

Zagadnienia ogólne

Dr hab. Baha Kalinowska-Sufinowicz, prof. UEP

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

ORCID: 0000-0001-5651-5159

e-mail: baha.kalinowska-sufinowicz@ue.poznan.pl

Prawne uwarunkowania implementacji języka neutralnego ze względu na płeć na polskim rynku pracy

Legal Conditions for the Implementation of a Gender-Neutral Language in the Polish Labour Market

Streszczenie

Celem głównym artykułu jest zbadanie i ocena stopnia neutralności płciowej nazw profesji i stanowisk znajdujących się w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 sierpnia 2014 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Hipotezę badawczą przyjęto następującą: pomimo zaleceń instytucji międzynarodowych język stosowany w polskiej Klasyfikacji zawodów i specjalności pozostaje w zdecydowanym stopniu nieneutralny ze względu na płeć. Struktura opracowania jest następująca. W pierwszej kolejności przedstawiono prawne uwarunkowania stosowania języka równościowego, a także stosowanie feminatywów w Polsce w ujęciu retrospektywnym. Następnie przeprowadzono badanie ilościowe i jakościowe języka zastosowanego w Klasyfikacji zawodów i specjalności w aspekcie stopnia jego neutralności ze względu na płeć. W zakończeniu przedstawiono konkluzje, w których Autorka proponuje kierunki modyfikacji Klasyfikacji w stronę języka neutralnego płciowo.

Słowa kluczowe

równość płci; język neutralny płciowo; zawód; rynek pracy

JEL: J71, K31

Uwagi wstępne

Celem głównym artykułu jest zbadanie i ocena stopnia neutralności płciowej nazw profesji i stanowisk znajdujących się w *Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy*, będącej Załącznikiem do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 sierpnia 2014 r., tekst jedn. Dz.U. 2018 poz. 227 (dalej: *Klasyfikacja*).

Abstract

The main objective of the article is to examine and assess the extent of gender neutrality of the names of professions and positions included in the Regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 7 August 2014 on the Classification of Occupations and Specialisations for the Labour Market Needs and its Applicability Scope. The research hypothesis was adopted as follows: despite the recommendations of international institutions, the language used in the Polish Classification of Occupations and Specialties remains to a large extent non-neutral in terms of gender. The structure of the study is following. In the first place, the legal determinants of the use of the gender-neutral language are presented, as well as the use of feminatives in Poland in a retrospective approach. Then, a quantitative and qualitative study of the language used in the Classification of occupations and specialties in terms of the degree of its gender neutrality was carried out. In the end, conclusions are presented in which the author proposes directions for modifying the Classification towards gender-neutral language.

Keywords

gender equality; gender-neutral language; profession; labour market

Język polski może cechować się neutralnością pod względem płci lub jej brakiem, co nie pozostaje bez wpływu na komunikaty przekazywane w sposób świadomy oraz nie w pełni świadomy jego pełnej treści, często nawet bez pejoratywnej intencji osoby, która się wypowiada. Z badań ogłoszeń o pracę w USA przeprowadzonych przez D. Gaucher, J. Friesena i A. Kaya wynika, że firmy stosujące w ofertach pracy słownictwo bardziej neutralne

ze względu na płeć otrzymywały o 42% więcej odpowiedzi od osób poszukujących pracy (Gaucher, Friesen i Kay, 2011). Zawarte w ogłoszeniach słownictwo, które jest nieneutralne płciowo, nawet jeżeli stosowane nieświadomie przez firmy rekrutujące, wywiera wpływ na obie strony rekrutacji. Z jednej strony podświadomie zniechęca osoby poszukujące pracy do aplikowania, z drugiej – zmniejsza grono potencjalnych osób do zatrudnienia.

Wybór słownictwa wykorzystywanego do określania nazw zawodów i specjalności osób na rynku pracy – zarówno po stronie popytu, jak i podaży na rynku pracy, oddziałuje na to, jak kształtuje się sytuacja na tym rynku w perspektywie równości kobiet i mężczyzn. Hipotezę badawczą przyjmuje się następującą: pomimo zaleceń instytucji międzynarodowych język stosowany w polskiej *Klasyfikacji zawodów i specjalności* pozostaje w zdecydowanym stopniu nieneutralny ze względu na płeć.

Struktura opracowania jest następująca. W pierwszej kolejności przedstawiono prawne uwarunkowania zastosowania języka równościowego pochodzące ze stanowisk instytucji międzynarodowych na temat stosowania języka neutralnego ze względu na płeć oraz instytucji krajowych odnośnie do wykorzystania feminatywów¹ w języku polskim, a także wskazano na doświadczenia stosowania feminatywów w Polsce w odniesieniu do nazw zawodów w ujęciu retrospektywnym. Następnie przeprowadzono badanie i ocenę zawartości rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 sierpnia 2014 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania w perspektywie spójności wykorzystania języka równościowego. W tej części przedstawiono metodę badania, wyniki analizy ilościowej, jakościowej oraz wnioski. W zakończeniu przedstawiono konkluzje i postulaty w kierunku wyrównywania szans bez względu na płeć na polskim rynku pracy.

Prawne uwarunkowania stosowania języka równościowego

Rada Europy

W 1990 roku Komitet Ministrów Rady Europy wydał zalecenie nr R(90)4 dla państw członkowskich w sprawie eliminacji seksizmu z języka (Council of Europe, 1990), przyjęte 21 lutego 1990 r. W zaleceniu zaakcentowano doniosłą rolę języka w formowaniu się społecznej tożsamości jednostki oraz to, że osiągnięcie realnej równości pomiędzy kobietami i mężczyznami – pomimo że należy do zakresu podstawowych ideałów i zasad przyświecających Radzie Europy (dalej: RE) – jest wciąż opóźniane przez społeczne, kulturowe i inne bariery. Seksizm cechuje sposoby języka w większości krajów członkowskich RE. W związku z tym Komitet Ministrów Rady Europy rekomendował rządowi państw członkowskich promowanie używania języka odzwierciedlającego zasadę równości kobiet i mężczyzn oraz podjęcie środków, które uznają za właściwe, mając na uwadze m.in. dostosowania terminologii używanej w projektach ustaw, administracji publicznej i edukacji do zasady równości

płci, a także do zachęty do używania nieseksistowskiego języka w mediach.

Następnie Komitet Ministrów Rady Europy wydał zalecenie na temat standardów oraz mechanizmów dotyczących równego traktowania, przyjęte 21 listopada 2007 r. (Council of Europe, 2007). Podkreślono w nim, że eliminacja wszelkich form dyskryminacji stanowi odpowiedzialność rządów oraz warunek konieczny demokracji. Ponownie odniesiono się do eliminacji seksizmu z języka oraz promocji takiego, który wyraża zasadę równości płci, wskazując na obowiązek stosowania nieseksistowskiego języka w dokumentach urzędowych, a zwłaszcza w tekstach prawnych, dokumentach programowych, kartotekach i formularzach.

W marcu 2019 r. Rada Europy wydała Rekomendację CM/Rec(2019)1 pt. *Zapobieganie i zwalczanie seksizmu*. Ujęto tam definicję seksizmu, rozumianego jako każde działanie oparte na idei, zgodnie z którą osoba jest gorsza z powodu swojej płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, tworzenie wrogiej atmosfery, utrzymywanie stereotypów dotyczących płci w sferze publicznej lub prywatnej (Council of Europe, 2019, s. 10). Rada Europy ponownie podkreśliła znaczenie języka i komunikacji jako podstawowych elementów równości płci, których nie wolno poddawać hegemonii modelu męskocentrycznego. Jednocześnie zwrócono uwagę, że komunikacja pozbawiona stereotypów jest dobrą drogą edukacji, podnoszenia świadomości oraz zapobiegania seksistowskim zachowaniom (Council of Europe, 2019, s. 17).

UNESCO

Kwestia języka równościowego była wielokrotnie przedmiotem obrad Organizacji Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury (ang. *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation*, dalej: UNESCO) w latach: 1987 (24. Sesja Konferencji Generalnej UNESCO), 1989 (25. Sesja), 1991 (26. Sesja) i 1995 (26. Sesja). Niejednokrotne powracanie do problemów języka równościowego wskazuje na stopniowo rosnącą świadomość w zakresie tego, że stosowany język kształtuje sposób naszego myślenia. Jeżeli będące w stałym użyciu słowa i zwroty implikują niższość kobiet w porównaniu do mężczyzn, wówczas założenie o niższej wartości staje się elementem sposobu myślenia. Brak precyzyjnego doboru słów może być interpretowany jako dyskryminacyjny czy poniżający, nawet jeżeli nie mamy do czynienia z celowością. W 1995 r. opublikowano *Wytyczne na temat języka neutralnego ze względu na płeć* (ang. *Guidelines on Gender-Neutral Language*), których celem było przedstawienie alternatyw w zakresie słownictwa do wzięcia pod uwagę na rzecz wyrównywania szans płci (Pavlic, 1999). W publikacji znalazło się wiele argumentów na rzecz stosowania języka neutralnego ze względu na płeć. Język jest potężnym i wpływowym narzędziem, czego najbardziej świadome są osoby tworzące poezję oraz zawodowo zajmujące się propagandą, ale w szczególności ofiary dyskryminacji. Potrzeba dostosowania języka włączającego idee równości wychodzi zatem z faktu, że jest on istotnym narzędziem wpływu na świadomość społeczną.

Parlament Europejski

W 2008 roku Parlament Europejski wydał rezolucję na temat języka neutralnego ze względu na płeć (European Parliament, 2018). W polskiej wersji publikacji (Parlament Europejski, 2018, s. 3) używa się określenia „język neutralny płciowo” rozumianego analogicznie jak w dokumentach UNESCO. Podstawową ideą przyświecającą stosowaniu języka neutralnego pod względem płci jest unikanie słów, które mogą być interpretowane jako dyskryminujące lub poniżające ze względu na to, że „sugerują wyższość jednej płci nad drugą” bądź też na założenie, że jedna z płci jest traktowana jako norma, natomiast druga – od tej normy odbiega. Używanie wspomnianego rodzaju języka pomaga w procesie ograniczania stereotypów związanych z płcią, wspiera rozwój i zmiany społeczne, a także przyczynia się do osiągnięcia równości płci. Język polski znajduje się w grupie, w której występuje rodzaj gramatyczny. Wśród zaleceń Parlament Europejski wskazuje na feminizację rozumianą jako tworzenie żeńskich odpowiedników terminów męskich bądź też stosowanie obu form. Strategia ta coraz częściej jest stosowana zwłaszcza w kontekście zawodowym, kiedy „mowa na przykład o nazwach stanowisk zajmowanych przez kobiety”. Większość zawodów określana jest z wykorzystaniem rodzaju męskiego, co jednak prowadzi do poczucia dyskryminacji. Co więcej, stosowanie wyłącznie rodzaju męskiego w liczbie mnogiej nosi również znamiona wykluczające rodzaj żeński, stąd zaleca się korzystanie z obu form (np. obywatelki i obywatele) (Parlament Europejski, 2018, s. 5–6).

Rada Języka Polskiego

W 2012 r. Rada Języka Polskiego przy Prezydium Polskiej Akademii Nauk (dalej: Rada) przedstawiła swoje pierwsze stanowisko w odpowiedzi na propozycje, aby w wypowiedziach konsekwentnie używać obok męskiej – formy żeńskie zawodu czy stanowiska (np. psycholog i psycholożka, architekt i architektka itd.), uznając, że wprowadzenie formy żeńskie nazw zawodów i tytułów są systemowo dopuszczalne, jednak – jeżeli nie były powszechnie używane – budzą negatywne reakcje większości osób mówiących po polsku (Rada Języka Polskiego, 2012). Konkluzja Rady z 2012 roku sprowadzała się do tego, że językowi nie da się niczego narzucić, a przyjęcie regulacji prawnej nie zmieni nastawienia społeczeństwa w kierunku masowego używania form żeńskich.

W 2019 r. Rada ponownie przedstawiła swoje stanowisko na temat feminatywów (Rada Języka Polskiego, 2019), w którym zauważyła, że większość argumentów przeciw tworzeniu nazw żeńskich jest pozbawiona podstaw. Co więcej, sporu o feminatywy nie rozstrzygnie ani odwołanie się do różnorodnej tradycji, ani do reguł systemu. W konkluzji Rada uznała, że istnieje potrzeba stosowania możliwie pełnej symetrii nazw osobowych męskich i żeńskich, natomiast włączanie feminatywów do wypowiedzi jest sygnałem potrzeby zwiększenia widoczności kobiet w języku i tekstach. Wprowadzenie stanowisko to wydaje się iść z postępem, jednak tylko częściowo,

bowiem Rada kończy swoją wypowiedź tym, że „nie ma (...) potrzeby używania konstrukcji typu *Polki i Polacy, studenci i studentki* w każdym tekście i zdaniu, ponieważ formy męskie mogą odnosić się do obu płci”. Biorąc pod uwagę zalecenia Rady Europy i UNESCO stanowisko Rady można oceniać jako niewystarczające i zbyt daleko zachowawcze wobec dynamicznie zachodzących na rynku pracy zmian.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

W czasopiśmie „Rynek Pracy” w 2018 r. w artykule pt. *Pionowa i pozioma segregacja zawodowa na polskim rynku pracy* B. Kalinowska-Sufinowicz wysunęła postulat odnoszący się do polityki państwa wobec rynku pracy, aby wprowadzić obowiązek stosowania dualnych: żeńskich i męskich nazw zawodów i stanowisk (Kalinowska-Sufinowicz, 2018, s. 21). Wniosek ten został skomentowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (dalej: MRPiPS) – w powołaniu na stanowisko Rady Języka Polskiego z 2012 r. – w taki sposób, że nie należy utożsamiać dwóch pojęć: nazwy zawodu i nazwy wykonawcy zawodu. W odpowiedzi wskazano również, że nazwy zawodów w języku polskim mają konwencjonalny rodzaj gramatyczny (niezależny od rodzaju naturalnego wykonawcy zawodu), natomiast używanie nazw wykonawców zawodów w dwóch rodzajach gramatycznych jest charakterystyczne dla polszczyzny nieoficjalnej, zwłaszcza potocznej i środowiskowo-zawodowej. W związku z tym stosowanie męskich i żeńskich nazw zawodów nie występuje w odmianie oficjalnej języka, ponieważ „...zawód nie ma płci, płeć ma wykonawca zawodu...”. Zgodnie ze stanowiskiem MRPiPS nazwy zawodów występują w „konwencjonalnym” rodzaju gramatycznym, a więc w męskim. Czy jest to prawda? Czy faktycznie mamy do czynienia z homogenicznością *Klasyfikacji* w tej kwestii?

Feminatywy w ujęciu retrospektywnym

Żeńskie formy zawodów funkcjonowały już w powszechnym użyciu w Polsce w XX-leciu międzywojennym (np. kobieta z tytułem doktora jako doktorka). Po II w. św. w 1946 r. S. Jodłowski i W. Taszycki w *Słowniku ortograficznym* twierdzili, że wraz ze zwiększaniem udziału kobiet na wysokich stanowiskach, utrwałać się będą: ministerka, prezeska, dyrektorka, rektorka, profesorka itp. Przewidywano ekspansję feminatywów, tymczasem ewolucja językowa przebiegała zupełnie inaczej, bo – jak zauważa J. Miodek – znakiem równouprawnienia stały się wówczas formy bezprzyrostkowe – męskie (Miodek, 2017).

Rozważając źródła wycofywania feminatywów wskazuje na kilka potencjalnych grup przyczyn. Z. Kubiszyn-Mędrala (2007, s. 33) dzieli je m.in. na:

- czynniki morfologiczno-semantyczne tkwiące w chęci uniknięcia niepożądanego wieloznaczności (np. magisterka jako praca magisterska czy kobieta z tytułem magistra),
- czynniki morfologiczno-fonetyczne polegające na powstawaniu trudnych do wymówienia zbitek spółgłoskowych (np. adiu[nktk]a, pomimo funkcjonowania już

w języku polskim większych zbitek spółgłoskowych typu *uste[mpstf]o* – *ustępstwo*),

– zwyczaj językowy sprowadzający się do braku akceptacji dla żeńskich wersji słów pochodzenia obcego zakończonych sufiksem *-log*, jak np. *pedagożka*, *radiołożka*,

– czynniki socjologiczno-psychologiczne, zgodnie z którymi feminatywy obniżają prestiż kobiet, pełniących określone funkcje czy stanowiska, a których status społeczny odbierany jest jako bardziej prestiżowy w wersji męskiej (np. *pracownica* jako kobieta pracująca w fabryce oraz *pracownik naukowy* jako kobieta pracująca na uniwersytecie), jednak przy braku ograniczeń w potocznym tworzeniu feminatywów (typu *singielka* czy *kretynka*).

Przyczynę ostatnią J. Miodek uznaje za najistotniejszą, jeżeli chodzi o wycofanie i barierę w powszechnym stosowaniu feminatywów. Uniformizujący i męskocentryczny układ urzędowo-kancelaryjny stanowi dla wieku podmiotów wskaźnik lepszej pozycji społecznej (Miodek, 1998, s. 88). Stosowanie feminatywnych form – poza oporem ze strony części kobiet – spotyka się również z negacją ze strony prawników i prawniczek, którzy tłumaczą, że polskie prawodawstwo nie przewiduje możliwości stosowania żeńskich nazw zawodów i specjalności. Bariery stosowania żeńskich form zawodów mają zatem charakter wieloaspektowy.

Metoda badania

Badaniem objęto *Klasyfikację zawodów i specjalności* (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 sierpnia 2014 r., 2018). Celem głównym badania było dokonanie oceny *Klasyfikacji* w kontekście użytego

w niej słownictwa pod względem neutralności ze względu na płeć, a także stopnia jej zróżnicowania pod względem zastosowanych metod opisu nazw zawodów i specjalności. W trakcie badania dokonano diagnozy odnośnie do zastosowanych strategii wobec sposobu określania zawodów i specjalności. Wydzielono sześć strategii opisu zawodów i specjalności sklasyfikowane według stopnia neutralności płciowej (por. tabela 1). W trakcie oceny stopnia neutralności nazwy zawodu i specjalności ze względu na płeć jako:

- neutralne ze względu na płeć uznano strategie: A (symetryczną), B (kolektywną) i C (analityczną),
- natomiast jako nieneutralne – pozostałe: D (feminatywną), E (maskulatywną) i F (mieszaną).

Wyniki badania

Analiza ilościowa

Pośród 3449 określeń zawartych w *Klasyfikacji* zaledwie 33 z nich uznano jako neutralne ze względu na płeć (por. tabela 2). Określenia neutralne stanowią zatem zaledwie 0,87% terminologii wykorzystanej w *Klasyfikacji*. W grupie tej najczęściej wykorzystuje się kolektyw typu „personel” (73% zbadanych przypadków neutralnych), a następnie formę analityczną typu „osoba” lub „osoby” (odpowiednio: 27%), które występują w grupie *Techników i innego średniego personelu*. Jedynie w 3 sytuacjach (10% neutralnych określeń) wykorzystuje się strategię symetryczną z formą żeńską i męską dla określenia zawodu. Przypadki te dotyczą grupy *Pracowników usług osobistych i sprzedawców*.

Przeważająca część nazw zawodów występujących w *Klasyfikacji* nie jest neutralna ze względu na płeć. Dotyczy to aż 3416 przypadków (ponad 99%), wśród

Tabela 1. Strategie opisu zawodów i specjalności według stopnia neutralności wobec płci zastosowane w badaniu

Nazwa strategii	Forma opisu zawodu i specjalności	Przykłady zastosowania w <i>Klasyfikacji</i> zawodów i specjalności
A	FEMINATYW + MASKULATYW	– modelka/model – stewardessa/steward
B	KOLEKTYW	– średni personel do spraw finansowych – pomocniczy personel medyczny – rodzic zastępczy
C	FORMA ANALITYCZNA	– osoba do towarzystwa – osoby dozoru ruchu w górnictwie
D	FEMINATYW	– pielęgniarka – wzorzystka
E	MASKULATYW	– pielęgniarz – ładowacz
F	FORMA MIESZANA	– fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni – pozostałe kosmetyczki i pokrewni – mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie oraz osoby dozoru ruchu w górnictwie

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 2. Liczby grup według strategii w *Klasyfikacji zawodów i specjalności*

Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Symbol grupy	Ilość grup	Liczba grup według strategii					
				A	B	C	D	E	F
1.	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	W	1					1	
		D	4					4	
		Ś	11					11	
		E	31					31	
		E1	189				2	187	
2.	Specjaliści	W	1					1	
		D	6					6	
		Ś	31				2	29	
		E	99				2	94	3
		E1	796			1	31	761	3
3.	Technicy i inny średni personel	W	1						1
		D	5		4			1	
		Ś	20		4			15	1
		E	87		5	1		79	2
		E1	569		5	4	10	548	2
4.	Pracownicy biurowi	W	1					1	
		D	4					3	1
		Ś	8				1	7	
		E	27				1	25	1
		E1	86				4	81	1
5.	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	W	1					1	
		D	4					4	
		Ś	13					12	1
		E	39	1	1	1		35	1
		E1	160	2	2	1	14	140	1
6.	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	W	1					1	
		D	3					3	
		Ś	9					9	
		E	17					17	
		E1	63					63	
7.	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	W	1					1	
		D	5					5	
		Ś	14					14	
		E	69					68	1
		E1	457				4	452	1

Tabela 2 – cd.

Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Symbol grupy	Ilość grup	Liczba grup według strategii					
				A	B	C	D	E	F
8.	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	W	1					1	
		D	3					3	
		Ś	14					14	
		E	41					41	
		E1	378				1	377	
9.	Pracownicy wykonujący prace proste	W	1					1	
		D	6				1	5	
		Ś	11				1	9	1
		E	32				3	28	1
		E1	116				12	104	
10.	Siły zbrojne	W	1		1				
		D	3					3	
		Ś	3					3	
		E	3					3	
		E1	3					3	

Uzupełnienie: Pusta komórka oznacza niewystępowanie danej formy. Symbole: W – grupa wielka, D – grupa duża, Ś – grupa średnia, E – grupa elementarna, E1 – grupa elementarna opatrzona kodem sześciocyfrowym.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: (GUS, 2024)

których najczęściej, bo aż 3305 razy, do określenia zawodu lub specjalności wykorzystuje się maskulatywu, np. prezes. Warto spostrzeżenia jest to, że w grupie zawodowej *Rolników, ogrodników, leśników i rybaków* zastosowano wyłącznie formy męskie zawodów. Z jednym przypadkiem neutralnego określenia można się spotkać w grupie zawodowej *Sił zbrojnych* (nazwa grupy wielkiej), natomiast wszystkie inne nazwy – w formie maskulatywu. Z kolei w grupie zawodowej *Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników* na 236 określeń użyto 234 maskulatywy oraz 2 feminatywy.

Biorąc pod uwagę wyniki ogólnej analizy, można z pełnym przekonaniem stwierdzić, że nie mamy do czynienia ze spójnością zastosowanej strategii oraz wyłącznie formami męskimi nazw zawodów i specjalności. Wspomniane strategie opisu cechują się zróżnicowaniem, co sugeruje, że niektóre zawody i specjalności – wbrew zapewnieniom MRPiPS oraz stanowiskom Rady Języka Polskiego – „mają płeć”.

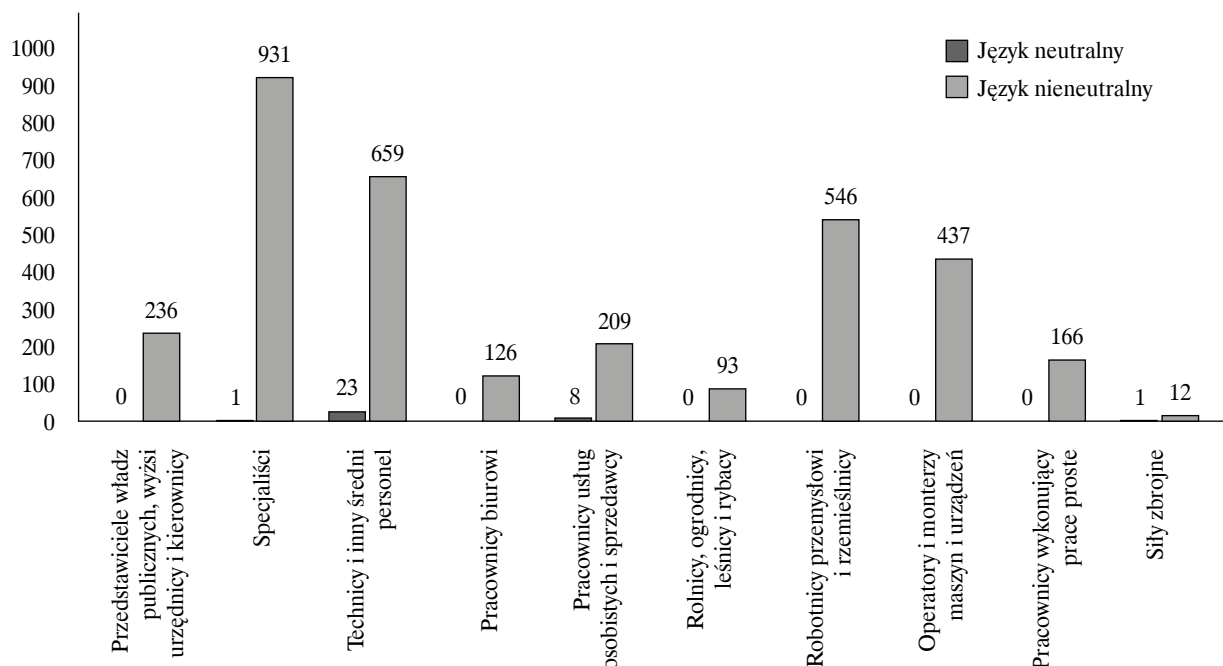
Na wykresie 1 zaprezentowano rozkład liczby zawodów i specjalności w tzw. wielkich grupach zawodowych według stopnia neutralności języka ze względu na płeć. Wszystkie wielkie grupy zawodowe zawierają w zdecydowanej większości słownictwo, które nie jest neutralne ze względu na płeć. W aż sześciu wielkich grupach zawodowych występują wyłącznie nazwy, które mają bądź cechy męskie, bądź żeńskie, jednak nie można stwierdzić, że są równościowe.

Określenia zawodu neutralne ze względu na płeć relatywnie najczęściej pojawiają się w grupie *Techników i innego średniego personelu* (3,4%). Kolejną wyróżniającą się spośród innych pod względem neutralności grupą są *Pracownicy usług osobistych i sprzedawców* (3,7%). W dwóch wielkich grupach zawodowych, a mianowicie wśród *Specjalistów* oraz wspomnianych *Siłach zbrojnych*, mamy do czynienia z wystąpieniem nikłego stopnia neutralności języka – po jednym określeniu neutralnym (0,1% i 7,7%). Wykorzystanie języka równościowego dla określenia zawodu nie przekracza 8% w żadnej z grup.

Rozpatrując *Klasyfikację* z perspektywy rodzaju zastosowanej strategii (por. wykres 2), można dostrzec, że zdecydowanie najczęściej stosowana jest strategia maskulatywna (E). Dominacja ta jest przy tym widoczna w każdej z badanych wielkich grup zawodowych. Jednak nie był to jedyny sposób opisu nazw zawodów i specjalności. Żeńskim odpowiednikiem wspomnianego rozwiązania jest strategia feminatywna (D). Jednak – pomimo tego, że jest to druga w kolejności pod względem częstości wykorzystania strategia opisu zawodów i specjalności, to należy podkreślić, że jest ona używana zdecydowanie rzadziej. Obie te strategie nie są neutralne płciowo.

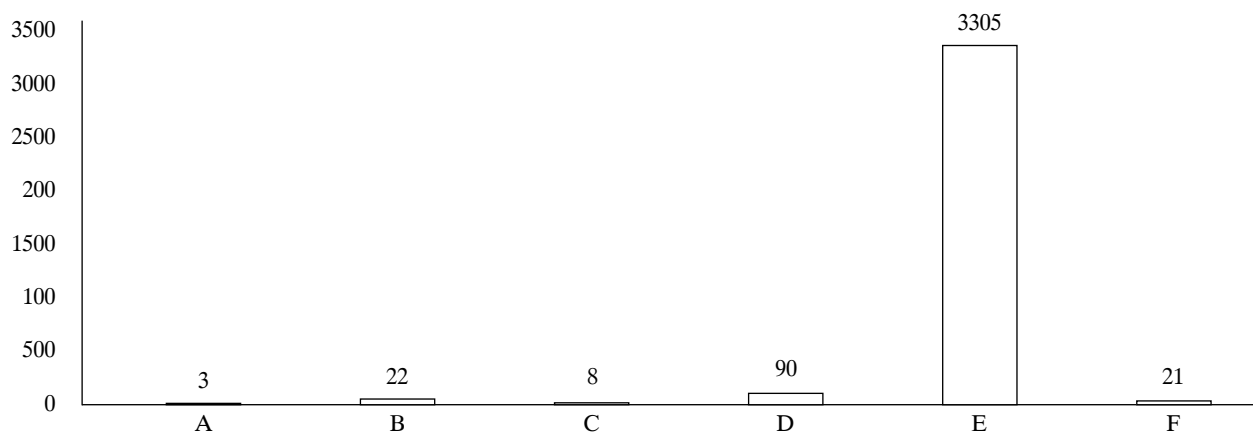
Trzecią pod względem częstości wykorzystania jest strategia kolektywna (B, 22 przypadki). Z kolei, strategię mieszaną (F) wykorzystuje się 21 razy, analityczną (C) – 8 razy oraz symetryczną (A) w odniesieniu do tego samego zawodu bądź specjalności – trzykrotnie w całej *Klasyfikacji*.

Wykres 1. Rozkład liczby zawodów i specjalności w wielkich grupach zawodowych według stopnia neutralności języka ze względu na płeć



Źródło: Obliczenia własne na podstawie tabeli 2.

Wykres 2. Rozkład strategii opisu w Kwalifikacji zawodów i specjalności



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych zawartych w tabeli 2.

Analiza jakościowa

Przechodząc do analizy jakościowej szczególnie interesujące są 3 przypadki zastosowania neutralnej płciowo strategii symetrycznej, łączącej feminatyw i maskulatyw. Są to: *Modelki i Modele* (5241), *Modelka/model* (524101) i *Stewardesa/Steward* (511101), które wystąpiły w grupie *Pracownicy usług i sprzedawcy*.

W wielkiej grupie zawodowej *Przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników* na 236 określenia znalazły się jedynie 2 feminatywy: „pielęgniarka oddziałowa” i „położna oddziałowa”. W zasadzie w *Klasyfikacji* dominują feminatywy w odniesieniu do pielęgniarek (słowo to w formie feminatywnej wystę-

puje w liczbie pojedynczej 24 razy oraz 4 razy w liczbie mnogiej), jednak można znaleźć dwa wyjątki, które dotyczą grupy *Rolników, ogrodników, leśników i rybaków*, a konkretnie grupy elementarnej 6113 *Ogrodników*. W tej ostatniej znajdują się: podgrupa 611301 *Chirurg pielęgniarz drzew*, ale także 611312 *Pielęgniarnik trawników/murawy (greenkeeper)*. W przypadku pielęgniarek rozumianych jako osoby uprawnione do opieki nad chorymi, a więc zawodu zdecydowanie zdominowanego przez pracujące w nim kobiety, stosowane są feminatywy, natomiast gdy już przedmiotem opieki są elementy ogrodu (drzewa, trawnik) i częstszym wykonywaniem pracy przez mężczyzn, wówczas użyto maskulatywu.

W *Klasyfikacji* można znaleźć znacznie więcej przykładów świadczących już bardziej o niespójności czy o braku konsekwencji niż w przypadku pielęgniarek i pielęgniarzy. Wśród nich można wskazać na grupę elementarną 3342 *Sekretarze prawni*, w której występują następujące podgrupy:

- 334201 *Sekretarka w kancelarii prawnej*, w której wykorzystano feminatyw w liczbie pojedynczej,
- 334290 *Pozostali sekretarze prawni z maskulatywem* w liczbie mnogiej.

W praktyce przeważająca liczba pracujących w zawodzie sekretarza i sekretarki są to kobiety, a jednak mamy tu do czynienia z trudną do wyjaśnienia niekoherencją analizowanej *Klasyfikacji*. Brak spójności jest dostrzegalny również w innych jej fragmentach. W grupie 3344 *Sekretarze medyczni i pokrewni* mamy do czynienia z maskulatywem w nazwie elementarnej grupy, natomiast w przypadku podgrup elementarnych występują:

- zarówno maskulatyw: 334401 *Pracownik do spraw ubezpieczeń medycznych*,
- jak i feminatyw 334402 *Sekretarka medyczna*.

Interesujące jest to, że ponownie grupę zamyka maskulatyw w liczbie mnogiej: 334490 *Pozostali sekretarze medyczni i pokrewni*, wbrew temu że w strukturze zatrudnienia dominują sekretarki, a nie sekretarze.

Interesująca do przestudiowania jest również duża grupa 53 *Pracownicy opieki osobistej i pokrewni*, do której przyporządkowano grupę średnią 531 *Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli* oraz grupę elementarną 5311 *Opiekunowie dziecięcy*. We wszystkich tych określeniach użyto maskulatywów. Podejmując się próby wyjaśnienia tej kwestii należy podkreślić, że na ogół opieka nad dziećmi stereotypowo wiąże się z rolą kobiety jako opiekunki. Z kolei, w podgrupach elementarnych nie ma już pełnej konsekwencji ze względu na to, że mamy tu do czynienia:

- zarówno z maskulatywem: 531102 *Opiekun dzieci na przejściach dla pieszych*,
- jak i z feminatywami: 531103 *Opiekunka dzieci w drodze do szkoły* czy 531104 *Opiekunka dziecięca domowa (niania)*.

Zastanawiające jest użycie maskulatywu przy opiece nad dziećmi na przejściu dla pieszych, podczas gdy przy tej samej czynności, ale w drodze do szkoły – zastosowano już feminatyw. W tej samej grupie elementarnej występują kolejne przykłady, które warto przedstawić:

- w formie kolektywnej: 531105 *Rodzic zastępczy*,
- w formie maskulatywów: 531106 *Prowadzący rodzinny dom dziecka*, 531108 *Dzienny opiekun małego dziecka*,
- w formie feminatywu: 531107 *Opiekunka w żłobku/klubie dziecięcym*.

Trudno jest wyjaśnić, dlaczego w *Klasyfikacji* w odniesieniu do pieczy zastępczej stosuje się rzeczowników w formie męskiej, podczas gdy w opisie opieki instytucjonalnej – formy żeńskiej. Określenia te potwierdzają brak konsekwencji, ale także zdecydowany brak neutralności pod względem płci w *Klasyfikacji*.

Inne jeszcze rozwiązania można odnaleźć w elementarnej grupie 9112 *Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe*

i pokrewne, w której zastosowana jest żeńska forma nazwy zawodu w liczbie mnogiej. Jednak przegląd zawodów i specjalności, które podporządkowano do tego zbioru, nie prowadzi do wniosku o tym, że mamy do czynienia jedynie z pracami „typowo” kobiecymi, bowiem znajdujemy:

- zarówno określenia feminatywne, a więc: 911201 *Łazienkowa*, 911203 *Pokojowa*, 911206 *Salowa*,
- jak i określenia maskulatywne: 911202 *Palacz pieców zwykłych*, 911205 *Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej*.

W przypadku osób pracujących przy czyszczeniu łazienek, pokojów i salowych, na ogół mamy do czynienia z feminizacją tych zawodów, z kolei osoby palące w piecach czy pomoc obsługi hotelowej zwykle są mężczyznami. Mamy zatem ponownie do czynienia z podziałem nazw zgodnie z wykonywaniem w strukturze zatrudnienia, jednak ogólna nazwa sugeruje zatrudnienie kobiet, co stanowi o braku neutralności płciowej. Wspomniana grupa zawiera jeszcze jeden warty wskazania paradoks, a mianowicie występują tu podgrupy elementarne takie jak:

- 911207 *Sprzątaczk biurowa* wykorzystująca feminatyw,
- 911208 *Sprzątaczk pojazdów* stosująca maskulatyw.

Osobliwością tego rozwiązania jest to, że osoba sprząająca biura nazwana jest z wykorzystaniem formy żeńskiej, natomiast sprząająca pojazdy – formy męskiej zawodu. Grupę zamyka określenie sugerujące, że pracują tu kobiety: 911290 *Pozostałe pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne*. Należy podkreślić, że jest to wyjątek od reguły w *Klasyfikacji*, w której na ogół stosowane uogólnienia przedstawione są w formie maskulatywu. Dość uderzające jest to, że występuje w grupie najniższej pod względem zakresu odpowiedzialności i obowiązków.

W *Klasyfikacji* można znaleźć kilka paradoksów, a mianowicie zastosowanie maskulatywów w odniesieniu do nauczycieli szkół podstawowych, np. 2341 *Nauczyciele szkół podstawowych* czy 233 *Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształt. zawodowego)* i wyżej, pomimo tego że w strukturze zatrudnienia obserwuje się ok. 84% zatrudnionych kobiet (GUS, 2024). Również dla osób opiekujących się dziećmi w przedszkolach wykorzystuje się maskulatywy (np. 234201 *Nauczyciel przedszkola* czy 234202 *Wychowawca małego dziecka*), pomimo że zawód ten jest skrajnie sfeminizowany i nie istnieje maskulatywna forma od potocznej nazwy „przedszkolanka”.

Podsumowanie badań

Dokonując podsumowania analizy ilościowej i jakościowej badania przeprowadzonego nad zawartością *Klasyfikacji* z pełnym przekonaniem możemy stwierdzić brak neutralności ze względu na płęć w zastosowanym słownictwie. Ponad 99% nazw zawodu jest nieneutralna. Najczęściej stosowaną strategią jest maskulatywna (3305 przypadków). Wśród nierównościowych określeń pojawiają się feminatywy (90), ale też strategia mieszana (21). W gronie wyrażen neutralnych płciowo najczęstszy jest kolektyw (22), rzadziej – forma analityczna (8), a sporadycznie strategia symetryczna (3).

W trakcie oceny *Klasyfikacji* stwierdzono brak spójności w stosowaniu strategii określania zawodów i specjalności. Z jednej strony, jeżeli w strukturze zatrudnienia w danym zawodzie w przeszłości i aktualnie liczebnie dominują mężczyźni, wówczas w zdecydowanej większości przypadków można zaobserwować zastosowanie maskulatywu. Jeżeli natomiast analogicznie dominacja liczebna jest po stronie kobiet, w takich przypadkach stosowany jest na ogół feminatyw. Zdominowanie liczebne danego zawodu w praktyce miało odzwierciedlenie w opisie zawodu. W sytuacji gdy mamy do czynienia z określeniami sugerującymi, że dany zawód jest wykonywany przez kobiety (sprzątaczką, pielęgniarką, nianią), a inny przez mężczyzn (prezesa, dyrektora, kierownika), wówczas – często na poziomie podświadomym – przyjmuje się, że do danego zawodu rekrutuje się osoby o określonej w nazwie zawodu płci. Jest to przekaz, który zawiera w sobie komunikat o tym, że w danym zawodzie pracują tylko kobiety lub tylko mężczyźni. Pozornie wydaje się, że prezesem, dyrektorem i kierownikiem może być kobieta. Jednak jeżeli odwróci się sytuację i zastanowi, czy mężczyzna może pracować jako sprzątaczką, pielęgniarką czy opiekunką dziecięcą, to odpowiedź nie jest taka jednoznaczna. Znane są przypadki poniżania i wykluczenia z zawodu osób, które wyłamywały się ze stereotypowych ról zawodowych (mężczyzna jako „przedszkolanka”). Zastosowanie jednoznacznego rzeczownika – albo feminatywu, albo maskulatywu – może stanowić istotne źródło dyskryminacji ekonomicznej na rynku pracy, ale też ograniczać pulę kandydujących na dane stanowisko pracy do określonej zgodnie z nazwą zawodu i specjalności płci.

Przypisy/Notes

Przypisy/Notes

¹ Warto wyjaśnić, że w języku polskim istnieją feminatywy oraz maskulatywy. Feminatyw jest to żeńska forma gramatyczna nazwy zawodu, funkcji i specjalności, np. dyrektorka, posłanka, lekarka, sprzątaczką. Z kolei, maskulatyw jest antonimem feminatywu, a więc jest rzeczownikiem rodzaju męskiego odnoszącym się do zawodu, funkcji i specjalności, np. dyrektor, poseł, lekarz, sprzątac.

Bibliografia/References

- Council of Europe, No. R (90) 4 (Recommendation of the Committee of Ministers to Member States on the Elimination of Sexism from Language 02 21, 1990).
- Council of Europe, No. CM/Rec (2007)17 (Recommendation of the Committee of Ministers to Member States on Gender Equality Standards and Mechanisms 11 21, 2007).
- Council of Europe (2019, March 27). *Recommendation CM/Rec(2019)1 adopted by the Committee of Ministers: Preventing and Combating Sexism*. Retrieved from Council of Europe: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894>
- European Parliament (2018). *Gender-neutral Language in European Parliament*. Brussels: European Parliament.
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. (2011, March 7). Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, DOI: 10.1037/a0022530.
- GUS (2024, 01 25). *Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 r.* Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych. Retrieved from Internetowy System Aktów Prawnych: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-za-pazdziernik-2022-roku,4,11.html>
- Kalinowska-Sufinowicz, B. (2018). Pionowa i pozioma segregacja zawodowa na polskim rynku pracy. *Rynek Pracy*, 4, pp. 13-22.
- Kubiszyn-Mędrala, Z. (2007). Żeńskie nazwy tytułów i zawodów w słownikach współczesnego języka polskiego. *LingVaria. No. 1(3)*, pp. 31-40.

Konkluzje i postulaty

Podstawowym celem opracowania była ocena *Klasyfikacji zawodów i specjalności* w aspekcie stopnia jej neutralności ze względu na płeć. Analiza ilościowa dowiodła, że język określający nazwy zawodów i specjalności nie jest równościowy. W analizie jakościowej wykazano brak konsekwencji w zakresie neutralności płciowej. W toku prac pozytywnie zweryfikowano hipotezę o tym, że pomimo zaleceń instytucji międzynarodowych język zastosowany w polskiej *Klasyfikacji* jest w przeważającym stopniu nieneutralny ze względu na płeć.

Rynek pracy permanentnie się zmienia, co determinuje konieczność dokonywania jej aktualizacji i udoskonalień. Przy kolejnej modernizacji *Klasyfikacji* postuluje się, aby dokonać wprowadzenia języka równościowego do nazw zawodów i specjalności, a więc strategii symetrycznej (feminatyw i maskulatyw), kolektywnej lub analitycznej. Starzejące się społeczeństwo i kurczące się zasoby pracy w Polsce wymuszają na pracodawcach zmiany języka ofert pracy. Portale internetowe www.pracuj.pl; www.praca.pl, pl.jooble.org publikują oferty, w których są formy łączące feminatyw i maskulatyw², wskazujące na chęć zatrudnienia kobiety lub mężczyzny³, analityczne⁴ lub będące określeniem pracy do wykonania bez wskazania płci⁵. Praktyka rynku pracy zaczyna zatem wyprzedzać *Klasyfikację*. Ze względu na powołanie ministrowi do spraw równości w Polsce warto podjąć działania w kierunku dostrzeżenia obu płci w *Klasyfikacji*, która jest narzędziem prowadzenia polityki rynku pracy, polityki edukacyjnej i równości szans (Majcher-Teleon i Flaszyńska, 2019, s. 16).

- Majcher-Teleon, A., & Flaszynska, E. (2019). Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy - od przeszłości do przyszłości. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* (2), pp. 15-30.
- Miodek, J. (1998). *Rozmyślajcie nad mową!* Prószyński i S-ka.
- Miodek, J. (2017). Słownik nazw żeńskich polszczyzny, A. Małocha-Krupa (Red.) *Oblicza Komunikacji. No. 10*, pp. 171-173.
- Parlament Europejski (2018). *Język neutralny płciowo w Parlamencie Europejskim*. Bruksela: Parlament Europejski.
- Pavlic, B. (1999). *Guidelines on Gender-Neutral Language*. Paris: UNESCO.
- Rada Języka Polskiego (2012, 03 19). *Stanowisko Rady Języka Polskiego w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów*. Retrieved from Rada Języka Polskiego: https://rjp.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1359:stanowisko-rady-jzyka-polskiego-w-sprawie-ekskich-form-nazw-zawodow-i-tytuow&catid=109&Itemid=55
- Rada Języka Polskiego (2019, 11 25). *Stanowisko Rady Języka Polskiego przy Prezydium PAN w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów (25 XI 2019 r.)*. Retrieved from Rada Języka Polskiego: https://rjp.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1861:stanowisko-rjp-w-sprawie-zenskich-form-nazw-zawodow-i-tytulow&catid=98&Itemid=55

Baha Kalinowska-Sufinowicz, profesorka Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (UEP), senatorka UEP, Członkini Zespołu ds. Równości i Różnorodności przy Prezydencie Miasta Poznania, Koordynatorka i ekspertka w licznych projektach unijnych związanych z ideą *flexicurity* oraz rynkiem pracy. Autorka 152 publikacji naukowych i dydaktycznych w języku polskim i angielskim, w tym książek: *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy* (Wyd. AE, 2005), *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet* (Wyd. UEP, 2013) i *Osoby młode na rynku pracy* (Wyd. UEP, 2023). Jej zainteresowania badawcze koncentrują się na: makroekonomii, rynku pracy, nierównościach społecznych i dyskryminacji ekonomicznej kobiet, osób młodych i z niepełnosprawnością. Jej hobby to sztuki walki (tajski boks, kicboxing) oraz muzyka relaksacyjna.

Baha Kalinowska-Sufinowicz, professor at the Poznań University of Economics (UEP), UEP senator, member of the Equality and Diversity Team at the Mayor of Poznań, coordinator and expert in numerous EU projects related to the idea of flexicurity and the labour market. Author of 152 scientific and educational publications in Polish and English, including the books: *Discrimination against women in the Polish labour market* (AE Publishing House, 2005), *The State's Socio-Economic Policy Towards Women's Work* (Wyd. UEP, 2013) and *Young People on the Labour Market* (Wyd. UEP, 2023). Her research interests focus on macroeconomics, the labour market, social inequalities and economic discrimination against women, young people and people with disabilities. Her hobbies include martial arts (Thai boxing, kickboxing) and relaxation music.



WYDZIAŁ PRAWA
I ADMINISTRACJI



Szanowni Państwo,

Zapraszam do udziału w nowym roku akademickim 2025/2026 w wykładach
Podyplomowego Studium Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

Program i zajęcia tego studium cieszą się wśród pracodawców, kadry kierowniczej i pracowników
od lat niesłabnącym zainteresowaniem.

To już XXV edycja Podyplomowego Studium Prawa Pracy

Zajęcia na XXV edycji rozpoczynamy 25.10.2025 r.



Zapraszam

Kierownik Podyplomowego Studium Prawa Pracy

Małgorzata Gendowicz

Szczegóły programowe oraz zasady rekrutacji dostępne są pod linkiem:

<https://irk.uw.edu.pl/pl/offer/PODYPL2025/programme/SP-PP/?from=registration:PODYPL2022>