

Dr Magdalena Pokrzywa  
Instytut Socjologii  
Uniwersytet Rzeszowski

## **Segregacja płciowa na rynku pracy na przykładzie zawodu pracownika socjalnego – przyczyny i konsekwencje**

### **Abstrakt**

Kulturowe różnice płci są ważnym czynnikiem stratyfikacji społecznej tworzącym strukturę życiowych szans i możliwości stojących przed jednostkami i kategoriami społecznymi oraz rolami otrzymanymi od społeczeństwa do odegrania. Liczne dane wskazują, że płeć jest istotnym elementem podziału rynku pracy. Podział ten przybiera formę segregacji poziomej lub/i pionowej oraz prowadzi do nierówności zajmowanych przez kobiety i mężczyzn pozycji pod względem władzy, prestiżu i zamożności. Segregacja rynku pracy ze względu na płeć oznacza występowanie różnic w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach gospodarki, w rodzaju wykonywanego zawodu, poziomie zajmowanego stanowiska i częstotliwości pełnienia funkcji kierowniczych przez pracowników obojga płci. Analiza segregacji zawodowej uwarunkowanej płcią pokazuje obecność dyskryminacji płacowej kobiet, ich ograniczony dostęp do stanowisk kierowniczych, trudniejszy awans zawodowy, feminizację i maskulinizację zatrudnienia w określonych zawodach i sektorach. Głównym celem niniejszego artykułu jest przedstawienie zjawiska przyczyn i konsekwencji zjawiska segregacji zawodowej ze względu na płeć na przykładzie profesji pracownika socjalnego. W artykule zaprezentowano dane z badania własnego, które miało charakter ilościowy i zostało zrealizowane za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) z 500 pracownikami socjalnymi z terenu całej Polski.

**Kluczowe słowa:** segregacja zawodowa, płeć społeczno-kulturowa, pracownicy socjalni, feminizacja zawodu, nierówności społeczne.

## Abstract

Gender differences are important determinants of social stratification and they create structure of individual life's possibilities and potential. They are also key factor of social roles that we are given by society to play. There are many social and economic references showing that gender is important component of labor division. This division takes the form of horizontal and vertical segregation and lead to inequality of positions of power, prestige and wealthy that are hold in society by men and women. Gender segregation in the labour market describes the fact that at the same occupational level men and women have different job tasks as well as the clustering of men at the top of occupational hierarchies and of women at the bottom. Occupational gender segregation have long-term implications such as gender pay gap, glass ceiling, feminization and masculinisation of occupations. The purpose of the article is to show the causes and consequences of gender segregation in the labour market by the example of profession of social workers. The article is based on the analysis of own research conducted with the aid of a quantitative method and a computer assisted telephone interview (CATI) technique. The research was carried out among 500 social workers from all over of Poland.

**Key words:** labour market segregation, gender, social workers, feminization of a profession, social inequalities.

## Wstęp

Płeć jest nie tylko cechą biofizyczną jednostek, lecz także trwałym czynnikiem wpływającym na oczekiwania społeczne i szanse życiowe. Jest istotną determinantą podziału rynku pracy i zatrudnienia. Podział pracy ze względu na płeć rzadko kiedy ma charakter neutralny, prowadzi zazwyczaj do nierówności pozycji kobiet i mężczyzn pod względem prestiżu, możliwości sprawowania władzy, zamożności. Płciowa segregacja rynku pracy oznacza społeczne postrzeganie zawodów jako typowo „męskich” lub „kobięcych”, występowanie różnic w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach gospodarki, w poziomie zajmowanego stanowiska i częstotliwości pełnienia funkcji kierowniczych. Zawód pracownika socjalnego polega na udzielaniu pomocy osobom i rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej, której nie są w stanie własnymi siłami rozwiązać. Wsparcie instytucjonalne skierowane do takich osób pochodzi na ogół z instytucji publicznych - ośrodków pomocy społecznej - które są głównym miejscem pracy pracownika socjalnego. Z badań społecznych i danych statystycznych wynika, że zawód pracownika socjalnego jest bardzo mocno sfeminizowany. Zjawisko to jest charakterystyczne dla bardzo wielu krajów Europy i Ameryki Północnej.

Głównym celem niniejszego artykułu jest przedstawienie zjawiska przyczyn i konsekwencji zjawiska segregacji zawodowej ze względu na płeć na przykładzie profesji pracownika socjalnego. W artykule zaprezentowano dane z badania własnego, które miało charakter ilościowy i zostało zrealizowane za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) z 500 pracownikami socjalnymi z terenu całej Polski.

## **Segregacja płciowa w strukturze zawodowej**

W naukach społecznych płeć jest nie tylko interpretowana jako własność jednostek, ale również jako fenomen społeczny (Bradley 2008: 11). Kobiety i mężczyźni różnią się biologicznie, ale wszystkie kultury i społeczeństwa interpretują i zmieniają te różnice w zestaw oczekiwań społecznych względem odpowiednich zachowań i czynności podejmowanych przez nich. Oczekiwania te przekładają się na prawa, dostęp do zasobów oraz relacje władzy pomiędzy kobietami i mężczyznami (UNIFEM 2002: 188). Płeć społeczno-kulturową (*gender*) stanowią społeczne znaczenia, jakie nadaje się biologicznym różnicom między płciami. Płeć społeczno-kulturowa odnosi się do zróżnicowanych i złożonych relacji między kobietami i mężczyznami, obejmujących podział pracy oparty na płci, system reprodukcji oraz kulturowe definicje kobiecości i męskości. To zespół atrybutów i zachowań oczekiwanych od kobiety i mężczyzny przez społeczeństwo (Titkow 2011: 38). Płeć jest nie tylko konstruowana społecznie, ale jest także wykorzystywana przez ludzi jako element strukturyzacji postrzeganego przez nich świata, nadający mu określone znaczenie (Zachorowska-Mazurkiewicz: 2016: 81). Podstawą funkcją płci społeczno-kulturowej jest artykulacja społecznej organizacji płci rozumianej jako zasady ustalające znaczenie i zakres tych różnic, a w konsekwencji stanowiącej reguły, które określają relacje kobiet i mężczyzn w danej kulturze i społeczeństwie (Titkow 2011: 40). Relacje płci są stale reprodukowane i przekształcane w serię praktyk społecznych i tworzą ciągły proces historyczny wyznaczając określone interakcje, kształtując tożsamość, praktyki i możliwości życiowe kobiet i mężczyzn (Zachorowska-Mazurkiewicz: 2016: 84).

Różnice związane z płcią społeczno-kulturową rzadko kiedy mają charakter neutralny.

Kulturowe różnice płci są na ogół ważnym czynnikiem stratyfikacji społecznej tworzącym także strukturę życiowych szans i możliwości stojących przed jednostkami i kategoriami społecznymi oraz rolami otrzymanymi od społeczeństwa do odegrania. Prawie we wszystkich kulturach role męskie są wyżej cenione i lepiej nagradzane od kobiecych. Liczne dane wskazują, że płeć jest istotnym czynnikiem podziału rynku pracy i jest on oparty na zasadzie segregacji płciowej. Podział pracy ze względu na płeć prowadzi natomiast do

nierówności zajmowanych przez kobiety i mężczyzn pozycji pod względem władzy, prestiżu i zamożności (Giddens 2004: 133).

Płeć stanowi bardzo trwały czynnik zróżnicowanego podziału pracy najemnej według miejsca zatrudnienia w sektorach gospodarki, wykonywanego zawodu, zajmowanych stanowisk. Wyznacza ona dalsze różnicowanie statusu zawodowego według poziomu prestiżu, perspektyw awansu zawodowego i poziomu dochodu (Firlit-Fesnak 2015: 170). Miejsce w strukturze społeczno-zawodowej, zależne od rodzaju wykonywanego zajęcia, określa pozycję człowieka we współczesnym społeczeństwie. Przesądza o tym mechanizm strukturyzacji społeczno-zawodowej polegający na kształtowaniu stosunkowo trwałych związków pomiędzy wykształceniem, kwalifikacjami a dochodem i uznaniem społecznym (Janicka 1995: 89). Przynależność do określonej płci nie tylko wyznacza zawód i rodzaj działalności, ale zapewnia też jednostce długą serię wzorów zachowań, właściwych dla niej w stosunkach i innymi członkami społeczeństwa (Linton 1975: 78).

Segregacja rynku pracy ze względu na płeć oznacza występowanie różnic w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach gospodarki, w rodzaju wykonywanego zawodu, poziomie zajmowanego stanowiska i częstotliwości pełnienia funkcji kierowniczych przez pracowników obojga płci. Analiza segregacji zawodowej uwarunkowanej płcią pokazuje obecność dyskryminacji płacowej kobiet, ich ograniczony dostęp do stanowisk kierowniczych, trudniejszy awans zawodowy, feminizację i maskulinizację zatrudnienia w określonych zawodach i sektorach (Firlit-Fesnak 2015: 169). Pierre Bourdieu (2004: 112) wyróżnia trzy kluczowe źródła tej segregacji: 1) społeczne przekonanie, że zawody dla kobiet powinny być kontynuacją kobiecych zajęć domowych, stąd sytuowane są one w sektorze nauczania, opieki i usług 2) podległej roli społecznej kobiet wobec mężczyzn posiadających monopol na stanowiska związane z autorytetem, 3) społeczne przeświadczenie, że to głównie mężczyźni powinni obsługiwać urządzenia techniczne i maszyny.

Segregacja zawodowa może przyjmować formę horyzontalną (pozioma) bądź wertykalną (pionowa). Segregacja pozioma to tendencja, by mężczyźni i kobiety pracowali w odrębnych zawodach. Dotyczy ona sytuacji, gdy mężczyźni i kobiety są skupieni w różnych zawodach na podstawie założeń do dotyczących tego, jakie zajęcie są typowo „męskie”, a jakie „kobiece”. To także tendencja by kobiety były skupione w zawodach o małym zakresie władzy i szansach na awans (Giddens 2004: 413). Ponad 32% kobiet pracuje w sektorze publicznym, podczas gdy udział mężczyzn nie przekracza 17%. Możemy także z łatwością wyróżnić sfeminizowane i zmaskulinizowane sekcje gospodarki. Do tych pierwszych należą

*Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Edukacja*, w których kobiety stanowią ponad 80% pracujących. Wysoki odsetek kobiet charakteryzuje też sekcje *Zakwaterowanie i gastronomia* oraz *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa*. Natomiast zmaskulinizowane działy gospodarki obejmują *Budownictwo i Górnictwo*, w których kobiety stanowią mniej niż 10% pracujących (GUS 2016: 6, 9). Segregacja pionowa polega na tym, że w hierarchii zawodowej kobiety zajmują niskie, natomiast mężczyźni wysokie stanowiska (kierownicze). W wielu obszarach aktywności zawodowej mamy do czynienia z sytuacją, gdy na niskich szczeblach zawodowych dominują kobiety, natomiast na szczycie hierarchii przeważają mężczyźni (Klimowicz, Pacześniak, Witkorska-Świącka 2009: 110)

## **Zawód pracownika socjalnego i jego feminizacja**

Praca socjalna traktowana jest zarówno jako refleksja teoretyczna (również na poziomie akademickim), jak i praktyka społeczna (zawód). Do końca XIX wieku praca socjalna miała przede wszystkim charakter wolontariacki i polegała na udzielaniu wsparcia osobom najbardziej potrzebującym. Po drugiej wojnie światowej działania te ulegały profesjonalizacji. W Polsce od 1966 roku pojawiała się obecna nazwa zawodu (pracownik socjalny), która zastąpiła wcześniej używane określenie na ową działalność w postaci „opiekuna społecznego”. Ustawa o pomocy społecznej z 1990 roku uczyniła w Polsce z pracowników socjalnych wyodrębnioną profesję zawodową (Bieńko 2012: 93). Polska nazwa profesji pochodzi od dosłownego tłumaczenia angielskiego terminu *social worker*. Typowy polski pracownik socjalny zaangażowany w prace na rzecz osób i rodzin potrzebujących łączy działania „w terenie” z aktywnością „za biurkiem”, które mieści się w określonej instytucji (na ogół publicznej). Pracownicy socjalni w Polsce zatrudniani są na ogół w ośrodkach pomocy społecznej (GOPS, MOPS, GMOPS) i powiatowych centrach pomocy rodzinie. W tych instytucjach publicznych pracę podejmuje ok. 20 000 osób na stanowisku pracownika socjalnego. Należy zauważyć, że choć pracownicy socjalni dominują w sektorze publicznym to coraz częściej pojawiają się w nowych typach placówek wsparcia np. schroniskach dla bezdomnych, domach samotnej matki, hostelach dla osób doświadczających przemocy itp. (Rymsza 2012: 17).

Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej obowiązującą w Polsce do zadań pracownika socjalnego należy w szczególności: praca socjalna; dokonywanie analizy i oceny zjawisk, które powodują zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy społecznej oraz kwalifikowanie do uzyskania tych świadczeń; udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania problemów życiowych; pomoc w uzyskaniu poradnictwa dotyczącego

możliwości rozwiązywania problemów i udzielania pomocy przez właściwe instytucje; pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań samopomocowych w zaspokajaniu ważnych potrzeb życiowych; współpraca i współdziałanie z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania i ograniczania negatywnych zjawisk społecznych; itp. (Ustawa o pomocy społecznej 2004, art. 119).

Zawód pracownika socjalnego należy do tzw. zawodów służebnych, wymagających odpowiednich predyspozycji psychicznych (wrażliwość, empatia, szacunek dla drugiej osoby, itp.). Wykonywanie zawodu pracownika socjalnego niesie ze sobą korzyści w postaci: satysfakcji z pomocy drugiemu człowiekowi, poczucia bycia potrzebnym. Wiąże się on jednak z wieloma problemami, które wynikają: z wymagań ustawowych (zadania nakładane na pracowników socjalnych związane z realizacją pracy socjalnej), obowiązek podnoszenie kwalifikacji zawodowych, problemy organizacyjne w realizacji zadań, bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem potrzebującym pomocy oraz zróżnicowane postawy klientów pomocy społecznej (np. roszczeniowe a nawet agresywne), jak również brak dowartościowania ze strony podopiecznych (akty agresji) oraz ze strony przełożonych i społeczeństwa (niski prestiż zawodu i zarobki) (Napierała 2013: 345). Praktyka w codziennej działalności zawodowej pracownika socjalnego jest zdeterminowana w przeważającym stopniu z działaniami związanymi z dystrybucją świadczeń finansowych i usług realizowanych w ramach mocno sformalizowanych procedur postępowania administracyjnego (Olech 2006: 10).

Praca socjalna definiowana jest jako zawód kobiecy ze względu na fakt, że jej funkcja polega na przedłużeniu tradycyjnej opiekuńczo-wychowawczej roli kobiety, jest (i była) zdominowana przez kobiety, a w jej wczesnych stadiach rozwojowych była tworzona głównie przez kobiety. Zawód pracownika socjalnego nazywany był zawodem kobiecym i kierowany był niemal wyłącznie w stronę kobiet. Sytuacja ta jest specyficzna również dla tego zawodu obecnie. Stąd też i obecnie zauważalna jest wysoka feminizacja tego zawodu. Polska znajduje się w czołówce państw z przeważającym udziałem kobiet wśród zatrudnionych w pomocy społecznej. Cykliczne, ogólnopolskie badania pracowników socjalnych pokazują, że w zawodzie tym kobiety stanowią nie mniej niż 90% pracowników<sup>1</sup>. Zdaniem Jolanty Klimczak-Ziołek (2006:105) „specyfiką podziału zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane jest zarówno ilościowa dysproporcja w reprezentacji osób o określonej płci, jak i jakościowa różnica w dostępie do zasobów cennych, takich jak prestiż, związane z

---

<sup>1</sup> Np. badania przeprowadzone przez CMK w 1988 rok; IRISS w 1995 rok; IPS w 2010 rok; IRSS w 2013 rok.

nim zarobki, szanse awansu i charakter pracy”. Feminizację zawodu można rozpatrywać w dwóch kontekstach: odnoszącym się do bezwzględnej i procentowej liczby kobiet i mężczyzn w określonym zawodzie (statystycznym) oraz jako fenomenowi socjologicznego wraz z jego implikacjami dla systemu, w którym funkcjonuje (Gromkowska-Melosik 2013: 86).

## **Przyczyny segregacji płci w zawodzie pracownika socjalnego**

Na podstawie analizy literatury przedmiotu oraz badań społecznych można wskazać, że dominującą przyczyną segregacji zawodowej ze względu na płeć (przejawiającej się w jaskrawej formie w postaci ich feminizacji i maskulinizacji) należą stereotypy płciowe powiązane z typem zawodu (np. zawód pomagający, techniczny), historią tworzenia zawodu i rolą określonej płci w tym procesie, kształcenie i forma potencjalnego zatrudnienia, zarobki uzyskiwane z tytułu wykonywania określonego zawodu (Klimowicz, Pacześniak, Witkorska-Święcka 2009: 109). Mimo zmian społecznych zachodzących w postrzeganiu kobiet i mężczyzn socjalizacja i stereotypy są nadal ważnymi czynnikami segregacji zawodowej ze względu na płeć. Społeczeństwo przez liczne agendy (rodzina, szkoła, wspólnota lokalna, mass media, itp.) przekazuje jednostce wzory i reguły życia zawarte w kulturze. Tożsamość wzorce, wartości, normy są przekazywana jednostce w toku socjalizacji. Jednym z obszarów socjalizacji jest opanowanie ról społecznych związanych z pozycjami, w tym ról zawodowych. Przebieg procesu socjalizacji ma wpływ na kształtowanie wzorców kobiecych i męskich ściek edukacji oraz wyborów zawodu (Firlit-Fesnak 2015:174).

Stereotypy związane z płcią funkcjonują na co najmniej kilku poziomach: cech psychicznych kobiet i mężczyzn, ról związanych z płcią, cech fizycznych oraz zawodów. Stereotypy cech związanych z płcią to właściwości behawioralne, które w danej kulturze z większą częstotliwością (jako charakterystyczne) przypisywane są jednej płci w porównaniu z drugą. Stereotypy ról płciowych to zaś zbiór przekonań o tym jakie rodzaje aktywności są odpowiednie dla kobiet i mężczyzn. Obejmują one głównie role wynikające z podziału obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz łączące się z zajmowaniem zróżnicowanych stanowisk organizacyjnych. Stereotyp obejmuje również płaszczyznę zawodową. Określa ona do jakiej aktywności zawodowych w opinii społecznej są predysponowani mężczyźni i kobiety. Kobiecie przypisuje się takie zawody, jak terapeutka, sekretarka, pielęgniarka, pracownica socjalna, nauczycielka, przedszkolanka. Stereotypowy mężczyzna wykonuje zaś zawód: kierowcy, inżyniera, burmistrza miasta, polityka, chirurga, itp. (Mandal 2004:15)

Występowanie „kobięcych” i „męskich” zawodów odzwierciedla żywotność stereotypów przypisujących kobietom lub mężczyznom szczególne predyspozycje lub ich brak od

wykonywania określonych zawodów. Co więcej, występowanie tych podziałów nierzadko jest akceptowalne zarówno przez pracowników obu płci, jak i pracodawców (Firlit-Fesnak 2005: 291). Stereotypy związane z płcią są bowiem nie tylko strukturami poznawczym, którymi człowiek posługuje się wobec innych ludzi, ale są one również narzędziami orientacji w samym sobie (autokategoriami) – w roli kobiety i mężczyzny. Stereotypy płci funkcjonują także jako oczekiwania do ról związanych z płcią, a ludzie ulegają ich wpływom niezależnie od stopnia ich akceptacji. Stereotypy często stają się standardami, według których zachowuje się i ocenia innych, nawet jeśli z nimi się nie zgadza lub nawet przeciw nim występuje (Mandal 2004:10, 25).

Za kolejną przyczynę segregacji zawodowej można uznać uprzedzenia i preferencje. Niektórzy badacze formułują tezę jakoby kobiety wybierały częściej zawody ze względu na ich pozamaterialne cechy. Zgodnie z tym podejściem dominacja kobiet w zawodach opiekuńczych (na ogół gorzej opłacanych) wynika z faktu, że kobiety chcą pracować w tych zawodach, godząc się niejako na ponoszone koszty tej preferencji w postaci niskich płac w danej branży w zamian za satysfakcję i zadowolenie z wykonywania pracy opiekuńczej. Wysoka częstotliwość wyboru zawodów opiekuńczych przez kobiety jest w pełni racjonalna zważywszy na dostępność pracy w tym sektorze usług. Preferencje mogą także wynikać z wiedzy kobiet postawach pracodawców wobec zatrudniania kobiet w niektórych zawodach (Firlit-Fesnak 2015:174).

Socjalizacja wciąż kształtuje i wpływa na odmienne uzdolnienia i zainteresowania u obydwu płci, powoduje rozwijanie odmiennych cech osobowościowych, co prowadzi do zinternalizowania różnych wartości i poziomu aspiracji. Wszystko to oddziałuje na kształtowanie planów zawodowych dziewcząt, a przez to wpływa na dokonywane przez nie wybory w sferze zawodowej (Reske 1991: 67). Istotne znaczenie ma wybór kierunków studiów. Kobiety stanowią większość studentów na kierunkach humanistycznych i społecznych. Kobiety wybierają nietechniczne kierunki studiów z kilku powodów. Z jednej strony chcą uniknąć dyskryminacji w czasie studiów (mając świadomość istniejących w tej mierze stereotypów), z drugiej zaś nie zawsze postrzegają studia jako inwestycję w przyszły zawód. Wyniki analiz statystycznych badających związki między segregacją w edukacji a zatrudnieniem pokazują wyższą zależność między segregacją horyzontalną a ukończonym kierunkiem (dziedzina) studiów, aniżeli ich poziomem (Firlit-Fesnak 2015: 172-173).

Analiza danych uzyskanych na podstawie badań własnych Autorki przeprowadzonych wśród pracowników socjalnych w całej Polsce pozwoliła na wskazanie głównych przyczyn tak znaczącej segregacji ze względu na płeć (feminizacji) w przypadku zawodu pracownika



socjalnego. Respondenci sami udzielali odpowiedzi na zadane pytanie (bez czytania przez ankietera kafeterii odpowiedzi), które następnie było zakwalifikowane do odpowiedniej kategorii możliwych odpowiedzi. Zabieg ten miał na celu umożliwienie badanym wyrażenie własnych opinii bez sugerowania odpowiedzi. Zdaniem respondentów profesję pracownika socjalnego głównymi przyczynami zjawiska segregacji płciowej jest sama koncepcja roli zawodowej pracownika socjalnego, która zdaniem respondentów jest bardziej odpowiednia do cech przypisywanych przez społeczeństwo kobietom, czyli większa empatia kobiet i ich umiejętność współpracy z ludźmi (72%<sup>2</sup>). Cechy te są stereotypowo przypisywane kobietom i są niemal przeciwieństwem cech społecznie uznanych za męskie, takich jak niezależność, poczucie przywództwa (Mandal 2004: 17). Z drugiej strony, zdaniem badanych pracowników socjalnych (50%\*), kobiety cechuje „większa odporność psychiczna”, która jest potrzebna do wykonywania zawodu związanego z niesieniem pomocy osobom znajdującym się w trudnych sytuacjach życiowych. Respondenci wskazywali, że przyczyną wciąż istniejącej segregacji płciowej w tym zawodzie są niskie wynagrodzenie uzyskiwane za jego wykonywanie (39%\*). Poziom otrzymywanego wynagrodzenia, zdaniem pracowników socjalnych, zniechęca mężczyzn do podejmowania pracy w tej roli i powoduje utrzymywanie się wysokiego odsetka kobiet w zawodzie. Badani pracownicy socjalni wyrażali również opinię, że zawód pracownika socjalnego jest społecznie uznany za bardziej odpowiedni dla kobiet ze względu na jego zakres jakim jest praca z problemami innych ludzi (18%\*). Role społeczne związane z pomocniczością, wsparciem emocjonalnym są stereotypowo przypisywane kobietom a nie mężczyznom (Mandal 2004: 17). Zdaniem respondentów przyczyną znacznej niechęci mężczyzn do wykonywania zawodu pracownika socjalnego jest jego monotoność i biurokratyzowanie (17%\*) oraz niski prestiż społeczny łączony z tą profesją (16%\*). W społecznym odbiorze zawody zdominowane przez kobiety są powszechnie postrzegane jako nudne i nużące, wymagające mniejszej autonomii, niższych kwalifikacji (Reznetti, Curran 2005: 313). W opinii nielicznych badanych zawód pracownika socjalnego jest „naturalną” aktywnością zawodową dla kobiet (12%\*). Co istotne część respondentów uważała, że mężczyźni boją się pracować w środowisku zdominowanym przez kobiety (8%\*). Badania realizowane w pielęgniarstwie wskazują, że ów strach nie jest związanych z ograniczeniami naukładanymi przez mężczyzn, to raczej chęć ochrony hierarchii męskości przez mężczyzn. Silnie zakorzeniony stereotyp płci powoduje, że często mężczyźni uprawiający zawód uważany za „kobięcy” sami postrzegani są jako „niemęscy”, gdyż wykonywanie takiego

---

<sup>2</sup> \*oznaczono dane uzyskane na podstawie wielokrotnych odpowiedzi. Procenty nie sumują się do 100, ze względu na możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

zawodu przybliżyła ich do kobiecości, czyli uległości, zależności (Kluczyńska 2012: 565). Nieliczni badani pracownicy socjalni wskazali, że znaczny udział kobiet w roli pracownika socjalnego wynika z uwarunkowań historycznych zawodu, który od początku był tworzony przez kobiety (8%\*). Rola kobiet w tworzeniu zawodu i teorii pracy socjalnej widoczna była bardzo zauważalna. Niekwestionowany wkład w rozwój pracy socjalnej mają takie kobiety jak: Ilse Arlt w Austrii, Octavia Hill w Wielkiej Brytanii, Alicja Masarykowa w Czechach, Helena Radlińska w Polsce, Alicja Salomon w Niemczech, Jane Adams i Marry Richmond w Stanach Zjednoczonych. Jednak bardziej pogłębione analizy wskazują, że ważnym był także wkład koalicji kobiet i mężczyzn promujących pracę socjalną na różnych szczeblach (Kazimierczak 2013: 504).

### **Konsekwencje segregacji płci w zawodzie pracownika socjalnego**

Jedną z najpoważniejszych konsekwencji segregacji płciowej w strukturze zawodowej polega na tym, iż ogranicza ona możliwości w sferze zatrudnienia. Dotyczy to obu płci, choć cierpią na tym głównie kobiety, ponieważ praca określana mianem „typowo kobiecej” nie kojarzy się w społeczeństwie z prestiżem i autorytetem. Wiele zawodów zdominowanych przez kobiety jest powszechnie postrzeganych jako nudne i nużące, wymagające mniejszej autonomii, niższych kwalifikacji i nużące. Co istotne w zawodach tych otrzymuje się na ogół niskie pensje i jest tam niewiele możliwości awansu (Reznetti, Curran 2005: 313).

Analiza odpowiedzi 500 pracowników socjalnych z całej Polski uzyskanych dzięki wywiadom telefonicznym wspomaganym komputerowo (CATI) pozwoliła na wyodrębnienie opinii na temat najważniejszych konsekwencji segregacji płciowej w wykonywanym przez nich zawodzie. Zdaniem badanych główną konsekwencją segregacji płciowej w postaci feminizacji zawodu pracownika socjalnego jest niskie wynagrodzenie za pracę (47%\*). Według danych uzyskany w marcu 2017 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie (mediana) pracownika socjalnego w Polsce wynosiło 2 600 złotych brutto, przy przeciętnym wynagrodzeniu 4 577 złotych i płacy minimalnej sięgającej 2000 złotych (Sendlak&Sedlak 2017). Wynagrodzenie pracowników socjalnych w Polsce mieści się więc na ogół w przedziale najniższego wynagrodzenia krajowego. Gdyby porównać zakres obowiązków i szereg zadań, w tym również zadań zagrażających zdrowiu i życiu pracowników socjalnych, jest to wynagrodzenie zupełnie nieadekwatne do realizowanej pracy i wniesionego wkładu przez pracownika socjalnego. Znaczna część badanych pracowników socjalnych wskazała, że konsekwencją feminizacji zawodu jest także niski prestiż profesji (38%\*). Zdaniem Anny Kotlarskiej-Michalskiej (1998), niski prestiż zawodu pracownika socjalnego związany jest

także z niskim wynagrodzeniem za pracę, etykietą urzędnika oraz małą wiedzą na temat tej profesji. Respondenci zauważyli także, że wykonywanie zawodu pracownika socjalnego głównie przez kobiety zwiększa narażenie na wykonujące zawód pracownice na agresję/niechęć ze strony klientów pomocy społecznej (25%\*). Liczne doniesienia medialne dotyczące ataku na pracowników ośrodków pomocy społecznej (np. w Makowie w 2014 roku mężczyzna oblał benzyną pracowników socjalnych i podpalił) potwierdzają tę tezę. Pracownice socjalne w swojej codziennej pracy bardzo często są narażone na agresję słowną, fizyczną, czy też zastraszanie ze strony klientów instytucji pomocowych (Petraszko 2016). Należy zaznaczyć, że niemal co czwarty badany nie zauważał negatywnych konsekwencji feminizacji zawodu. Niektórzy respondenci (16%\*) wyrazili opinię, że postrzeganie zawodu pracownika socjalnego jako „kobiecego” wiąże się z małym wpływem na zmiany związane z zawodem np. podwyżkę płac, większą autonomię. Pracownicy socjalni nie są gratyfikowani finansowo za swoją dobrze wykonaną pracę, lecz słyszą bardzo często negatywne opinie na temat swojej profesji i realizowanych zadań. Awans zawodowy, choć bardzo ograniczony, oznacza zazwyczaj dodatkowe obowiązki i kontrolę, a nie faktyczne docenienie i uznanie dla dotychczasowych osiągnięć w pracy przez przełożonych (Musioł, Twardowska 2011: 105). Znaczny udział kobiet w wykonywaniu zawodu pracownika socjalnego, zdaniem nielicznych badanych, z jednej strony generuje pozytywne cechy środowiska pracy takie jak sympatia innych koleżanek, zrozumienie, wsparcie (11%\*), z drugiej zaś potęguje negatywne strony takie jak zawiść, zazdrość i niezdrową konkurencję (6%\*).

Z analizy wielu badań wynika, że polski pracownik socjalny to wciąż osoba o niskim statusie zawodowym, społecznym i ekonomicznym (Bieńko 2012: 165). Jednak mimo wielu negatywnych i niesprawiedliwych opinii krążących na temat pracowników socjalnych, trudnych warunków pracy, pracownicy socjalni odczuwają satysfakcję i czerpią radość z możliwości pomocy innym ludziom w potrzebie. Mają przy tym poczucie, że ich praca jest potrzebna społeczeństwu (Kanios, Herman 2017: 174).

## **Podsumowanie**

Zawód pracownika socjalnego należy do tzw. zawodów służebnych, wymagających odpowiednich predyspozycji psychicznych, które pozwalają na udzielanie wsparcia rodzinom i osobom doświadczającym problemów, których nie potrafią rozwiązać sami. Profesja ta niesie ze sobą wiele korzyści w postaci satysfakcji z udzielania wsparcia, pomocy osobom potrzebującym, bycia potrzebnym. Niemniej jednak zawód ten niesie ze sobą wiele negatywnych kwestii takich jak akty agresji, niski poziom wynagrodzenia, mały prestiż

profesji. Segregacja ze względu na płeć w przypadku zawodu pracownika socjalnego jest bardzo zauważalna. Zawód ten jest wysoce sfeminizowany, czyli odznacza się znacznym (ponad 90%) udziałem kobiet wśród osób go wykonujących. Dominującą rolę w tym przypadku należą stereotypy płciowe oraz społeczne przekonanie o istnieniu zawodów, które są predysponowane dla kobiet lub mężczyzn. Co więcej, występowanie tych podziałów nierzadko jest akceptowalne zarówno przez pracowników obu płci i pracodawców.

Analiza danych uzyskanych na podstawie badań własnych Autorki przeprowadzonych wśród pracowników socjalnych w całej Polsce pozwoliła na wskazanie głównych przyczyn tak znaczącej segregacji ze względu na płeć (feminizacji) w przypadku zawodu pracownika socjalnego do których należy koncepcja roli zawodowej pracownika socjalnego, która jest bardziej odpowiednia do cech przypisywanych przez społeczeństwo kobietom, czyli większa empatia kobiet i ich umiejętność współpracy z ludźmi. Istotną przyczyną znacznego udziału kobiet w roli pracownika socjalnego jest „większa odporność psychiczna” kobiet, ale i także niskie wynagrodzenie za jej pełnienie. Poziom otrzymywanego wynagrodzenia zniechęca mężczyzn do podejmowania pracy w tym zawodzie.

Segregacja płci w zawodzie pracownika socjalnego wiąże się przede wszystkim z negatywnymi konsekwencjami finansowymi w postaci niskiego wynagrodzenia za pracę, które wynosi na ogół niewiele ponad tzw. płacę minimalną. Wynagrodzenie to jest nieadekwatne do wymaganych od pracowników socjalnych kwalifikacji i umiejętności oraz nakładu i rodzaju pracy. Zdaniem pracowników socjalnych konsekwencją wielkiego udziału kobiet wśród osób wykonujących ten zawód jest jego niski prestiż społeczny. Zawody uznawane społecznie za „kobiece” cieszą się mniejszym społecznym szacunkiem, poważaniem i są uznawane za nudne i nużące. Co istotne, pracownice socjalne zwróciły uwagę na agresję i niechęć ze strony niektórych beneficjentów pomocy społecznej, która czasem przybiera drastyczne formy. Sytuacja ta, ich zdaniem, miałaby rzadziej miejsce, gdyby udział mężczyzn w zawodzie był większy.

## Bibliografia

- Bieńko M. (2012). *Dylematy profesji i roli w refleksyjnym projekcie tożsamości współczesnego pracownika socjalnego na przykładzie pracowników powiatowych centrów pomocy rodzinie*. W: Rymśza M. (red.). *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, s. 93-120.
- Biernat T. (2013). *Oblicza feminizacji pracy socjalnej*. W: A. Kotlarska-Michalska (red.). *Kobiety w pracy socjalnej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, s. 461-474.
- Bourdieu P. (2004). *Męska dominacja*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Bradley H. (2008). *Płeć*. Warszawa: Wydawnictwo Sic!
- Firlit-Fesnak G. (2008). *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*. Warszawa: Oficyna wydawnicza ASPRA-JR.
- Firlit-Fesnak G. (2015). *Bieda i płeć. Sfery podziału kreujące ubóstwo kobiet w krajach Unii Europejskiej*. Warszawa: Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego.
- Giddens A. (2004). *Socjologia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gromkowska-Melosik A. (2013). *Feminizacja zawodu nauczycielskiego – „różowe kołnierzyki” i paradoksy rynku pracy*. „Studia Edukacyjne” nr 25/2013.
- GUS (2016). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa. (online). (07.11.2016). Dostępne: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2016,1,6.html>
- Janicka K. (1995). *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*. W: A. Titkow, H. Domański (red.). *Co to znaczy być kobietą w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, s. 89-118.
- Kanios A., Herman A. (2017). *Ranga i prestiż zawodu pracownika socjalnego*. „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J.”. Vol. XXX, 2: 165-175.
- Kawczyńska-Butrym Z. (2001). *Pracownicy socjalni*. W: Z. Kawczyńska-Butrym (red.). *Koncepcje opieki i zawody opiekuńcze. Pracownicy socjalni i pielęgniarki*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Kaźmierczak T. (2013). *Mężczyźni – pracownicy socjalni, czyli o polskiej pracy socjalnej w perspektywie gender studium*. W: A. Kotlarska-Michalska (red.). *Kobiety w pracy socjalnej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM: s. 501- 514.
- Klimczak-Ziółek J. (2005). *Bibliotekarz jako zawód sfeminizowany – przyczyny i skutki*. W: Z. Dacko-Pikiewicz, M. Chmielowska (red.). *Rola biblioteki narodowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*. Dąbrowa Górnicza: WSB, s. 105-124.
- Klimowicz M., Pacześniak A., Witkorska-Święcka A. (2009). *Płeć w społeczeństwie, ekonomii i polityce*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kluczyńska U. (2012). *(Nie)obecność mężczyzn w pielęgniarstwie – funkcjonujące stereotypy i ich konsekwencje*, „Nowiny Lekarskie” nr 81,5: 564-566.
- Kotlarska-Michalska A. (1998). *Trudności w pracy zawodowej pracowników socjalnych w świetle badań socjologicznych*. W: J. Brągiel, I. Mudrecka (red.). *Problemy kształcenia i doskonalenia pracowników socjalnych*. Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Linton R. (1975). *Kulturowe podstawy osobowości*. Warszawa: PWN

- Mandal E. (2004). *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Musioł S., Twardowska M. (2011). *Profesjonalny pracownik socjalny – profesjonalne działanie na rzecz osób wykluczonych*. Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Napierała K. (2013). *Kobieta pracownik socjalny. Blaski i cienie zawodu*. W: A. Kotlarska-Michalska (red.). *Kobiety w pracy socjalnej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, s. 353-364.
- Olech A. (2006). *Etos zawodowy pracowników socjalnych. Wartości, normy, dylematy etyczne*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
- Petraszko D. (2016). *Charakterystyka pracowników socjalnych w Polsce i ich podejście do pracy z klientem agresywnym*. W: M. Pokrzywa, S. Wilk (red.). *Klient agresywny w pracy socjalnej- rzeczywistość czy fikcja?*. Tomaszów Mazowiecki: Instytut Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego, s. 53-74.
- Reske I. (1991). *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*. Warszawa: Res Publica Press.
- Reznetti C.M., Curran D.J (2005). *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Rymsza M. (2012). *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce*. W: M. Rymsza (red.). *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, s. 11-36.
- Sendlak&Sedlak (2017). *Ile zarabia pracownik socjalny?* (online). (07.06.2017). <https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-pracownik-socjalny>
- Titkow A. (2011). *Kategoria płci kulturowej jako instrumentarium badawcze i źródło wiedzy o społeczeństwie*. W: K. Slany, J. Strudzik, K. Wojnacka (red.). *Gender w społeczeństwie polskim*. Kraków: Nomos, s. 36-56.
- UNIFEM (2002). *Gender Budgeting Initiatives: Strategies, Concepts, and Experiences*. Brussels: UNIFEM.
- Zachorowska- Mazurkiewicz A. (2016). *Praca kobiet w teorii ekonomii. Perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.