowanie przez powstające organizacje kobiet żądań, które miały na celu poszerzenie ich praw, w tym np. ustanowienia prawa do zdobywania wykształcenia (przede wszystkim wyższego), zmianę prawa rodzinnego, w szczególności zniesienia uzależnienia żon od mężów, uzyskania prawa do podejmowania pracy oraz praw wyborczych.

Idea równouprawnienia mężczyzn i kobiet rozpowszechniła się na terenach cesarstwa niemieckiego w latach 1789–1793 po Rewolucji Francuskiej i zaowocowała utworzeniem na wzór francuskich pierwowzorów pierwszych klubów kobiecych. Pod względem prawnym kobiety w całej Europie znajdowały się pod kuratelą mężczyzn i nie funkcjonowały jako osoby prawne. Pod koniec XIX w. w całej Europie, także w Niemczech, powstawały organizacje (zrzeszenia) kobiece początkowo o charakterze charytatywno-oświatowym.

* Dr Lilianna Jodkowska – Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, e-mail: lilianna.jodkowska@gmx.com

Celem tych organizacji było wspieranie kobiet w ciężkich sytuacjach życiowych oraz dążenie do utworzenia szkół i uniwersytetów dla dziewcząt i kobiet lub dopuszczenie ich do nauki w szkołach istniejących. Z biegiem czasu charakter tych organizacji uległ przemianie i włączyły się one także w ruchy polityczne (ruchy robotnicze, walkę o aktywne prawa wyborcze i udział kobiet w życiu politycznym, członkostwo w partiach) (Weiland 1983).

Po zakończeniu II wojny światowej w 1949 r. w art. 3 ustawy zasadniczej RFN (*Grundgesetz* 2007) zapisano równouprawnienie płci; w NRD równouprawnienie zostało również zapisane w art. 7 konstytucji (*Die Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik*, 1949). W latach powojennych znoszono dalsze zakazy i rozbudowywano prawa kobiet (Lissner, Süßmuth, Walter 1988):

- w 1954 r. zniesiono zakaz podejmowania pracy zarobkowej przez kobiety zamężne w administracji publicznej,
- od 1955 r. zastąpiono zwrot „panna” dla kobiety niezamężnej na pani,
- w 1957 r. wprowadzono ustawę o jednakowym traktowaniu kobiet i mężczyzn (*Gleichberechtigungsgesetz*),
- w 1958 r. zniesiono obowiązek uzyskania przez kobietę pozwolenia męża (względnie ojca) na podjęcie pracy zawodowej,
- w 1961 r. została zaprzysiężona pierwsza minister (zdrowia),
- w 1970 r. wprowadzono równouprawnienie wobec prawa,
- od 1977 r. kobieta i mężczyzna są w jednakowy sposób odpowiedzialni za gospodarstwo domowe i rodzinę,
- od 1979 r. para małżeńska może wybrać nazwisko panięnskie kobiety na nazwisko rodowe,
- w 1980 r. wprowadzono przepisy dotyczące równouprawnienia w miejscu pracy.

Pierwsze ruchy i organizacje kobiet doprowadziły do powstania ruchu feministycznego. Obecna faza jest określana trzecią falą feminizmu¹ (zwana także nowym *ruchem feministycznym*). Ideą przewodnią tej fali jest dążenie do zmiany struktury społeczeństwa, która dotychczas nie była przyjazna m.in. rozwojowi zawodowemu kobiet. Już nie wyłącznie mężczyźni postrzegani są jako przeciwnicy emancypacji, lecz także zakorzenione w społeczeństwie stereotypy i role.

2. Przepisy prawne konstytuujące równouprawnienie płci w społeczeństwie i na rynku pracy

Od lat istnieją przepisy prawne, narodowe (niemieckie) oraz unijne, a także poprzedzające je karty, deklaracje i prawa ONZ, np. Konwencja w Sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (CEDAW z 1979 r.²), mające przeciwdziałać dyskryminacji kobiet w życiu publicznym, zapewnić im prawa wyborcze oraz jednakowe traktowanie na rynku pracy. Jednakowe traktowanie oraz jednakowe wynagradzanie kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach zalecają także unijne dyrektywy. Wybrane obowiązujące przepisy zostały przedstawione w tabeli 1.

Polityka równouprawnienia płci jako cel europejski koncentruje się na doprowadzeniu do równouprawnienia na rynku pracy, na zwalczaniu przemocy w stosunku do kobiet, utworzeniu europejskiego instytutu ds. równouprawnienia oraz zakotwiczeniu równouprawnienia we wszystkich dziedzinach życia politycznego w celu rozwoju silnej Europy.

¹ Pierwszą datuje się na 1900 r., drugą na lata 70. XX w. (Supp i in. 2007, s. 60).

² Ratyfikowana przez Polskę w 1980 r., przez Niemcy w 1985 r.

Tabela 1

Zestawienie wybranych przepisów zapewniających równouprawnienie płci

Europejskie: ogólne	Dotyczące wynagrodzenia	Niemieckie
<p>Traktat Amsterdamski</p> <p>Art. 2 przewiduje popieranie równości mężczyzn i kobiet</p> <p>Art. 3, ustęp 2: „Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet”.</p>	<p>Traktat Amsterdamski</p> <p>Art. 141 ustala zasady równości wynagrodzeń dla pracowników – wynagrodzenie kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach powinno być jednakowe; zezwala na faworyzowanie jednej płci w celu osiągnięcia równouprawnienia płci.</p>	<p>Ustawa Zasadnicza Art. 3 ustęp 2 i 3:</p> <p>(2) „Mężczyzna i kobieta mają równe prawa. Państwo wspiera faktyczne urzeczywistnienie równouprawnienia mężczyzn i kobiet i działa na rzecz usunięcia istniejących nierówności”.</p>
<p>Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2010 r.</p> <p>Art. 20 Równość wobec prawa</p> <p>Art. 21 Niedyskryminacja</p> <p>Art. 23 Równość kobiet i mężczyzn</p>	<p>Dyrektywa 2006/54/EG</p> <p>Art. 2 gwarantuje równouprawnienie kobiet i mężczyzn.</p> <p>Art. 21 zakazuje dyskryminowania ze względu na płeć.</p> <p>Art. 23 zakazuje dyskryminowania kobiety ze względu na ciężę lub urlop macierzyński.</p>	<p>(3) „Nikt nie może być dyskryminowany ani uprzywilejowany ze względu na płeć”.</p>
	<p>Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej</p> <p>Art. 23 Równość kobiet i mężczyzn, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.</p>	
<p>Europejska Karta Społeczna (Dz.U. 1999 Nr 8 poz. 67)</p>	<p>Wyroki Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, np. z 8.04.1976, sprawa 43/75, sprawa C 129/79 i późniejsze.</p> <p>Systemy wynagrodzenia powinny być jasne i dostępne oraz opierać się na obiektywnych kryteriach, które nie dyskryminują np. z powodu obowiązków rodzinnych, siły fizycznej.</p>	
<p>Konkluzje Rady Europejskiej z 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020), zwłaszcza punkt 1 i nast.</p>	<p>Konkluzje Rady Europejskiej z 7 marca 2011 r.: Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020), zwłaszcza punkt 9 i załącznik: „Zagwarantowanie równej płacy za tę samą pracę i płacy równej wartości”.</p>	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie aktów prawnych.

**2.1. Wskaźniki nierówności w traktowaniu płci
(gender gap)**

Organizacja Narodów Zjednoczonych wyznaczyła dwa wskaźniki wyrażające stopień osiągniętego równouprawnienia płci:

- 1) wskaźnik rozwoju uwzględniający płeć (*Gender-related Development Index – GDI*) – jako wskaźnik rozwoju społecznego liczony osobno dla kobiet i dla mężczyzn, wskazujący na podstawowe różnice w szansach rozwoju ze względu na płeć, oraz

2) miernik statusu społecznego płci (*Gender Empowerment Measure – GEM*) – określający poziom uczestnictwa kobiet i mężczyzn w życiu publicznym (np. w polityce i w gospodarce) oraz udziału obu grup w procesie podejmowania decyzji.

Ponadto obok wymienionych wskaźników Światowe Forum Gospodarcze opracowuje coroczny raport dotyczący stopnia równouprawnienia *Global Gender Gap Report*, który wykazuje różnice w dostępie do gospodarki, oświaty, polityki i ochrony zdrowia (zob. tab. 2).

Tabela 2
Miejsce wybranych krajów w rankingu (*Global Gender Gap Index*)

Kraj	2010 r.	2009 r.	2008 r.	2007 r.	2006 r.
Islandia	1	1	4	4	4
Norwegia	2	3	1	2	2
Finlandia	3	2	2	3	3
Szwecja	4	4	3	1	1
Nowa Zelandia	5	5	5	5	7
Irlandia	6	8	8	9	10
Dania	7	7	7	8	8
Lesoto	8	10	16	26	43
Filipiny	9	9	6	6	6
Szwajcaria	10	13	14	40	26
Niemcy	13	12	11	7	5
Polska	43	50	49	60	44

Źródło: Hausmann, Tyson, Zahidi 2010, s. 8.

3. Sytuacja kobiet na rynku pracy w Niemczech

W latach 50. twierdzono, że niższa płaca dla kobiet jest uzasadniona, ponieważ są one fizycznie i psychicznie mniej wytrzymałe. Pięćdziesiąt lat po wprowadzeniu przepisów o równym wynagrodzeniu za tę samą pracę sytuacja kobiet na rynku pracy w Niemczech nie uległa przewidzianej zmianie. Różnica wynagrodzeń utrzymuje się na poziomie powyżej 20% (średnie wynagrodzenie – 23%, wynagrodzenie na wysokich stanowiskach – 28%) i jest nadal uwarunkowana strukturalnie (krótszy czas pracy rocznej i tygodniowej ze względu na okres macierzyństwa i wychowywania dzieci przez kobietę) i kulturowo (praca kobiet nadal postrzegana jest jako dorabianie, mężczyzna jest postrzegany jako jedyny żywiciel rodziny).

Analiza poziomu wynagrodzeń na podstawie dostępnych danych wykazuje, że od co najmniej 1995 r. różnice w zarobkach mężczyzn i kobiet utrzymują się na poziomie ok. 20%. Średnie wynagrodzenie kobiet było w 2009 r. o 23% niższe niż wynagrodzenie mężczyzn. Do końca 2011 r. nie udało się osiągnąć celu zmniejszenia dystansu płacowego pomiędzy płacami.

Raport *Gender Pay Gap* wykazuje pod tym względem znaczne różnice między starymi a nowymi krajami związkowymi (tab. 3). Wynika to przede wszystkim z wyższego wynagrodzenia w landach zachodnich – ok. 18,87 euro (46% powyżej stawki w landach wschodnich – 12,76 euro). W grupie kobiet różnica ta wyniosła tylko 18% (14,20 euro w landach zachodnich oraz 12,05 euro we wschodnich).

Tabela 3

Różnica wynagrodzeń kobiet w relacji do wynagrodzeń mężczyzn w Niemczech (w %)

Kraj	2010 r.	2009 r.	2008 r.	2007 r.	2006 r.
Ogółem	23	23	23	23	23
Stare kraje związkowe	25	25	25	24	24
Nowe kraje związkowe	6	5	5	6	6

Źródło: *Unbereinigter Gender Pay Gap...* 2004.

Struktura wynagrodzeń nie zmieniała się od lat, m.in. dlatego, że nadal niewiele stanowisk kierowniczych obsadzanych jest kobietami. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy występuje już w fazie postępowania aplikacyjnego. Od kobiety wymaga się lepszego wykształcenia i wyższych kwalifikacji niż od mężczyzn, którzy ubiegają się o to samo stanowisko pracy. Pracodawcy nie ukrywają, że wolą zatrudniać mężczyzn, którzy uważani są za bardziej dyspozycyjnych. Wielu szefom zatrudnienie kobiety nadal kojarzy się z absencją i niską wydajnością. Sytuacja zmienia się, gdy w firmie zatrudnione są same kobiety, mają one zrozumienie dla współpracowniczek. Także przy awansach kobiety muszą wykazać się lepszą oceną lub awansuje się je przy założeniu, że sobie nie poradzą (Quequebele, Schmerling 2010).

Obecny system wynagrodzeń utrwała podział na typowe dla danej płci role. W wieku, w którym kobiety mają przerwę w karierze zawodowej ze względu na urlop macierzyński i wychowawczy, mężczyźni zdobywają wyższe stanowiska. Po urlopie wychowawczym kobiety najczęściej wybierają status osoby dorabiającej, a mężczyzna przejmuje rolę jedyne- go żywiciela rodziny³. Macierzyństwo wpływa negatywnie na status i pozycje kobiety jako pracownika. Potwierdzają to dane (*Auswertung des WSI-Tarifarchivs, Frauenlohnspiegel* 2009):

- kobiety do lat 24 zarabiają średnio tylko 7,8% mniej niż ich koledzy z tej samej grupy wiekowej,
- w grupie wiekowej od 25 do 34 lat różnica ta wzrasta do 17,5%,
- w grupie wiekowej od 35 do 55 lat różnica wynosi 22,2%,
- różnica jest największa dla grupy wiekowej od 55 lat i wynosi 26,7%.

Zwłaszcza w późniejszym wieku kobiety, które wracają do pracy, są skłonne do podjęcia jej za niższe wynagrodzenie. Po 5 latach przerwy w pracy zawodowej różnice w wynagrodzeniu stają się coraz większe.

Mimo tej sytuacji aż 92% respondentów przekonanych jest o tym, że kobiety i mężczyźni powinni zarabiać tyle samo, a nierówne wynagrodzenie jest niesprawiedliwe, niezgodne z duchem czasu i dyskryminujące (*Ungleichheit zwischen Frauen und Männern*, 2008). Nawet w stosunku do zawodów typowych dla danej płci respondenci uważali, że kobiety powinny zarabiać więcej.

³ Potwierdzają to porównania dotyczące krajów europejskich (por. *Addressing the Gender Pay Gap...*, 2010, s. 29).

Kobiety, które przerwały pracę i jeszcze do niej nie wróciły podają jako powód niepodjęcia pracy negatywny wpływ przerwy w pracy na wynagrodzenie (66% respondentek, które ponad 5 lat pozostawały poza rynkiem pracy, uważa, że praca zarobkowa im się nie opłaca). Koreluje to z wynikami ankiet przeprowadzonych wśród kobiet, które wróciły do pracy – 51% respondentek uważa, że ich praca zarobkowa jest finansowo nieopłacalna.

Im wyższa pozycja w hierarchii firmy, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że stanowisko będzie obsadzone przez kobietę (tzw. szklany sufit⁴). Stereotypy dotyczące charakterystycznych cech płci mają w życiu zawodowym negatywny wpływ na sytuację kobiet. Łatwiej jest ten stereotyp utrzymać niż go zmienić (por. Quequebele, Schmerling 2010, s. 93). W 2008 r. tylko 27% stanowisk kierowniczych w firmach prywatnych obsadzonych było kobietami (Horst, Busch 2010, s. 9). Podczas gdy w grupie wiekowej od 18 do 34 lat 37% kobiet zajmuje stanowiska kierownicze, w grupie wiekowej 35–54 lata już tylko 25% kobiet jest na stanowiskach kierowniczych. Stanowiska kierownicze są obsadzone głównie mężczyznami. Wpływ na to ma:

- długi dzienny i tygodniowy czas pracy (tygodniowy czas pracy menedżerów wynosi ok. 45 godzin, kobiety pracują tygodniowo średnio o 3 godziny krócej);
- na pozycjach kierowniczych w zasadzie nie istnieje możliwość niepełnego etatu;
- dyspozycyjność;
- na życie rodzinne pozostaje w tygodniu niewiele czasu;
- kobieta pracująca na pełnym etacie wykonuje prace domowe dodatkowo, niezależnie od stanowiska.

Kobiety zarabiają w trakcie życia zawodowego znacznie mniej niż mężczyźni. Powodami tego są niższe wynagrodzenia, opieka nad dziećmi oraz opieka nad członkami rodziny. Do gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy prowadzą także inne czynniki, np.:

- mężczyźni częściej zmieniają pracę, aby uzyskać lepsze zarobki; kobiety czynią to rzadziej;
- oferowane kobietom wynagrodzenia są niższe, również na równorzędnych stanowiskach;
- kobiety bardziej defensywnie podchodzą do negocjacji płacowych;
- w zawodach typowo kobiecych wynagrodzenie jest niższe niż w typowo męskich;
- wyższe szczeble kariery zawodowej i stanowiska są dla kobiet prawie nieosiągalne.

Trwały i wielogodzinny udział kobiet w rynku pracy jest uzależniony także od możliwości opieki nad dziećmi. W momencie zjednoczenia Niemiec landy wschodnie miały lepszą infrastrukturę w tej dziedzinie oraz pełne zatrudnienie, także wśród kobiet. Zatrudnionym na pełnym etacie kobietom byłej NRD zjednoczenie Niemiec przyniosło negatywne skutki: w wielu przypadkach bezrobocie i/lub możliwość bycia pełnoetatową gospodynią domową. Kraje postsocjalistyczne, w tym także Polska, charakteryzują się nadal lepszą infrastrukturą przedszkolną. W zachodniej części Niemiec do chwili obecnej nadal jest zbyt mało miejsc w żłobkach i przedszkolach. Badania przeprowadzone

⁴ Mimo deklaracji udzielanych w sondażach mężczyźni są przeciwni wprowadzaniu regulacji kwotowych mających zapewnić kobietom możliwość zatrudnienia na wysokich stanowiskach. Niemiecki socjolog C. Wippermann (2009) przeprowadził wywiady z ok. 500 osobami na wysokich stanowiskach i wyłonił trzy profile odpowiedzi (mężczyzn) oraz powody, zgodnie z którymi kobiety nie powinny zajmować wysokich stanowisk: 1) typ konserwatywny – ze względów funkcjonalnych i braku takich tradycji, 2) typ nastawienia wyemancypowany: ze względu na społecznie przypisyany i uznany podział ról, 3) typ indywidualisty – płeć nie gra roli przy obsadzaniu stanowisk. Pierwsza i druga grupa czynników wzmacniają się wzajemnie. Wśród ankietowanych ani kobiety ani mężczyźni nie uznali, że sytuacja ta zmieni się w najbliższym czasie.

przez Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży wykazały, że gminy we wschodniej części Niemiec są bardziej prorodzinne, a miasto Poczdam najbardziej prorodzinne w Niemczech⁵. Łączenie roli pracownika i matki jest zwłaszcza w zachodniej części Niemiec nadal uciążliwe ze względu na brak stosownych miejsc opieki nad małymi dziećmi. W 2007 r. tylko 3,2% dzieci w wieku do trzech lat w zachodniej części Niemiec mogło skorzystać z całodziennej opieki w żłobku, podczas gdy w tzw. nowych landach aż 26,8% – jest to pozostałość tradycji i infrastruktury byłej NRD. Do 2010 r. udało się te wskaźniki polepszyć – odpowiednio do 6,5% oraz 34,8%. Dla grupy wiekowej 3–6 lat, tj. dzieci przedszkolnych, wartości te kształtowały się w 2007 r. na poziomie 15 i 60% (*Datenreport 2008* 2008), a w 2010 r. na poziomie 25 i 68% (*Datenreport 2011* 2011).

Mimo zwiększenia liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach połączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych jest nadal trudne. Wśród rodzin niepełnych w większości kobiety samotnie wychowują dzieci. Liczba rozwodów, a także liczba osób samotnie wychowujących dzieci-matek lub ojców, wzrosła do 2009 r. do 1,6 mln – co piąta rodzina była niepełna. Osoby samotnie wychowujące dzieci są grupą szczególnie narażoną na zagrożenie ubóstwem i korzystającą z różnych świadczeń socjalnych.

Znany jest także problem zagrożenia ubóstwem wśród kobiet samotnie wychowujących dzieci oraz emerytek – zagrożenie ubóstwem jest w tych grupach o wiele wyższe niż w grupie mężczyzn. Do tej sytuacji doprowadziły nie tylko różnice w wynagrodzeniach, ale przede wszystkim dotychczas kreowany model rodziny – z mężczyzną jako jedynym żywicielem rodziny i kobietą-matką i gospodynią domową, podejmującą pracę zarobkową najwyżej na niepełnym etacie.

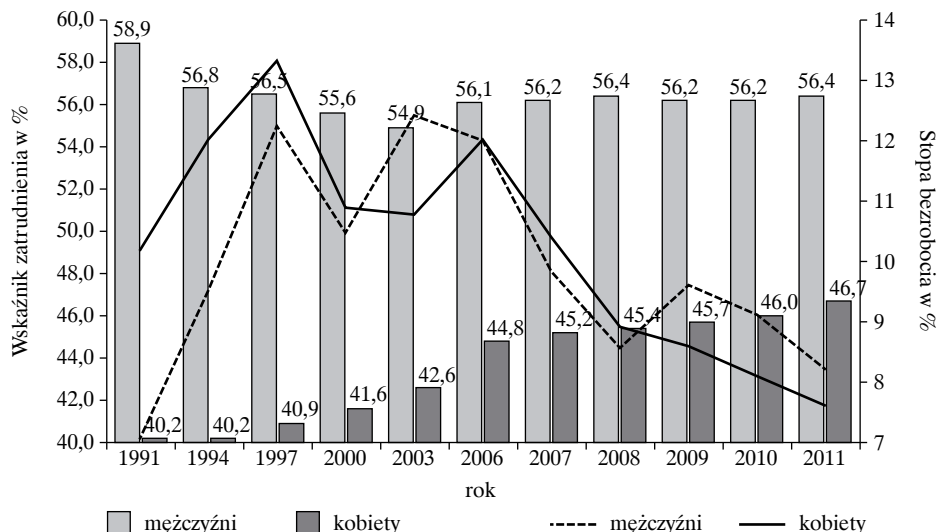
Zmianie uległa nie tylko rola kobiety w życiu zawodowym, wyrażona poprzez wzrost wskaźnika zatrudnienia oraz stopniowe obniżanie się stopy bezrobocia (rys. 1), lecz także jej pozycja w rodzinie. Widoczny na rysunku wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet, nawet podczas kryzysu finansowo-gospodarczego, który uwidocznił się w Niemczech najbardziej w latach 2009–2011, jest uwarunkowany wejściem na rynek pracy kobiet, m.in. w sektorze usług.

Większy udział kobiet w rynku pracy odzwierciedla się w coraz niższej dzietności oraz w wyższym wskaźniku rozwodów na 1000 mieszkańców. Od połowy lat 70. XX w. utrzymuje się bardzo niska wartość dzietności kobiet (średnio ok. 1,4 dziecka na kobietę w wieku reprodukcyjnym) (*Geburtenentwicklung*, <http://www.destatis.de>). Generacja młodych kobiet ma poza tym już inne podejście do celów, które chce osiągnąć. Zakładanie rodziny przestało być celem, celem jest zdobycie dobrego wykształcenia i sukces zawodowy. Kobiety z wyższym wykształceniem nadal rzadziej podejmują rolę matki.

Potwierdzeniem potrzeby wyrównania szans, a także wynagrodzeń mężczyzn i kobiet na rynku pracy są wyniki badań przeprowadzonych przez Niemiecki Instytut Gospodarczy (DIW). Wynika z nich, że kobiety z najwyższej grupy wynagrodzeń (ostatni decyl) żyją przeciętnie trzy lata dłużej niż kobiety z najniższej grupy wynagrodzeń (pierwszy decyl) (Breyer, Marcus 2010). Jedną z przyczyn wyższych zarobków jest lepsze wykształcenie, które wpływa na inną świadomość zdrowotną.

⁵ Badano 30 czynników zebranych w 4 grupy tematyczne: możliwość pogodzenia pracy zarobkowej i życia rodzinnego (np. wskaźnik zatrudnienia kobiet), sytuacja mieszkaniowa i otoczenie (np. wysokość czynszu, infrastruktura, bezpieczeństwo), kształcenie (liczba uczniów w klasie ogólnokształcącej, możliwości podjęcia nauki zawodu) oraz oferta na czas wolny, w tym także dla dzieci i młodzieży. Por. *Familienatlas 2007, 2008*, s. 6 i nast.

Rysunek 1
Wskaźnik zatrudnienia oraz stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn w latach 1991–2011 w Niemczech



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland*, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2012, tabele 3.1–3.5.

Problem stwarza jednak fakt, że kobiety podejmują często pracę na niepełnym etacie niezapewniającą dochodu na przeżycie, tzw. *minijobs* (tab. 4).

Tabela 4
Liczba zatrudnionych mężczyzn (M) i kobiet (K) z wykształceniem zawodowym z podziałem na grupy wynagrodzenia (w tys. euro)

Łącznie liczba zatrudnionych	poniżej 300	300–500	500–700	700–900	900–1 100	1 100–1 300	1 300–1 500	1 500–2 000	2 000–2 600	2 600–3 200	3 200 i więcej
M: 19 526	346	770	786	821	1 269	1 759	1 904	4 341	3 471	1 597	2 462
K: 16 783	718	1 909	1 584	1 850	2 072	2 010	1 686	2 680	1 336	483	455

Źródło: Jak na rysunku 1.

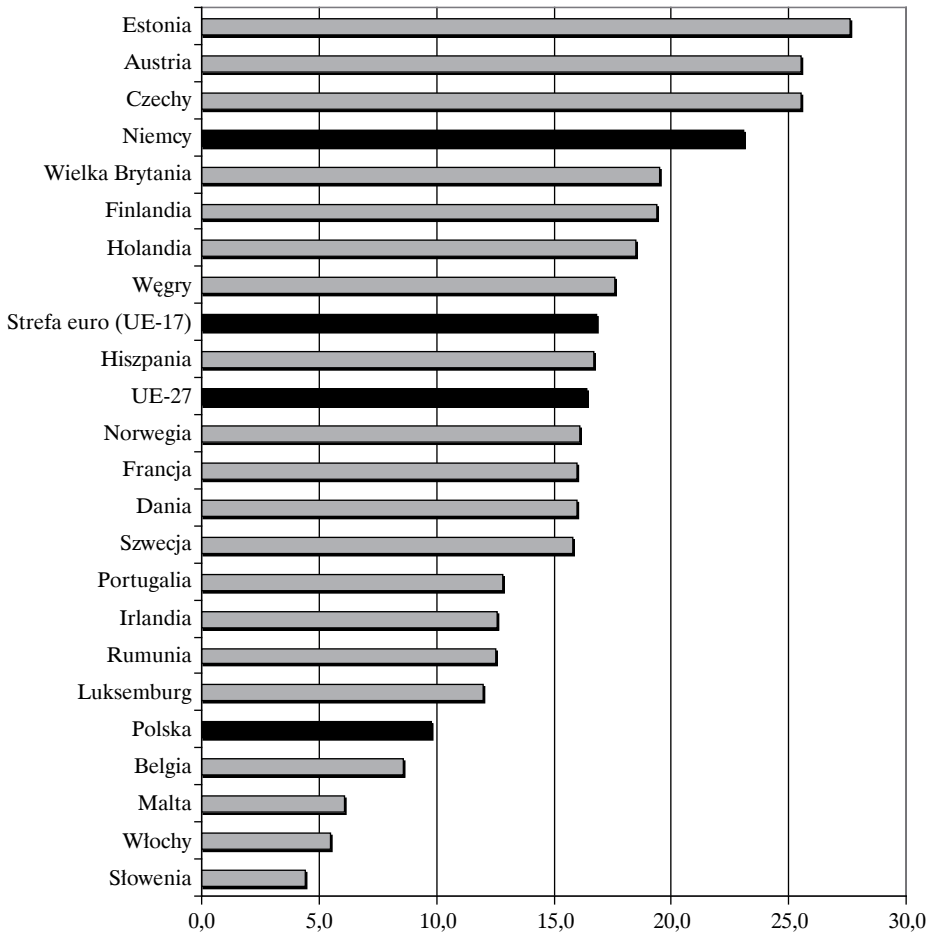
4. Kobiety na niemieckim rynku pracy na tle innych krajów UE

Niemcy są jednym z wielu krajów Unii Europejskiej dyskryminujących kobiety w wysokości wynagrodzenia za pracę. Świadczy o tym rysunek 2, który pokazuje różnice w przeciętnych stawkach wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w 2010 r. Tylko w trzech krajach UE różnica wynagrodzeń była jeszcze większa (Czechy, Austria i Estonia). Analizowane dane pokazują

różnicę między średnimi zarobkami brutto za godzinę kobiet i mężczyzn, wyrażoną jako odsetek średniego wynagrodzenia brutto za godzinę mężczyzn zatrudnionych w przedsiębiorstwach z minimum 10 pracownikami. Różnice między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn utrzymują się w zależności od kraju nawet na poziomie do 27% (np. w Estonii)⁶. Przepisy zapewniające jednakowe wynagrodzenia bez względu na płeć nie są chętnie widziane. Ankieta przeprowadzona wśród mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w 320 przedsiębiorstwach na świecie wykazała, że 76% menedżerów jest przeciwnych takim przepisom (Fariello 2007). Mężczyźni chronią w ten sposób tzw. szklany sufit⁷.

Rysunek 2

Różnica w wynagrodzeniach godzinowych kobiet i mężczyzn w wybranych krajach UE w 2010 r. (w % średniego wynagrodzenia brutto mężczyzn)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu, *Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle*, data dostępu 9.4.2012.

⁶ Dane dotyczące tego wskaźnika dla Polski (poniżej 10%) zostały zebrane zgodnie z metodologią badania struktury wynagrodzeń według rozporządzenia Komisji Europejskiej WE 530/1999.

⁷ Umowna, niewidzialna bariera utrudniająca kobietom dojście do wysokich pozycji w biznesie i polityce.

Problem polega nie tylko na ustaleniu jednakowego wynagrodzenia dla obu płci. Zjawiskiem występującym wszędzie na świecie jest niedostępność pewnych (wysokich) stanowisk dla kobiet. Na wyższych szczeblach kadry kierowniczej jest bardzo niewiele kobiet. Aby zapobiec dalszemu rozwojowi sytuacji w tym kierunku i dać kobietom większe szanse awansu zawodowego, przedsiębiorstwa niemieckie wprowadziły dobrowolnie tzw. wskaźnik zatrudnienia kobiet (*Frauenquote*), zapewniający obsadzenie stanowisk kierowniczych w 30% pracownikami płci żeńskiej. W Niemczech 42% ankietowanych mężczyzn i większość ankietowanych kobiet opowiedziało się za tym modelem. Próby wprowadzenia dobrowolnych lub narzuconych przepisami norm zatrudnienia kobiet mają swoich zwolenników oraz przeciwników. Faktem pozostaje jednak, że w zależności od kraju kobiety partycypują w relatywnie małym stopniu w rynku pracy stanowisk kierowniczych oraz w polityce.

Charakterystyczny jest przedstawiony na rysunku 3 obraz wskaźnika zatrudnienia według płci na stanowiskach pełno- i niepełnoetatowych. Kobiety o wiele częściej niż mężczyźni pracują na stanowiskach niepełnoetatowych. Jedynym wyjątkiem wśród krajów UE jest w tym przypadku Holandia, gdzie wskaźnik zatrudnienia mężczyzn na stanowiskach niepełnoetatowych jest w porównaniu z innymi krajami wysoki. Holandia została z tego powodu uznana za kraj o najbardziej elastycznym rynku pracy i najlepiej funkcjonującej w praktyce idei *flexicurity*.

Przedstawione na rysunku 3 dane nie są obrazem chwilowym. Taka sytuacja występuje już od kilku lat. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu lub tymczasowe powoduje wiele konsekwencji w przyszłości dla każdej kobiety, a także dla systemu transferów socjalnych, począwszy od zasiłków dla bezrobotnych po system emerytalny. Analizy OECD potwierdzają dane raportu statystycznego za 2011 r., wskazując na nadal istniejące i znane już problemy (*Datenreport 2011 2011*):

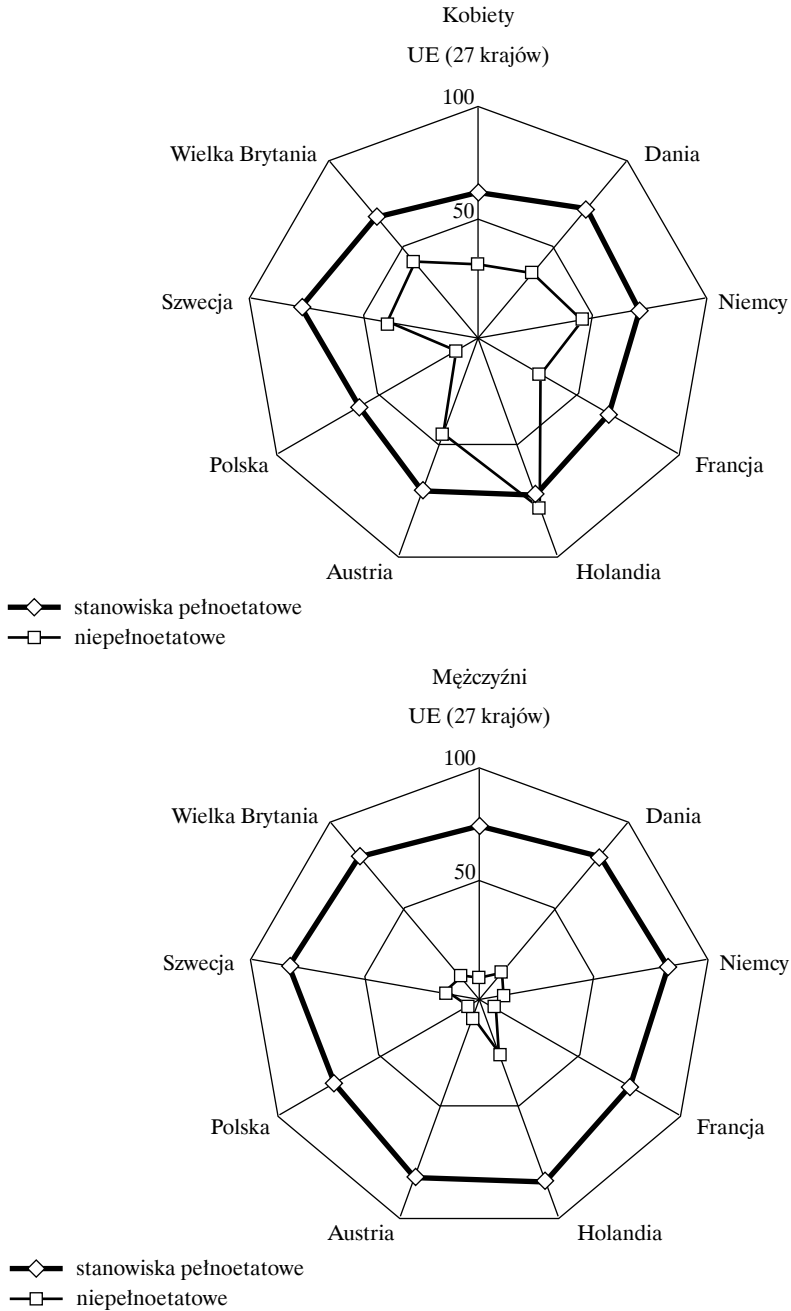
- większa część osób na stanowiskach o niepełnym wymiarze czasu pracy to kobiety;
- ponieważ kobiety korzystają częściej z możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, ich zarobki są niższe (dotyczy to przede wszystkim landów zachodnich);
- zatrudnione w Niemczech kobiety (ale także mężczyźni) obcego pochodzenia zarabiają mniej niż osoby z obywatelstwem niemieckim. Płace są zależne także od kraju pochodzenia;
- bezdzietne Niemki mają duże lepsze szanse na rynku pracy niż kobiety posiadające dzieci. Czynnikiem wpływającym na wycofanie się z rynku pracy lub niemożność podjęcia pracy są więc dzieci, co w Niemczech jest bardziej widoczne niż w innych krajach;
- kobiety, którym udało się w trakcie procesu transformacyjnego we wschodnich landach pozostać na rynku pracy, mają zazwyczaj dużo lepsze wykształcenie i kwalifikacje zawodowe niż te zatrudnione w landach zachodnich.

W Niemczech jest zbyt mało kobiet na stanowiskach kierowniczych. W porównaniu ze średnią krajów UE (32,5%) w Niemczech na stanowiskach kierowniczych ogółem jest 31% kobiet, 69% mężczyzn. Na szczeblu średnim-menedżerskim tylko 15% stanowisk obsadzonych jest przez kobiety. Im wyższe stanowisko, tym mniej kobiet: w zarządach niemieckich spółek zaledwie 3% to kobiety, w radach nadzorczych – 10%.

Badania przeprowadzone na zlecenie Federalnego Ministerstwa ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży miały wykazać, co należałoby zmienić, żeby umożliwić kobietom zajmowanie wysokich stanowisk kierowniczych. Badania te wykazały paradoksalnie, że właściwie nie ma negatywnych czynników i uwarunkowań wynikających z samej płci wpływających na zaistniałą sytuację. Nawet argumenty dotyczące ograniczonej dostęp-

Rysunek 3

Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn na stanowiskach pełno- i niepełnoetatowych w wybranych krajach UE w 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu, *Erwerbstätigkeit gesamt und nach Geschlecht*, data dostępu 27.1.2013.

ności do miejsc przedszkolnych i przerw w zatrudnieniu nie zostały na tym szczeblu potwierdzone. 56% kobiet na stanowiskach kierowniczych ma dzieci, a 44% kobiet udało się do zawodu po okresie macierzyństwa (Wippermann 2010). Ze względu na cechy charakteru kobiety cenione są w zawodach, w których ważna jest praca zespołowa; są wysoko oceniane za wprowadzanie dobrej atmosfery, ceni się je także za wyrozumiałość. Na 37 ocenianych kategoriach w 29 kobiety na stanowiskach kierowniczych zostały lepiej ocenione przez pracowników niż mężczyźni. Zwłaszcza autentyczność, fachowość, bycie wzorem dla innych, umiejętności komunikowania się i zdolność rozwiązywania konfliktów oraz elastyczność zostały ocenione wyżej. Kobiety są także bardziej stanowcze (ocena wyższa o 8 punktów procentowych w przypadku mężczyzn). Gorzej ocenione kategorie to niechęć do działalności operacyjnej na rzecz delegowania zadań, pragmatyzm oraz fakt, że kobiety nie pracują dłużej niż inni. Za największą barierę w zatrudnianiu kobiet na wysokich stanowiskach uznano fakt, że to mężczyźni strzegą „szklanego sufitu” i tylko zagregowane działania polityczne, poparte przepisami, rozporządzeniami wewnątrz firm oraz omawianie zaistniałych zmian i promowanie dalszych są w stanie doprowadzić do zmiany sytuacji.

5. Społeczny podział na role przypisywane płci – walka ze stereotypami

W ujęciu socjologicznym „płeć jest konstruktem społecznym i czymś więcej niż biologiczna natura. (...) Kulturowe wyobrażenia dotyczące różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami oddziałują na wszystkie obszary życia społecznego” (Joas 2001). Wszystkie dziedziny życia społecznego i wszystkie społeczeństwa korzystały z dychotomii podziału ról, począwszy od stroju, kończąc na przebiegu życia. Podział ról na płci utrzymał się w postaci znanych obecnie stereotypów, a obok nich powstały stereotypy osobowości. Od kobiet oczekiwano czułości, troski, wrażliwości na potrzeby innych oraz uległości wobec mężczyzn – kobieta powinna koncentrować się na domu i dzieciach. Od mężczyzn oczekiwano pewności siebie i fachowości oraz wypełnienia ról zawodowych w świecie zewnętrznym (Goodmann 2001). Ten tradycyjny podział potwierdzono w badaniach antropologicznych, płeć jest główną podstawą przypisywania zadań społecznych. W większości społeczeństw kobiety i mężczyźni mają różne role społeczne, pewien zestaw zadań jest natomiast zawsze przypisywany danej płci (kobietom zawsze jest przypisywana troska o potomstwo). Przydział typowych dla danej płci ról rozpoczyna się już w przedszkolu – chłopcy bawią się samochodami, dziewczynki przygotowują się do roli matki i gospodyni domowej – bawiąc się lalkami i „w dom”. Różnice pomiędzy rolami płci kształtowane są w okresie socjalizacji. Już w wieku dwóch-trzech lat dzieci potrafią przyporządkować role według podziału na płci, a w wieku 6 lat posiadają własną wykształconą osobowość płciową (por. Aronson, Wilson 2008).

Warto zastanowić się nad czynnikami, które mają wpływ na kreowanie i utrzymywanie się stereotypów dotyczących podziału ról. W ciągu ostatnich dekad zanikły szkoły z podziałem na płeć (gimnazjum jako szkoła dla chłopców, liceum jako szkoła dla dziewcząt). Wiele funkcji onegdaj sprawowanych przez mężczyzn przejęły kobiety. W starożytnej Grecji i w Rzymie nauka dostępna była tylko dla chłopców, a nauczycielami byli wyłącznie mężczyźni. Przez wieki niewiele się zmieniło; dziewczęta – niejednokrotnie tylko te z dobrych domów – otrzymywały minimalne wykształcenie, które nie przygotowywało do pracy zarobkowej. W 1809 r. Wilhelm von Humboldt, zakładając

uniwersytet w Berlinie, myślał wyłącznie o rekrutowaniu utalentowanych mężczyzn dla służby narodowi (Jansen 2008). Dopiero w 1872 r. wprowadzono oficjalnie naukę szkolną dziewcząt z tych przedmiotów, które przygotowywały je do roli żony. W 1893 r. wolno było dziewczętom rozpocząć naukę w gimnazjum, a od 1908 r. umożliwiono im naukę na poziomie wyższym. Postępujący trend rozszerzania praw dziewcząt i kobiet do udziału w edukacji odwrócony został w dobie narodowego socjalizmu⁸. Niezależnie od kraju na przełomie stuleci utrwały się tradycyjne role mężczyzny i kobiety. Abstrahując od lat wojny, w trakcie której kobiety były przyjmowane także do pracy w przemyśle, tradycyjnie miejsce kobiety było w domu, natomiast mężczyzny poza domem w celu zapewnienia rodzinie utrzymania. Do tego zaliczał się także udział w życiu politycznym długo niedostępny dla kobiet.

Podział na charakterystyczne dla płci role następuje nadal bardzo wcześnie, dlatego w ramach programu Sokrates Comenius „Równość szans” przedszkole ma stać się miejscem, w którym dzieci po raz pierwszy doświadczają funkcjonowania w grupie szerszej niż rodzina przy jednoczesnej próbie przełamania przydzielonych ról. Przedszkolankom zabroniono dzielenia zabaw na chłopięce i dziewczęce. Powielanie i utrwalanie podziału na zabawy przypisane danej płci potwierdziły eksperymenty przeprowadzone w Szwecji – opiekunowie w przedszkolu nieświadomie inaczej traktowali dziewczynki i chłopców i promowali tym samym stereotypowe role płciowe.

Specjalne inicjatywy, np. zatrudnianie mężczyzn jako wychowawców w przedszkolach, ma zapobiegać podziałowi na typowe role już u dzieci⁹. Opieka nad dziećmi jest zajęciem typowo kobiecym, ojców zajmujących się dziećmi jest nadal, mimo różnych udogodnień, niewiele. Poruszany wyżej problem form zatrudnienia, dochód z pracy niewystarczający na utrzymanie rodziny oraz możliwość uzyskania zasiłku wyższego niż dochody z pracy zarobkowej demotywują kobiety z gospodarstw domowych, w których są dzieci, do podjęcia pracy (Jodkowska 2010, s. 397–405, 2013).

Uznanie schematu rodziny z ojcem jako jedynym żywicielem rodziny zmienia się także w Niemczech, jednakże bardzo powoli. Wpisywało się to w cele europejskie – podniesienie średniego poziomu uczestnictwa kobiet w rynku pracy do 60% (cel strategii lizbońskiej do 2010 r.). W Niemczech wskaźnik zatrudnienia kobiet przekroczył już w roku 2000 r. 60% i zwiększył się do 71% w 2011 r. W ramach strategii „Europa 2020” nie określono celu wskaźnika zatrudnienia z podziałem na płci – celem jest osiągnięcie ogólnego wskaźnika zatrudnienia na poziomie 77% (*Ziele der Strategie Europa 2020*, data dostępu 3.10.2012).

Ważnym przedsięwzięciem w ramach zmiany uznanego modelu rodziny z ojcem jako jedynym żywicielem było w Niemczech odciążenie ojców w zakresie płacenia alimentów. Do 2010 r. kobiety po rozwodzie miały prawo do alimentów zapewniających im taki poziom życia jak w czasie trwania małżeństwa. Ponieważ kobiety zarabiały tradycyjnie mniej niż mężczyźni, zdarzały się przypadki, w których były mąż płacił alimenty na mniej zarabiającą żonę po rozwodzie, aż do osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego. W ten sposób utrwalono styl życia byłej żony – gospodyni domowej, wychowującej dzieci bez bodźców do podjęcia pracy zarobkowej. Nowelizacja przepisów przewiduje, że alimenty płacone

⁸ Rola kobiety-Niemki została ograniczona do kobiety matki i gospodyni domowej (a bycie kobietą utożsamiane było z macierzyństwem). W niemieckojęzycznym oryginale rola kobiety sprowadzała się do 3 K: „Kinder, Küche, Kirche” (Franks 1999, s. 127).

⁹ Spośród niespełna 300 tys. pracowników zatrudnionych w żłobkach i przedszkolach w Niemczech 97% to kobiety. W szkołach podstawowych ok. 86% nauczycieli to kobiety, w gimnazjach ok. 55% (*Bildung in Deutschland 2010*, 2010, s. 54, 75).

będą do trzeciego roku życia dziecka lub podjęcia pracy przez matkę i ograniczają się do alimentów dla dziecka, a nie dla byłej żony.

73% kobiet oraz 53% mężczyzn w Niemczech jest zainteresowanych problematyką równouprawnienia, choć mężczyźni nie odczuwają, że polityka ta jest zorientowana również na nich jako grupę (Wippermann, Wippermann 2009). Polityka równouprawnienia powinna zgodnie z założeniem traktować tak samo obie grupy i zapewniać im te same szanse.

W ciągu wielu lat zmieniło się podejście kobiet do ich własnej roli i do roli mężczyzny. Obecnie uznaje się, że oboje powinni być odpowiedzialni za rodzinę i jej utrzymanie. Wpływ na zmianę podejścia ma również fakt, że w obecnym pokoleniu wiele dzieci wychowywanych jest przez jednego z rodziców.

6. Kobiety w edukacji

W szkole dziewczęta osiągają duże lepsze wyniki – ich potencjał intelektualny marnowany jest później. Od okresu, w którym dziewczęta otrzymywały wyłącznie minimalne wykształcenie minęło wiele czasu, stopniowo kobiety wkroczyły do szkolnictwa i nastąpiła feminizacja tej dziedziny¹⁰. Obecnie więcej niż połowa maturzystów w Niemczech to dziewczęta, a ich wyniki w nauce są lepsze niż stopnie chłopców. Średnio biorąc studentki studiują krócej przy lepszych wynikach, wykorzystują także lepiej szanse pobytów za granicą i staże. Obecne pokolenie dziewcząt jest bardziej zorientowane na osiągnięcie sukcesu i wyznaczonych celów. Również dziewczęta z rodzin migrantów uczą się dobrze, a ich rodzice postrzegają wykształcenie jako szansę na przyszłość.

Mimo że absolwentki szkół średnich mają na ogół dobre wyniki w nauce, podejmują one dalszą naukę przeważnie w zawodach typowo kobiecych, wybierając zawód związany z usługami lub w ramach nauk humanistycznych lub społecznych. Dokonując takiego wyboru, rezygnują z zawodów technicznych, lepiej wynagradzanych. W wyborach tych niejednokrotnie rolę odgrywają rodzice i nauczyciele, ale także już wychowawcy w przed-szkolach, którzy wspierają stereotypowe zachowania i podział na role ze względu na płeć. Podobne podejście mają doradcy pośrednictwa pracy, wspierający młodocianych w wyborze zawodów.

Liczba maturzystek i studentek wzrasta. W 2006 r. było w Niemczech już więcej maturzystek niż maturzystów. W 1975 r. tylko 10% dziewcząt danego rocznika podchodziło do matury, w 1995 r. było ich już 26%. W 2010 r. 32% dziewcząt i 24% chłopców podchodziło do matury (*Bildung und Kultur*, 2010). Udział studentek w całkowitej liczbie studentów wzrósł od nieco poniżej 41% w roku akademickim 1994/1995 do niespełna 48% (ibidem).

W tabeli 4 zestawiono odsetek kobiet na różnych szczeblach kariery akademickiej począwszy od studentek rozpoczynających studia. W 2008 r. przyznano kobietom 10 000 stopni doktora, co stanowiło 42% wszystkich przyznanych tytułów doktora. Im wyższy jednak stopień lub tytuł naukowy, tym mniejszy udział kobiet. W latach 2008–2010 nieznacznie wzrosła liczba habilitacji wśród kobiet, a także liczba kobiet z tytułem profesora. W 2009 r. przyjęto jako cel obsadzenie do 2013 r. od 30 do 40% stanowisk profesora kobietami.

¹⁰ W starożytnej Grecji i Rzymie wyłącznie mężczyźni zajmowali się nauczaniem, mogli to być nawet wykształceni niewolnicy, ale nie kobiety.

Tabela 4
Odsetek kobiet w karierze akademickiej w Niemczech w latach 2008–2010

Kategoria	2008	2009	2010
Studentki na pierwszym roku	49,7	49,9	49,5
Studentki	47,8	47,8	47,8
Absolwentki studiów wyższych	51,1	51,0	51,4
Doktorantki	41,9	44,1	44,1
Pracownicy naukowci	34,3	35,0	35,8
Habilitantki	23,4	23,8	24,9
Kobiety na stanowisku profesora	17,4	18,2	19,2
Kobiety na stanowisku profesora „C4” (najwyższy w klasyfikacji)	10,3	10,5	10,6

Źródło: Dane Urzędu Statystycznego cyt. za. Hachmeister (2012, s. 4).

Wśród pracowników naukowych wyraźny jest podział na przedmioty preferowane przez kobiety i mężczyzn. Największy jest udział kobiet w dziedzinie „języko- i kulturoznawstwo”, natomiast nadal najniższy w naukach matematyczno-przyrodniczych.

Ankiety przeprowadzone wśród pracowników naukowych wykazały, że przy obsadzaniu stanowisk na uczelniach kobiety są nadal dyskryminowane. Efekt dyskryminacji jest wzmacniany przez nieformalne struktury; mężczyźni (profesorowie) są bardziej skłonni do wspierania pracowników naukowych-mężczyzn, nie motywuje się doktorantek po uzyskaniu tytułu doktora do dalszej współpracy naukowej z opiekunem naukowym, nie motywuje się studentek do podjęcia pracy naukowej i wszczęcia przewodu doktorskiego, studenci są częściej niż studentki już w trakcie studiów tutorami bądź są zaangażowani w pomocnicze prace naukowe na wydziałach lub w katedrach (Hachmeister 2012).

Zakończenie

Wnioski wynikające z tej analizy są ambiwalentne:

Z jednej strony:

- istnieją przepisy zapewniające równouprawnienie płci,
- wzrósł także wskaźnik zatrudnienia kobiet przy jednoczesnym obniżeniu się tygodniowego czasu pracy,
- istnieje co najmniej kilka dobrowolnych inicjatyw na różnych szczeblach mających zapewnić kobietom dostęp do stanowisk kierowniczych.

Z drugiej strony:

- udział kobiet w polityce i na wysokich stanowiskach kierowniczych jest niewielki,
- tylko niektóre kobiety po okresie macierzyństwa powracają na rynek pracy (przy czym te, które powracają, obejmują przeważnie stanowiska niskopłatne),
- przynajmniej w zachodniej części Niemiec utrzymuje się nadal tradycyjny model rodziny z podziałem na role.

Niemcy dalekie są od egalitarnego podziału pracy i wynagrodzenia. Kobiety rzadziej osiągają wysokie pozycje zawodowe i zarabiają przeważnie mniej niż mężczyźni – co najmniej z kilku przyczyn:

1. Kobiety pracują pod każdym względem krócej – mniej lat i mniej godzin dziennie, rzadziej także biorą nadgodziny. Odbija się to negatywnie na ich stażu pracy i doświadczeniu zawodowym. W okresach, które wpływają decydująco na dalszy przebieg kariery zawodowej, kobiety korzystają często z przerwy na macierzyństwo, podczas gdy mężczyźni w tym okresie „pną się w górę”. Dystans, który w ten sposób powstaje, jest nie do nadrobienia przez powracającą do pracy kobietę, zwłaszcza gdy decyduje się ona na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Kobiety pracują krócej dla konkretnych pracodawców (mniej doświadczenia w danej firmie) i dwukrotnie częściej przedkładają zwolnienie od lekarza (mimo że to mężczyźni są istotami słabszymi immunologicznie i zdrowotnie).
3. Kobiety rzadziej wybierają uciążliwe zawody, których wykonywanie naraża na złe warunki atmosferyczne, pracę w samotności, wysokie temperatury lub poziom hałasu itp.
4. Kobiety wybierają zawody i zajęcia w niskopłatnych branżach, często usługach.
5. Kobiety wybierają bardziej satysfakcjonujące zawody, kosztem dochodów uzyskiwanych z pracy.
6. Kobiety rzadziej wybierają niebezpieczne zawody lub zawody odpowiedzialne.

W pewnych przypadkach to państwo oraz system prawny konserwują istniejące dysproporcje zamiast je niwelować (np. przez zakaz wykonywania pewnych zawodów, inny wiek emerytalny, częściowe zaliczanie lat przeznaczonych na wychowywanie dzieci jako okresy uprawniające do pobierania świadczeń emerytalnych). Z różnych przyczyn używane jest pojęcie feminizacji biedy – dotyczy ono w szczególności matek samotnie wychowujących dzieci oraz emerytek.

Jako kobieta pozwolę sobie na dygresję i mimo wszystko chciałabym zakończyć optymistycznie: jak wiele udało się osiągnąć przez niespełna sto lat, a jak niewiele przez poprzedzające je wieki. Nie przepisy określają dalszy rozwój sytuacji, lecz społeczeństwo (w tym także zapotrzebowanie na siłę roboczą). Wszelkie nakazy i zakazy wywołują niechęć. Pomimo wielu przeszkód kobiety nieprzerwanie „pną się” w hierarchii zawodowej do góry. Proces ten to powolna ewolucja, także przełamywanie zakorzenionych stereotypów i być może kiedyś nieliczne społeczeństwa osiągną pełny egalitaryzm – przynajmniej w zakresie edukacji i rynku pracy.

Tekst wpłynął: 28 stycznia 2013 r.

Bibliografia

- Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partner Actions*. EF/10/18/EN, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
- Aronson E., Wilson T., Alert R., *Sozialpsychologie*, Person Education Deutschland, Berlin 2008.
- Auswertung des WSI-Tarifarchivs, Frauenlohnspiegel*, Hans-Böckler-Stiftung, 03/2009, http://www.boeckler.de/11500_1073.htm
- Bildung in Deutschland 2010, Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel*, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2010.
- Bildung und Kultur, Berufliche Bildung*, Fachserie 11 Reihe 3, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2010
- Bothfeld S. i in., *Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen*, WSI-FrauenDatenReport 2005.

- Breyer M., Marcus J., *Income and Longevity Revisited: Do High-Earning Women Live Longer?* Discussion Papers 1037, DIW, Berlin 2010.
- Ebert H., Piwinger M., *Fe-male – Kommunikationsbarrieren zwischen Mann und Frau*, w: *Kommunikationsmanagement. Strategien, Wissen, Lösungen*, red. G. Bentele, M. Piwinger, Luchterhand 2003.
- Daly K., *Gender Inequality, Growth and Global Ageing*, Global Economics Paper nr 154, Goldman Sachs Research, 3.04.2007.
- Datenreport*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (różne lata).
- Die Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik*, vom 7, Oktober 1949, <http://www.documentarchiv.-de/ddr/verfddr1949.html>
- Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej* z 25.5.2011; 2011/C 155/02.
- Ehmsen S., *Der Marsch der Frauenbewegung durch die Institutionen: Die Vereinigten Staaten und die Bundesrepublik im Vergleich*, Westfälisches Dampfboot, Münster 2008.
- Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- Fair P(l)ay. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer*, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2008.
- Familienatlas 2007*, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2008.
- Fariello L., *Frauen spielen weiter die zweite Geige*, „Magazin für Unternehmer” 2007, nr 10.
- Franks S., *Das Märchen von der Gleichheit. Frauen, Männer und die Zukunft der Arbeit*, DVA, Stuttgart 1999.
- Frauen & Genderpolitik in der Friedrich Ebert Stiftung 2007/2008*, Bonn 2008.
- Geburtenentwicklung, <http://www.destatis.de>
- Goodman N., *Wstęp do socjologii*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2001.
- Grundgesetz*, Deutscher Taschenbuchverlag, München 2007.
- Hachmeister C.-D., *Einsam an der Spitze Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften*, CHE gemeinnütziges Zentrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier Nr. 153, Güterloh 2012.
- Hausmann R., Tyson L., Zahidi S., *The Global Gender Gap Report 2010*, World Economic Forum, Geneva 2010.
- Horst E., Busch A., *Führungskräftemonitor 2010*, DIW, Berlin 2010.
- Jansen S., *Mädchen werden immer klüger*, Cicero, 2008, nr 12.
- Jodkowska L., *Flexibility vs. Security na rynku pracy w Niemczech*, Zeszyty Naukowe US, Szczecin 2013 (w druku).
- Jodkowska L., *Reformy systemu zasiłków a wzrost nierówności w Niemczech*, w: *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki*, red. M. Woźniak, Rzeszów 2010.
- Jodkowska L., *Rynek pracy Niemczech w latach 2000–2009. Zmiany form zatrudnienia*, „Equilibrium” 2010, nr 1(4).
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, *Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej*, 2010/C 8302.
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2012.
- Lehrbuch der Soziologie*, red. H. Joas, Campus Verlag, Frankfurt 2001.
- Lissner A., Süßmuth R., Walter K., *Frauenlexikon. Tradition, Fakten, Perspektiven*, Verlag Harder, Freiberg 1988.
- Oeckert Ch., *Czarna księga kobiet*, Wyd. WAB, Waszawa 2007.
- Nation, Politik und Geschlecht. Frauenbewegungen und Nationalismus in der Moderne*, red. U. Planert, Campus 2000.
- Quequebele N., Schmerling A., *Kognitive Gleichstellung*, „Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie Heft” 2010, nr 3.
- Rettig D., *Abschied von der Gießkanne*, „Wirtschaftswoche” z 15.3.2010.
- Schröder H., *Widerspenstige – Rebellen – Suffragetten. Feministischer Aufbruch in England und Deutschland*, ein-FACH-verlag, Aachen 2001.
- Statistisches Bundesamt, <https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>
- Stiegler B., *Antidiskriminierung. Erschöpfung in der Geschlechterpolitik?* Friedrich Ebert Stiftung, Bonn 2005.

Supp B. i in., *Mein Kopf gehört mir*, „Der Spiegel” 2007, nr 24.

Unbereinigter Gender Pay Gap in % für die Jahre 2006 bis 2010, Statistisches Bundesamt, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2011/03/PD11_120_621.html

Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2008.

United Nations Development Programme, <http://hdr.undp.org/en/humandev>

Weiland D., *Geschichte der Frauenemanzipation in Deutschland und Österreich. Biographien, Programme, Organisationen*, ECON Verlag, Düsseldorf 1983.

Wippermann C., *Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken*, Sinus Sociovision, Heidelberg 2010.

Wippermann C., Wippermann K., *Entgeltungleichheit*, Sinus Sociovision 2009, Heidelberg 2009.

Ziele der Strategie Europa 2020, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_de.pdf