

ANALIZA NIEDOWARTOŚCIOWANIA Kobiet w Polsce w zakresie wysokich wynagrodzeń

ŚLĄSKI
PRZEGLĄD
STATYSTYCZNY
Nr 12(18)

Stanisława Bartosiewicz, Anna Błaczkowska

Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu

ISSN 1644-6739

*Polska jest jak obwarzanek.
Kresy – urodzajne, centrum – nie.*

Józef Piłsudski [2010]

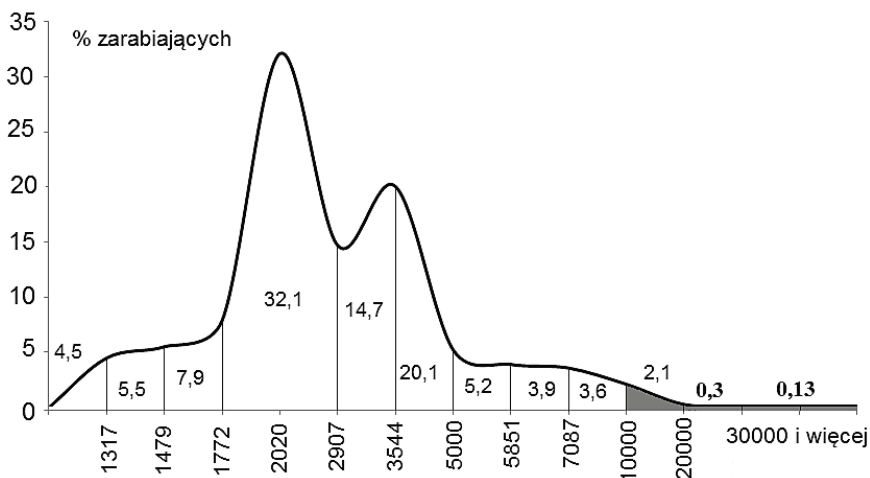
Streszczenie: Celem artykułu jest wykazanie, że kobiety w Polsce są wyraźnie niedowartościowane w zakresie wysokich wynagrodzeń. Wykorzystano dane GUS z państwowych rejestrów w latach 2004, 2006, 2008 i 2010. W każdym województwie i w każdym roku wybrano po 5 mężczyzn i 5 kobiet, otrzymujących najwyższe wynagrodzenia ogółem. Do wykazania płacowego niedowartościowania kobiet w porównaniu z mężczyznami skonstruowano wskaźniki pozwalające ocenić poziom wynagrodzeń kobiet, ich wiek, staż pracy i wykształcenie na tle mężczyzn. Analizy wykazały, że kobiety w każdym badanym roku mają wyraźnie niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. Kobiety są średnio młodsze od mężczyzn i mają często krótszy staż pracy, jednak przewyższają mężczyzn poziomem wykształcenia. Zatem ich niższe wynagrodzenie wskazuje na wyraźne niedowartościowanie kobiet w zakresie wysokich wynagrodzeń.

Słowa kluczowe: niedowartościowanie kobiet, wysokie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, krezus, prawdziwy krezus, superkrezus, staż pracy, wykształcenie.

DOI: 10.15611/sps.2014.12.11

1. Wstęp

Wszyscy zapewne wiedzą, jaki kształt ma rozkład wynagrodzeń. Dla przypomnienia podano ten kształt na rys. 1. W artykule zajęto się jedynie częścią tego rozkładu, a mianowicie prawym „ogonem”, w którym występują pracujący o wysokich wynagrodzeniach. Jak zostały określone „wysokie wynagrodzenia”, wyjaśniono w punkcie pod tytułem „Procedura badań”. Tu tylko podkreślony jest fakt, że są to badania częściowe, a więc obarczone błędami – trzeba mieć nadzieję – jedynie losowymi. W dalszym ciągu opracowania osoby o wysokich wynagrodzeniach nazywane są *krezusami*. W opracowaniu pojawią się dalej jeszcze dwie klasy krezusów: *prawdziwe krezusy* oraz *superkrezusy*. Definicje tych klas podano później.



Rys. 1. Schematyczny¹ rozkład płac w Polsce w październiku 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Struktura wynagrodzeń... 2010].

2. Dane

W artykule o treści zasygnalizowanej tytułem wykorzystano dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) pochodzące z październików lat 2004, 2006, 2008 i 2010, które to informacje pochodzą z badań cząstkowych polegających na dwukrotnym losowaniu prób: po pierwsze – losowane są podmioty gospodarcze i społeczne w każdym województwie, po wtóre – w wylosowanych podmiotach o liczbie zatrudnionych przewyższającej 40 osób losuje się osoby w celu utworzenia rozkładu wysokości wynagrodzeń. Obiekty o liczbie zatrudnionych do 40 osób podają informacje o wszystkich swoich pracownikach.

3. Cel i procedura badań

W pierwszym kroku postępowania z odpowiednich danych GUS do badań wybrano w każdym województwie i w każdym roku po 5 mężczyzn (symbol M) oraz 5 kobiet (symbol K), otrzymujących najwyższe wynagrodzenia ogółem. Celem analiz jest wykazanie wyraźnego niedowartościowania kobiet w zakresie wysokich wynagrodzeń. W badaniach wykorzystano zatem „urodzajne kresy” rozkładu płac (patrz – motto artykułu), którą to cechę oznaczono symbolem W . W ten sposób

¹ Oś płac jest niewyskalowana, ponieważ wykres ma jedynie schematycznie wskazać obszar zainteresowania autorek.

utworzono pary „mężczyzna-kobieta” w każdym województwie i w każdym badanym roku oddzielnie, uporządkowane malejąco według wartości cechy W (gdzie W_M oznacza wynagrodzenie mężczyzn, a W_K – wynagrodzenie kobiet). Przedmiotem analiz są również pojedyncze pary M oraz K osiągające w każdym województwie maksymalne wynagrodzenie miesięczne brutto. Tu przyjęte skróty są następujące: $W_{\max M}$ i $W_{\max K}$. W każdym badanym roku każde województwo charakteryzują również pary danych, którymi są średnie wartości cechy W dla pięciu mężczyzn (symbol W_{srM}) i pięciu kobiet (symbol W_{srK}). Ten wybór danych ilustruje tab. 1, makieta tablicy roboczej, będącej podstawą dalszych kroków postępowania badawczego. Powstały cztery takie tabele dla każdego badanego roku.

Tabela 1. Schematyczna ilustracja materiału źródłowego

Nr woj.	Nazwa województwa	Wynagrodzenie		Różnica wynagrodzeń mężczyzn i kobiet
		Mężczyzn	Kobiet	
1	dolnośląskie	1 $W_{\max M}$	1 $W_{\max K}$	1 $W_{\max M} - 1 W_{\max K}$
	dolnośląskie	2	2	2
	dolnośląskie	3	3	3
	dolnośląskie	4	4	4
	dolnośląskie	5 $W_{\min M}$	5 $W_{\min K}$	5 $W_{\min M} - 5 W_{\min K}$
	dolnośląskie	W_{srM}	W_{srK}	$W_{srM} - W_{srK}$
....
16	zachodniopomorskie	1 $W_{\max M}$	1 $W_{\max K}$	1 $W_{\max M} - 1 W_{\max K}$
	zachodniopomorskie	2	2	2
	zachodniopomorskie	3	3	3
	zachodniopomorskie	4	4	4
	zachodniopomorskie	5 $W_{\min M}$	5 $W_{\min K}$	5 $W_{\min M} - 5 W_{\min K}$
	zachodniopomorskie	W_{srM}	W_{srK}	$W_{srM} - W_{srK}$

Źródło: opracowanie własne.

W trzeciej i czwartej kolumnie tab. 1 podane są wartości wynagrodzeń ogółem wybranych pięcioelementowych próbek mężczyzn i kobiet, a w kolumnie piątej odpowiednie różnice wynagrodzeń ogółem. Szósty wiersz w każdym województwie zawiera wojewódzkie średnie wartości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet.

Drugi krok procedury polega na konstrukcji wskaźników charakteryzujących niedowartościowanie kobiet w porównaniu z mężczyznami. Stworzono dwa warianty tych wskaźników (a oraz b), przy czym

wskaźniki dotyczą próby obejmującej wszystkie wybrane do badań osoby w Polsce (próba ta liczy 80 mężczyzn i 80 kobiet – symbol wskaźników W_{Pa} i W_{Pb}), a także dwóch prób liczących po 16 elementów reprezentujących województwa. Symbole tych wskaźników są następujące: W_{maxa} , W_{maxb} oraz W_{sra} , W_{srb} (wzory (1)–(3)):

$$W_{Pa} = \frac{\sum_{i=1}^{80} W_{Mi}}{\sum_{i=1}^{80} W_{Ki}} \quad W_{Pb} = \frac{\text{liczba}(W_M - W_K)}{80} \cdot 100, \quad (1)$$

dla $(W_M - W_K) \geq 0$,

$$W_{max a} = \frac{\sum_{i=1}^{16} W_{max Mi}}{\sum_{i=1}^{16} W_{max Ki}}$$

$$W_{max b} = \frac{\text{liczba}(W_{max M} - W_{max K})}{16} \cdot 100, \quad (2)$$

dla $(W_{max M} - W_{max K}) \geq 0$,

$$W_{sra} = \frac{\sum_{i=1}^{16} W_{srMi}}{\sum_{i=1}^{16} W_{srKi}}$$

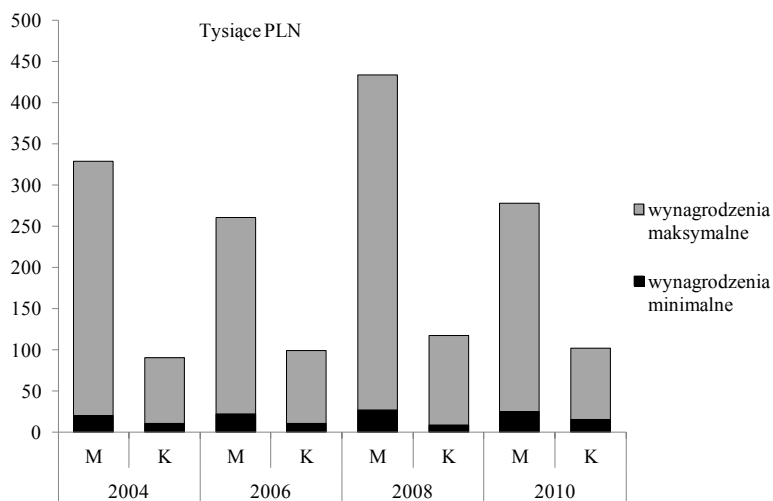
$$W_{srb} = \frac{\text{liczba}(W_{srM} - W_{srK})}{16} \cdot 100, \quad (3)$$

dla $(W_{srM} - W_{srK}) \geq 0$.

Dalsze kroki procedury podane zostaną w części 5 artykułu.

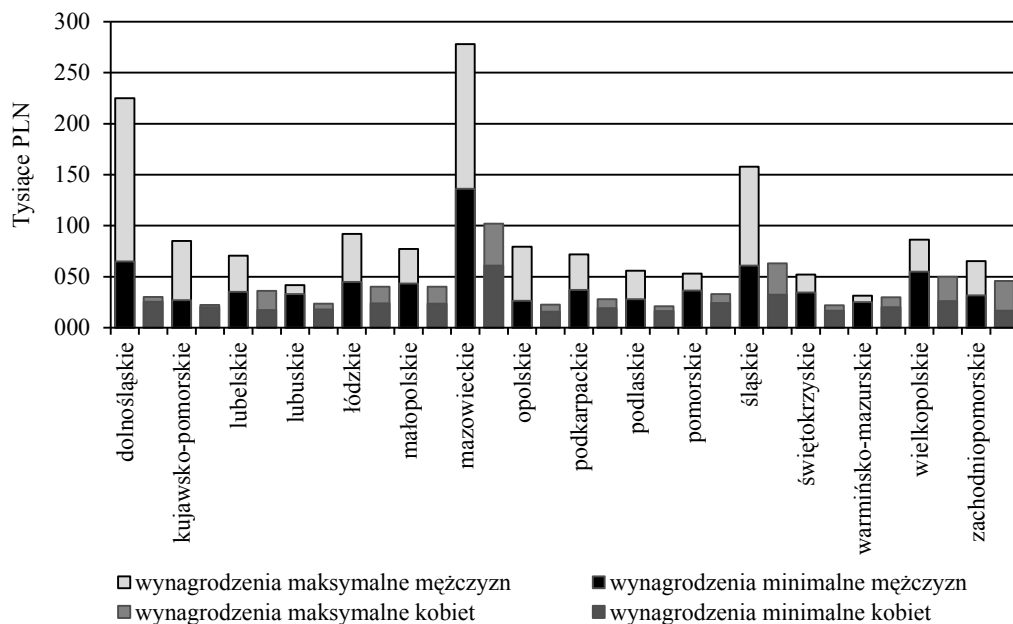
4. Poziom niedowartościowania kobiet w zakresie wysokich wynagrodzeń

Już pobieżny rzut oka na rys. 2 i 3 informuje wyraźnie o niedowartościowaniu kobiet-krezusek wobec mężczyzn-krezusów. Rysunek 2 przedstawia, jak to niedowartościowanie wyglądało w Polsce w latach 2004, 2006, 2008 i 2010. Słupki pokazują maksymalne wynagrodzenia



Rys. 2. Wartość wysokich wynagrodzeń w Polsce dla kobiet (K) i mężczyzn (M) (maksymalnych i minimalnych)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Rys. 3. Maksymalne i minimalne wygrodenia w województwach w 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

80-elementowych próbek mężczyzn i kobiet w każdym roku. Dolna część słupka to wysokość minimalnego wynagrodzenia w badanej próbie. Wśród 320 badanych par męsko-damskich znalazło się zaledwie 6 kobiet, którym udało się pokonać mężczyznę w rywalizacji o maksymalne wynagrodzenie. Zdarzyło się to w 2004 r. w województwach opolskim i podlaskim, w 2006 r. – w dolnośląskim i świętokrzyskim oraz w 2008 r. – w małopolskim i zachodniopomorskim.

W trzech badanych latach najlepsze miejsca zajmowali mężczyźni z województwa mazowieckiego (2004, 2006 i 2010), a w 2008 r. był to przedstawiciel województwa śląskiego, który okazał się przy tym *krezusem nad krezusami*².

Rysunek 3 służy prezentacji analizy przestrzennej niedowartościowania kobiet w 2010 r. W tym roku żadna kobieta nie stanęła na najwyższym podium w żadnym województwie, a jeszcze dodatkowo aż w dwunastu województwach (1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13 i 15) ich maksymalne wynagrodzenie było niższe od minimalnego wynagrodzenia mężczyzn. Tylko w województwach lubelskim, śląskim, warmińsko-mazurskim oraz zachodniopomorskim taka sytuacja się nie pojawiła, chociaż przewaga kobiecego maksymalnego wynagrodzenia nad minimalnym męskim była raczej nieznaczna. W 2004 r. w jedenastu województwach (w nawiasie podano nr województw według spisów stosowanych przez GUS (1, 2, 3, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 14 i 16) maksymalne wynagrodzenia kobiet nie osiągały minimalnych wynagrodzeń mężczyzn; w 2006 r. takich województw było dziewięć (1, 2, 3, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 14 i 16), a w 2008 r. – dwanaście (1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 i 15). Co prawda zbiory województw w poszczególnych latach nie są jednakowe, ale potwierdza się omawiane zjawisko niedowartościowania kobiet.

Załóżmy, że *prawdziwym krezusem* może nazywać się osoba mająca miesięczne wynagrodzenie nie mniejsze niż 50 tys. zł, a *superkrezusem* taka, której wynagrodzenie przekracza 100 tys. zł. Warto przypomnieć, że już poprzednio nazwano w tym artykule *krezusem nad krezusami* osobę pochodzącą z województwa śląskiego z 2008 r., której wynagrodzenie przekroczyło 400 tys. zł.

W tabeli 2 przedstawiono liczbę wyróżnionych powyżej dwu klas: 1) prawdziwych krezusów i 2) superkrezusów oddzielnie wśród mężczyzn i kobiet oraz dla poszczególnych województw w kolejnych badanych latach, przy czym liczbę prawdziwych krezusów pokazują liczby

² Krezusem nad krezusami jest osoba mająca maksymalne wynagrodzenie w badanej grupie osób.

Tabela 2. Liczba prawdziwych krezusów i superkrezusów

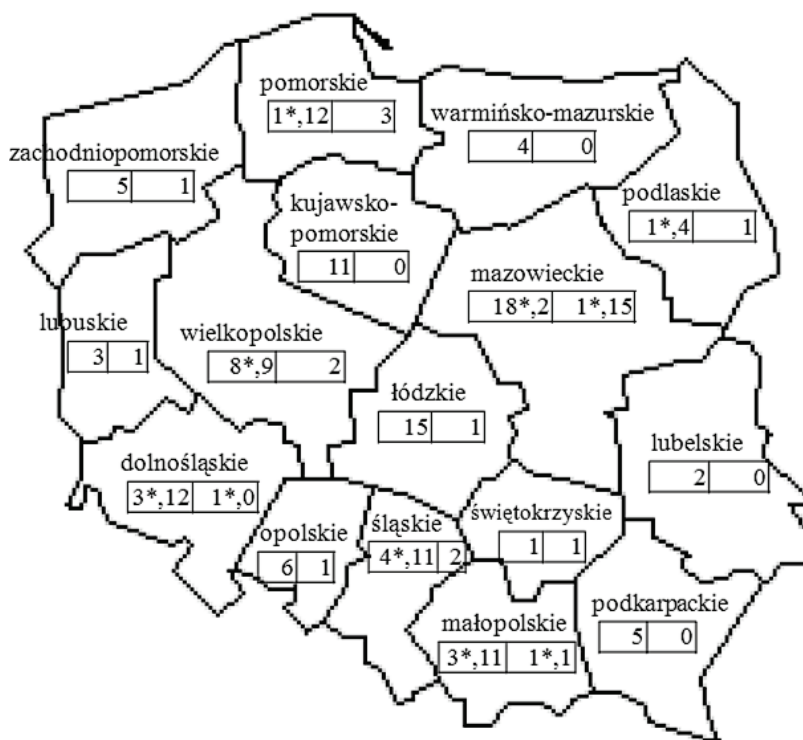
Lata Województwa	2004		2006		2008		2010		Łącznie M	Łącznie K
	M	K	M	K	M	K	M	K		
Dolnośląskie	1	0	1* 4	1* 0	4	0	2* 3	0	3* 12	1* 0
Kujawsko-pomorskie	1	0	4	0	5	0	1	0	11	0
Lubelskie	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0
Lubuskie	0	0	2	0	1	1	0	0	3	1
Łódzkie	4	0	3	1	5	0	3	0	15	1
Małopolskie	1* 1	0	2* 3	1	5	1* 0	2	0	2* 11	1* 1
Mazowieckie	5* 0	4	3* 2	2	5* 0	5	5* 0	1* 4	18* 2	1* 15
Opolskie	0	1	3	0	0	0	3	0	6	1
Podkarpackie	1	0	1	0	2	0	1	0	5	0
Podlaskie	1	1	0	0	1* 1	0	2	0	1* 4	1
Pomorskie	3	0	1* 3	3	5	0	1	0	1* 12	3
Śląskie	1* 4	0	2* 3	0	0	1	1* 4	1	4* 11	2
Świętokrzyskie	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1
Warmińsko-mazurskie	0	0	1	0	3	0	0	0	4	0
Wielkopolskie	2* 3	1	1* 1	0	5* 0	0	5	1	8* 9	2
Zachodniopomorskie	2	0	1	0	0	1	2	0	5	1
Łącznie	9* 21	7	10* 31	1* 8	11* 32	1* 8	8* 29	1* 6	38* 113	3* 29

Źródło: opracowanie własne.

napisane z prawej strony kolumn, natomiast liczby, po których następuje gwiazdka, po lewej stronie kolumn, dotyczą superkrezusów.

Wnioski z tej tabeli są następujące:

- potwierdza się niedowartościowanie kobiet w klasach prawdziwych krezusów i superkrezusów; w klasie wymienionej na pierwszym miejscu występują takie oto liczby: 113 mężczyzn wobec 29 kobiet, a klasie drugiej: 38 mężczyzn wobec 3 kobiet (patrz odpowiednie sumy w tab. 2);
- potwierdza się niedowartościowanie kobiet w 15 województwach, z tej zasady udało się wyłamać jedynie województwu świętokrzyskiemu, gdzie nastąpiła równowaga;
- potwierdza się wreszcie niedowartościowanie kobiet przewagą mężczyzn w obu klasach w każdym badanym roku;
- centrami województw, w których pojawiają się łącznie we wszystkich badanych latach obie klasy krezusów-mężczyzn, są duże mia-



Rys. 4. Liczba prawdziwych krezusów i superkrezusów w latach 2004–2010

Źródło: opracowanie własne na podstawie przedostatniej i ostatniej kolumny tab. 2.

sta. I tak na pierwszym miejscu występuje mazowieckie z Warszawą i 20 krezusami, na drugim – wielkopolskie z Poznaniem (17 krezusów), na trzecim są dwa województwa – dolnośląskie z Wrocławiem oraz aglomeracja śląska (każde z tych województw ma po 15 krezusów), na czwartym – małopolskie z Krakowem i pomorskie z Gdańskiem (po 13 krezusów), na piątym znalazło się raczej niespodziewanie podlaskie z miastem Białystok (5 krezusów). Kobiety należące do obu klas krezusowych uplasowały się następująco: na pierwszym miejscu w województwie mazowieckim z Warszawą (16 krezusek), na drugim – w małopolskim z Krakowem (2 krezuski) i na trzecim – w dolnośląskim z Wrocławiem (1 krezuska). Ta ostatnia krezuska wykazała się dodatkowo wyższym wynagrodzeniem niż jej partner mężczyzna.

Rozmieszczenie terytorialne krezusów(-ek) i superkrezusów(-ek) zaprezentowano na rys. 4.

Drugi etap procedury badań zaczyna się od tab. 3.

Tabela 3. Wskaźniki charakteryzujące niedowartościowanie kobiet w zakresie wysokich wynagrodzeń

Wskaźniki	Lata			
	2004	2006	2008	2010
W_{Pa}	2,48	2,16	2,51	2,51
W_{Pb} (%)	98,75	98,75	97,59	97,59
W_{maxa}	2,69	2,20	2,47	2,58
W_{maxb} (%)	93,75	93,75	87,50	100,00
$W_{sr.a}$	2,48	1,98	2,51	1,98
$W_{sr.b}$ (%)	100	100	100	100

Źródło: obliczenia własne na podstawie źródłowych materiałów GUS.

Tabela 3 informuje o ogromnej przewadze mężczyzn w 80-elementowej próbie krezusów nad taką samą próbką krezusek. W Polsce w paździenkach wybranych lat mężczyźni zarabiali około 2 i pół raza więcej niż kobiety oraz prawie w 98% lub 99% przypadków ich wynagrodzenie przewyższało wynagrodzenie kobiet (wskaźnik W_{Pb}). Podobnie wygląda sytuacja w pozostałych 16-elementowych próbach. Trzeba przypomnieć, że są to wyniki badań częściowych, a więc wartości wskaźników z natury rzeczy w poszczególnych latach różnią się między sobą. Na przykład nie widać prawidłowości w dynamice, której można by oczekiwać, choćby wynikającej z tego, że wynagrodzenia

mierzone są w wartościach nominalnych nieuwzględniających inflacji. Ten brak prawidłowości wynika oczywiście z tego, że dane pochodzą z badań częściowych, są więc obarczone mniejszymi lub większymi błędami losowymi.

Na konferencji „Mikroekonometria w teorii i praktyce” organizowanej przez Katedrę Ekonometrii Uniwersytetu Szczecińskiego we wrześniu 2013 r. Paweł Pulman wygłosił referat pod tytułem *Dochody z pracy zarobkowej kobiet a dochody gospodarstwa domowego*. Referat ten daje możliwość usprawiedliwienia wybranego motta artykułu. Wskaźnik W_{Pa} obliczony na podstawie średnich wynagrodzeń mężczyzn i kobiet (dane z 2010 r. pochodzą z wymienionego wyżej referatu) wynosi zaledwie **1,18**, podczas gdy dla „urodzajnych kresów” rozkładu płac aż **2,51**. Aby zakończyć rozważania problemu „urodzajnych kresów”, podano wskaźniki W_{Pa} oraz W_{Pb} dla 2010 r. obliczone z 16-elementowej próbki par osób (mężczyzn i kobiet), które w październiku wspomnianego roku otrzymały najniższe wynagrodzenia według próby GUS. Wskaźnik W_{Pa} wynosi **0,98**, co wskazuje na małą przewagę kobiet w wysokości minimalnych wynagrodzeń, ale wskaźnik W_{Pb} ma wartość 47,75%, czyli na tym najniższym poziomie wynagrodzeń znajduje się nieco więcej kobiet. Dane te również podkreślają niedowartościowanie kobiet.

5. Czy krezuski zasługują na wykazany wyżej los?

5.1. Kontynuacja opisu procedury badań

W celu udzielenia odpowiedzi na zadane w tytule piątego punktu artykułu wybrano do badań 3 cechy charakteryzujące osoby będące elementami próbek:

- 1) *staż* pracy ogółem – symbol A,
- 2) *wiek* – symbol B,
- 3) *wykształcenie* – symbol C.

Pierwsza z nich reprezentuje doświadczenie, druga jest cechą wyjaśniającą wartość pierwszej.

Cechy A i B mierzone są na skali ilorazowej (w latach) zostały potraktowane tak samo, jak w kroku pierwszym i drugim procedury badań przedstawionej w punkcie 3 artykułu. Cecha C jest zaś mierzona na skali porządkowej. W związku z tym w kroku pierwszym nie wystąpi kategoria W_{srM} i W_{srK} , a w kroku drugim – wskaźniki wariantu *a*. Poniżej zaprezentowano skalę porządkową opisującą cechę C:

9	wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora
8	wyższe z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym
7	wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym
6	policealne
5	średnie zawodowe
4	średnie ogólnokształcące
3	zasadnicze zawodowe
2	gimnazjalne
1	podstawowe i niepełne podstawowe

5.2. Staż ogółem i wiek krezusów

Nadane cechom *staż* i *wiek* symbole występują w nazwach wskaźników.

Tabela 4. Wskaźniki charakteryzujące porównanie stażu mężczyzn i kobiet krezusów

Wskaźniki	Lata			
	2004	2006	2008	2010
A_{Pa}	1,05	0,89	1,04	1,10
A_{Pb} (%)	48,75	43,75	48,75	41,25
A_{maxa}	1,15	0,75	1,29	0,89
A_{maxb} (%)	37,50	37,50	62,50	27,75
$A_{śra}$	0,89	0,89	1,04	1,10
$A_{śrb}$ (%)	43,75	37,50	62,50	62,50

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS.

Tabela 5. Wskaźniki charakteryzujące porównanie wieku mężczyzn i kobiet krezusów

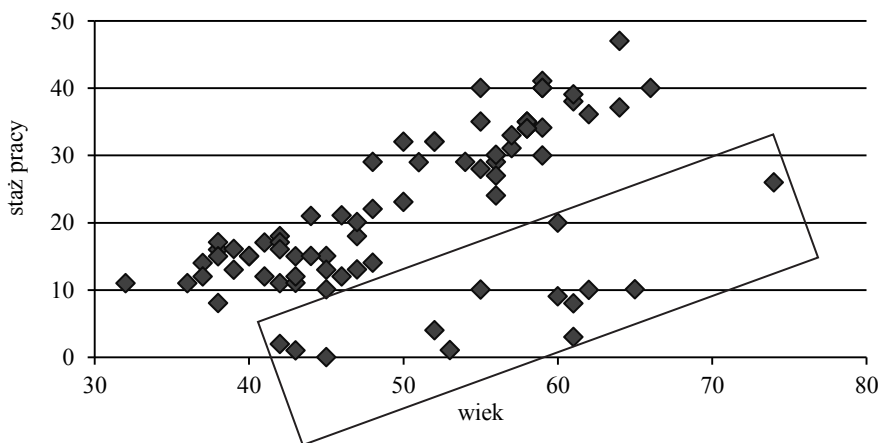
Wskaźniki	Lata			
	2004	2006	2008	2010
B_{Pa}	1,07	1,00	1,03	1,12
B_{Pb} (%)	57,50	48,75	48,75	60,00
B_{maxa}	1,05	0,93	1,08	1,06
B_{maxb} (%)	62,50	43,75	86,50	50,00
$B_{śra}$	1,08	1,00	1,03	1,11
$B_{śrb}$ (%)	81,75	62,50	50,00	87,50

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS.

Rzut oka na tab. 4 pozwala stwierdzić, co następuje: wskaźniki wariantu a wykazują w siedmiu przypadkach niewielką przewagę mężczyzn w cesze reprezentującej doświadczenie (wartość wskaźnika jest nieco wyższa od 1), podczas gdy przewaga kobiet występuje w pięciu przypadkach (wskaźniki mają wartość mniejszą od 1). Porównując odpowiednio te wyniki z tab. 5, można stwierdzić, że przewaga kobiet występuje tylko jeden raz, a dwa razy występuje równowaga (wskaźnik równy 1), co oznacza, iż mężczyźni są po prostu starsi, a tym samym mieli większe szanse na dłuższy staż.

Wskaźniki wariantu b w tab. 4 wykazują przewagę mężczyzn już tylko w trzech przypadkach (procent wyższy od 50), gdy przewaga kobiet występuje w dziewięciu miejscach (procent niższy od 50). Z wyników pokazanych w tab. 5, dotyczącej wieku badanych osób, wynikają następujące informacje: starszych od swoich „partnerek” mężczyzn spotyka się 7 razy (procent większy od 50), 2 razy jest równowaga (po 50%), 3 razy kobiety są starsze od swoich „partnerów” (procent niższy od 50).

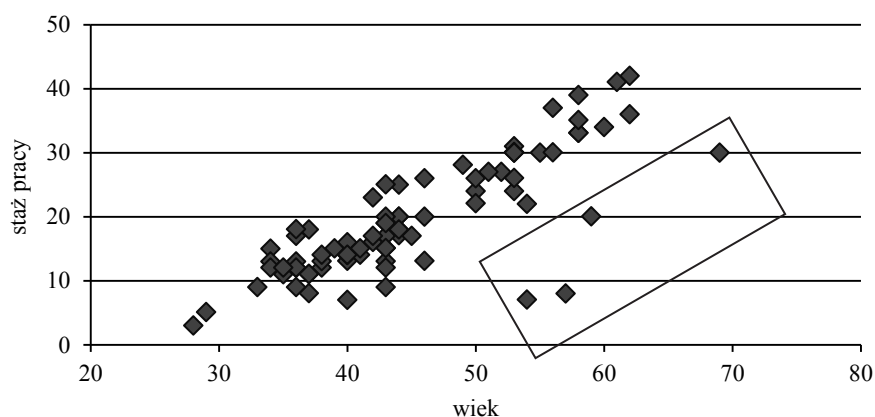
Zależność stażu od wieku ilustrują rys. 5 i 6.



Rys. 5. Zależność stażu pracy od wieku mężczyzn w 80-elementowej próbie z 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Rozrzut głównej masy punktów na obu rysunkach potwierdza istnienie pokazanej na nich zależności. Obok głównej masy punktów obserwujemy na obu rysunkach nieliczną grupę punktów przedstawiającą osoby, które charakteryzują się krótkim stażem, mimo że wiekiem pasują do głównej masy punktów (punkty odstające objęto na rysunkach



Rys. 6. Zależność stażu pracy od wieku kobiet w 80-elementowej próbie z 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

obramowaniem). Ich doświadczenie przeto jest mniejsze, niż można by oczekiwać po wieku. Interesujące byłoby poznanie przyczyn krótkiego stażu. Niestety z danych GUS nie otrzyma się na ten temat informacji. Jeśli chodzi o mężczyzn (rys. 5), można przypuszczać, że są to ludzie pochodzący z bogatych rodzin, którym rodzice pozwalają kształcić się na ich koszt długo i wielostronnie, co usprawiedliwiałoby otrzymywanie wysokich wynagrodzeń, mimo małego doświadczenia. Nie można też wykluczyć innych sytuacji, np. mogą to być protegowane lenie. U kobiet natomiast (rys. 6) dochodzi jeszcze to, że biologia wymaga od nich więcej niż od mężczyzn w prokreacji. Dokłada się tu też tradycyjnie przyjmowana rola macierzyństwa, która części z nich każe się wstrzymywać z podjęciem pracy w celu odchowania potomstwa. Mimo wspomnianych na końcu utrudnień kobiety te zasługują na miano krezusek. Ostatnich kilka zdań należy traktować jedynie jako przypuszczenia.

Wniosek z przeprowadzonych badań jest jeden: **kobiety z racji swego doświadczenia nie zasługują na niedowartościowanie w zakresie wysokich płac.**

5.3. Wykształcenie krezusów

Kolejnym elementem analizy jest porównanie wykształcenia krezusów z wykształceniem krezusek (tab. 6).

Tabela 6. Wskaźniki charakteryzujące porównanie wykształcenia krezusów z wykształceniem krezusek

Wskaźniki	Lata			
	2004	2006	2008	2010
C_{pb} (%)	15,00	22,50	22,50	16,25
C_{maxb} (%)	18,75	25,00	45,75	6,25

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS.

Tu wystarczy jedno spojrzenie na tab. 6: **kobiety przerastają o głowę mężczyzn w zakresie wykształcenia, wobec czego ich niedowartościowanie w wynagrodzeniach woła o pomstę do nieba.**

6. Ciekawostka prasowa

W „Gazecie Wyborczej” z 2–3 listopada 2013 r. znalazł się artykuł Agnieszki Filipiak pt. *Kobiet, pomóż gospodarce* z następującym podtekstem: „Rok po roku świat wyrównuje szanse kobiet i mężczyzn. W dostępie do edukacji, stanowisk kierowniczych i politycznych funkcji. Ale to nie fanaberia bogatych, tylko demograficzna konieczność. **Notowania Polski spadają od lat**” [Filipiak 2013]. Autorka wspomnianego artykułu omawia wyniki raportu Światowego Forum Ekonomicznego „Gender Gap”. Przedmiotem badań jest różnica między możliwościami kobiet i mężczyzn w czterech strefach: gospodarczej (tu właśnie dużą rolę odgrywają wynagrodzenia), edukacyjnej, politycznej i zdrowotnej. Wyniki tych badań to rankingi zarówno zasobnych światowych gospodarek, jak i krajów rozwijających się. Polska w tym rankingu spadła z 53 miejsca w 2012 r. na 54 w 2013 r. Spadek ten zaś spowodowała przede wszystkim strefa gospodarcza, a w tym nierówność płac kobiet i mężczyzn. Informacja ta uzasadnia podjęcie tematyki artykułu.

7. Zamiast zakończenia

Przedstawiony artykuł to tylko pierwszy numer serialu pod tytułem „Prawidłowości i nieprawidłowości w wynagrodzeniach pracowników najemnych”, który będzie tworzony na potrzeby konferencji dotyczącej metod ilościowych w ekonomii. Albowiem bogate materiały Głównego Urzędu Statystycznego nie mogą zostać zmarnowane. Za rok zostaną przedstawione „portrety krezusów i krezusek”. A w następnych latach powstaną kolejne numery serialu.

Literatura

Filipiak A., *Kobieto, pomóż gospodarce*, „Gazeta Wyborcza” 2013, 2–3 listopada, Serwis gospodarczy.

Piłsudski J., *Myśli i wypsknięcia*, Wydawnictwo MG, Warszawa 2010.

Struktura wynagrodzeń wg zawodów w październiku 2010 r., GUS, 2010, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_struktura_wynagr_wg_zawodow_10_2010.pdf (17.10.2013).

Nr 12 (18)

ANALYSIS OF WOMEN UNDERVALUATION IN POLAND IN TERMS OF HIGH SALARIES

Summary: The purpose of this article is to show that women in Poland are clearly undervalued in terms of high salaries. The analyzes are based on GUS data from every October in 2004, 2006, 2008 and 2010. From each voivodeship and each year 5 men and 5 women were selected, with the highest total salaries. These people were called nabob, real nabob and supernabob. In order to show the wage's undervaluation of women in comparison with men some indicators were constructed. The indicators can assess the level of earnings of women, their age, seniority and education level against the men. Constructed analyzes clearly showed that women in each year had clearly lower wages than men. Admittedly women are on average a little younger than men, and therefore they have often somewhat less seniority. However, women definitely surpass men in education. These arguments show undervaluation of women in terms of high salaries.

Keywords: undervaluation of women, women and men high salaries, nabob, real nabob, supernabob, seniority, education.