

PRZEMYSŁAW KABALSKI

KSIĘGOWOŚĆ W POLSCE JAKO ZAWÓD KOBIECY

SKALA, PRZYCZYNY, OKOLICZNOŚCI, SKUTKI



Księgowość w Polsce jako zawód kobiecy

Skala, przyczyny, okoliczności, skutki

Księgowość w Polsce jako zawód kobiecy

Skala, przyczyny, okoliczności, skutki

Przemysław Kabalski

Katowice 2021

Autor

Przemysław Kabalski

Konsultacja statystyczna

Aleksandra Baszczyńska, Katedra Metod Statystycznych,
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki

Recenzent

Barbara Czarniawska, Uniwersytet w Göteborgu

Ilustracja na okładce

wykonanie – Anastazja Pabin

koncepcja – Przemysław Kabalski

Projekt okładki

Kamil Dura

Ilustracja na stronie z dedykacją

wykonanie – Hanna Kabalska, Zofia Kabalska

koncepcja – Przemysław Kabalski

Redakcja

Monika Poradecka

Skład, łamanie

Klaudia Orpik

ISBN 978-83-958968-8-0

Wydawca

Wydawnictwo IUS PUBLICUM

Instytut Prawa Gospodarczego Sp. z o.o.

ul. 3 Maja 10/2, 40-096 Katowice, <http://www.ipg.edu.pl/>

Patronat



**MIĘDZYNARODOWE
FORUM KOBIET**
Stowarzyszenie Kobiet Nauki i Biznesu



Think Ahead



Stowarzyszenie
Księgowych w Polsce



AKADEMIA



lady business club

BUSINESS WOMEN FOUNDATION





**Wszystkim Dziewczynom,
dużym i małym**

Spis treści

Wstęp	10
--------------------	-----------

Rozdział 1.

Sfeminizowanie księgowości w Polsce – skala zjawiska

1.1. Kobiety i mężczyźni w zawodzie księgowym na świecie.....	19
1.2. Sfeminizowanie księgowości w Polsce w przeszłości – krótki rys.....	24
1.3. Sfeminizowanie księgowości w Polsce obecnie – dane organizacji zawodowych, portali społecznościowych i serwisów rekrutacyjnych.....	27
1.4. Sfeminizowanie studiów rachunkowości w Polsce.....	44
1.5. Inne dowody sfeminizowania księgowości w Polsce.....	54
1.6. Sfeminizowanie księgowości w Polsce obecnie oraz widoki na przyszłość – synteza wyników pomiaru.....	59

Rozdział 2.

Skutki i przyczyny sfeminizowania księgowości w Polsce.

Stereotyp księgowości jako zawodu kobiecego

2.1. Przesłanki uznania sfeminizowania księgowości za stan niepożądany.....	63
2.2. Przyczyny utrzymującego się sfeminizowania księgowości w Polsce.....	66
Dodatek 1. Prestiż zawodu księgowego w Polsce.....	72
2.3. Stereotypy na temat zawodu księgowego w Polsce.....	75
Dodatek 2. Stereotypy o charakterze, temperamencie i wyglądzie księgowych a rzeczywistość.....	84
Dodatek 3. Stereotypy o charakterze pracy księgowych a rzeczywistość.....	93
2.4. Postrzeganie księgowości przez pryzmat płci przez polską młodzież licealną – obszerne badanie własne.....	96
Dodatek 4. Zawód księgowy a atrakcyjność seksualna – stereotypy a rzeczywistość.....	111
2.5. Występowanie stereotypu kobiecości księgowości wśród studentów rachunkowości w Polsce – małe badanie własne.....	120
2.6. Stereotypy jako główny powód sfeminizowania księgowości w Polsce – krótkie podsumowanie rozważań i badań.....	125

Rozdział 3.

Bariery awansu kobiet w zawodzie księgowym w Polsce

3.1. Bariery awansu kobiet na stanowiska kierownicze – zarys problemu.....	127
3.2. Bariery awansu kobiet w zawodzie księgowym na świecie.....	130
3.3. Struktura płci w zawodzie dyrektora finansowego w Polsce.....	141
3.4. Kobiety na zdjęciach na stronach internetowych polskich stowarzyszeń dyrektorów finansowych – badanie własne.....	156
3.5. Predyspozycje kobiet i mężczyzn a stanowisko dyrektora finansowego.....	161
3.6. Bariery awansu kobiet w zawodzie księgowym w Polsce – badanie własne.....	172
3.7. Postrzeganie zarządzania finansami firmy przez pryzmat płci przez polskich licealistów – obszerne badanie własne.....	194
3.8. Wpływ płci na ocenę kandydatury na stanowisko dyrektora finansowego – badanie własne.....	205
Dodatek 5. Różnice między kobietami i mężczyznami w budowie i funkcjonowaniu mózgu, a ich zdolności i predyspozycje.....	212

Rozdział 4.

Polityka rachunkowości w wydaniu kobiecym

4.1. Płeć a skłonność do ryzyka w biznesie – powszechne przekonanie a badania na świecie.....	223
4.2. Płeć a preferencje w zakresie polityki rachunkowości – badania na świecie.....	225
4.3. Płeć a preferencje w zakresie polityki rachunkowości – badania własne.....	228

Podsumowanie.....242

Podziękowania.....	248
Bibliografia.....	251

Załącznik nr 1. Kwestionariusz ankiety „Młodzież licealna o zawodach”.....	271
Załącznik nr 2. Kwestionariusz ankiety „Szkłane ruchome schody” w księgowości/ rachunkowości.....	274
Załącznik nr 3. Kwestionariusz ankiety „Stanowisko CFO” (wersja 1).....	277
Załącznik nr 4. Kwestionariusz ankiety „Stanowisko CFO” (wersja 2).....	279

Mężczyzna miał poglądy – kobieta nadal tylko widzimisię,
odpowiednikiem jego silnej woli był jej babski upór,
jego przezorności – jej wyrachowanie,
a w sytuacjach, w których mężczyznę zwano zdolnym taktikiem,
kobieta pozostawała intrygantką.

Wisława Szymborska

Jestem urodzonym cesarzem, a Ty kobietą!

Car Piotr do swojej żony, cesarzowej Katarzyny¹

Ja miotam się bezsilnie, bo oczywiście „babie” nie pozwoli przecież nikt z tych mężów stanu
polityki prowadzić, a tymczasem wiercie mi, że my byśmy tę politykę o całe niebo dalej i lepiej
prowadziły niż oni

Zofia Moraczewska²

Ojciec porządny, matka porządna, a córka księgową

Pewna księgową³

¹ W odpowiedzi na żądanie jego abdykacji i przekazania jej władzy w brytyjsko-amerykańskim serialu *Wielka*, z 2020 roku, odc. 10.

² Zofia Moraczewska, polska działaczka społeczna i polityczka lewicy, posłanka na Sejm Ustawodawczy oraz na Sejm III kadencji w II Rzeczypospolitej, pisała tak w liście do męża w 1916 roku (*Wiechnik*, 2019).

³ Usłyszałem to około dwudziestu lat temu od pewnej księgowej na jakimś szkoleniu czy konferencji. Jest to parafraza starego powiedzenia na temat kolejarzy.

Wstęp

Od ponad dwudziestu lat, czyli od początku swojej pracy jako wykładowca i konsultant rachunkowości, obserwuję sfeminizowanie⁴ księgowości. Jednak przez długi czas nie zastanawiałem się nad tym. Być może podświadomie uznałem to za naturalne i oczywiste (tak jak to, że tramwajami i autobusami zawsze kierowali mężczyźni). Pierwsze badanie skali sfeminizowania rachunkowości w Polsce na podstawie liczby studentów tej specjalności oraz próbę analizy jej przyczyn i skutków podjąłem dopiero w 2015 roku. Od tej pory temat płci w rachunkowości był obecny w moim myśleniu i badaniach. Zbiegło się to z pewnością z moim zainteresowaniem tzw. problematyką kobiecą w prasie, literaturze, teatrze, filmie, reportażach telewizyjnych i muzyce rozrywkowej. Ze wstydem stwierdziłem, że w ogóle nie zdawałem sobie sprawy ze stereotypów i kłamstw na temat płci, a przede wszystkim z nierówności płci i jej wpływu na jednostki, społeczeństwa i całą planetę. To tak, jakbym nie zdawał sobie sprawy z faktu negatywnego wpływu działalności człowieka na przyrodę. Jednak na szczęście dzięki lekturze i kulturze oraz doświadczeniu nabywanemu z wiekiem zmniejszyłem swoją ignorancję.

Te różne przemyślenia na temat płci i rachunkowości, które towarzyszyły mi w ostatnich latach, przekładały się na dość luźne pomysły artykułów i badań. Jednak nic konkretnego, poza dwoma wyjątkami, z tego nie wyniknęło – aż do początku 2020 roku, gdy różne wątki zaczęły się spletać w mojej głowie i powstał pomysł na niniejszą monografię. Jej celem jest zbadanie i opisanie skali sfeminizowania księgowości w Polsce oraz jej przyczyn i skutków, a także zjawisk jej towarzyszących. O ile skalę sfeminizowania badam szeroko i dogłębnie, o tyle przyczyny, skutki i okoliczności są z pewnością nieco bardziej liczne i złożone niż to, co zawarłem w swoich badaniach i rozważaniach. Uznałem jednak, że korzyści z wydania takiej niekompletnej monografii są na tyle duże, iż nie warto zwlekać. Po pierwsze, w środowisku naukowców i praktyków rachunkowości rozpocznie się, mam nadzieję, szersza i głębsza dyskusja o sfeminizowaniu księgowości i wynikających z niej problemach. Po drugie, inni badacze zainspirowani tym, co zrobiłem (nawet jeżeli zrobiłem to niedokładnie lub źle), zaczną swoje projekty, które uzupełnią i ulepszą moją pracę. Po trzecie, wiele kwestii jest na tyle palących, że należy przedstawić je jak najszybciej.

⁴ Przez *sfeminizowanie* rozumiem dużą dominację kobiet w jakiejś dziedzinie życia – stan, a nie proces. Czasami jako synonimu *sfeminizowania* używam słowa *feminizacja*. Na ogół wynika to ze względów stylistycznych. W jednym miejscu *feminizacja* wyjątkowo będzie oznaczała dla mnie proces, a nie stan (wtedy wyraźnie to zaznaczę). Termin *księgowość* objaśnię w dalszej części wstępu.

Zanim przejdę do przedstawienia swoich badań, czyli pytań, które postawiłem, i metod, które zastosowałem, muszę wyjaśnić termin *księgowość* zawarty w tytule książki. Odpowiada on w książce rachunkowości finansowej⁵. Kwestia systemu rachunkowości przedsiębiorstwa i jego elementów jest oczywiście złożona. Zmiana orientacji sprawozdawczości finansowej pod wpływem Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) spowodowała duże przeobrażenie tego systemu. Chodzi o konwergencję⁶ rachunkowości finansowej i rachunkowości zarządczej. Powoduje ona, że zamiast dotychczas na ogół odrębnych podsystemów rachunkowości finansowej (wraz z podatkową) i rachunkowości zarządczej, powstaje (lub powinien powstać) podsystem rachunkowości biznesowej, obejmujący zintegrowaną (niemal ujednoczoną) rachunkowość finansową i zarządczą z jednej strony oraz rachunkowość podatkową z drugiej. Zamiast specjalistów rachunkowości finansowej (księgowych) i specjalistów rachunkowości zarządczej (controllerów) tworzy się zawód hybrydowego księgowego (hybrydowego specjalisty rachunkowości⁷, *hybrid accountant*). Ta hybrydowa rola jest różnie rozumiana na świecie, ale ja mam tutaj na myśli połączenie rachunkowości finansowej i rachunkowości zarządczej. Sytuacja, w której faktycznie mamy w przedsiębiorstwie rachunkowość biznesową (czyli sprawozdawczość finansową w pełni zintegrowaną z rachunkowością zarządczą) z pracującymi w niej hybrydowymi księ-

⁵ Ktoś może słusznie powiedzieć, że księgowość to tylko część współczesnej rachunkowości finansowej, na którą składa się również (a nawet przede wszystkim) sprawozdawczość finansowa. Gdybym jednak chciał być aż tak precyzyjny, to musiałbym zatytułować książkę *Rachunkowość finansowa w Polsce jako zawód kobiecy*. Ten tytuł mniej mi się podoba – nie tylko ze względów estetycznych. Przede wszystkim chodzi o to, że o ludziach zajmujących się zawodowo rachunkowością (finansową) nie mówimy w Polsce *rachunkowcy* (*rachunkowczynie*), ale właśnie *księgowi* (*księgowe*).

⁶ Według *Słownika wyrazów obcych* PWN (1980) konwergencja oznacza m.in. zbieżność, tworzenie się jakichś zbieżności. Pochodzi od średniowieczno-lacińskiego *convergo*, oznaczającego „skłanianiem się ku czemuś”. W odniesieniu do rachunkowości finansowej i zarządczej konwergencja oznacza zbieżność między tymi obszarami (stan) lub tworzenie się tej zbieżności (proces). Pod wpływem MSSF to rachunkowość finansowa skłania się ku rachunkowości zarządczej (konwergencja rachunkowości finansowej do rachunkowości zarządczej). O procesie konwergencji rachunkowości można przeczytać w: Sobańska, 2003; 2007; Kabalski, 2012, rozdz. 4; Sobańska, Walińska, 2018.

⁷ Pojawia się tu problem językowy, który mamy w Polsce z powodu braku jednego słowa określającego, na podobieństwo angielskiego *accountant*, osobę zajmującą się zawodowo rachunkowością. *Księgowy* jest kojarzony z rachunkowością finansową (i podatkową). Nie używamy przecież określeń *księgowy finansowy* i *księgowy zarządczy*. Może szkoda, choć z drugiej strony rdzeń (temat) tego rzeczownika to *księga*, niekojarząca się z rachunkowością zarządczą. W języku angielskim, zwłaszcza w świecie anglojęzycznym, *financial accountant* i *management accountant* funkcjonują obok siebie.

gowymi jest rzadka (w Polsce to raczej wciąż melodia przyszłości). Z tego względu odnoszę się do tradycyjnej struktury systemu rachunkowości. Książka jest poświęcona księgowości (rozumianej jak wyżej) jako zawodowi, a dokładnie osobom profesjonalnie zajmującym się księgowością, czyli księgowym. A więc przez księgowe i księgowych rozumiem specjalistki i specjalistów pracujących w obszarze rachunkowości finansowej (w tym podatkowej) w przedsiębiorstwach, sektorze publicznym, a także w biurach rachunkowych. Nie zajmuję się natomiast specjalistami rachunkowości zarządczej (controllerami). Często w książce (już w spisie treści) zamiast słowa księgowość używam określenia zawód księgowy (analogicznie do zwrotów *zawód lekarski*, *zawód nauczycielski* itp.), żeby było jasne, że chodzi o profesję⁸. Księgowość (w znaczeniu profesji) i zawód księgowy występują w książce jako synonimy⁹.

Jest oczywiste, że takie zdefiniowanie populacji będącej przedmiotem mojego zainteresowania jest nieściśle¹⁰. Jednak zawód księgowy to nie zawód adwokata, syndyka, lekarza lub sędziego. Nie jest on licencjonowany, nie wymaga określonych uprawnień, przynależności do jakiegoś zrzeszenia (cechu itp.). Nie jest to służba państwowa typu policja czy wojsko. Poza tym stanowiska osób pracujących w zawodzie księgowym są bardzo zróżnicowane i mają bardzo różne nazwy. Są księgowi (m.in. młodszy, starszy, samodzielny, główny), są przeróżni *accountants*¹¹, są specjaliści do spraw księgowości, sprawozdawczości, rachunkowości lub do spraw finansowo-księgowych, księgowo-podatkowych itp. Te dwa ostatnie określenia wskazują, że zakresy zadań księgowych są bardzo różne. Nie chodzi o specjalizację w ramach rachunkowości finansowej, czyli księgowość należności, środków trwałych, materiałową itp. Rzecz w tym, że niektórzy księgowi mają także zadania związane z rachunkowością zarządczą (np. analiza finansowa). Są zatem trochę hybrydami. Jedni zajmują się również kwestiami podatkowymi, a inni nie (bo sprawy podatkowe są w ich firmach działem odrębnym od sprawozdawczości finansowej). Nie ma zatem możliwości precyzyjnego określenia tego, ile jest w Polsce osób wykonujących zawód księgowy

⁸ Zwrot *zawód księgowy*, w którym słowo *księgowy* jest oczywiście przymiotnikiem, pozwala mi zachować neutralność rodzajową. Słów w rodzaju męskim (*ten księgowy*) lub żeńskim (*ta księgowa*) używam tylko wtedy, gdy płeć ma znaczenie.

⁹ O użyciu jednego lub drugiego w poszczególnych miejscach w dużej mierze decydują kwestie stylistyczne.

¹⁰ Oczywiście w polskiej literaturze były i są próby zdefiniowania zawodu księgowego (np. Szczypa, 2016). Doceniam te próby i ich znaczenie, ale nie powołuję się na żadną z tych definicji, ponieważ uważam, że nie są one precyzyjne. Powodem tego jest bardziej złożoność zjawiska niż zbyt małe starania autorów.

¹¹ Wiele firm stosuje angielskie nazwy stanowisk.

ani stwierdzenia z całą pewnością, że dana osoba wykonuje właśnie ten, a nie inny zawód¹². O wiele łatwiej jest określić na przykład, kto jest nauczycielem, nawet jeśli oprócz szkół państwowych i prywatnych są osoby nauczające w domu, a także te, które mają tylko kilka godzin tygodniowo lub uczą z „doskoku” (bo dorabiają sobie do pensji czy emerytury).

W odniesieniu do tak określonego przedmiotu badań sformułowałem następujące pytania¹³:

- 1) „Jaka jest skala sfeminizowania księgowości?”;
- 2) „Jakie są obecnie jej przyczyny?”;
- 3) „Czy występuje stereotyp, że księgowość jest dla kobiet, a nie dla mężczyzn?”; „W szczególności, czy występuje on wśród młodzieży licealnej?”¹⁴, „Jak licznie?”, „Częściej wśród dziewcząt czy wśród chłopców?”;
- 4) „Jakie są odmiany tego stereotypu?”, „Dlaczego młodzież licealna uważa, że księgowość jest dla kobiet?”;
- 5) „Jakie są skutki sfeminizowania księgowości?”;
- 6) „Czy wśród młodzieży licealnej funkcjonuje stereotyp, że kobiety mniej niż mężczyźni nadają się do zarządzania finansami firm?”, „Jak licznie?”, „Częściej wśród dziewcząt czy wśród chłopców?”, „Jeżeli młodzież licealna uważa, że zarządzanie finansami firmy jest zawodem dla mężczyzn, to dlaczego?”;
- 7) „Czy w zawodzie księgowym mamy do czynienia z barierami awansu kobiet (w tym ze zjawiskiem »szklanych ruchomych schodów«) oraz jakie są rodzaje, przejawy i przyczyny tych barier?”;
- 8) „Czy płeć jest istotna przy ocenie osób kandydujących na stanowisko dyrektora finansowego?”;
- 9) „Czy kobiety i mężczyźni specjalizujący się w rachunkowości mają odmienne poglądy na różne kwestie w zakresie polityki rachunkowości?”.

¹² Zdaniem Stanisława Hońki (2018, s. 4): „bez przesady można przyjąć, że w Polsce jest co najmniej 350 tys. księgowych”.

¹³ Przy okazji rozważania głównych kwestii sformułowałem *ad hoc* kilka pomniejszych pytań. Nie wymieniam ich we wstępie.

¹⁴ We właściwym miejscu wyjaśnię, dlaczego zająłem się akurat młodzieżą licealną.

W celu uzyskania odpowiedzi na te pytania zastosowałem różne metody badawcze, a także rozumowanie dedukcyjne (na podstawie przesłanek będących wnioskami z badań autorów w innych obszarach). Metodami badawczymi były przede wszystkim:

- 1) badania ankietowe z wykorzystaniem kwestionariuszy – na potrzeby monografii zaprojektowałem i przeprowadziłem trzy takie badania (jedno z nich we współautorstwie); ponadto przeanalizowałem niektóre odpowiedzi z kwestionariuszy, które zebrałem kilka lat temu (wówczas ze względu na inny cel badania tych odpowiedzi nie analizowałem);
- 2) bezpośrednie wywiady – przede wszystkim korespondencyjne (poczta internetowa), a także telefoniczne;
- 3) analiza statystyczna zebranych danych o strukturze płciowej różnych grup księgowych, dyrektorów finansowych i studentów rachunkowości;
- 4) analiza konwersacji, a konkretnie rozmów przeprowadzonych w internecie między osobami wykonującymi zawód księgowy oraz innymi osobami na temat tego zawodu;
- 5) analiza materiałów i zdjęć zamieszczonych na publicznych stronach internetowych niektórych organizacji;
- 6) eksperyment (czy może badanie zbliżone do eksperymentu).

Te wszystkie pytania i badania dotyczą wyłącznie Polski¹⁵. Poza kwestią udziału kobiet w zawodzie księgowym nie mam na celu porównania nas z innymi krajami mniej i bardziej odległymi od nas geograficznie czy kulturowo (a ściślej określania, czy kogoś lub czegoś gdzieś indziej jest więcej, czy mniej niż u nas).

W tym miejscu muszę wyjaśnić, że rozpoczęcie przeze mnie badań zbiegło się z ogłoszeniem pandemii koronawirusa. Wprowadzone przez władze obostrzenia i ogłaszane przez specjalistów zalecenia spowodowały, że niemal w ogóle nie przeprowadzałem badań twarzą w twarz. Zamiast, jak planowałem, udać się do badanych z papierowymi ankietami, zamieściłem je w internecie. Wywiady bezpośrednie zastąpiłem telefonicznymi i korespondencyjnymi (mailowymi). W przypadku sondaży nie miało to znaczenia, a wręcz przeciwnie – oszczędziłem czas, paliwo i papier. W przypadku wywiadów brak osobistego kontaktu z badanymi spo-

¹⁵ To, że opisy, badania i rozważania dotyczą Polski, określam w zasadzie tylko w tytułach rozdziałów i podrozdziałów. Czytelnicy powinni zatem przyjąć, że wszystko w książce dotyczy wyłącznie Polski z wyjątkiem sytuacji, gdy napisałem, że coś odnosi się do świata lub jakiegoś konkretnego kraju. Inaczej musiałbym ciągle w tekście i w tytułach tabel dodawać frazę „w Polsce”.

wodował, że z pewnością coś straciłem – ale jednocześnie coś zyskałem. O tym napiszę więcej, gdy będę omawiał poszczególne badania. Wyjaśnię wtedy również dokładniej użyte metody¹⁶.

Nie stosuję jednolitego podejścia badawczego do wszystkich badanych zjawisk. W przypadku stereotypu na temat niemęskości zawodu księgowego teorię próbuję wywieść indukcyjnie (a raczej abdukcyjnie) z zebranych materiałów. Co prawda przed opisem moich badań tego stereotypu pojawia się propozycja będąca wynikiem prekonceptualizacji i wyglądająca jak teoria, którą będę weryfikował, ale jest ona efektem analizy pierwszego rzutu danych. Dalej starałem się ugruntowywać tę teorię, mając jak najdłużej otwarte okno możliwości. Inaczej podszedłem do kwestii preferencji kobiet i mężczyzn w zakresie polityki rachunkowości. W tym przypadku przyjąłem teorię o różnicach w ich podejściu do biznesu (a zwłaszcza pod względem nastawienia do ryzyka) i przenieśliem ją¹⁷ na politykę rachunkowości z zamieram potwierdzenia lub obalenia.

Od początku postanowiłem uwzględniać wszelkie dostępne źródła danych. Otworzyłem szeroko (na miarę swoich możliwości) oczy, uszy i umysł, kierując się mottem socjologów z nurtu metodologii teorii ugruntowanej, że wszystko stanowi dane¹⁸ – każda rozmowa (nawet bardzo krótka), każda wypowiedź (utrwalona w ten czy inny sposób), każdy dokument (papierowy lub elektroniczny), każda notatka (prasowa lub internetowa), każde zestawienie (spis, wykaz) itp.

Musiałem oczywiście zrobić przegląd literatury naukowej na tematy, które poruszam w monografii (zwłaszcza przedstawiającej wyniki podobnych badań przeprowadzonych przez innych autorów). Po pierwsze (co oczywiste) po to, żeby stwierdzić, iż nie biorę się za wyważanie otwartych drzwi (bo ktoś już przeprowadził takie badania), a po drugie w celu znalezienia inspiracji do swoich badań. Jednak kompleksowy przegląd, głęboka analiza i systematyzacja tej literatury nie były moim celem. Osobnego rozdzia-

¹⁶ Nie jestem zwolennikiem ścisłego szufladkowania naszej rzeczywistości. Zwłaszcza na siłę. Z tego względu w niektórych przypadkach zamiast jasno nazywać zastosowane metody (czyli np. zamiast deklorować, że przeprowadzone przeze mnie wywiady były standaryzowane, niestandaryzowane, strukturyzowane, niestrukturyzowane itp.) opisałem dokładnie, co zrobiłem (jak uzyskałem odpowiedzi, w jakiej formie itp.). Czytelnicy (zwłaszcza badacze) sami sobie to doprecyzują (o ile takie dookreślenie będzie im w ogóle potrzebne).

¹⁷ Powinienem napisać, że zrobiłem to drogą dedukcji, ale to za duże słowo jak na tak proste wnioskowanie.

¹⁸ Powiedzenie *all is data* jest przypisywane Barneyowi G. Glaserowi, jednemu z twórców metodologii teorii ugruntowanej (Glaser, 2007). Używam słowa *dane* (*data*), mając świadomość tego, iż nie wszyscy socjologowie są przekonani, że oddaje ono dokładnie istotę tego, co badacze społeczni rejestrują dzięki swoim obserwacjom, wywiadam, analizom itd. Pisząc w tym miejscu o metodologii teorii ugruntowanej, nie twierdzę bynajmniej, że przeprowadziłem badania w pełni z nią zgodnie.

łu prezentującego wyniki mojego przeglądu literatury nie ma w monografii także dlatego, że nie poruszam w niej jednego wątku (jednej koncepcji, jednej teorii, jednej hipotezy).

Dane źródłowe z dwóch moich głównych badań (postrzegania zawodu księgowego i zarządzania finansami firmy przez licealistów oraz barier awansu kobiet w zawodzie księgowym) udostępniam w plikach programu Microsoft Excel umieszczonych w chmurze¹⁹. Robię to po to, aby można było skontrolować te badania, a być może wykorzystać je inaczej, lepiej lub do innych celów (np. można głębiej przyjrzeć się postrzeganiu przez licealistów kilku innych zawodów, o które pytałem w kwestionariuszu). W chmurze umieściłem także pliki zawierające pięć przeanalizowanych przeze mnie obrazów (dla ciekawych, a przede wszystkim dla tych, którzy będą chcieli zweryfikować trafność moich spostrzeżeń). Udostępniłem w niej również pliki z rysunkami z okładki oraz ze strony z dedykacją. Jeżeli komuś się spodobały, to może je wykorzystać w dowolny niekomercyjny sposób (tapeta na ekran, obraz na ścianę lub fototapeta w biurze ;)).

Monografia składa się ze wstępu, czterech rozdziałów i podsumowania. W pierwszym rozdziale przedstawiam skalę sfeminizowania księgowości w Polsce. Prezentuję dane z różnych źródeł, przede wszystkim liczby. W drugim rozdziale próbuję zidentyfikować przyczyny dużej przewagi liczbowej kobiet w tej profesji oraz wskazuję jej skutki zarówno dla rachunkowości (praktyki), jak i dla osób zajmujących się nią zawodowo. Rozdział trzeci poświęcam barierom awansu kobiet w zawodzie księgowym (w tym zjawisku „szklanych ruchomych schodów”). Próbuję określić ich rodzaje i częstotliwość występowania. Dużo miejsca poświęcam przeświadczeniu ludzi, że mężczyźni są lepszymi dyrektorami, bo w nim dopatruję się głównej przyczyny tego, że jest ich więcej wśród dyrektorów finansowych. W rozdziale czwartym analizuję związek płci z preferencjami w zakresie polityki rachunkowości, w tym przede wszystkim stosunkiem do konserwatywnej polityki rachunkowości. W podsumowaniu oprócz zebrania odpowiedzi na najważniejsze pytania badawcze, które postawiłem w monografii, próbuję określić pewne remedia na opisane i zdiagnozowane problemy. Nie jest to równoznaczne z formułowaniem zasad prawidłowego działania (księgowych albo firm ich zatrudniających). To nie miałyby sensu. Widzę bowiem, że te problemy w zawodzie księgowym nie są obiektywne, lecz zostały stworzone przez ludzi na podstawie ich przekonań. Askoro je skonstruowano, to można je zrekonstruować lub zburzyć. Żeby było choć trochę lepiej.

W książce są liczne i nieraz długie przypisy dygresyjne. Jako czytelnik wiem, że stanowią one utrudnienie w odbiorze tekstu. Jednak uważam, że zjawiska i problemy – zwłaszcza społeczne – warto omawiać i analizować w bardzo szerokim kontekście. Wiele

¹⁹ Adres chmury: <https://cp.sync.com>, login: pkabal@interia.pl, hasło: femini2020!. W razie problemów z logowaniem proszę o e-maila na pkabal@interia.pl.

kwestii, które zawarłem w przypisach, jest bardzo ciekawych, wiele wyjaśnień – istotnych. Zachęcam Czytelników, aby nie omijali tych przypisów, ale czytali je na bieżąco. Kilka dygresji jest bardzo obszernych. Mają kilkadziesiąt i więcej linijek. Uznałem bowiem, że niektóre wątki poboczne są tak bardzo interesujące, że warto, a nawet należy je pogłębić. Te kilka dygresji zamiast tradycyjnie w przypisach dolnych zawarłem jako dodatki (suplementy) w zasadniczym tekście na końcu podrozdziałów (do treści których się odnosi). Nie ukrywam, że równorzędnym celem tych dodatków jest pozytywnie rozumiana propaganda, a konkretnie rozpowszechnienie wiedzy obalającej mity na temat zawodu księgowego oraz płci²⁰. To dla mnie równie ważny motyw napisania i wydania tej monografii. Moim celem jest bowiem nie tylko udokumentowanie i przedstawienie pewnych zjawisk oraz ukazanie ich bezsensu i szkodliwości. Chcę przyczynić się do zmiany porządku społecznego²¹.

Dla całkowitej jasności muszę przyznać, że od jakiegoś czasu moje poglądy są mocno feministyczne²². Do tego stopnia, że całkowicie zgadzam się z przeczytanym niedawno stwierdzeniem Tomka Lipińskiego (legendarnego muzyka rockowego, wokalisty, kompozytora i autora tekstów, przenikliwego obserwatora rzeczywistości społecznej i krytyka jej negatywnych aspektów), że „patriarchalny model funkcjonowania świata, który my wszyscy kiedyś przyjmowaliśmy z dobrodziejstwem inwentarza, jest samobójczy dla rodzaju ludzkiego”²³. Staralem się jednak bardzo, aby nie wpłynęło to na moje rozważania, a zwłaszcza na badania. Dążyłem do uzyskania w miarę możliwości jak największej liczby danych z różnych źródeł, a gdy przedstawiałem prace innych autorów,

²⁰ Podkreślam, że chodzi o rozpowszechnienie poglądów opartych na wiedzy, a nie mniemaniu.

²¹ Zgadam się z tymi naukowcami, którzy – jak Barbara Czarniawska (2010, s. 14) – twierdzą, że „przeprowadzanie rewolucji nie wydaje się częścią obowiązków badacza”. Jednak uważam, że badacz może to robić, jeżeli tylko chce. A ja chcę. O tym, że będzie to słuszne, przekonała mnie rozmowa z pewnym przypadkowo spotkanym przeze mnie i moją rodzinę biologiem z Puszczy Białowieskiej. Dzięki tej rozmowie zrozumiałem, dlaczego naukowcy tak bardzo zaangażowali się w kwestię puszczy. Pojąłem, że krytyka ich rewolucyjnego zapału (że takie silne zaangażowanie nie przystoi naukowcom) jest niewłaściwa. Przecież trudno wytrzymać, gdy brak wiedzy lub zła wiedza powodują tak drastyczne skutki. Trudno ograniczyć się jedynie do beznamytnego publikowania suchych wyników i wniosków z badań. A że nie wszystkim to się podoba, to trudno. Cóż z tego, że wywoła krytykę lub ktoś uzna to za sianie wiatru. „Každy tchórzy, gdy się chmurzy. Ja czekam na zapach po burzy” (Alszer, 2019).

²² Na poziomie świadomości. W mojej nieświadomości wciąż pewnie tkwi mnóstwo uprzedzeń i stereotypów płciowych, co niestety wychodzi w niektórych moich zachowaniach i wypowiedziach (i na co słusznie zwracają mi uwagę bliskie kobiety).

²³ Słowa wypowiedziane w wywiadzie prasowym dla „Wysokich Obcasów” przeprowadzonym przez Paulinę Reiter (2020).

staralem się prezentować badania o odmiennych wynikach oraz przeciwstawne opinie (oczywiście te wiarygodne i sensowne). Mimo tego z pewnością nie udało mi się całkowicie zniwelować wpływu rozumowania umotywowanego, jakie stosuje nieświadomy umysł.

Zastanawiałem się, czy nie zatytułować książki *Księgowość w Polsce w perspektywie feministycznej*. To byłoby całkiem bliskie treści i jakże chwytliwe. Stwierdziłem jednak, że jej w dużej mierze naukowy charakter wymaga precyzyjnego jej nazwania – bez ozdobników i chwytów marketingowych. Stąd *Księgowość w Polsce jako zawód kobiety. Skala, przyczyny, okoliczności, skutki*.

Monografię i badania rozpocząłem raczej z obowiązku. Jednak z czasem stały się one świetną przygodą. Do tego stopnia, że nie martwił mnie bardzo, jak to było wcześniej, powrót z wczasów. W trakcie pisania poniosło mnie w takie rejony, o których kiedyś nawet bym nie pomyślał (w ogóle bym nie pomyślał, nie mówiąc już o tym, że w związku z rachunkowością). Dowiedziałem się wielu ciekawych rzeczy. Wiem, że zdaniem znawców sztuki filmowej, gdy ekipa świetnie bawi się na planie, to wychodzi bardzo zły film. Mam nadzieję, że w przypadku mojej książki tak nie jest.

Zduńska Wola, wakacje 2020

Rozdział 1.

Sfeminizowanie księgowości w Polsce

– skala zjawiska

1.1. Kobiety i mężczyźni w zawodzie księgowym na świecie

Jak napisałem we wstępie, inne kraje świata nie są przedmiotem mojego szczególnego zainteresowania w tej książce. Zanim jednak przejdę do kwestii feminizacji zawodu księgowego w Polsce, przedstawię krótko sytuację w innych państwach. W wielu publikacjach zagranicznych poświęconych kwestii płci w zawodzie księgowym znalazłem takie lub podobne zdanie: „Zawód księgowy był tradycyjnie (historycznie) zdominowany przez mężczyzn, ale z czasem wraz z postępem społecznym przystępowało do niego coraz więcej kobiet” (zob. np. Faragalla, Tiron-Tudor, 2020, s. 1)²⁴. Niektórzy autorzy dosłownie piszą o „dopuszczeniu kobiet do zawodu księgowego” („women have been accepted into the accountancy profession in all industrialized countries” – Bruce-Twum, 2013, s. 45) – jakby chodziło o zniesienie segregacji rasowej lub coś podobnego. W 1992 roku Mary Jeanne Welsh, badająca rachunkowość w kontekście płci społecznej, pisała, że „wejście dużej liczby kobiet do rachunkowości jest nowym zjawiskiem, a wcześniej ich doświadczenie jako jednostek było w firmach ignorowane” (Welsh, 1992). Jak sądzę, Amerykanka miała na myśli kraje anglojęzyczne, ewentualnie świat zachodni, a zatem nie cały świat, ale jego ogromną część (na pewno wówczas dominującą ekonomicznie). Według najnowszych danych Catalyst, międzynarodowej organizacji niezarobkowej założonej w 1962 roku, która wspiera tworzenie środowisk pracy przyjaznych dla kobiet (Catalyst, 2020):

1) na całym świecie 49%²⁵ studiujących rachunkowość (*accounting*²⁶) w 2018

²⁴ To dlatego zawód księgowy wielu ludziom na świecie wciąż kojarzy się z mężczyznami (zob. np. Bruce-Twum, 2013, s. 54) – zupełnie inaczej niż w Polsce.

²⁵ W całej książce wiele razy pojawiają się wartości wyrażone w procentach. Nie ujednolicam sposobu ich prezentacji (np. wszędzie do jednego miejsca po przecinku), choć byłoby to bardziej porządne. Uważam, że prezentowanie pełnych wartości jest bardziej czytelne i na ogół wystarczające, jednak czasami ważne jest to, co znajduje się po przecinku.

²⁶ Czasami słowa, którymi posłużyli się autorzy, podaję w oryginalne (po angielsku), żeby nie było wątpliwości, o co chodziło.

- roku stanowiły kobiety (wzrost o 1 punkt procentowy w porównaniu z 2014 rokiem);
- 2) w Unii Europejskiej (UE) udział kobiet zatrudnionych w zawodach prawniczych i księgowych wynosił 62,5% (dodatkowo podano dane dla dziesięciu krajów UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego: Finlandia 67%, Niemcy 67%, Francja 63%, Włochy 60%, Irlandia 58%, Hiszpania 58%, Norwegia 57%, Wielka Brytania 57%, Szwecja 56% i Szwajcaria 54%);
 - 3) w Stanach Zjednoczonych kobiety stanowią 62% wszystkich księgowych (*accountants*) i audytorów (*auditors*²⁷) i 50% pełnoetatowych pracowników firm CPA²⁸ (*CPA firms*).

Większość artykułów dotyczących struktury i nierówności płci w zawodzie księgowym podaje przede wszystkim te właśnie dane. Nie są one jednak „czyste”, ponieważ nie dotyczą wyłącznie zawodu księgowego. Wyjątkiem są dane na temat studentów.

Poszukując dalszych danych o liczbie kobiet w zawodzie księgowym na świecie, natrafiłem na notatkę na stronie międzynarodowej organizacji Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)²⁹. Zaczyna się ona od stwierdzenia, iż zaskakujące jest to, że w zawodzie wciąż uważanym przez wielu za męski, kobiety stanowią większość księgowych w niektórych krajach. W całej ACCA kobiety stanowią mniej więcej połowę studentów i ponad 40% członków. Rekordowe pod względem udziału kobiet jest ACCA w Singapurze z „oszałamiającym” wynikiem 75%. Niemal tak samo wysoki jest procent kobiet wśród księgowych na Filipinach – 69% (powołano się tutaj nie na dane ACCA, a na dane rządu filipińskiego). Jestem pewien, że gdyby autorzy omawianej notatki znali dane pokazujące większe sfeminizowanie gdziekolwiek na świecie, to by je podali. Oczywiście to, że tego nie zrobili, nie oznacza, że takich danych nie ma. Po prostu ich nie znaleźli. Jeżeli zaś chodzi o statystyki członków i studentów samego ACCA, to należy wziąć pod uwagę, że nie każdy księgowy należy do ACCA (ten certyfikat jest raczej elitarny). Na przykładzie Polski przypuszczam, że odsetek kobiet księgowych jest średnio globalnie większy niż odsetek członkiń i studentek ACCA (w dalszej części książki rozwinę tę myśl).

Gdyby należało podsumować to wszystko globalnie (łącznie na całym świecie) i ująć krótko, to można napisać, że kobiety stanowią ponad połowę księgowych i biegłych rewidentów (zob. Faragalla, Tiron-Tudor, 2020, s. 1). Na tym tle sytuacja w Polsce, biorąc pod

²⁷ Sądzę, że chodzi o audytorów zewnętrznych, czyli biegłych rewidentów.

²⁸ Chodzi o dyplomowanych księgowych, czyli *Certified Public Accountants*.

²⁹ Więcej o tej organizacji napiszę dalej.

uwagę dane, które przedstawię w dalszej części rozdziału, jest bardzo specyficzna, ponieważ kobiety dominują w zawodzie księgowym. Wynik Polski jest według mnie jeszcze bardziej „oszałamiający” niż singapurskie 75% odnotowane w tamtejszym ACCA. Nie znaczy to oczywiście, że Polska ma najwyższy wskaźnik feminizacji zawodu księgowego na świecie. Być może jest kraj z jeszcze większym udziałem kobiet w tej profesji, lecz mnie po prostu nie udało się go znaleźć. Sytuacja podobna do polskiej jest choćby w Rosji. Relacjonując swoją podróż do tego kraju w celu poznania jego współczesnej rachunkowości, Kimberly Charron i Marilyn Young (2014) napisały, że kobiety stanowią tam 78% tej profesji. Autorki używały przy tym przymiotnika *whopping*, oznaczającego według słownika internetowego Cambridge English „ekstremalnie duży” (*extremely large*). Ten odsetek wydawał im się ogromny, bo porównały go ze swoimi macierzystymi Stanami Zjednoczonymi, w których – według Urzędu Statystyki Pracy (Bureau of Labor Statistics) – kobiety stanowią 61% wszystkich osób pracujących w rachunkowości (*accounting profession*³⁰). Ciekawe co autorki powiedziałyby, gdyby przyjechały do Polski. Dodam tylko, że przyczyny sfeminizowania zawodu księgowego w Rosji, o czym Charron i Young wspominały krótko, są takie same, jak w przypadku Polski (napiszę o tym już w kolejnym punkcie).

Dane wskazujące na jeszcze bardziej „oszałamiającą” i „ekstremalną” niż w Singapurze i Rosji dominację liczbową kobiet w zawodzie księgowym znalazłem w Rumunii. Tamtejsza badaczka Cristina Florina Ticoi (2019), opisując przypadek kobiet w rachunkowości swojego kraju, podkreślała jego wyjątkowość, podając wskaźnik feminizacji w Stowarzyszeniu Ekspertów i Licencjonowanych Specjalistów Rachunkowości (Body of Expert and Licensed Accountants of Romania) w okręgu Konstancy. Wynosi on 85%. Tak więc wygląda na to, że mamy rekord świata. Nie wiem jednak, czy Ticoi podała to miasto, bo udział kobiet wśród księgowych był tam największy w całym kraju, czy po prostu nie dysponowała innymi danymi (lokalnymi lub krajowymi). Jeżeli to pierwsze, to Polska znów wygrywa. Według danych, które zebrałem (i które oczywiście przedstawię dalej) w co najmniej siedmiu okręgach Stowarzyszenia Księgowych w Polsce (SKwP) udział kobiet jest wyższy niż 85% – choćby w okręgu warszawskim, w którym wszystkich członków jest trzy razy więcej niż w Konstancy. A rekord lokalny SKwP wynosi aż 92%.

Z dużym sfeminizowaniem zawodu księgowego³¹ możemy mieć do czynienia także w Chorwacji. Badając wpływ złożoności systemu regulacji rachunkowości na zadowolenie z pracy, Zeljana Aljinovic Barac i Ivana Tadic (2011) wysłały kwestionariusz ankiety do wszyst-

³⁰ I już mamy dylemat, czy te dane dotyczą obu obszarów rachunkowości, czyli finansowej i zarządczej, czy jedynie finansowej.

³¹ Przypominam, że słowo księgowy jest w tym zwrocie przymiotnikiem.

kich 237 chorwackich księgowych uczestniczących w programie certyfikacji zawodowej w latach 2006–2009. Otrzymały z powrotem 90 kwestionariuszy, w tym 88% wypełnionych przez kobiety. Nie oznacza to oczywiście, że panie stanowią 88% chorwackich księgowych, ale jest przesłanką, aby sądzić, że ten zawód jest nad Adriatykiem mocno sfeminizowany.

Na podstawie danych z tych trzech ostatnich krajów (i Polski) można stwierdzić, że zdecydowana przewaga liczebna kobiet w zawodzie księgowym jest typowa dla krajów byłego bloku wschodniego (socjalistycznego). Nie jest to dziwne, skoro w tych państwach z chwilą zakończenia II wojny światowej pod dyktando ZSRR przyjęto ten sam model gospodarki i społeczeństwa³². Z ciekawości (i dla potwierdzenia geograficzno-ustrojowych źródeł dużego sfeminizowania zawodu księgowego) poszukiwałem danych z innych krajów tego regionu. W dniu 23 lipca 2020 roku napisałem list elektroniczny do prezydentki³³ Stowarzyszenia Księgowych Republiki Czeskiej (Svaz Účetních České Republiky). Tego samego dnia odpisała mi, że w stowarzyszeniu jest około 70% kobiet. Nie dostałem odpowiedzi na podobny list wysłany do Bułgarii³⁴.

³² Jugosławii pod rządami Josipa Broz-Tity często nie zalicza się do bloku wschodniego z uwagi na brak zależności od ZSRR i nieprzynależenie do Układu Warszawskiego oraz Rady Wzajemnej Pomocy Gospodarczej. Jednak z pewnością Jugosławia była krajem socjalistycznym.

³³ Wyjaśnię w tym miejscu swój stosunek do używania feminatywów (żeńskich końcówek rzeczowników żywotnych osobowych). Zgadzam się całkowicie z Magdaleną Grzyb (2020), która powiedziała: „Może rzeczywiście powiedzenie, że jest się profesorem, a nie profesorką, brzmi bardziej dostojnie, ale jest to właśnie dowód na immanentny seksizm tkwiący w języku i w nas samych [...]”. Z drugiej strony zgadzam się z pisarzem Z. Miłoszewskim, który w wywiadzie dla Violetty Szostak (2020) powiedział: „Zgadzam się tutaj z Radą Języka Polskiego, która radzi, aby co jakiś czas podkreślać obie formy. Piszemy więc: »czytelniczki i czytelnicy«, »pracownice i pracownicy«, ale już dalej tylko »uczestnicy kultury«. Wiadomo, że mamy na myśli także uczestniczki, ale nie musimy tego podkreślać w każdym zdaniu. To wydaje mi się zdroworozsądkowe. Jednak czasami, gdy piszemy teksty, które mają być progresywne w wymowie, to chcemy te formy damskie i męskie podkreślać za każdym razem kosztem stylu – na co godzę się, ale dość niechętnie, bo uważam, że styl ma znaczenie”. Napisałem zatem „prezydentka”, bo nie uważam, żeby to psuło styl, tym bardziej że to słowo było w podpisie w e-mailu napisanym po czesku („Prezidentka”). Jednak nie za każdym razem będę te formy żeńskie i męskie podkreślał, pisząc „księgowe i księgowi”, „dyrektorzy i dyrektorki” czy „badani i badane”. Ze względu na styl.

³⁴ Nie zamierzałem wysłać takich listów do wszystkich krajów byłego bloku wschodniego. Po pierwsze, jak już zaznaczyłem, nie robię badań porównawczych. Po drugie, w niektórych krajach jedyną lub główną organizacją zawodową związaną z rachunkowością finansową jest stowarzyszenie biegłych rewidentów, jak np. Slovenska Komora Auditorov na Słowacji.

O tym, że duże sfeminizowanie księgowości jest typowe tylko dla krajów byłego bloku wschodniego (socjalistycznego), ale już nie dla całej wschodniej części Europy³⁵ świadczy przypadek Grecji. Dotarłem do artykułu, z którego wynika, że w 2010 roku kobiety stanowiły około 37% członków Greckiego Instytutu Profesjonalnych Księgowych (Greek Accounting Professional Institute, grecki skrót pisany alfabetem łacińskim to SOEL)³⁶.

Podsumowując ten punkt książki, chcę wyraźnie zaznaczyć, że nie chodzi mi o dowiedzenie, iż w Polsce udział kobiet w zawodzie księgowym jest największy na świecie. Po pierwsze, jest to niemożliwe, ponieważ:

- 1) nie jestem w stanie dotrzeć do danych ze wszystkich krajów świata (o ile w ogóle takie dane są osiągalne); a brak dowodu nie jest przecież dowodem braku;
- 2) zawód księgowy jest zbyt zróżnicowany i zbyt trudny do precyzyjnego zdefiniowania (nawet w ramach jednego kraju, o czym pisałem we wstępie); siłą rzeczy wszystkie zestawienia liczbowe, a nawet oficjalne statystyki różnych urzędów, instytucji i organizacji, nie są miarodajne³⁷.

Po drugie, to, czy Polska będzie pierwsza, czy piąta na świecie pod względem udziału kobiet w zawodzie księgowym, nie ma znaczenia³⁸. Pewne jest natomiast to, że sytuacja, z którą mamy do czynienia w naszym kraju w tej profesji, nie jest powszechna na świecie, lecz należy do przypadków wyjątkowych.

³⁵ Mam na myśli Europę podzieloną pionowo wzdłuż zachodnich granic Polski, Czech, Węgier i dalej wzdłuż zachodnich wybrzeży Morza Adriatyckiego i Morza Jońskiego.

³⁶ W 1993 roku było ich tylko około 17%. Te dane odczytałem z rysunku nr 2 w artykule Orthodoxia Kyriacou (2016). Wynika z niego też, że w krótkim czasie może nastąpić bardzo duża zmiana struktury płci w jakimś zawodzie. W przypadku greckich księgowych zrzeszonych w SOEL między 1995 a 2000 rokiem mieliśmy do czynienia z niemal dwukrotnym wzrostem udziału kobiet (z 20% do 35%). Dodam, że już w latach 2000–2010 struktura płci w badanej organizacji niemal się nie zmieniła.

³⁷ Innymi słowy, zdecydowanie łatwiej jest porównywać na przykład liczbę rysy euroazjatyckich lub innego gatunku zwierząt, nawet jeżeli żyją one w ukryciu.

³⁸ No może poza tym, że gdybym tego dowiedział, to miałbym większe szanse na opublikowanie wyników swoich badań za granicą.

1.2. Sfeminizowanie księgowości w Polsce w przeszłości – krótki rys

Pisząc o przeszłości, nie będę sięgał do bardzo dawnych czasów, bo z punktu widzenia celu moich badań i monografii nie jest to konieczne³⁹. Zacznę od lat tuż po II wojnie światowej, bo one wydają się kluczowe. To wtedy nastąpiły bardzo szybkie i duże zmiany społeczne, będące konsekwencją wojny oraz polityki państwa nastawionej na gruntowne przeobrażenie społeczeństwa polskiego. Jedną z najważniejszych zmian było masowe zatrudnianie kobiet w przemyśle i usługach. W ogóle gwałtownie wzrosło zatrudnienie pań. Najczęściej znajdowały one pracę w sektorze usług (tzw. trzecim sektorze) – w biurach, urzędach, sklepach. Była ona z jednej strony bardziej atrakcyjna niż praca w fabryce, a z drugiej nie wymagała wysokich kwalifikacji. Zawody te szybko stały się bardzo sfeminizowane (Jar-ska, 2011, s. 115).

Dysponujemy dość ogólnymi statystykami państwowymi dotyczącymi działań gospodarki i gałęzi przemysłu z tego okresu. Niewiele jest danych o zatrudnieniu na poszczególnych stanowiskach. Dotyczy to także księgowych. W zasadzie można opierać się jedynie na obszernych badaniach zawodu księgowego w Polsce przeprowadzonych w latach 1962–1963 przez Jerzego Doraczyńskiego, Tadeusza Troszczyńskiego i Jerzego Wróblewskiego na zlecenie Rady Naukowej Stowarzyszenia Księgowych w Polsce oraz Departamentu Księgowości Ministerstwa Finansów. W badanym okresie na 203 254 pracowników „służb finansowo-księgowych” w przedsiębiorstwach⁴⁰ i jednostkach spółdzielczych było 142 479 kobiet, czyli około 70%. Autorzy badania przypuszczali, że odsetek kobiet w tych służbach był znacznie wyższy niż w pozostałych działach administracji przedsiębiorstw, ponieważ kobiety stanowiły jedynie 30,7% wszystkich pracowników umysłowych w przemyśle państwowym (Doraczyński, Troszczyński, Wróblewski, 1965, s. 41).

Zdaniem Zdzisława Fedaka, jednego z nestorów polskiej rachunkowości, stan, który stwierdzili Doraczyński, Troszczyński i Wróblewski wynikał z przemian społeczno-go-

³⁹ Jeszcze dawniejsze przyczyny tego, że „w Polsce księgowość tradycyjnie była zdominowana przez kobiety” bardzo interesująco próbowała wyjaśnić B. Czarniawska (2006; 2008; 2019), sięgając aż do średniowiecza, m.in. na podstawie dawnego prawa oraz przykładów z literatury pięknej.

⁴⁰ Chodzi o przedsiębiorstwa państwowe, ponieważ niemal tylko takie działały w gospodarce sterowanej centralnie.

spodarczych w Polsce powojennej⁴¹. Po 1945 roku wzrosło zapotrzebowanie na księgowość z konieczności kontroli gospodarczej upaństwowionych zakładów przemysłowych (wiele z nich powstało z połączenia wcześniejszych małych jednostek, w których służby finansowo-księgowe nie były potrzebne). Popyt na pracę w księgowości spotkał się z podażą żeńskiej siły roboczej. Z jednej strony kobiety dalej się emancypowały, czego przejawem była chęć i ambicje pracy. Z drugiej strony wiele pań musiało iść do pracy ze względu na niskie płace, uniemożliwiające utrzymanie rodziny z jednej pensji. Księgowość była dla kobiet bardzo atrakcyjnym zawodem z kilku względów. Przede wszystkim, poza najwyższymi stanowiskami, nie wymagała studiów wyższych, lecz jedynie matury, a przynajmniej ukończenia gimnazjum. Nie potrzeba było szerokich kwalifikacji, ale wycinkowej wiedzy (ze względu na podział pracy na sferę płac, materiałów, środków trwałych itd.). Jednocześnie na ogół nie wymagała pracy po godzinach, więc kobieta miała czas, aby zajmować się domem. Podsumowując, praca w księgowości była adekwatna do ówczesnych możliwości kobiet w zakresie czasu i wykształcenia (kwalifikacji). Pensje księgowych były w owym czasie raczej niskie. Między innymi to zniechęcało do pracy w księgowości mężczyzn, którzy aspirowali do zawodów bardziej atrakcyjnych pod względem finansowym (i nie tylko tym). Mężczyźni pracujący w służbach finansowo-księgowych piastowali zwykle wyższe stanowiska, na przykład głównych księgowych.

O wiele lepiej niż to, co napisałem wyżej na temat przyczyn sfeminizowania księgowości w Polsce na podstawie dość „luźnych” wspomnień i przemyśleń Zdzisława Fedaka, oddają słowa Agnieszki Gromkowskiej-Melosik (2013, s. 87) na temat innych sfeminizowanych zawodów:

W latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych zdominowane przez kobiety zawody, takie jak nauczanie w szkole, pielęgniarstwo, praca socjalna i bibliotekarstwo [...] nie wymagały zwykle posiadania studiów wyższych. Uważano przy tym powszechnie, że w przeciwieństwie do takich uznawanych za męskie profesji, jak prawo czy medycyna, nie wymagają one posiadania wiedzy specjalistycznej. Istniało przekonanie, że właściwie niemal każdy może je wykonywać, nie posiadając – powtórzmy raz jeszcze

⁴¹ Wszystko, o czym napisałem w tym akapicie, Zdzisław Fedak przekazał mi w rozmowie telefonicznej w lutym 2020 roku, zaznaczając, że są to jego przemyślenia, a nie wnioski z własnych czy czyichś badań socjologicznych. Dr Fedak urodził się w 1923 roku. Jest autorem wielu artykułów i publikacji książkowych z zakresu rachunkowości. Przez wiele lat był dyrektorem Departamentu Rachunkowości w Ministerstwie Finansów, a także członkiem krajowego Komitetu Standardów Rachunkowości. Jest związany z miesięcznikiem „Rachunkowość” od początku istnienia pisma, a przez wiele lat był jego redaktorem naczelnym. Polską rachunkowość zna jak mało kto.

– wykształcenia uniwersyteckiego [...]. Były również postrzegane jako mniej rygorystyczne, pozwalały bowiem na brak ciągłości w pracy, co stanowiło skądinąd inherentną, poświęcających się macierzyństwu i wychowaniu dzieci, cechę biografii kobiet.⁴²

Na koniec przytoczę jeszcze wypowiedź anonimowego⁴³ członka grupy dyskusyjnej księgowych na portalu Goldenline z 30 października 2009 roku na temat przyczyn sfeminizowania księgowości w Polsce⁴⁴:

Historia się kłania, proszę Państwa! W przodującym systemie obowiązującym w Polsce do 1989 r. księgowy to był zawód trzeciej kategorii. Postępująca selekcja negatywna do niskopłatnego zawodu powodowała, że w działach księgowych lądowali absolwenci liceów ekonomicznych i uczelni ekonomicznych, którzy nie mieli lepszego pomysłu na życie. A ponieważ absolwentkami liceów ekonomicznych i wydziałów ekonomicznych były głównie kobiety akceptujące pracę na niskopłatnej i niesatysfakcjonującej posadzie księgowej, to i poszło. Zmiana systemu w 1989 istotnie zmieniła postrzeganie zawodu księgowego. Ale proces edukacji księgowej jest długotrwały, bo poza wiedzą teoretyczną mistrza czyni również odpowiednia liczba lat praktyki. I dlatego przywrócenie proporcji płci w zawodzie księgowego w Polsce to wiele lat świetlnych⁴⁵.

Liczne źródła wskazują, że zawód księgowy był w Polsce mocno sfeminizowany. Uznanie Polski za ewenement (z tego względu, że na świecie profesja ta była zdominowana

⁴² Duża wiedza, wykształcenie i ciągłość pracy były oczywiście potrzebne na wyższych stanowiskach, czyli przede wszystkim głównych księgowych. Dlatego łatwiej było je wówczas zajmować mężczyznom.

⁴³ Osoba ta nie ma już konta na portalu, więc jej wpis figuruje jako anonimowy.

⁴⁴ Czy takie źródło jest wiarygodne? W takim samym stopniu jak opowieść na papirusie odkopana przez archeologów. W przyszłości ludzie będą odnajdywali w głębinach internetu zamieszczone przez nas dziś pliki oraz posty i głównie na ich podstawie będą odtwarzali nasze dzieje – podobnie jak my odtwarzamy dzieje naszych przodków na podstawie zwojów papieru odnajdywanych w ziemi czy w piwnicach. Oczywiście taki odkryty dokument (papirus, post) nie jest od razu uznawany za wiarygodne źródło historyczne. Musi mieć choćby częściowe potwierdzenie w innych źródłach. A przytoczony post blisko koresponduje z opowieścią Z. Fedaka (*Dlaczego to kobiety...*).

⁴⁵ Wszystkie wypowiedzi, które znalazłem w internecie lub które przesłano mi w e-mailach, podaję kropka w kropkę. Poprawiłem jedynie błędy (językowe, interpunkcyjne, a także literówki, np. wynikające z pisania bez polskich znaków). W takich błędach absolutnie nie dopatruję się freudowskich pomyłek ani nie wnioskuje z nich o poziomie intelektualnym piszących (zrobiłbym to, gdyby było to ważne dla oceny wypowiedzi, a błędy byłyby liczne i rażące).

przez mężczyzn, a kobiety musiały się do niej z trudem przebijać) jest jednak zbyt dużym uproszczeniem. Nie chodzi nawet o to, że podobnie jak w Polsce było i jest w Rosji czy Rumunii. Przede wszystkim musimy wziąć dużą poprawkę na to, że *accountant* (o takim zawodzie piszą zagraniczni badacze w swoich anglojęzycznych artykułach) i przeciętny polski księgowy w dobie gospodarki socjalistycznej to nie były tożsame zawody. Nie będę jednak zajmował się ani historią, ani egzegezą terminów oznaczających zawody związane z rachunkowością (*accountant, bookkeeper, księgowy, buchalter* itp.). To wykracza poza cel moich badań i monografii. Nie przeprowadzam bowiem międzynarodowych porównań, przy których ustalenie podobieństw i różnic między angielskim *accountant*, polskim księgowym, rosyjskim бухгалтерем itd. byłoby istotne lub konieczne⁴⁶. Skupiam się na tym, z czym w zawodzie księgowym w Polsce mamy do czynienia dziś.

1.3. Sfeminizowanie księgowości w Polsce obecnie – dane organizacji zawodowych, portali społecznościowych i serwisów rekrutacyjnych

Jak napisałem we wstępie, dużą feminizację rachunkowości w Polsce dostrzegam gołym okiem, odkąd zacząłem pracę zawodową dokładnie 23 lata temu. Zdecydowaną większość uczestników prowadzonych przeze mnie zajęć na studiach rachunkowości na macierzystym Uniwersytecie Łódzkim (UŁ)⁴⁷ oraz kursów dla praktyków z tej dziedziny niezmiennie stanowią kobiety. Wielokrotnie zdarzyło się, że w grupie miałem same panie. Nigdy natomiast nie spotkałem się z grupą złożoną wyłącznie z mężczyzn. Podobne doświadczenia ma wiele osób⁴⁸. Oczywiście ten mój ogląd rzeczywistości jest ograniczony, a z naukowego punktu widzenia nie jest żadnym dowodem dużego i powszechnego sfeminizowania księgowości. Aby to wykazać, należy znaleźć odpowiednie dane i przeprowadzić ich analizę statystyczną. Tak właśnie zrobiłem. A im więcej danych potwierdzających duże sfeminizowanie miałem, tym bardziej przekonywałem sam siebie, żeby szukać jeszcze innych i z innych źródeł. Chodziło mi o uniknięcie błędu konfirmacji. Obawiałem się, że mogę ulec

⁴⁶ O specyfice brytyjskiej, czyli różnicach między tamtejszymi *accountant* i *bookkeeper*, napiszę tylko raz – krótko i na marginesie – w rozdziale drugim.

⁴⁷ Obecnie wyłącznie na Wydziale Zarządzania, dawniej również na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym.

⁴⁸ Na przykład mój kolega dr hab. Marek Masztalerz, prof. nadzw. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, który w tytule swojego artykułu raczej retorycznie pyta: „Czy rachunkowość w Polsce jest kobietą?” (Masztalerz, 2018). Przy okazji muszę skorygować autora, który napisał, że jego artykuł jest „pierwszym (prawdopodobnie) opracowaniem tego typu w kraju”. Nie wiem, czy ja jestem pierwszy, ale wspólnie z Joanną Szwajcar wyprzedziliśmy M. Masztalerza o trzy lata (Kabalski, Szwajcar, 2015).

tej ludzkiej tendencji do skupienia się na dowodach potwierdzających moje przypuszczenie (a wręcz oczekiwanie), ponieważ wobec braku lub niewielkiego sfeminizowania zawodu księgowego zaplanowane przeze mnie dalsze badania i rozważania straciłyby rację bytu (chodzi o poszukiwanie przyczyn ciągłego feminizowania z jednej strony oraz rozważanie i badanie jego skutków z drugiej). Różnorodność danych, które przedstawiam i analizuję, wynika również z tego, że ogólnopolskie zestawienia liczbowe, które mogłyby dostarczyć najbardziej przekonujących dowodów, po prostu nie istnieją albo są niekompletne.

Oczywiście niebudzącym wątpliwości dowodem sfeminizowania tej czy innej grupy ludzi byłyby oficjalne statystyki państwowe. Na ich podstawie możemy mieć pewność, że na przykład kobiety w Polsce żyją przeciętnie dłużej od mężczyzn⁴⁹. Oczywistym kierunkiem poszukiwań dowodów na sfeminizowanie księgowości w Polsce są informacje z Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), który cyklicznie publikuje opracowania poświęcone zróżnicowaniu rynku pracy ze względu na płeć. Ostatni taki raport pt. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* pochodzi z 2018 roku. We wprowadzeniu do niego napisano, że „kobiety i mężczyźni często pracują w innych zawodach i branżach, mają też różne przeciętne wynagrodzenia i czas pracy” i że wynika to między innymi z uwarunkowań historycznych. Obecnie w Polsce mężczyźni wciąż są bardziej aktywni zawodowo (Główny Urząd Statystyczny, 2018). W ostatnim kwartale 2017 roku 62,2% mężczyzn powyżej 15. roku życia było aktywnych zawodowo. Wskaźnik u kobiet był aż o 17 punktów procentowych niższy. W raporcie stwierdzono, że różnica w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn nie zmieniła się znacząco w ostatnich siedmiu latach. Mężczyzn aktywnych zawodowo jest więcej nawet wśród osób z wyższym wykształceniem, choć różnica ta jest najniższa i niewielka (kilka punktów procentowych).

Główny Urząd Statystyczny przedstawia udział kobiet w wieku powyżej 15 lat wśród pracujących według wybranych rodzajów działalności miejsca pracy. Najmniej kobiet pracuje w budownictwie oraz górnictwie (nie więcej niż 10%). Mocno zmaskulinizowane są „transport i gospodarka magazynowa”, „dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja” oraz „wytwarzanie i zapatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i wodę” (około 80% mężczyzn). Największy odsetek kobiet występuje w „opiece zdrowotnej i pomocy społecznej” (82%) oraz „edukacji” (80%). Silnie sfeminizowane (powyżej 60%) są „zakwaterowanie i gastronomia”, „pozostała działalność usługowa” oraz „działalność finansowa i ubezpieczenia”. Sytuacja nie zmieniła się znacząco w ciągu 8–10 lat (zob. Główny Urząd Statystyczny, 2008; 2010). Strukturę płciową zatrudnienia według rodzajów dzia-

⁴⁹ Tak samo jasno sprawa wyglądałaby, gdybyśmy mieli do czynienia ze ściśle określoną i łatwą do policzenia populacją. Na przykład z łatwością możemy się przekonać, czy prawdą jest to, że większość parlamentarzystów w Polsce to mężczyźni.

łałości miejsca pracy w Polsce można zatem określić jako niemal spetryfikowaną. A co ze strukturą w zawodzie księgowym?

W przytoczonych raportach GUS nie znalazłem interesujących informacji na ten temat. Urząd analizuje branże, a nie zawody. Na przykład kategoria „edukacja” obejmuje zarówno nauczycielki, jak i sprzątaczkę oraz księgowę ze szkół⁵⁰. Księgowę i księgowi znajdują się zatem w każdej kategorii. Wcale nie musi być ich najwięcej w kategorii „działalność finansowa i ubezpieczeniowa”⁵¹ (swoją drogą dwie trzecie zatrudnionych w tej branży to kobiety). Już raczej więcej księgowych może być w „pozostałej działalności usługowej” (np. biura rachunkowe). Dane GUS nie pozwalają zatem ocenić, czy i w jakim stopniu zawód księgowy jest sfeminizowany.

Dane na temat struktury płciowej zatrudnienia w Polsce w ukierunkowaniu bardziej na konkretne zawody znalazłem w badaniu przeprowadzonym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w 2010 roku, w ramach projektu pt. „Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce”⁵². Wyniki i wnioski z badania opublikowano w dokumencie pt. *Raport z badań ludności w wieku produkcyjnym realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Polki i Polacy na rynku pracy* (Czarnik i in., 2011). Analiza wyników doprowadziła autorów do wniosku o „radykałnym zróżnicowaniu wyborów⁵³ zawodowych kobiet i mężczyzn”. Kobiety stanowiły 70% pracowników biurowych oraz 72% zatrudnionych w sferze usług i handlu, a mężczyźni zdecydowanie przeważali wśród robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów (odpowiednio około 80% i 85%). Jeżeli chodzi o bardziej szczegółowy podział, to najwięcej kobiet było w zawodach: przygotowywanie posiłków (94%), opieka osobista itp. (90%), pomoc domowa i sprzątanie (89%), obsługa sekretariatu, obsługa urządzeń biurowych itp. (84%), zdrowie (80–85%⁵⁴), nauczanie i wychowanie (80%) oraz sprzedaż i pokrewne (po 80%). Najmniej kobiet pracowało na budowach itp. (3%), kierowało różnymi pojazdami (5%), pracowało w leśnictwie i rybactwie (7%), obróbce metali, mechanicznej itp. (7%) oraz elektryce i elektronice (10%). Niewiele było specjalistek technologii informatycznych i komunikacyjnych (12%) oraz techniczek-informatyczek (13%) (Czarnik i in., 2011, s. 23).

⁵⁰ Choć z pewnością zdecydowaną większość stanowią nauczyciele, co pozwala na podstawie tych danych wysnuć wniosek o dużym sfeminizowaniu zawodu nauczycielskiego.

⁵¹ Na co niektórzy powołują się i na co ja też powoływałem się do niedawna.

⁵² Na to badanie powoływałem się już w Kabalski, Szawajcar, 2015.

⁵³ Z pewnością nie jest to tylko kwestia niczym nieskrępowanego wyboru jednostki. Na przykład nierzadko wykonywany zawód jest skutkiem decyzji o kierunku edukacji zawodowej podjętej pod naciskiem bliskich (mówiło mi o tym wielu moich studentów).

⁵⁴ W zależności od szczebla (średni, specjalistyczny).

Czy jest sens powoływać się na badanie sprzed dziesięciu lat? Uważam, że tak (na podstawie wniosku z badań GUS o niewielkich zmianach w ostatnich 8–10 latach w strukturze płciowej zatrudnienia według rodzajów działalności miejsca pracy). Nie jest oczywiście tak, że struktura zatrudnienia według płci we współczesnej Polsce nie zmieniała się i nie zmienia w ogóle. Według raportu pt. *Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009* (Kongres Kobiet Polskich, 2009, s. 12) w okresie transformacji polskiej gospodarki wzrósł odsetek kobiet pracujących w sektorze finansowym, a zmniejszył się ich udział w handlu. Z czasem coraz więcej pań podejmowało pracę w budownictwie, transporcie, rybactwie i rybołówstwie oraz policji, czyli najbardziej zmaskulinizowanych zawodach. Z mediów i z życia wiem, że w bardzo krótkim czasie o wiele więcej (niż wcześniej) kobiet zaczęło prowadzić samochody ciężarowe, a wiele więcej mężczyzn zostało opiekunkami do dzieci. To wszystko nie odwraca jednak wskaźników feminizacji/maskulinizacji. W przypadku zdecydowanej większości zawodów zmiany są bardzo powolne⁵⁵. Ponadto więcej zmian zachodziło w początkowych latach transformacji. Wciąż mamy w Polsce do czynienia z segregacją zawodów ze względu na płeć.

Co w takim razie *Bilans kapitału ludzkiego w Polsce* z 2010 roku mówi na temat księgowych? Wprost nic. Nie znajdziemy w nim takiego zawodu. Są natomiast grupy, które mogą go obejmować. Mam na myśli specjalistów do spraw ekonomii i zarządzania, wśród których jest aż 69% kobiet, a także średni personel do spraw biznesu i administracji oraz pracowników do spraw finansowo-statystycznych, wśród których kobiety przeważają, ale już nie tak wyraźnie (odpowiednio 59% i 53%). Trudno na tej podstawie wnioskować o wyraźnym sfeminizowaniu księgowości. Dane są po prostu zbyt syntetyczne.

Dobrym źródłem informacji o strukturze płciowej w zawodzie księgowym są statystyki organizacji profesjonalnych zrzeszających osoby wykonujące ten zawód. Nie jest to jednak źródło idealne z kilku powodów. Po pierwsze, przynależność do tych organizacji jest dobrowolna (bardzo wielu księgowych nie zrzesza się w nich). Po drugie, nie ma jednej takiej organizacji (choć jedna z nich jest zdecydowanie największa). Po trzecie, członkostwo w nich nie jest ograniczone do osób aktualnie faktycznie wykonujących zawód księgowy (jak to jest w przypadku Stowarzyszenia Sędziów Polskich „Iustitia”, którego członkiem może być tylko „każdy sędzia sądu powszechnego, administracyjnego, wojskowego i Sądu Najwyższego, na tych samych zasadach”⁵⁶). I wreszcie, te organizacje są, przynajmniej *de iure*, skierowane

⁵⁵ Na przykład w „przygotowywaniu posiłków”. Sądzę, że duża liczba i popularność teleturniejów kulinarnych oraz sukcesy finansowe i sława wielu szefów kuchni znacząco zwiększyły popularność tego zawodu wśród mężczyzn.

⁵⁶ Z oficjalnej strony „Iustitii” (Iustitia. Stowarzyszenie Sędziów Polskich, 2012).

do całej grupy pokrewnych zawodów, a nie tylko zawodu, który mnie interesuje (jak to jest w przypadku „Iustitii”, która zrzesza tylko sędziów, a adwokatów i radców prawnych już nie). Dane z każdej takiej organizacji mogą być zatem z jednej strony wycinkowe (ponieważ obejmują tylko część interesującej nas populacji), a z drugiej strony (albo jednocześnie) zbyt ogólne (ponieważ dotyczą populacji większej niż ta, która nas interesuje).

W swoich badaniach wziąłem pod uwagę dwie organizacje. Przede wszystkim jest to Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP) – „najstarsza i największa polska organizacja skupiająca przedstawicieli środowiska zawodowego związanego z rachunkowością i finansami”⁵⁷. Mimo tej zawartej w samym statucie (Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, 2018, rozdz. 1, art. 1 ust. 2) deklaracji o zainteresowaniu zwodami związanymi z szeroko rozumianą rachunkowością SKwP interesuje się przede wszystkim księgowymi. Mniej ma do zaoferowania specjalistom rachunkowości zarządczej. Jest to prawdopodobnie jednym z powodów tego, że niewielu z nich przystępuje do SKwP. Z punktu widzenia mojego badania nie jest to oczywiście problem. Wręcz przeciwnie, dzięki temu mogę śmiało założyć, że członkami SKwP są głównie księgowi⁵⁸.

W dniu 12 lutego 2020 roku za pośrednictwem poczty elektronicznej zwróciłem się do Biura Zarządu Głównego SKwP z prośbą o podanie liczby członków z podziałem na kobiety i mężczyzn. Odpowiedziano mi po kilku dniach, że centrala SKwP zna jedynie łączną liczbę członków bez podziału na płeć. SKwP 31 grudnia 2019 roku liczyło 24 097 zwyczajnych członków⁵⁹. Za pośrednictwem poczty elektronicznej 28 lutego 2020 roku skierowałem pytanie o strukturę członków według płci do wszystkich 26 oddziałów okręgowych SKwP. Ponieważ w ciągu tygodnia otrzymałem odpowiedź (jakakolwiek) jedynie z dziewięciu oddziałów, ponowiłem prośbę o dane w e-mailu wysłanym 9 marca 2020 roku. W sumie otrzymałem dane z jedenastu oddziałów. Liczbę i procent członkiń tych oddziałów zawiera tabela 1.

⁵⁷ Z oficjalnej strony stowarzyszenia (Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, b.r.).

⁵⁸ Oprócz nich formalnymi członkami SKwP są między innymi pracownicy polskich uczelni zajmujący się rachunkowością (wiele moich koleżanek i kolegów) oraz studenci rachunkowości, jeszcze niepracujący w zawodzie.

⁵⁹ Dodatkowo jest 2176 członków wspierających. Są to biura rachunkowe, firmy audytorskie i tym podobne podmioty.

Tabela 1. Liczba i procent członkiń oddziałów okręgowych Stowarzyszenia Księgowych w Polsce

Oddział okręgowy SKwP	Liczba członków (kobiet i mężczyzn)	Liczba kobiet	Procent kobiet	Stan na
Białystok	1162	1073	92%	28 lutego 2020 r.
Bielsko-Biała	394	341	87%	9 marca 2020 r.
Bydgoszcz	808	719	89%	31 grudnia 2019 r.
Częstochowa	391	345	88%	28 lutego 2020 r.
Gorzów Wielkopolski	423	351	83%	29 lutego 2020 r.
Katowice	438	353	81%	31 grudnia 2019 r.
Łódź	1024	898	88%	27 lutego 2020 r.
Poznań	2385	1989	83%	19 lutego 2020 r.
Rzeszów	795	655	82%	2 marca 2020 r.
Toruń	551	465	84%	28 lutego 2020 r.
Warszawa	4828	4148	86%	7 marca 2020 r.
Włocławek	188	169	90%	10 marca 2020 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z oddziałów okręgowych SKwP.

Spośród pozostałych piętnastu oddziałów, od trzynastu nie dostałem żadnej odpowiedzi. Dwa przesyłały odpowiedź odmowną z krótkim uzasadnieniem⁶⁰.

Inną działającą w Polsce organizacją, którą warto wziąć pod uwagę, jest wspomniana już Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). ACCA jest „największą i najszybciej rozwijającą się międzynarodową organizacją zrzeszającą specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości” (ACCA Polska, b.r.). Powstała w 1904 roku w Londynie z inicjatywy ośmiu Brytyjczyków. Od początku miała na celu „stworzenie możliwości przystąpienia do stowarzyszenia oferującego przydatną kwalifikację każdemu, kto chciałby podjąć się pracy w zawodzie i kto poprzez zdanie stosownych egzaminów potrafiłby dowieść swojej wiedzy i umiejętności” (ACCA Polska, b.r.). Dziś ACCA jest jedną z najbardziej popularnych

⁶⁰ Oto te uzasadnienia: „Uprzejmie informuję, że nie dysponujemy danymi pozwalającymi w łatwy sposób ustalić strukturę płci naszych członków. Pozyskanie takiej informacji wymaga żmudnej pracy, na co w tej chwili nie mamy czasu”; „Nie podajemy takich informacji na zewnątrz”. O ile pierwszą odpowiedź rozumiem, o tyle druga jest dla mnie zdumiewająca. Sądziłem, że dane, o które proszę, są kompletnie niewrażliwe.

i prestiżowych kwalifikacji zawodowych z dziedziny rachunkowości (szczególnie w Europie, o czym świadczy to, że została oficjalnie uznana przez państwa członkowskie Unii Europejskiej). Aby zdobyć kwalifikację ACCA, należy zdać czternaście egzaminów oraz wykazać się odpowiednią trzyletnią praktyką zawodową. Każdy egzamin dotyczy jednej dziedziny. Wśród nich są między innymi rachunkowość finansowa, rachunkowość zarządcza, zarządzanie finansami, sprawozdawczość finansowa, podatki, prawo gospodarcze, rewizja finansowa. Egzaminy są bardzo wymagające. Ten, kto zdał wszystkie egzaminy, przeszedł szkolenie z etyki zawodowej i wykazał się co najmniej trzyletnim doświadczeniem zawodowym, zostaje członkiem ACCA. Osoba w trakcie zdobywania kwalifikacji jest określana jako student.

Dziś ACCA działa w 173 krajach i ma 80 biur na całym świecie (ACCA Polska, b.r.). W Polsce biuro organizacji znajduje się w Warszawie. Według danych udostępnionych mi przez biuro obsługi członków (Member Service) w lutym 2020 roku ACCA liczyło na całym świecie 225 037 członków oraz 525 425 studentów. W Polsce miało 2076 członków i 4418 studentów. To bardzo mało, choćby w porównaniu z SKwP. Na świecie łącznie wśród członków ACCA jest obecnie nieco więcej mężczyzn – 53,1%. Udziały kobiet i mężczyzn wśród członków i studentów ACCA w Polsce przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Procent członków i studentów ACCA w Polsce w podziale na płeć

Rok	Członkowie		Studenci	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
2019	49,5	50,4	40,9	59,1
2018	51,0	49,0	41,4	58,5
2017	51,7	48,3	41,8	58,2
2016	52,6	47,4	42,6	57,4
2015	55,1	44,9	43,6	56,4
2014	56,6	43,4	44,7	55,3
2013	57,8	42,2	45,6	54,4
2012	59,2	40,8	46,0	54,0
2011	59,7	40,3	48,5	51,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przesłanych przez Biuro Obsługi Członków ACCA Polska, 18 marca 2020 roku.

Aktualnie wśród członków ACCA w Polsce jest niemal tyle samo kobiet i mężczyzn. W ostatnich dziesięciu latach mamy jednak do czynienia ze zwiększającą się (i to dosłownie

z roku na rok) dominacją liczbową kobiet. Dziesięć lat temu mężczyźni stanowili 60%. Niezwykle interesujący jest fakt, iż wśród studentów ACCA w Polsce kobiety wyraźnie przeważają – stanowią obecnie 60% (podobnie jest na całym świecie). Co więcej, w ciągu analizowanych dziesięciu lat zawsze odsetek członkiń (absolwentek) ACCA był zdecydowanie wyższy niż odsetek studentek (średnio o 11 punktów procentowych). Przypuszczam, że wynika to z faktu, iż wielu kobietom trudniej pogodzić prace domowe i opiekę nad dziećmi (po przyjęściu z pracy) z nauką do egzaminów⁶¹. Jest to z pewnością poważna bariera na drodze do awansu na stanowisko dyrektorki finansowej.

Poza SKwP i ACCA istotną organizacją profesjonalną z obszaru rachunkowości obecną w Polsce jest Chartered Institute of Management Accountants (CIMA). Nie biorę jej jednak pod uwagę, ponieważ jest skierowana do specjalistów rachunkowości zarządczej⁶².

Jak już wspomniałem, praca w zawodzie księgowym w Polsce nie wymaga obowiązkowej przynależności do jakiejś organizacji profesjonalnej ani posiadania licencji (jak np. w przypadku syndyków), a nawet certyfikatu zawodowego. Do niedawna posiadanie certyfikatu Ministra Finansów było wymagane do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. Obowiązek ten zniesiono w efekcie wdrożenia projektu wielkiej deregulacji zawodów w 2013 roku. Do tego momentu certyfikat księgowy uzyskało 69 276 osób. Ich wykaz znajduje się na archiwalnej stronie Ministerstwa Finansów (MF) (Ministerstwo Finansów, 2012). Jest to bardzo liczna grupa (około trzykrotnie liczniejsza niż aktualni członkowie SKwP). Ile jest w niej kobiet? Ministerstwo nie publikuje takiej informacji. W celu oszacowania struktury płciowej populacji posiadaczy certyfikatu księgowego wykorzystaliśmy metody statystyki matematycznej⁶³.

⁶¹ Moja koleżanka z Katedry Rachunkowości Wydziału Zarządzania UŁ opowiadała mi o swoich przygotowaniach do egzaminów. Na każdy przedmiot poświęcała kilkadziesiąt godzin samodzielnej nauki, mimo że miała już sporą wiedzę z rachunkowości i finansów, nabytą w trakcie studiów, pracy na uczelni, pisania doktoratu oraz wieloletniej pracy w korporacji międzynarodowej. Pogodzenie nauki z pracą zawodową, pracą w domu i opieką nad dziećmi wiązało się z ogromnym wysiłkiem i wymagało dużego samozaparcia. Miała wsparcie od męża, z którym od zawsze równomiernie dzielą obowiązki domowe i rodzicielskie, odciążając się wzajemnie w razie potrzeby. Zapewne w nie każdym związku studentki ACCA tak jest.

⁶² Zob. stronę internetową organizacji w Polsce: www.cimaglobal.com/Our-locations/Poland/ (CIMA Polska, b.r.).

⁶³ W tym i w kilku innych podobnych miejscach używam liczby mnogiej, ponieważ we wszystkich analizach statystycznych pomagała mi (a ściślej: przeprowadziła je) dr hab. Aleksandra Baszczyńska z Katedry Metod Statystycznych Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego, konsultantka statystyczna całej monografii.

Ze względu na duże liczebności pobraliśmy losowo odpowiednią próbę w taki sposób, by mogła być ona traktowana jako próba reprezentatywna. Gwarantowało to późniejsze właściwe wnioskowanie dotyczące populacji. Odpowiednią liczebność prób wyznaczyliśmy na podstawie najostrożniejszego oszacowania niezbędnej liczebności próby dla estymacji frakcji w populacji. Zastosowaliśmy następującą procedurę:

$$n = \left\lceil \frac{u_{\alpha}^2}{4d^2} \right\rceil + 1,$$

gdzie:

- n – niezbędna liczebność próby,
- u_{α} – wartość zmiennej losowej o rozkładzie normalnym standaryzowanym,
- d – dokładność oszacowania.

Przy wyznaczeniu niezbędnej liczebności prób przyjęliśmy współczynnik ufności $1 - \alpha = 0,95$. Dokładność oszacowania ustaliliśmy na poziomie 10%. W wyniku zastosowania procedury otrzymaliśmy niezbędną liczebność próby dla oszacowania frakcji w populacji, wynoszącą 97 elementów. W celu późniejszej weryfikacji wyników dotyczących oszacowania frakcji w populacji dodatkowo wyznaczyliśmy liczebność próby dla współczynnika ufności 0,95 i dla dokładności 5%. Otrzymana liczebność tej próby wynosiła 385 elementów. Ta próba była traktowana jako dodatkowa w zakresie niektórych oszacowań frakcji. Elementy z populacji były pobierane w sposób losowy przy zastosowaniu liczb pseudolosowych według generatora liczb naturalnych w zakresie od 0 do 69 276 o rozkładzie równomiernym. Wykorzystaliśmy generator liczb pseudolosowych w oprogramowaniu MATLAB firmy Mathworks (wersja 2014Ra), co gwarantowało dobre własności rozważanego generatora, jak również reprezentatywność pobieranych prób. Próby wylosowane z populacji pozwoliły nam na oszacowanie punktowe frakcji kobiet w populacji księgowych w sposób następujący:

$$\hat{p} = \frac{m}{n},$$

gdzie:

- \hat{p} – oszacowanie frakcji w populacji na podstawie próby,
- m – liczba kobiet w próbie,
- n – liczebność próby.

Otrzymaliśmy następujące wyniki: 0,876289 dla próby 97-elementowej oraz 0,880519 dla próby 385-elementowej. Tabela 3 przedstawia parametry prób losowych z list posiadaczy certyfikatu księgowego Ministerstwa Finansów.

Tabela 3. Parametry prób losowych z list posiadaczy certyfikatu księgowego Ministerstwa Finansów

Parametr	Próba I	Próba II
Liczebność	97	385
Dokładność oszacowania	10%	5%
Liczba kobiet	85	339
Liczba mężczyzn	12	46
Fracja kobiet	0,8763	0,8805

Źródło: opracowanie własne.

Ze względu na zbliżone wartości oszacowań frakcji dla dwóch prób przyjęliśmy, że próba 385-elementowa potwierdza wyniki otrzymane na podstawie próby 97-elementowej. Podsumowując, należy stwierdzić, że udział kobiet wśród posiadaczy certyfikatu księgowego MF wynosi w przybliżeniu 88%.

Kolejnym źródłem danych, na podstawie których można próbować określić skalę sfeminizowania księgowości, są grupy utworzone dla i przez księgowych w internetowych serwisach społecznościowym, a zwłaszcza na Facebooku. Niektóre były mi znane wcześniej, inne znalazłem, wpisując w polu wyszukiwania Facebooka słowa *rachunkowość* i *księgowość* oraz pokrewne. Do badania wybrałem najpierw dwie zdecydowanie największe. Pierwsza z nich to „Grupa dla księgowych”, utworzona w styczniu 2014 roku. Jej twórcy i administratorzy opisują ją następująco: „Dziel się przemyśleniami, problemami, pomysłami, wydarzeniami, sukcesami i wszystkim tym, co dotyczy księgowych, osób prowadzących, nadzorujących i kontrolujących księgi handlowe” (Facebook, b.r., Grupa Dla Księgowych). O przyjęcie do grupy może zwrócić się każdy posiadacz konta na Facebooku. Administratorzy nie weryfikują tego, czy zainteresowany jest faktycznie zawodowym księgowym lub w ogóle ma coś wspólnego z tą dziedziną. Około południa 23 czerwca 2020 roku grupa liczyła 30 842 członków, czyli prawie siedem tysięcy więcej niż SKwP. Ocenianie skali sfeminizowania zawodu

na podstawie struktury płciowej takiej grupy ma zatem nie mniejszy sens niż na podstawie SKwP⁶⁴.

Podobną i niemal równie liczną grupą na Facebooku jest „Księgowość moja pasja”, powstała w grudniu 2016 roku. Twórcy opisali ją następująco: „rachunkowość, podatki, prawo podatkowe, księgowość, księgi handlowe” (Facebook, b.r., Księgowość moja pasja). Około południa 23 czerwca 2020 roku miała ona 30 107 członków. Tryb i zasady przyjmowania do niej są takie same, jak w przypadku „Grupy dla księgowych”, a wiele osób to członkowie obu grup jednocześnie.

Postanowiłem oszacować frakcje kobiet w obydwu grupach w taki sam sposób jak w przypadku posiadaczy certyfikatu księgowego MF, czyli za pomocą tego samego ge-

⁶⁴ Zdaję sobie oczywiście sprawę z pewnych niebezpieczeństw. Wymienię je i omówię, żeby odeprzeć ewentualne, nawet najbardziej absurdalne zarzuty o niską wiarygodność tych danych. Oto one. Po pierwsze, nie ma pewności, że każda osoba z grupy jest księgową lub księgowym. Część członków to na pewno studenci zwracający się do fachowców z pytaniami lub prośbami, np. o wypełnienie ankiety do pracy magisterskiej (naliczyłem kilkanaście takich osób). Jednak być może oni też już pracują w zawodzie księgowym. Do grupy może przystąpić w zasadzie każdy, nawet ktoś, kto zupełnie nie ma do czynienia z rachunkowością. Tylko po co miałyby to robić? A nawet jeśli miałyby powód (ciekawość?), to ile może być takich osób? Po drugie, jedynym dostępnym dla mnie dowodem, a w zasadzie tylko przesłanką płci członka grupy jest podane przez niego (lecz przecież niezweryfikowane przez administratorów) imię (samo lub z nazwiskiem), a także w większości przypadków zdjęcie. Imię i nazwisko, a także zdjęcie niczego jednak nie przesądzają. Ja sam zastanawiałem się najpierw, czy nie logować się na Facebooka z konta mojej córki (ponieważ do tej pory nie miałem konta na tym portalu). Ostatecznie nie uzyskałem jej zgody. Utworzyłem własny profil. Bez problemu mogłem zarejestrować się i przystąpić do grupy jako np. Maja Księgowska. Zastanawiałem się nawet nad tym, ale ostatecznie postanowiłem wystąpić pod prawdziwym nazwiskiem. Nie sądzę jednak, aby wielu członków grupy przystępowało do niej pod fałszywym imieniem i nazwiskiem (zwłaszcza tych, którzy i tak mają prawdziwy profil na Facebooku). Założyłem zatem, że większość uczestników przystępuje do grupy, logując się z własnych, indywidualnych, prawdziwych kont, a nie z kont swoich partnerów, dzieci czy znajomych. Po trzecie, członkiem grupy może być firma lub instytucja (np. jakieś biuro rachunkowe). Jest ich jednak bardzo mało. I wreszcie ostatni przypadek budzący wątpliwości: w nielicznych sytuacjach ktoś występuje na Facebooku (również w tej konkretnej grupie) pod pseudonimem (w języku internetowym: pod nickiem), np. Miś Koralgol lub Mała Mi. Dla pewności ich również nie brałem pod uwagę, bo wiem, że rodzaj rzeczownika będącego pseudonimem nie świadczy o płci (od razu przypominałem sobie dawnych kolegów z boiska i podwórka: Żabę, Małpę, Kozę, Sowę, Malinę, Pastę, Andzię i Różę, a także koleżankę z liceum – Kaziką). To wszystko, co napisałem w tym przypisie, odnosi się do pozostałych grup Facebooka, które uwzględniłem w swoich badaniach.

neratora liczb losowych pobrać około stuosobową próbę⁶⁵ i dla każdego jej elementu sprawdzić płeć na podstawie imienia i nazwiska. Jednak po namyśle doszedłem do wniosku, że będzie to katorżnicza praca, ponieważ w grupach na Facebooku nie ma numerowanych list uczestników. Ustalenie tego, kim jest na przykład osoba nr 28 157, wymagałoby wielogodzinnego przewijania ekranu i odliczania w myślach kolejnych pozycji aż do tego numeru⁶⁶. Być może porwałbym się na coś takiego (albo zlecił komuś taką pracę), gdyby była to grupa zrzeszająca wszystkie bez wyjątku i wyłącznie osoby wykonujące zawód księgowy w Polsce, a przynajmniej zdecydowaną większość. Jednak tak nie jest. Z tego względu postanowiłem, że pobiorę próbę trzystu osób z listy (dla zapewnienia większej dokładności zdecydowałem się na liczbę trzy razy większą od minimalnej niezbędnej liczebności próby ustalonej dla dwa razy większej populacji posiadaczy certyfikatu księgowego MF). Rozważyłem pobranie próby kolejnych elementów ze środka listy członków grupy, a nawet z miejsca ustalonego losowo za pomocą generatora liczb losowych (np. od 47. tygodnia od dnia utworzenia grupy)⁶⁷. Odwiodła mnie od tego konieczność żmudnego przewijania ekranu. Zdecydowałem ostatecznie, że moja próba będzie obejmowała pierwsze osoby na liście. Nie jest to dobór losowy w sensie reguł statystyki, lecz nie ma żadnych racjonalnych argumentów przemawiających za tym, że znacznie bardziej reprezentatywna byłaby równie liczna próba z innego miejsca listy. Poszczególnych członków grup kwalifikowałem do jednej lub drugiej płci oczywiście na podstawie imienia i nazwiska. Pomijałem bardzo rzadkie przypadki firm oraz pseudonimów (uwzględniłem za to równie rzadkie przypadki, w których była nazwa firmy oraz imię i nazwisko właściciela lub właścicielki). Tabela 4 zawiera liczbę i frakcję kobiet, ustalone na podstawie prób w dwóch największych grupach utworzonych przez i dla księgowych w serwisie społecznościowym Facebook.

⁶⁵ Niezbędna liczebność próby dla estymacji frakcji w populacji została wyznaczona tak samo jak dla populacji posiadaczy certyfikatu księgowego Ministerstwa Finansów. Wynosiła ona 97 (w zaokrągleniu sto).

⁶⁶ To jedyne, co można zrobić na liście członków grup na Facebooku. Nie ma nawet możliwości przejścia na koniec całej listy klawiszami *Ctrl + End*.

⁶⁷ Przy każdym uczestniku podana jest data jego dołączenia do grupy.

Tabela 4. Udział kobiet w dwóch największych grupach utworzonych przez i dla księgowych w serwisie społecznościowym Facebook

Parametr	Grupa dla księgowych	Grupa Księgowość moja pasja
Liczebność grupy (23 czerwca 2020 r., godz. 12.00)	30 842	30 107
Liczebność próby	304 ^a	301 ^a
Liczba kobiety w próbie	276	250
Liczba mężczyzn w próbie	28	51
Frakcja kobiet	0,9079	0,8306

^a Z rozpędu przekroczyłem trzysta osób. To oczywiście bez znaczenia dla oszacowania frakcji kobiet.

Źródło: opracowanie własne.

Frakcje kobiet w obu próbach różnią się dość znacznie, ale nawet w tej mniej sfeminizowanej grupie udział kobiet wynosi ponad 80%.

Po krótkim czasie postanowiłem policzyć kobiety i mężczyzn w jeszcze jednej dość licznej grupie księgowych na Facebooku. Jest to grupa „Księgowi przyszłości”, utworzona w marcu 2014 roku z myślą o konkursie, szkoleniach, konferencjach w ramach projektu „Księgowi Przyszłości” (Facebook, b.r., Księgowi Przyszłości...). W południe 25 czerwca 2020 roku liczyła ona 18 242 członków. Wybrałem ją ze względu na nazwę i adresatów projektu. Są nimi „profesjonaliści patrzący w przyszłość” i „sięgający po nowoczesne rozwiązania”, a jednocześnie ludzie z pasją poza pracą zawodową, pełni marzeń, energii i adrenaliny (Księgowi Przyszłości, b.r.). Założyłem, że być może tak określona grupa będzie skupiać głównie przedstawicieli młodego pokolenia księgowych. I że być może w tym nowym pokoleniu struktura płciowa nie będzie tradycyjna, czyli że kobiety nie będą tak zdecydowaną większością. To mogłoby być zwiastunem zmian struktury płciowej w tym zawodzie.

Podobnie jak w przypadku poprzednich dwóch grup postanowiłem policzyć kobiety i mężczyzn wśród pierwszych mniej więcej trzystu członków (jak zwykle prezentowanych w kolejności przystąpienia do grupy, począwszy od najmłodszych stażem)⁶⁸. Wśród 309 pierwszych osób na liście było 257 kobiet, czyli 83%. „Księgowi przyszłości” również są grupą mocno sfeminizowaną.

Jako ciekawostkę podam jeszcze, że poszukując grup księgowych w internecie (poza serwisem Facebook), natrafiłem na mały klub księgowych pod patronatem firmy LeftHand, tworzącej programy księgowe dla firm. Na stronie była króciutka, dziesięcioosobowa lista członków klubu. Było na niej, a jakże, aż 9 kobiet (LeftHand, b.r.).

⁶⁸ Tak jak poprzednio pominąłem nazwy użytkowników niezawierające imienia i nazwiska. Nie uwzględniłem na przykład Małej Mi, choć zdjęcie profilowe wyraźnie przedstawiało kobietę.

Innym częściowym dowodem dużego sfeminizowania księgowości, na który wpadłem, przeszukując internet, była notatka opublikowana 3 maja 2018 roku na portalu pracuj.pl, zatytułowana *8 zawodów najchętniej wybieranych przez kobiety w 2017 r.* Biorąc pod uwagę płeć osób poszukujących pracy za pośrednictwem portalu, na drugim miejscu wśród ośmiu „posad o największym współczynniku feminizacji” był „starszy księgowy” z wynikiem 98%⁶⁹. Podobną sytuację portal pracuj.pl zaobserwował dziesięć lat wcześniej. Zostało to opisane w „Interia Biznes” 4 marca 2010 roku w notatce pod znamienym tytułem *Księgowość jest kobietą. A inne specjalizacje?* W podano w niej (za portalem pracuj.pl), że na jednego mężczyznę poszukującego pracy w księgowości, podatkach lub audycie przypada aż pięć kobiet. Ta grupa zawodów zdecydowanie wyprzedziła inne pod względem sfeminizowania. Kategorie zatrudnienia z największą przewagą wskazań kobiet poszukujących pracy przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Kategorie zatrudnienia z największą przewagą wskazań kobiet poszukujących pracy na portalu pracuj.pl

Top 10 kategorii częściej wskazywanych przez kobiety niż mężczyźni	Przewaga wskazań wśród kobiet (w proc.)
Księgowość/Audyt/Podatki	381
Służba zdrowia	309
Agencje doradztwa personalnego	291
Administracja biurowa	243
Human Resources	230
Organizacje pozarządowe/Wolontariat	214
Szkolenia/Edukacja	213
Lekarz/Farmaceuta/Weterynarz	174
Tłumaczenia	168
Administracja państwowa	147

Źródło: Księgowość jest kobietą..., 2010.

⁶⁹ Wyższy wynik uzyskała tylko sekretarka (99%) (8 zawodów..., b.r.). Swoją drogą jest to chyba najbardziej interesujący i znamieny przykład wzajemnie powiązanych zjawisk spadku prestiżu zawodu oraz jego feminizacji (zob. Gromkowska-Melosik, 2013, s. 94).

W dniu 19 marca 2020 roku wysłałem do Biura Prasowego Grupy Pracuj (właściciela portalu pracuj.pl) maila z pytaniem o to, czy portal ma nowszy raport tego rodzaju albo dysponuje aktualnymi danymi o płci w odniesieniu do zapytań o pracę dla poszczególnych stanowisk. Tego samego dnia otrzymałem odpowiedź, że firma nie prowadzi badań w tym zakresie. Na moje konkretne pytanie o to, czy bazy danych portalu pozwalają obliczyć udział kobiet i mężczyzn wśród aplikujących na stanowiska księgowej (księgowego), starszej księgowej (starszego księgowego) i głównej księgowej (głównego księgowego) odpowiedziano, że nie („niestety nie tworzymy i nie udostępniamy takich zestawień danych”). Jednocześnie poradzono mi, żebym skorzystał z serwisu zarobki.pracuj.pl, podającego zarobki na poszczególnych stanowiskach. Zastosowałem się do tej rady. Jak się bowiem okazało, obok danych o zarobkach są tam również podawane informacje na temat odsetka kobiet i mężczyzn zatrudnionych na danym stanowisku. Dane pochodzą z analizy 350 000 ankiet wypełnionych na portalu zarobki.pracuj.pl. Respondenci pochodzą głównie z takich miast jak Warszawa, Kraków, Łódź, Wrocław, Poznań, Gdańsk, Szczecin, Bydgoszcz, Lublin, Białystok, Katowice, Gdynia, Częstochowa, Radom, Sosnowiec, Toruń, Kielce, Rzeszów, Gliwice, Olsztyn, Zielona Góra, Opole. Korzystając z wyszukiwarki stanowisk, wybierałem kolejno różne stanowiska związane z księgowością (rachunkowością finansową)⁷⁰. Udział kobiet dla poszczególnych zawodów (stan na 20 marca 2020 roku) przedstawia tabela 6.

⁷⁰ Podaję nazwy dosłownie (jedynie rozwijam skróty). Portal stosuje nazwy stanowisk w rodzaju męskim, czyli księgowy, a nie księgowia (z jednym wyjątkiem). Jest to osobliwe, skoro portal ma świadomość, że zdecydowaną większość w tych zawodach stanowią kobiety. Ja w tabeli zastosowałem rodzaj żeński.

Tabela 6. Udział kobiet wśród zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach według danych z ankiet wypełnianych na portalu zarobki.pracuj.pl

Stanowisko	Odsetek kobiet
Główna księgowa	94%
Główna księgowa (biegły język obcy)	96%
Starsza księgowa	97%
Księgowa – księgi rachunkowe	95%
Starsza specjalistka ds. księgowości	91%
Zastępczyni głównej księgowej	90%
Księgowa/Księgowy	90%
Referentka ds. księgowości	87%
Asystentka księgowości	87%
Asystentka ds. księgowości	87%
Specjalistka ds. księgowości	83%
Accountant	82%
Junior Accountant	80%
Accounts Receivable Accountant	79%
Młodsza księgowa	74%
General Ledger Accountant	73%
Accounts Payable Accountant	73%
Samodzielna księgowa	66%
Senior Accountant – General Ledger	66%
Team leader działu księgowości	53%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zebranych po zalogowaniu się na portalu zarobki.pracuj.pl 20 marca 2020 roku.

Oczywiście zdecydowanie więcej dowiedzielibyśmy się, gdybyśmy dysponowali liczbą osób na poszczególnych stanowiskach. Jednak nawet bez tego sfeminizowanie jest bezsprzeczne. Na trzynastu z dwudziestu stanowisk kobiety stanowią 80% lub więcej ankietowanych. W żadnym przypadku nie przeważają mężczyźni. Zbliżony do równowagi jest jedynie „Team leader działu księgowości”. Jest to jednak tak specyficzna nazwa, że nie sądzę, iż w tej grupie jest dużo osób. Uważam ten przypadek za małą wyjątkowość potwierdzającą wielką regułę. Ponadto przypuszczam, że jeżeli chodzi o stanowisko, którego sama nazwa wskazuje na przywództwo, w niektórych przypadkach zadziałały „szklane ruchome schody” (którymi zajmuję się w rozdziale trzecim).

Tabela 6 pokazuje, że 94–96% osób na głównym stanowisku księgowym to kobiety. Co ciekawe, to mniej więcej tyle, ile odnotowałem w trzydziestu polskich spółkach notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych (GPW) w Warszawie (gdy liczyłem mężczyzn i kobiety na stanowisku dyrektora finansowego – patrz rozdział trzeci). W tych trzydziestu spółkach jako osobę stojącą na czele pionu finansów i rachunkowości wskazano główną księgową lub głównego księgowego (w nielicznych przypadkach w randze członka zarządu). W 28 przypadkach były to kobiety, co stanowiło 93,3%⁷¹.

W 2019 roku firma Randstad, największa na świecie agencja zatrudnienia, przeanalizowała około 876 000 aplikacji oraz 15 600 ofert pracy złożonych za jej pośrednictwem przez kobiety w Polsce. Jak napisano w notatce streszczającej wyniki badania dla Polskiej Agencji Prasowej, w czołówce zawodów (specjalności) cieszących się największym zainteresowaniem pań była „księgowość i audyt” z wynikiem 80% (Kodilla..., 2020). Ponieważ notatka nie podawała bardziej szczegółowych informacji (być może dlatego, że badanie było przeprowadzone przez Randstad na zlecenie firmy informatycznej Kodilla), 31 marca 2020 roku napisałem maila do rzecznika prasowego Randstad Polska z prośbą o dodatkowe dane. Otrzymałem odpowiedź, że w kategorii „księgowość i audyt” było ogółem 10 467 aplikacji oraz 157 zatrudnień. Aplikacje niemal po równo składały obie płcie (było dokładnie 52% kobiet). Jednak wśród osób zatrudnionych (czyli tych, które pomyślnie przeszły proces rekrutacji) kobiety przeważały zdecydowanie, stanowiąc 80%. Uprzedzając moje pytanie (od razu pomyślałem o możliwej dyskryminacji aplikujących mężczyzn, co się zdarza, o czym jeszcze napiszę), rzecznik prasowy stwierdził, że decyzje o zatrudnieniu są prawdopodobnie „wypadkową różnych elementów, w tym pewnie przede wszystkim wysokich kompetencji kandydata”. Choć nie wykluczam dyskryminacji, to skłaniam się ku hipotezie, że kobiety aplikujące na te stanowiska faktycznie były w większości lepsze, a mężczyźni z równie dobrymi kwalifikacjami aplikowali na wyższe stanowiska (ci starsi) albo do zawodów bardziej prestiżowych (ci młodszy, tuż po studiach).

Podsumowując dane z tych wszystkich źródeł, stwierdzam bez wątplenia, że zawód księgowy w Polsce jest obecnie mocno sfeminizowany. A jak jest wśród studentów tej profesji?

⁷¹ Oczywiście jestem daleki od stwierdzenia, że wśród głównych księgowych w Polsce kobiety stanowią 93–94%, bo nie mam ku temu podstaw (dwie pokazujące to próbki nie są reprezentatywne).

1.4. Sfeminizowanie studiów rachunkowości w Polsce

Struktury studentów według płci na kierunkach poświęconych danej specjalności zawodowej są wiarygodnymi i mocnymi dowodami stopnia jej sfeminizowania⁷². Dodatkowo te najbardziej aktualne dane wskazują, jak będzie w przyszłości. Główny Urząd Statystyczny publikuje co roku raport zatytułowany *Szkoły wyższe i ich finanse*, ale nie znajdziemy w nich informacji o liczbie studentów na poszczególnych kierunkach studiów. Są tylko grupy i podgrupy kierunków kształcenia, czyli na przykład podgrupa biznesu i administracji, do której zalicza się rachunkowość (obok m.in. finansów, zarządzania i marketingu). W celu uzyskania interesujących mnie danych w lutym 2020 roku wysłałem do dziesięciu polskich uczelni publicznych pisma z prośbą o informacje o liczbie studentów w podziale na płeć na kierunkach poświęconych rachunkowości⁷³. Te uczelnie to: Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Uniwersytet Szczeciński, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie oraz Uniwersytety Ekonomiczne w Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu i Katowicach. Wybór tych uczelni był uzasadniony tym, że funkcjonujące na nich katedry rachunkowości należą do czołowych w Polsce i od wielu lat organizują naprzemiennie ogólnopolski Zjazd Katedr Rachunkowości. Ponadto napisałem do niepublicznej Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie, która ma liczną i silną Katedrę Rachunkowości. Liczbę studentów ogółem oraz liczbę i udział kobiet na kierunkach poświęconych rachunkowości na poszczególnych uczelniach w latach 2010–2019 przedstawiają tabele 7–13.

⁷² Można oczywiście zastanawiać się, czy nie lepsze byłyby liczby absolwentów, ponieważ nie każdy student kończy studia, a niektórzy w ich trakcie zmieniają kierunek. Z drugiej strony nie każdy absolwent pracuje później w wyuczonym zawodzie. Uważam, że z punktu widzenia celów badania liczba studentów jest tak samo odpowiednia jak liczba absolwentów. Poza tym ze swojego dziekanatu (Wydział Zarządzania UE) otrzymałem informację, że dane o studentach w podziale na płeć są zdecydowanie łatwiej dostępne.

⁷³ Finanse i rachunkowość, rachunkowość, rachunkowość i zarządzanie finansami itp. Na polskich uczelniach są różne kierunki i różne nazwy, a najczęściej: finanse i rachunkowość. Jak zaznaczyłem w przypisie wyżej, zdaję sobie sprawę z tego, że z jednej strony nie wszyscy studenci rachunkowości w przyszłości będą pracowali w tym zawodzie, a z drugiej strony księgowymi zostaje wielu studentów innych kierunków ekonomicznych (np. zarządzania, bankowości, ekonomii, informatyki).

Tabela 7. Liczba studentów ogółem i liczba studentek na kierunku finanse i rachunkowość na Uniwersytecie Gdańskim

Rok	Finanse i rachunkowość I stopień			Finanse i rachunkowość II stopień			Finanse i rachunkowość ogółem		
	Liczba studentów ogółem ^a	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
2019	830	610	73%	598	489	82%	1428	1099	77%
2018	901	673	75%	669	542	81%	1570	1215	77%
2017	956	726	76%	756	625	83%	1712	1351	79%
2016	1014	763	75%	768	646	84%	1782	1409	79%
2015	1065	825	77%	821	681	83%	1886	1506	80%
2014	984	769	78%	829	676	82%	1813	1445	80%
2013	982	755	77%	1028	847	82%	2010	1602	80%
2012	1000	746	75%	1104	920	83%	2104	1666	79%
2011	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
2010	913	638	70%	1090	892	82%	2003	1530	76%

^a Oczywiście obu płci. Ze wspomnianych wcześniej względów stylistycznych nie stosuję określenia studentów i studentek. Odnosi się to również do wszystkich pozostałych tabel dotyczących studentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przesłanych przez Dziekanat Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego 21 lutego 2020 roku.

Tabela 8. Liczba studentów ogółem i liczba studentek na kierunku finanse i rachunkowość na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

Rok	Finanse i rachunkowość I stopień			Finanse i rachunkowość II stopień			Finanse i rachunkowość ogółem		
	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
2019	1276	884	69%	888	677	76%	2164	1561	72%
2018	1590	1118	70%	949	776	82%	2539	1894	75%
2017	1919	1356	71%	1579	1236	78%	3498	2592	74%
2016	2249	1623	72%	2244	1713	76%	4493	3336	74%
2015	2421	1757	73%	2552	1920	75%	4973	3677	74%
2014	2498	1810	72%	2779	2091	75%	5277	3901	74%
2013	2374	1706	72%	2749	2064	75%	5123	3770	74%
2012	2359	1682	71%	2676	1975	74%	5035	3657	73%
2011	2303	1592	69%	2460	1776	72%	4763	3368	71%
2010	2391	1640	69%	2346	1719	73%	4737	3359	71%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przesłanych przez Dział Nauczania Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 3 marca 2020 i 12 maja 2020 roku (aktualizacja)

Tabela 9. Liczba studentów ogółem i liczba studentek na kierunku finanse i rachunkowość na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UE

Rok	Finanse i rachunkowość I stopień			Finanse i rachunkowość II stopień			Finanse i rachunkowość ogółem		
	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
2019	833	638	77%	483	367	76%	1316	1005	76%
2018	830	622	75%	526	403	77%	1356	1025	76%
2017	860	635	74%	578	456	79%	1438	1091	76%
2016	933	694	74%	717	575	80%	1650	1269	77%
2015	976	728	75%	877	673	77%	1853	1401	76%
2014	1062	797	75%	961	735	76%	2023	1532	76%
2013	987	739	75%	1023	778	76%	2010	1517	75%
2012	1015	733	72%	1074	811	76%	2089	1544	74%
2011	987	770	78%	1126	882	78%	2113	1652	78%
2010	958	673	70%	918	761	83%	1876	1434	76%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przesłanych przez Centrum Obsługi Studenta Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego UE 2 marca 2020 roku.

Tabela 10. Liczba studentów ogółem i liczba studentek na kierunku finanse i rachunkowość na Wydziale Zarządzania UE⁷⁴

Rok	Finanse i rachunkowość I stopień			Finanse i rachunkowość II stopień			Finanse i rachunkowość ogółem		
	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
2019	326	237	73%	332	233	67%	658	460	70%
2018	361	281	78%	394	319	81%	755	600	79%
2017	452	328	73%	479	367	77%	931	695	75%
2016	429	345	80%	569	460	81%	998	805	81%
2015	406	331	82%	684	548	80%	1090	879	81%
2014	396	336	85%	669	540	81%	1065	876	82%
2013	540	301	56%	626	491	78%	1166	792	68%
2012	610	489	80%	715	587	82%	1325	1076	81%
2011	714	552	77%	746	613	82%	1460	1165	80%
2010	718	563	78%	529	438	83%	1247	1001	80%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przesłanych przez Dziekanat Wydziału Zarządzania UE 6 marca 2020 r.

⁷⁴ Na Wydziale Zarządzania UE głównym kierunkiem poświęconym rachunkowości na studiach pierwszego stopnia jest od 2012 roku rachunkowość zamiast finansów i rachunkowości, a na studiach drugiego stopnia od 2019 roku rachunkowość i zarządzanie finansami zamiast finansów i rachunkowości.

Tabela 11. Liczba studentów ogółem i liczba studentek na kierunku finanse i rachunkowość na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu

Rok	Finanse i rachunkowość I stopień			Finanse i rachunkowość II stopień			Finanse i rachunkowość ogółem		
	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
2019	595	452	76%	445	363	82%	1040	815	78%
2018	688	532	77%	497	394	79%	1185	926	78%
2017	761	596	78%	641	523	82%	1402	1119	80%
2016	799	614	77%	714	579	81%	1513	1193	79%
2015	800	623	78%	736	581	79%	1536	1204	78%
2014	679	531	78%	925	742	80%	1604	1273	79%
2013	673	528	78%	921	741	80%	1594	1269	80%
2012	646	492	76%	915	726	79%	1561	1218	78%
2011	609	443	73%	921	743	81%	1530	1186	78%
2010	518	379	73%	624	511	82%	1142	890	78%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przesłanych przez Dziekanat Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu 7 marca 2020 roku.

Tabela 12. Liczba studentów ogółem i liczba studentek na kierunku finanse i rachunkowość na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu

Rok	Finanse i rachunkowość I stopień			Finanse i rachunkowość II stopień			Finanse i rachunkowość ogółem		
	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
2019	1780	1212	68%	942	673	71%	2722	1885	69%
2018	2229	1510	68%	1257	954	76%	3486	2464	71%
2017	2328	1606	69%	1363	1008	74%	3691	2614	71%
2016	2496	1730	69%	1597	1171	73%	4093	2901	71%
2015	2336	1623	69%	1773	1291	73%	4109	2914	71%
2014	2279	1573	69%	2020	1416	70%	4299	2989	70%
2013	2345	1643	70%	2199	1506	68%	4544	3149	69%
2012	2427	1650	68%	2645	1843	70%	5072	3493	69%
2011	2626	1752	67%	2752	1973	72%	5378	3725	69%
2010	2248	1647	66%	2275	1705	75%	4756	3352	70%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przesłanych przez Biuro Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu 26 marca 2020 roku.

Tabela 13. Liczba studentów ogółem i liczba studentek na kierunku finanse i rachunkowość na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach

Rok	Finanse i rachunkowość I stopień			Finanse i rachunkowość II stopień			Finanse i rachunkowość ogółem		
	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
2019	1433	1134	79%	940	733	78%	2373	1867	79%
2018	1683	1254	75%	1178	938	80%	2861	2192	77%
2017	1766	1337	76%	1432	1137	79%	3198	2474	77%
2016	1949	1452	74%	1645	1305	79%	3594	2757	77%
2015	2108	1603	76%	1898	1482	78%	4006	3085	77%
2014	2294	1724	75%	2128	1631	77%	4422	3355	76%
2013	2476	1862	75%	2233	1710	77%	4709	3572	76%
2012	2502	1839	74%	1446	1081	75%	3948	2920	74%
2011	2642	1917	73%	1270	925	73%	3912	2842	73%
2010	1763	1269	72%	942	696	74%	2705	1965	73%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przesłanych przez Dziekanat Szkoły Studiów I i II Stopnia Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 17 kwietnia 2020 roku.

Z Biura Obsługi Studenta Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu otrzymałem informację, że oficjalne sprawozdania statystyczne o absolwentach i studentach (w tym ich płci) są dostępne na stornie internetowej uczelni. Tabela 14 przedstawia liczbę absolwentów ogółem oraz liczbę i odsetek absolwentek⁷⁵ kierunku finanse i rachunkowość na poznańskiej uczelni.

⁷⁵ Z tych sprawozdań zdecydowanie łatwiej było mi określić liczbę absolwentów. Jak już pisałem, nie ma racjonalnych podstaw, by twierdzić, iż z punktu widzenia celu badania (czyli określenia stopnia feminizacji studiów w zakresie rachunkowości) różnica między liczeniem absolwentów a liczeniem studentów jest istotna.

Tabela 14. Liczba absolwentów ogółem i liczba absolwentek na kierunku finanse i rachunkowość na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu

Rok	Finanse i rachunkowość stacjonarne ^a			Finanse i rachunkowość niestacjonarne			Finanse i rachunkowość ogółem		
	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
2019	1757	1071	61%	856	657	77%	2613	1728	66%
2018	1898	1202	63%	928	710	77%	2826	1912	67%
2017	2208	1410	64%	557	423	76%	2765 ^b	1833	67%
2016	857	594	69%	341	282	83%	1189	876	74%
2015	808	520	64%	413	350	85%	1121	870	78%
2014	712	476	67%	365	293	80%	1077	769	71%
2013	752	443	59%	524	448	85%	1276	891	70%
2012	628	377	60%	612	520	85%	1240	897	72%
2011	627	369	59%	614	532	87%	1241	901	73%
2010	232	127	55%	574	503	88%	806	630	78%

^a Łatwiej było zliczać ze sprawozdań absolwentów w podziale na stacjonarne i niestacjonarne niż pierwszy i drugi stopień. Ten inny niż dotychczas sposób liczenia zupełnie nie ma znaczenia, ponieważ wnioski wyciągam na podstawie odsetków absolwentów ogółem.

^b Ponaddwukrotny wzrost liczby absolwentów zanotowany w tabeli wynika ze zmian nazw kierunków. Na finanse i rachunkowość zostały przemianowane dawne finanse i bankowość. Postanowiłem nie uwzględniać kierunku finanse i bankowość w tabeli, mimo że finanse i rachunkowość są jego kontynuacją. Gdybym to zrobił, musiałbym rozważyć uwzględnienie finansów i bankowości na innych uczelniach (choćby w Łodzi). Podjąłem ostatecznie decyzję, że uwzględniam tylko kierunki ze słowem rachunkowość w nazwie. Także i to uproszczenie nie ma, moim zdaniem, istotnego wpływu na oszacowanie wskaźnika feminizacji studiów w zakresie rachunkowości.

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań statystycznych zawartych na stronie internetowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (<https://ue.poznan.pl/pl/universytet,c13/o-uczelni,c28/dane-statystyczne,c1091/>).

Na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie nie ma kierunku poświęconego rachunkowości, lecz jest specjalność rachunkowość i zarządzanie finansami. Liczbę studentów ogółem oraz liczbę i udział studentek tej specjalności przedstawia tabela 15.

Tabela 15. Liczba studentów ogółem i liczba studentek na specjalności rachunkowość i zarządzanie finansami na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie

Rok	Rachunkowość i zarządzanie finansami stacjonarne ^a			Rachunkowość i zarządzanie finansami			Rachunkowość i zarządzanie finansami ogółem		
	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
2019	b.d. ^b	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
2018	48	42	88%	61	52	85%	109	94	86%
2017	50	41	82%	63	55	87%	113	96	85%
2016	35	27	77%	51	44	86%	86	71	83%
2015	60	54	90%	58	50	86%	118	104	88%
2014	53	39	74%	64	61	95%	117	100	85%
2013	64	48	75%	109	91	83%	173	139	80%
2012	18	12	67%	108	103	95%	126	115	91%
2011	36	34	94%	104	96	92%	140	130	93%
2010	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.

^a Podobnie jak w przypadku Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu liczby studentów są prezentowane w podziale na studia stacjonarne i niestacjonarne, a nie pierwszy i drugi stopień. Takie dane otrzymałem z Olsztyna.

^b Dane za 2019 rok miałem otrzymać później. Stwierdziłem jednak, że nie będę czekał z podsumowaniem do ich uzyskania. Nie mają one żadnego znaczenia dla ogólnych wyników ze względu na bardzo małą liczbę studentów rachunkowości i zarządzania finansami w porównaniu z innymi uczelniami.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez dr hab. Małgorzatę Cygańską, prof. UWM.

Z Działu Obsługi Studenta Uniwersytetu Szczecińskiego otrzymałem konsultowane z władzami wydziału wyjaśnienie następującej treści: „Z uwagi na zmianę systemu komputerowego oraz duże zmiany organizacyjne na naszej uczelni nie możemy w tej chwili udostępnić rzetelnych danych”.

Dziekan Studiów Licencjackich Szkoły Głównej Handlowej (SGH) w Warszawie za pośrednictwem dziekanatu przesłał mi następującą informację: „DSL SGH nie prowadzi statystyki w podziale wg płci. Warto dodać, że SGH jest uczelnia bezwydziałową. Ponadto, w mojej ocenie, dane o strukturze płci są na tle wrażliwe, że nie powinny być rozpowszechniane”.

Brak jakichkolwiek danych z SGH nie dawał mi spokoju. Z tego względu na profilu Studenckiego Koła Naukowego Rachunkowości SGH na Facebooku zamieściłem pytanie o liczbę jego członków i członkiń. W dniu 1 maja 2020 roku otrzymałem odpowiedź, że w kole jest 60 osób, w tym 35 studentek, czyli 58%. Byłby to przypadek najniższego wskaźnika feminizacji spośród wszystkich uczelni, od których uzyskałem dane. Problem w tym, że populacja członków koła studentów rachunkowości niekoniecznie jest reprezentatywna dla całego kierunku.

Nie otrzymałem żadnej odpowiedzi z dziekanatu Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie.

Podsumowanie danych na temat udziału studentek⁷⁶ kierunków poświęconych rachunkowości na czołowych polskich uczelniach publicznych, od których otrzymałem dane, przedstawia tabela 16.

Tabela 16. Wskaźnik feminizacji kierunków poświęconych rachunkowości na czołowych w tej dyscyplinie polskich uczelniach publicznych w latach 2010–2019⁷⁷

Uczelnia	Min. odsetek kobiet	Max. odsetek kobiet	Zmiana od 2010 r. do 2019 r.	Średnia harmoniczna ^a wskaźnika feminizacji w latach 2010–2019
Uniwersytet Gdański	76%	80%	+1 p.p.	0,79
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	71%	75%	+1 p.p.	0,73
Uniwersytet Łódzki (Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny)	74%	78%	b.z.	0,76
Uniwersytet Łódzki (Wydział Zarządzania)	68%	82%	-10 p.p.	0,77
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	78%	80%	b.z.	0,79
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu	69%	71%	-1 p.p.	0,70
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	73%	79%	+6 p.p.	0,76
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	66%	78%	-12 p.p.	0,71
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie ^b	80%	93%	-7 p.p.	0,86

^a Przy takich danych (przedstawionych w postaci względnej) nie można liczyć średniej arytmetycznej. Dla uczelni w Olsztynie jest to średnia za lata 2010–2018.

^b Najnowsze dane z 2018 roku.

Źródło: opracowanie własne.

⁷⁶ Przypomnę, że w przypadku Poznania, ściśle rzecz biorąc, są to absolwentki.

⁷⁷ W tabeli są tylko te czołowe uczelnie, od których otrzymałem dane. Pisząc o dyscyplinie, nie mam na myśli dyscypliny naukowej w rozumieniu klasyfikacji MNiSW. Wskaźnik feminizacji, ściśle rzecz biorąc, określa, ile kobiet przypada na określoną liczbę mężczyzn. Ja używam tutaj słowa wskaźnik w znaczeniu liczby wyrażającej ujęty procentowo stosunek wielkości rozpatrywanej do przyjętej podstawy (Słownik języka polskiego PWN, b.r.).

Jak wynika z tabeli 16, minimalny udział kobiet w liczbie studentów rachunkowości wynosił 66% i wystąpił na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Jeszcze tylko w przypadku dwóch uczelni minimalny odsetek studentek wynosił poniżej 70% (69% na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu i 68% na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego). W dwóch przypadkach (pomijając Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, na którym studentów rachunkowości jest bardzo mało w porównaniu z innymi badanymi uczelniami) mamy do czynienia z wyraźnie mniejszym odsetkiem studentek w 2019 roku w porównaniu do 2010 roku – o 12 punktów procentowych na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu oraz 10 punktów procentowych na Wydziale Zarządzania UŁ. W przypadku UŁ nie jest to dowód na coraz mniejsze sfeminizowanie populacji studentów przygotowujących się do zawodu księgowego. Co innego wynika bowiem z danych bardziej szczegółowych. Jako wykładowca na Wydziale Zarządzania UŁ mam wgląd w takie dane (np. listy grup studenckich). W 2019 roku, w którym udział kobiet wśród studentów drugiego stopnia wynosił tylko 67%, na drugim roku na specjalności najbliższej zawodowi księgowemu, czyli rachunkowości i zarządzaniu finansami, udział kobiet wynosił 81% na studiach dziennych (52 na 64) i aż 98% na zaocznych (jeden mężczyzna na 43 osoby!). Łącznie na drugim roku studiów drugiego stopnia na tej specjalności udział kobiet wynosił w 2019 roku 88%! Mężczyźni częściej wybierali dwie pozostałe specjalności, czyli rachunkowość zarządczą/controllers oraz menedżera finansowego.

Tabela 17 sumuje wszystkie uczelnie, od których otrzymałem dane.

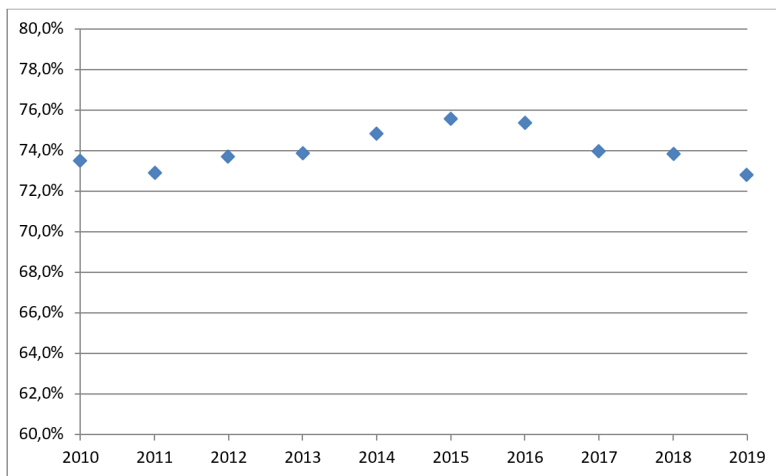
Tabela 17. Liczba studentów ogółem oraz liczba i udział studentek kierunków poświęconych rachunkowości na wszystkich uczelniach, które udostępniły dane

Rok ^a	Liczba studentów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
2010	19 272	16 171	73,5%
2011	20 537	16 980	72,9%
2012	22 500	18 598	73,7%
2013	22 605	18 714	73,9%
2014	21 697	18 254	74,8%
2015	20 692	17 655	75,6%
2016	19 398	16 633	75,4%
2017	18 748	15 882	74,0%
2018	16 687	14 340	73,8%
2019	14 314	12 439	72,8%

^a W tabelach 7–15, przedstawiających sytuację na poszczególnych uczelniach, w pierwszym wierszu były dane najbardziej aktualne, ponieważ chciałem, żeby Czytelnicy zwrócili uwagę przede wszystkim na stan obecny. W tej tabeli prezentacja zaczyna się od danych najwcześniejszych, bo chcę przedstawić trend.

Źródło: opracowanie własne.

Procent kobiet wśród studentów kierunków poświęconych rachunkowości na wszystkich uczelniach, które udostępniły dane w latach 2010–2019, przedstawia wykres 1.



Wykres 1. Procent kobiet wśród studentów kierunków poświęconych rachunkowości na wszystkich uczelniach, które udostępniły dane w latach 2010–2019

Źródło: opracowanie własne.

Patrząc na wykres 1, można powiedzieć, że udział kobiet w liczbie studentów podlega zmianom (faluje) w bardzo wąskim zakresie. Maksimum było w 2015 roku i wynosiło 75,6%. Minimum było w 2019 roku i wynosiło 72,8%. W 2019 roku odsetek studentek wynosił prawie 73%. Obrazowo rzecz ujmując (i trochę zaokrąglając w górę), na trzy kobiety studiujące rachunkowość przypada jeden mężczyzna. W porównaniu do 2010 roku odsetek studentek jest niższy, ale tylko o 0,7 punktu procentowego. Należy przy tym pamiętać, że część studentów rachunkowości wybiera (w toku studiów lub tuż po nich) specjalizację rachunkowość zarządcza (controlling). Jeżeli w innych miejscach jest tak jak na Wydziale Zarządzania UŁ, gdzie mężczyźni wybierają raczej rachunkowość zarządczą, to odsetek kobiet wśród studentów ukierunkowanych bardziej na zawód księgowy (czyli specjalizacja w zakresie rachunkowości finansowej) jest jeszcze wyższy niż owe 73%.

Obliczone przeze mnie wskaźniki feminizacji studiów w zakresie rachunkowości w Polsce są oczywiście oparte na danych niekompletnych i częściowo nieścisłych. Po pierwsze, brakuje kilku uczelni, w tym przede wszystkim warszawskiej Szkoły Głównej Handlowej. Po drugie, jak już wyjaśniałem, niektóre moje decyzje o uwzględnieniu lub nie danego kierunku mogły być błędne. Po trzecie, przepisując dane do arkusza kalkulacyjnego, raczej nie unikałem całkowicie pomyłek takich jak przedstawienie cyfr. Po czwarte, w jednym przy-

padku dysponowałem liczbami absolwentów. Jednak z pewnością to wszystko nie wpływa na miarodajność ogólnych wyników, a jest to największe do tej pory w Polsce zestawienie statystyczne dotyczące studentów rachunkowości.

1.5. Inne dowody sfeminizowania księgowości w Polsce

Choć przytoczone dane w wystarczającym stopniu pozwalają dowieść, że zawód księgowy jest mocno sfeminizowany, postanowiłem szukać dalej. Bardzo ciekawym i całkiem mocnym dowodem był krótka dyskusja na grupie „Księgowość moja pasja”. Wszystko zaczęło się od postu studentki piszącej pracę magisterską o sfeminizowaniu księgowości. W dniu 15 marca 2020 roku zwróciła się ona z prośbą do właścicieli biur rachunkowych zatrudniających kobiety i mężczyzn o odpowiedź na kilka pytań. Do dziś na post odpowiedziało czternaście osób, w tym ośmiu mężczyzn. W sumie było 25 komentarzy (część prywatnych) – wszystkie opublikowano w ciągu kilku dni od ukazania się pierwszego postu. Z punktu widzenia celów mojego badania najważniejsze z nich były następujące⁷⁸:

Mężczyzna nr 1⁷⁹: Nie jestem właścicielem biura rachunkowego, ale drażnią mnie wpisy na tym forum, zaczynające się od „Dziewczyny.....”. Tak, w Polsce to zawód sfeminizowany i rzeczywiście zastanawia mnie dlaczego.

Mężczyzna nr 2: Prowadzę biuro rachunkowe, fakt zatrudniam same księgowce...

Mężczyzna nr 3: Świetny pomysł na temat – od prawie 2 miesięcy szukam pracy w branży we Wrocławiu i raczej odbijam się od ściany – co dziwne jednak, natknąłem się na kilka ogłoszeń jasno wskazujących, że poszukiwana jest studentka, a nie student. Nie będę się przejmował. I oczywiście będę dalej próbował, niemniej jednak chapeau bas za problematykę 😊

Mężczyzna nr 4: Niestety, nie pomogę, ale gdy szukałem pierwszej pracy w księgowości, a byłem już po licencjacie, lecz bez doświadczenia, a byłem gotowy do podjęcia pracy nawet za minimalną krajową, to usłyszałem od właścicielki jednego z biur, że ona mężczyzna do biura nie zatrudnia, bo to źle wygląda.

⁷⁸ Część z nich to odpowiedzi na pierwotny post, część to komentarze do postu lub do innych komentarzy – jak to na portalu społecznościowym.

⁷⁹ Wnoszę to po imionach. Nie podaję imion i nazwisk autorów postów.

Po tym komentarzu inny mężczyzna słusznie stwierdził, że opisane w nim stanowisko właścicielki biura rachunkowego jest przejawem dyskryminacji⁸⁰:

Mężczyzna nr 5: na drugi raz nagrywaj takie rzeczy i strasz pozwem xd W sumie to śmieszne, ale wyobrażam sobie, co by było, gdyby tak do kobiety powiedzieć... Chyba by media przez miesiąc o niczym innym nie trąbiły. Ciekawa był opinia jednej z kobiet i riposta mężczyzny nr 1 (lekkoburzonego):

Kobieta nr 1: Zwykle jest tak, że faceci nie chcą takiej nudnej pracy w biurze bez możliwości rozwoju :)

Mężczyzna nr 1: Nudna praca bez możliwości rozwoju... Bzdura. Jeśli jest się kimś więcej niż beznadziejnym wklepywaczem faktur, a wiedzę czerpie się nie od „pań z urzędu skarbowego”, lecz od specjalistów i ekspertów podatkowych, wtedy kariera stoi przed nami otworem. Rzadko można spotkać osobę pracującą w księgowości, która wie, jak na przykład prawidłowo policzyć rezerwy urlopowe i podatek odroczone. Tyle w temacie.

W pełni podzielam stanowisko mężczyzny nr 1. Stwierdzenie „nudna praca bez możliwości rozwoju” jest stereotypem na temat rachunkowości finansowej. Nawet jeżeli ktoś pracuje w małym biurze rachunkowym obsługującym drobnych przedsiębiorców i nie styka się z przytoczonymi przez mężczyznę nr 1 rezerwami urlopowymi, podatkiem odroczonym i innymi złożonymi⁸¹ kwestiami, może to traktować jako pierwszy szczebel kariery zawodowej. Wielu moich studentów zaczynało od „klepania faktur”, by już po kilku latach pracować w dużych firmach, mieć ambitne zadania i poważne stanowiska. Ze stereotypem nudnej rachunkowości będę rozprawiał się w dalszej części książki.

Kobieta nr 2: W poprzednim biurze spędziłam prawie 6 lat z samymi dziewczynami, a gdy był potrzebny kolejny pracownik, panowie nawet nie byli brani pod uwagę. Teraz pracuję w biurze prowadzonym przez panów i wśród pracowników są i panowie (w mniejszości) i panie. Szczerze, nie wiem, skąd się to bierze, że księgowymi/kadrowymi są głównie panie. Panowie mają ogromną wiedzę, czasem okazuje się, że większą niż panie i wiele razy korzystam z ich pomocy 😊 Jeszcze będąc na studiach „Rachunkowość i finanse” mieliśmy więcej kobiet niż mężczyzn, większość z nich skończyła jako pracownicy banków lub radcy podatkowi – nie słyszałam, by któryś został księgowym.

⁸⁰ Cały wydźwięk jego wypowiedzi w moim odbiorze był nieco seksistowski. Każdy przypadek nierównego traktowania ze względu na płeć, w jakąkolwiek stronę, jest naganny, ale kobiety spotyka to o wiele częściej. Nic dziwnego, że „trąbienie” w sprawach kobiet wydaje się głośniejsze.

⁸¹ Dla wielu nawet fascynującymi.

Kwestia, o której kobieta nr 2 napisała w ostatnim zdaniu, jest warta rozważenia. Rozumiem to tak, że tylko koledzy z jej roku pracują na wysokich stanowiskach, a koleżanki nie. One zostały „zwykłymi” księgowymi. Może po prostu trafiły na „szklany sufit”, a ich koledzy – zaczynający od księgowości – na „szklane ruchome schody”? (Przypomnę, że zjawisko „szklanych ruchomych schodów” w zawodzie księgowym będę omawiał w rozdziale trzecim).

Wiele o tym, jak znieść segregację ze względu na płeć, mówi poniższy komentarz:

Kobieta nr 2: Ja zatrudniam mężczyznę. Przełamałam swój stereotyp i jestem bardzo zadowolona 😊

Sądzę, że zwalczanie uprzedzeń i stereotypów jest najlepszym sposobem znoszenia negatywnej segregacji (więcej o tym w podsumowaniu). Kolejny post wskazujący na sfeminizowanie był krótki, ale ciekawy:

Kobieta nr 3: U nas już panowie się wykruszyli... 😊

Niestety, kobieta nr 3 nie podała powodów „wykruszenia się” mężczyzn⁸². Wyjątkową sytuację opisał mężczyzna nr 6:

Mężczyzna nr 6: U nas 3 facetów na stałe i 2 dochodzących popołudniami, była swojego czasu pani, ale była bardzo problematyczna i – szczerze mówiąc – nie sprawdziła się, jeżeli chodzi o wiedzę i przede wszystkim doświadczenie, które miała wpisane w CV.

Ten przypadek jest wyjątkiem od feminizacyjnej reguły. Potwierdza ją komentarz kolejnej kobiety:

Kobieta nr 4: Od dwudziestu lat jestem główną księgową. Rekrutowałam wielu pracowników i zwykle aplikują kobiety (99,9%). Pracowałam w sumie przez te lata z trzema księgowymi facetami i nie mieli serca do tej pracy, nudziła ich, dla każdego z nich był to tylko przystanek na drodze do zostania dyrektorem finansowym, nie chcieli być nawet gł. księgowym.

Większość komentarzy uczestników przytoczonej dyskusji świadczy o sfeminizowaniu księgowości. Sytuację przeciwną przedstawia tylko jeden. Z tekstu i podtekstu wy-

⁸² Jeszcze bardziej ciekawi mnie to, co znaczy uśmiech na końcu zdania.

nikają niektóre przyczyny sfeminizowania. Są to głównie stereotypy na temat płci oraz zawodu księgowego⁸³. Znamienna jest dla mnie pierwsza wypowiedź mężczyzny nr 1 na temat zaczynania komentarzy na forum dla księgowych od słowa *dziewczyny*. Dowodzi to sfeminizowania tego zawodu zarówno faktycznie, jak i w umysłach większości ludzi.

Podobną dyskusję znalazłem na grupie „Księgowość nudna? A może jednak nie!” założonej w 2006 roku na portalu Goldenline. Odbyła się ona w październiku 2009 roku. Jej tematem było to, „dlaczego to kobiety są w większości księgowymi?” (*Dlaczego to kobiety...*, b.r.). Najważniejsze z punktu widzenia celu mojego badania były następujące wypowiedzi:

Mężczyzna nr 7: Nie mam [danych statystycznych – przyp. autora]. Ale wdrażam programy FK od 11 lat i... niech pomyślę. 99% to kobiety.

Tę obserwację potwierdziło następnie kilka osób:

Mężczyzna nr 8: Ja od 14 lat, stawiam na 99,99% (nie liczę finansów i głównych).

Kobieta nr 5: u mnie w zespole jest jakieś 90% babek :) faktem jest, że w księgowości kobietki to większość.

Mężczyzna nr 9: W ostatniej firmie, jak wdrażałem, to były 3 główne księgowy i sporo pań – operatorów kont, oraz jeden pan księgowy o imieniu Eugeniusz, ale i tak na niego wołali Gienia. :)

Było jeszcze kilka bardzo ciekawych wypowiedzi na temat przyczyn tego stanu rzeczy. Część z nich odzwierciedlała stereotypy o pracy księgowych oraz różnicach między płciami. Kilka dotyczyło prawdy, wskazując na rzeczywistą rolę i zadania księgowych (zwłaszcza głównych) w dużych spółkach oraz bariery awansu zawodowego kobiet. Treścią tych wypowiedzi zajmę się dalej.

Zwrócę uwagę na to, że w kilku wypowiedziach pojawia się wartość 99%. Należy ją oczywiście traktować symbolicznie. Pokazuje ona raczej wrażenia osób, które pracują w księgowości lub się z nią zetknęły, niż stan faktyczny. Skala feminizacji w tym zawodzie, jak wynika z wielu przedstawionych przeze mnie statystyk, nie jest aż tak ogromna – choć faktycznie 99% pojawiło się w wynikach jednego z moich badań. Chodzi o badanie ankietowe

⁸³ Mężczyzna nr 7: „ponoć Panie są bardziej dokładne od Panów... (co w tym zawodzie jest niezwykle ważne)”. Mamy tu dwa stereotypy: na temat różnic między kobietami a mężczyznami oraz specyfiki rachunkowości (tak jakby dokładność była zawsze w niej najważniejsza, a przecież w sprawozdawczości finansowej, zwłaszcza według MSSF, nie chodzi o dokładność).

dotyczące barier awansu kobiet w zawodzie księgowym (badanie to przedstawię w rozdziale trzecim). Kwestionariusz ankiety wypełniło 206 kobiet (była ona skierowana wyłącznie do nich). Na pytanie o to, „czy w dziale/pionie/zespole księgowości/rachunkowości, w którym pracujesz, jest zdecydowanie więcej⁸⁴ kobiet?“, twierdząco odpowiedziały 203 panie, co stanowi właśnie 99%.

Kończąc prezentację danych dowodzących dużego sfeminizowania zawodu księgowego w Polsce, zwrócę uwagę na fakt, że w obszarze rachunkowości zarządczej (controllingu) odsetek mężczyzn jest wyraźnie większy niż w zawodzie księgowym. Niektóre dane wskazują nawet, że wśród controllerów więcej jest mężczyzn niż kobiet. Tabela 18 przedstawia udział kobiet wśród zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach związanych z rachunkowością zarządczą (controllingiem) według danych z kwestionariuszy ankiet wypełnianych na portalu zarobki.pracuj.pl.

Tabela 18. Udział kobiet wśród zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach związanych z rachunkowością zarządczą (controllingiem) według danych z kwestionariuszy ankiet wypełnianych na portalu zarobki.pracuj.pl

Stanowisko	Odsetek kobiet
Młodsza specjalistka ds. controllingu	66%
Młodszy kontroler finansowy ⁸⁵	63%
Specjalistka ds. controllingu	56%
Analitik – kontroler finansowy	45%
Controller finansowy	41%
Controlling Specialist	41%
Kierowniczka controllingu	40%
Financial Controller	40%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zebranych po zalogowaniu się na portalu zarobki.pracuj.pl 25 marca 2020 roku.

⁸⁴ Przy pytaniu dodałem następujące wyjaśnienie: „zdaję sobie sprawę z tego, że określenie »zdecydowanie więcej« jest nieostre, ale mimo to proszę, odpowiedz, oceniając sytuację według własnego uznania”.

⁸⁵ Jak wyjaśniłem wcześniej, nie jestem zwolennikiem stosowania w każdym przypadku żeńskich form nazw zawodów. Jeżeli uznałem, że brzmi ona dziwnie (kontrolerka finansowa?), użyłem formy męskiej.

W polskim oddziale Międzynarodowego Stowarzyszenia Controllerów (ICV, niem. *Internationaler Controller Verein*), które jest „największym, prestiżowym stowarzyszeniem społeczności controllerów” (Międzynarodowe Stowarzyszenie Controllerów, b.r.), na początku czerwca 2020 roku zrzeszonych było 207 mężczyzn i 187 kobiet⁸⁶. Udział kobiet wynosił zatem 48%. Nie uzyskałem podobnych informacji od CIMA Polska⁸⁷. Moja prośba wysłana pod koniec marca 2020 roku pocztą elektroniczną na adres organizacji pozostała bez odpowiedzi.

Jak napisałem we wstępie, nie będę zajmował się rachunkowością zarządczą (controllingiem). Nie będę przytaczał więcej danych o liczbie kobiet i mężczyzn w tej profesji ani analizował przyczyn tego, że nie jest ona tak sfeminizowana jak zawód księgowy (a nawet jest w niej więcej mężczyzn), choć z pewnością jest to niezwykle ciekawe. Te nieliczne dane podaję jedynie w celu ogólnego porównania i wykorzystam je w jednym miejscu w rozdziale trzecim.

1.6. Sfeminizowanie księgowości w Polsce obecnie oraz widoki na przyszłość – synteza wyników pomiaru

Jaka jest zatem konkretnie skala sfeminizowania księgowości w Polsce? Z pewnością odpowiedź na to pytanie przybliży tabela 19, podsumowująca różne dane, które przedstawiłem, i obliczenia, które przeprowadziłem.

⁸⁶ Dane uzyskane drogą mailową od ICV Polska 2 czerwca 2020 roku.

⁸⁷ „Założony w 1919 roku Instytut Rachunkowości Zarządczej CIMA (The Chartered Institute of Management Accountants®) jest czołową i jednocześnie największą organizacją zrzeszającą specjalistów z dziedziny rachunkowości zarządczej, liczącą ponad 232 000 członków i studentów w 177 krajach” (CIMA Polska, b.r.).

Tabela 19. Liczba i udział kobiet w różnych grupach związanych z zawodem księgowym

Grupa	Data pomiaru	Liczebność grupy	Próba	Liczebność próby	Odsetek kobiet
Członkowie Stowarzyszenia Księgowych w Polsce	I kwartał 2020	Około 24 tys. ^a	Dane z 12 oddziałów	13 387	86%
Posiadacze certyfikatu księgowego Ministerstwa Finansów	2020 (grupa już zamknięta)	69 276	Losowa, reprezentatywna	385	88%
„Grupa dla księgowych” w serwisie Facebook	23 czerwca 2020	30 842	Pierwsze osoby na liście członków (w kolejności od tych, którzy dołączyli najpóźniej)	304	91%
Grupa „Księgowość moja pasja” w serwisie Facebook	23 czerwca 2020	30 107	Pierwsze osoby na liście członków (w kolejności od tych, którzy dołączyli najpóźniej)	301	83%
Grupa „Księgowi przyszłości” w serwisie Facebook	25 czerwca 2020	18 242	Pierwsze osoby na liście członków (w kolejności od tych, którzy dołączyli najpóźniej)	309	83%
Studenci kierunków związanych z rachunkowością (głównie: finanse i rachunkowość) na 8 polskich wyższych uczelniach	2019	14 314	Cała grupa	Cała grupa	73%
ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) Polska – studenci	2019	4 418	Cała grupa	Cała grupa	59%
ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) Polska – członkowie	2019	2 076	Cała grupa	Cała grupa	50,4%

^a Napisałem około 24 tys., ponieważ dokładna liczba członków SKwP (24 097) została ustalona przez organizację na 31 grudnia 2019 roku, a dane z oddziałów zbierałem w lutym i marcu 2020 roku.

Źródło: opracowanie własne.

Z tabeli 19 wynika, że odsetek kobiet w różnych grupach związanych z zawodem księgowym jest bardzo zróżnicowany. Ich sumowanie nie ma sensu z tego względu, że wiele osób może należeć do kilku grup (i z pewnością tak jest). Jeżeli mam jednoznacznie ocenić skalę feminizacji tej profesji, to bez wahania zrobię to na podstawie struktury płciowej pierwszych pięciu grup, a także oczywiście studentów rachunkowości. Pominę w tej ocenie dane z ACCA nie dlatego, że najmniej pasują do mojej tezy (że zawód księgowy jest w Polsce mocno sfeminizowany). Przede wszystkim członków i studentów ACCA jest bardzo mało w porównaniu z pozostałymi grupami. Poza tym zdobycie kwalifikacji ACCA wymaga, o czym już pisałem, poświęcenia wielu godzin na kurs oraz samodzielną naukę. Dla części kobiet pogodzenie tego z ciążą, wychowywaniem dzieci i tradycyjnymi obowiązkami domowymi w kraju, któremu pod tym względem wciąż daleko do równouprawnienia, jest bardzo trudne. W małym sfeminizowaniu populacji członków ACCA dopatrywałbym się raczej bariery w rozwoju zawodowym kobiet.

Tak więc, pomijając ACCA, w grupach przedstawionych w tabeli 19 odsetek kobiet wynosi od 73% do 91%. Ten niższy charakteryzuje studia w zakresie rachunkowości. I też nie jest do końca miarodajny do oceny skali sfeminizowania księgowości, ponieważ – jak zaznaczałem – część studiujących wybrała lub wybierze specjalności inne niż rachunkowość finansowa (czyli rachunkowość zarządczą/controllership, doradztwo finansowe, zarządzanie finansami itp.). Mam mocne podstawy, by przypuszczać, że częściej są to mężczyźni. Gdybym, biorąc pod uwagę to, co przedstawiłem w tabeli 19 i to, co napisałem pod nią, miał określić skalę feminizacji jedną liczbą i zrobić to ostrożnie (czyli raczej niedoszacować niż przeszacować), byłoby to 80%. Oczywiście jest to bardziej wartość-symbol niż twarda statystyka (tak jak symboliczne było 99% w cytowanych wcześniej internetowych wypowiedziach księgowych oraz osób stykających się z nimi). Jeżeli ktoś jest w stanie przeprowadzić dokładniejsze oszacowanie lub wyliczenie, z którego będzie wynikało, że grubo się myłę (oczywiście w górę), to przyjmę je z pokorą jak każdą nową i potwierdzoną wiedzę.

A czy sytuacja się zmienia i będzie zmieniać? Zacznę od stwierdzenia, że zawód księgowy w Polsce jak był sfeminizowany, tak jest – nawet bardziej niż w latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku. Przypomnę, że według badań przedstawionych w drugim podrozdziale kobiety stanowiły wówczas 70% „służb finansowo-księgowych”. Oczywiście nie wiemy dokładnie, co było w międzyczasie. Być może w którymś momencie po roku 1963 udział kobiet w zawodzie księgowym doszedł do, powiedzmy, 90%, by zacząć systematycznie spadać do dzisiejszych 80%. Nic jednak nie wskazuje, że tak było. Nie ma również przesłanek przemawiających za tym, by sytuacja miała się zmienić. Wskazuje na to niemal stały udział kobiet wśród studentów rachunkowości, odnotowany przeze mnie w ostatnich dziesięciu latach. Można powiedzieć, że w kwestii dużego sfeminizowania księgowości mamy do czynienia

z petryfikacją – mimo przemian dookoła. Choć w pracy wciąż zauważyć można segregację ze względu na płeć, coraz więcej Polek wykonuje zawody, które jeszcze do niedawna były wyłącznie lub typowo męskie. Ich symbolem jest drobna kobieta za kierownicą wielkiej ciężarówki. Przykłady można mnożyć. Kilka tygodni temu w wiadomościach internetowych przeczytałem o pierwszej w Polsce komentatorce meczów piłkarskich. A w tym tygodniu po raz pierwszy w moim życiu paczkę przyniosła mi kurierka. Tak samo jest z polskimi mężczyznami. Symbolem zmian jest w tym przypadku wytatuowany, umięśniony i ubrany w czarną koszulkę z logo zespołu heavymetalowego opiekun małych dzieci. Niemal w każdej profesji wieje wiatr zmian – choćby zefirek. Jednak w zawodzie księgowym jest flauta. Jak tak dalej pójdzie, wkrótce będzie więcej „przedszkolanków” (nauczycieli wychowania przedszkolnego) niż mężczyzn księgowych. Sądzę, że struktura płciowa w zawodzie księgowym w Polsce nie zmieni się istotnie sama z siebie, czyli pod wpływem procesów społecznych dookoła i w samym zawodzie. Po pierwsze dlatego, że te zmiany nie zachodzą szybko, a po drugie – wygląda tak, jakby ta struktura była na owe procesy nieczuła. Potrzebne jest konkretne działanie, jakiś mocny impuls. Więcej o tym piszę w podsumowaniu, gdzie zaproponuję remedia na zdiagnozowane problemy.

Rozdział 2.

Skutki i przyczyny sfeminizowania księgowości w Polsce.

Stereotyp księgowości jako zawodu kobiecego

2.1. Przesłanki uznania sfeminizowania księgowości za stan niepożądany

Czy dużą przewagą liczebną kobiet w zawodzie księgowym w ogóle powinniśmy uznawać za sytuację negatywną z punktu widzenia tej profesji? Z dwóch powodów uważam, że tak. Przede wszystkim chodzi o związek między skalą feminizacji danego zawodu a jego miejscem w stratyfikacji zawodowej (w wymiarze prestiżu, dochodów i władzy). Francuska socjolożka i feministka, wybitna znawczyni problematyki kobiecej – E. Sullerot – uważała, że istnieje następująca prawidłowość funkcjonująca na zasadzie błędnego koła: „jeśli jakaś funkcja się dewaloryzuje, to się feminizuje [...], a jeśli jakaś funkcja się feminizuje, to się dewaloryzuje” (za Reszke, 1991, s. 66). W miarę jak coraz więcej kobiet zaczyna wykonywać dany zawód, traci on na prestiżu i staje się coraz gorzej (relatywnie) opłacany (Reskin, Ross, 1990, za Domański, 1999, s. 36). Ze względu na postępującą feminizację mężczyźni odchodzą z tego zawodu, co zwiększa feminizację i powoduje jeszcze większy spadek prestiżu i zarobków („efekt śnieżnej kuli”, zob. Gromkowska-Melosik, 2013, s. 87). Koronnym przykładem takiego procesu jest zawód nauczycielski, w którym pierwotnie dominowali mężczyźni (nie tylko w Polsce)⁸⁸. W przypadku księgowości w Polsce sytuacja wydaje się inna, bo ze sfeminizowaniem mamy tutaj do czynienia niemal od zawsze. To jednak nie czyni przytoczonej teorii nieadekwatną do tego zawodu. Feminizacja w nim nie postępuje, ale jest i utrudnia mu awans w hierarchii zawodów (a ściślej: zajęcie pozycji adekwatnej do znaczenia tego zawodu oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do jego właściwego wykonywania). Jest to zgodne z opisanym przez Ulricha Becka, mechanizmem prawidłowości odwróconej hierarchii – im większe jest znaczenie społeczne danej profesji, tym mniej jest w niej kobiet; i odwrotnie: kobiety dominują w zawodach uważanych za mało ważne i pozbawione wpływów (Beck, 2004,

⁸⁸ Powodów spadku (a według wielu upadku) autorytetu nauczycieli w Polsce, zwłaszcza w ostatnich 20–30 latach, jest więcej – zob. Gromkowska-Melosik, 2013.

s. 156). Podobnie Margaret Maruani i Chantai Nicole-Drancourt (1989, s. 15, za Gromkowska-Melosik, 2013, s. 88) uważają, że o wysokiej wartości zawodu decyduje „męskość jego wykonawców”.

Muszę zaznaczyć, że nie ma pewności, iż istnieje związek przyczynowo-skutkowy między feminizacją zawodu a jego statusem społecznym. W przypadku nauczycielstwa, które jest chyba najczęściej badaną pod tym kątem profesją na świecie, zdania są podzielone. Niektórzy uważają, że hipoteza o takim związku jest oparta na stereotypowym postrzeganiu kobiety i jej roli społecznej, a badania, które rzekomo ją potwierdzają, są obarczone błędami (np. upraszczają kwestię przyczynowości) (Rots, Sabbe, Aelterman, 2002). Nie jest moim celem rozstrzygnięcie tej kwestii ani w odniesieniu do księgowych, ani tym bardziej do zawodów w ogóle. Przychyłam się do zdania tych (a jest ich wielu, raczej większość⁸⁹), którzy uważają, że związek między feminizacją zawodu a jego statusem społecznym istnieje – także w Polsce. Potwierdzają to wyniki niedawnych badań jakościowych Renaty Bogusz (2018, s. 88) przeprowadzonych wśród lekarek. Otóż uważają one, że jedną z przyczyn spadku prestiżu ich zawodu jest to, że zwiększa się liczba wykonujących go kobiet. Sądzą tak na podstawie swoich doświadczeń, wskazując na fakt, że lekarka jest darzona przez pacjentów i ich rodziny mniejszą estymą niż lekarz (mężczyzna). Jest bardzo prawdopodobne, że podobna sytuacja (czyli związek między feminizacją a prestiżem) dotyczy zawodu księgowego.

Podsumowując ten wątek, uważam, że sfeminizowanie księgowości jest dla tego zawodu i osób go wykonujących (w większości kobiet) niekorzystna. Powoduje, że ma on niższą pozycję w hierarchii zawodów, niż na to zasługuje. Przez to część młodych, mądrych i ambitnych ludzi (obu płci), którzy nie mają jeszcze mocno sprecyzowanych preferencji lub planów zawodowych⁹⁰, ale marzą o pracy o wysokim statusie społecznym, nie pójdzie na studia z rachunkowości i nie zostanie księgowymi (oczywiście ze stratą dla tej profesji).

Drugi powód, dla którego uważam sfeminizowanie księgowości za niekorzystne, wiąże się z kwestią różnorodności w organizacji. Opublikowano wiele prac o kwestii różnorodności zespołów pracowniczych (i w ogóle zespołów zadaniowych) oraz jej wpływie na produktywność i kreatywność tych zespołów. Wyniki badań w tym zakresie były na tyle przekonujące, że wartość różnorodności stała się paradygmatem nauk o zarządzaniu. Wystarczy przytoczyć badanie Anity Williams Woolley i in. (2010) opublikowane w „Scien-

⁸⁹ Na tyle dużo, że nie można twierdzić, iż ten pogląd jest tylko kwestią feministycznych „klatek na oczach”.

⁹⁰ Bywa przecież, że ktoś od dziecka chce zostać lekarzem, a ktoś inny wie, że będzie prawnikiem, bo są nimi jego rodzice, po których przejmie kancelarię. Neurochirurgiem już od gimnazjum chciał zostać mój bratanek, tegoroczny maturzysta (co ciekawe, nawet jego rodzice nie wiedzą, skąd to się u niego wzięło).

ce⁹¹. Wynika z niego, że skuteczność zespołów pracujących nad rozwiązaniem zadań lub problemów jest tym większa, im większa jest różnorodność kompetencji reprezentowanych przez ich członków. Bardziej zróżnicowane grupy mają zatem większy potencjał do znajdowania właściwych rozwiązań. Zróżnicowanie to wiąże się przede wszystkim z płcią (Dźwigoł-Barosz, 2015, s. 121)⁹². Jest to argument za tym, żeby w zespołach kierowniczych było więcej kobiet niż dotychczas. I słusznie⁹³. Jednak jeżeli zespół złożony z samych mężczyzn jest mniej skuteczny od grupy mieszanej, to tak samo jest w przypadku zespołów kobiecych⁹⁴. Z tego punktu widzenia mniejsze sfeminizowanie w zawodzie księgowym oznaczałoby wyższą jakość pracy wykonujących go zespołów⁹⁵.

Duże sfeminizowanie jest zatem niekorzystne dla zawodu księgowego, kobiet go wykonujących oraz jakości pracy zespołów księgowych⁹⁶. Jest złe również z punktu widzenia ogólnospołecznego, ponieważ przyczynia się do utrwalania szkodliwych stereotypów o istnieniu zawodów męskich i żeńskich.

⁹¹ Trudno o lepszą rekomendację dla jakości i istotności badań, ponieważ to czasopismo publikuje informacje o szczególnie doniosłych odkryciach, przede wszystkim w naukach przyrodniczych.

⁹² Jak wyjaśniła mi dr hab. Joanna Cewińska, prof. nadzw. UŁ z Katedry Zarządzania Personalem na Wydziale Zarządzania, nie ma powszechnej zgody co do tego, że różnorodne zespoły pracownicze zawsze funkcjonują lepiej i mają lepsze wyniki. Są badania, które pokazują, że jest inaczej. Zapewne nie każdy rodzaj różnorodności zawsze i wszędzie ma dobry wpływ na wspólną pracę.

⁹³ Też będę to popierał, ale w innym miejscu.

⁹⁴ Z badań Josepha M. Bakera i in. (2016) wynika, że proste zadania na komputerze, wymagające kooperacji i koordynacji, lepiej wykonywały pary mężczyzna – kobieta niż kobieta – kobieta. Wyniki par mieszanych były za to porównywalne do wyników par męskich. Badacze zastosowali przy tym metodę funkcjonalnej spektroskopii bliskiej podczerwieni (*functional near-infrared spectroscopy* – fNIRS), żeby sprawdzić, jakie obszary mózgu są aktywowane w czasie wykonywania zadania i czy dochodzi do synchronizacji ich pracy u członków zespołów. Okazało się, że synchronizacja następuje tylko w parach jedнопłciowych, a u kobiet podlegają jej inne części mózgu niż u mężczyzn. Z tego badania nie można wyciągać wniosku, że mniej skuteczne są tylko zespoły pozbawione mężczyzn (czyli że np. zarząd w męskim składzie jest optymalny). Po pierwsze, badani wykonywali jedno w miarę proste zadanie (nieporównywalne np. z opracowaniem strategii przedsiębiorstwa). Po drugie, autorzy badania i inni naukowcy komentujący wyniki stwierdzili, iż nie jest tak, że któraś płć jest lepsza we współpracy. Różne są po prostu mózgowo sposoby kooperacji.

⁹⁵ Oczywiście ogólnie, a nie w tych nieczęsto spotykanych zespołach, w których pracuje tyle samo kobiet i mężczyzn.

⁹⁶ Można wydłużyć ten łańcuch zależności przyczynowo-skutkowych: gorsza jakość informacji pochodzących z rachunkowości to gorsze decyzje użytkowników (m.in. inwestorów i kredytodawców), co prowadzi do mniej efektywnej alokacji zasobów w gospodarce.

2.2. Przyczyny utrzymującego się sfeminizowania księgowości w Polsce

Nie będę rozważał i badał historycznych przyczyn feminizacji zawodu księgowego. Po pierwsze, opisałem je już krótko w rozdziale pierwszym. Po drugie, jest to dla mnie nieistotne. Wolę zastanawiać się nad tym, co może powodować, że ten stan rzeczy wciąż się utrzymuje i jak to zmienić.

Jeżeli chodzi o przyczyny feminizacji, to zacznę od Pierre Bourdieu, znanego i bardzo często cytowanego francuskiego socjologa, antropologa i filozofa, autora *Męskiej dominacji*. Jego zdaniem segregacja zawodowa (Bourdieu, 2004, s. 112):

- 1) jest związana z przekonaniem, że zawody wybierane przez kobiety są niejako kontynuacją pełnionych przez nie ról domowych;
- 2) wynika z podległej roli społecznej kobiet (wobec mężczyzn);
- 3) jest następstwem przeświadczenia, że tylko mężczyźni mogą wykonywać zawody techniczne.

Moim zdaniem żadne z tych trzech zjawisk nie jest kluczowe dla wyjaśnienia współczesnej dużej przewagi liczebnej kobiet w zawodzie księgowym w Polsce, choć pierwsze i trzecie mogą mieć jakieś znaczenie (bardziej trzecie). Czy pracę księgowych można traktować jako przedłużenie, czy powielenie tradycyjnej roli domowej? Z pewnością nie tak bardzo jak opiekę nad dziećmi czy pielęgniarstwo, ale w jakimś stopniu tak. Mam na myśli zarządzanie domowym budżetem, nazywane często prowadzeniem domowej rachunkowości (księgowości)⁹⁷. Ze wszystkich badań ankietowych wynika, że w Polsce na ogół kobiety są „strażniczkami domowego budżetu”⁹⁸. Pominę na razie fakt, że rachunkowość finansowa w dużej spółce bardzo różni się od domowej księgowości i znacznie wykracza poza rejestrację i podliczanie wpływów i wydatków. Przyjmę, że faktycznie praca na stanowisku księgowej stanowi kontynuację tej domowej roli. Od razu jednak rodzi się pytanie, dlaczego kobiety są skłonne dziś w tak dużej liczbie zajmować się zawodowo tym, co robią w domu. Co innego dawniej, gdy dla kobiet była realnie dostępna niewielka liczba zawodów. Dziś nie ma formalnych przeszkód, aby kształcić się w najróżniejszych kierunkach. Czyżby kobiety tak lubiły rachunkowość? Czy jest ona tym, co odpowiada ich wrodzonym zainteresowa-

⁹⁷ Zob. na przykład *Kto zarządza domowym budżetem?*, 2018.

⁹⁸ Nie ma sensu, abym podawał linki do wszystkich znalezionych przeze mnie notatek z tych badań. Takie badania (na ogół niereprezentatywne) przeprowadzają instytucje finansowe, portale ekonomiczne, organizacje i portale kobiece. Zob. na przykład *W domowych finansach rządzą kobiety...*, 2018.

niom, kompetencjom itp. (w przeciwieństwie do mężczyzn)? Nie sądzę. Teoria o wynikających z odmiennej budowy i czynności mózgu predestynacji kobiet i mężczyzn do zupełnie różnych ról, działań i zawodów w świetle wielu najnowszych dowodów słabo się broni (patrz piąty). Ponadto, gdyby faktycznie kobiety wybierały zawód powiązany z realizowaną przez nie w domu funkcją zarządzania domowymi budżetami, to równie dużo, a nawet więcej, powinno ich być w zawodzie specjalisty rachunkowości zarządczej (controllera), menedżera finansowego itp.⁹⁹ A tak nie jest, o czym już pisałem.

Przejdę teraz do kwestii podległej roli społecznej kobiet. Zawód księgowy nie wydaje mi się z nią powiązany, tak jak na przykład praca sekretarki. Kobieta księgowa może być zarówno podwładną, jak i przełożoną. O ile sekretarka w ramach swojego zawodu może awansować co najwyżej o jeden szczebel na przełożoną sekretarek, o tyle księgowa ma możliwość kilkakrotnego awansu – aż do wysokiej pozycji głównej księgowej lub bardzo wysokiej: dyrektora finansowego¹⁰⁰. Oczywiście wtedy też będzie podległa (dyrektorowi finansowemu lub dyrektorowi generalnemu). Jednak tak samo podległa będzie cała rzesza menedżerów logistyki (dyrektorowi logistyki) czy kierowników sprzedaży (dyrektorowi sprzedaży). Co więcej, rachunkowość jest takim zawodem, który można uprawiać samodzielnie, prowadząc biuro rachunkowe lub firmę konsultingową. Kobieta nie ma wtedy przełożonego, a w przypadku rozwoju firmy sama staje się szefową (dla pracowników, których zaczęła zatrudniać). Nie ma zatem argumentów przemawiających za tym, aby sfeminizowanie księgowości uważać za skutek podległej roli kobiet (którą to rolę kobiety są w dodatku skłonne lub zmuszone zaakceptować). Nie znaczy to oczywiście, że nie uważam, iż nie trzeba walczyć z podległością kobiet i przekonaniaми na ten temat¹⁰¹.

Trzecia główna przyczyna feminizacji, którą zidentyfikował Bourdieu, czyli przekonanie, że mężczyźni lepiej nadają się do zawodów związanych z wykorzystaniem techniki, bardziej może odnosić się do zawodu księgowego w Polsce. Na początku wyjaśnię, iż sądzę, że to nie kobiet wśród księgowych jest za dużo, ale mężczyzn za mało. Przypuszczam, że wielu mężczyzn orientuje się na zawody związane z techniką (tradycyjną i informatyczną) właśnie na podstawie tego przekonania, a nie zainteresowań czy predyspozycji. I nie idą na studia na przykład na rachunkowość. Jednocześnie być może są kobiety księgowe, dla

⁹⁹ Budżetowanie jest przecież metodą rachunkowości zarządczej. Zresztą kobiety w sferze domowych finansów nie są tylko „liczydłami”. To one w dużej mierze decydują o strukturze wydatków bieżących i długoterminowych, są zatem dyrektorkami finansowymi.

¹⁰⁰ Z awansem na dyrektorkę finansową nie jest tak łatwo, o czym będę pisał w rozdziale trzecim, ale jest to możliwe. I nierzadko się zdarza.

¹⁰¹ Z punktu widzenia sytuacji zawodowej kobiet-księgowych jest to ważne dla wyrównania szans awansu (zatrzymania „szklanych ruchomych schodów”, o których będę pisał w rozdziale drugim).

których ten zawód był drugim wyborem, a pierwszą opcją była dla nich jakaś profesja techniczna (np. informatyka), jednak nie wybrały jej ze względu na mylne przeświadczenie, że się do tego nie nadają. Zaznaczam, że snuję tutaj przypuszczenia i nie będę ich weryfikował. To nie jest istotne. Jak pisałem, nie w tym upatruję głównej przyczyny dużej przewagi liczebnej kobiet w zawodzie księgowym. Jednak i na to można coś poradzić – choćby przekonywać mężczyzn o zainteresowaniach i umiejętnościach informatycznych, że można łączyć to z pracą na stanowisku księgowego, tworząc dla własnych potrzeb oprogramowanie¹⁰².

Zdaniem badaczy mężczyźni są znacznie mniej skłonni wybierać zawody o niższych dochodach, prestiżu, odpowiedzialności i możliwościach awansu (Mandal, 2004, s. 14; Dudak, 2016, s. 24). Kobiety częściej podejmują taką pracę. Ponadto panie skłaniają się ku zawodom niewymagającym zbyt dużej dyspozycyjności oraz konieczności doksztalcania się (Dudak, 2016, s. 24). Rozważając przyczyny sfeminizowania księgowości, nie należy zapominać o psychologicznej koncepcji dopasowania do pracy, zgodnie z którą człowiek najlepiej czuje się w zawodzie, w którym wymagania pracy pozostają w zgodzie z jego możliwościami i zdolnościami (Lipińska-Grobelny, Goździk, 2012, s. 533). Dążenie do takiego dopasowania z pewnością jest w przypadku wielu ludzi powodem uprawiania danego zawodu¹⁰³.

Rozważę pokrótce te czynniki. Zarobki jako przyczynę sfeminizowania księgowości możemy raczej odrzucić. Są one relatywnie wysokie, zwłaszcza w dużych spółkach i na wyższych stanowiskach. Nie sądzę, by to płace odstręczały mężczyzn od tej dziedziny. Już bardziej prestiż, bo jest on moim zdaniem średni (patrz pierwszy). O możliwościach awansu w zawodzie księgowym już pisałem. Co do odpowiedzialności, to jest ona w tym zawodzie duża.

W grę wchodzi jeszcze inna przyczyna trwającego wciąż sfeminizowania zawodu księgowego. Ma ona charakter czysto psychologiczny. Chodzi o niechęć części mężczyzn do pracy w zespołach kobiecych. Tak mówiła o tym w 2013 roku I. Firmanty, która przeprowadziła wiele rekrutacji do działów księgowości, a ponadto prowadzi portal Sensualna Kobieta Biznesu:

Osoby, które planują pracę w księgowości, biorą pod uwagę, że będą pracować w środowisku żeńskim. A nie wszystkim to odpowiada, co ma też wpływ na wchodzenie męż-

¹⁰² Żaden gotowy program do rachunkowości nie będzie tak dobry, jak rozwiązanie dostosowane do specyficznych i zmieniających się potrzeb konkretnej organizacji.

¹⁰³ Potwierdza to dość obszerne (1271 osób) ankietowe badanie studentów przeprowadzone przez Annę Suchorab (2014, s. 99), które wykazało, że najczęściej wskazywanym powodem wyboru kierunku studiów była zgodność z zainteresowaniami.

czyzn do tego zawodu. Spotkałam się kiedyś na szkoleniu z mężczyzną, który pracował w dziale księgowości firmy kosmetycznej, zdominowanym zupełnie przez kobiety. Długo nie wytrzymał – jak to określał: „siła jajników” zgromadzonych wokół niego w pracy zmieniała jego styl działania. Stawał się, jak to mówił, „zbyt miękki”. Gdy potem szukał pracy, sprawdzał, czy w danej firmie są dysproporcje w liczbie kobiet i mężczyzn (*Kobieta: wieczna księgowa...*, 2013).

Niezależnie od tego, jak oceniamy argumentację takich mężczyzn, faktem jest, że będą oni stronić od pracy w zespołach sfeminizowanych (w każdym zawodzie). Gdyby jednak było to powszechne, feminizacja byłaby samonapędzającym się mechanizmem. A przecież wielu mężczyznom praca z kobietami odpowiada. Z różnych względów. Oto wypowiedź z marca 2019 roku z przytoczonej już dyskusji na temat feminizacji w „Grupie Dla Księgowych”:

Mężczyzna: a ja właśnie dlatego bardzo lubię ten zawód, bo mam w większości styczność z fajnymi paniami 😊 😊 😊.

Nie wiem, co miał na myśli cytowany mężczyzna, mówiąc o „fajnych” kobietach. Charakter, kompetencje czy urodę? Czy to, co uważa za „fajne”, cechuje tylko jego koleżanki z pracy, czy kobiety w ogóle? Inny mężczyzna, autor blogu „Męski punkt siedzenia” na portalu polki.pl, wymienia cztery powody, dla których cieszy się, „że pracuje z babkami”¹⁰⁴:

- 1) inteligencję emocjonalną kobiet;
- 2) skuteczność w egzekwowaniu poleceń;
- 3) walory estetyczne (chodzi nie tylko o urodę i styl kobiet, ale także o porządek otoczenia ich pracy);
- 4) wielozadaniowość z jednoczesną umiejętnością trzymania nerwów na wodzy w napiętych sytuacjach.

Jedyną niedogodnością pracy z kobietami jest zdaniem autora ich bezwzględność dla tych, którzy popełniają duże błędy („mocno podpadną”).

Istnieje hipoteza, że ludzie wolą pracować z osobami tej samej płci. Jest ona jednym z proponowanych wyjaśnień feminizacji i maskulinizacji pewnych specjalizacji (np. po-

¹⁰⁴ Autor pisze o tym bardzo ciekawie (humorystycznie), ale używa słów slangowych i potocznych, więc postanowiłem nazwać to bardziej oficjalnie (*Czy mężczyźni wolą pracować z kobietami?...*, 2016).

działu zadań według płci w dawnych społecznościach ludzkich). Wiele współczesnych badań nie potwierdza tej hipotezy, a w każdym razie jej powszechności na świecie. W 2014 roku Amerykański Ośrodek Badawczy Pew zapytał 2002 osoby o preferowaną płeć współpracownika. Ponad trzy czwarte kobiet i mężczyzn odpowiedziało, że jest im wszystko jedno, czy pracują z kobietą, czy z mężczyzną (Khazan, 2014). Podobne wyniki uzyskano w badaniu na zlecenie Business Insider w 2017 roku, przy czym ci, którzy wolą współpracownika określonej płci zdecydowanie częściej wskazywali na mężczyznę niż na kobietę (Levy, 2017). Również w Polsce, według badań Centrum Badania Opinii Społecznej (2013a), przeprowadzanych regularnie na reprezentatywnych próbach losowych, wyraźnie mniej ludzi woli współpracować z osobami tej samej płci. Dla około 40% płeć współpracownika jest obojętna, kolejnych 20% woli zespoły mieszane. Odsetek osób preferujących pracę z ludźmi tej samej płci jest u nas nieco większy niż w podanych badaniach amerykańskich i wynosi około 36%. Podobnie jak w USA większość z nich woli współpracować z mężczyznami. Dotyczy to również kobiet.

Z punktu widzenia sfeminizowania księgowości ważne jest to, jak wielu mężczyzn woli współpracować z mężczyznami (ci mężczyźni stroniliby od pracy w sfeminizowanych zespołach księgowych) i jak wiele kobiet woli współpracować z kobietami (te kobiety przy zatrudnianiu pracowników do swoich zespołów księgowych preferowałyby kobiety). Pracę z innymi mężczyznami preferuje mniej więcej co czwarty mężczyzna, a pracę z innymi kobietami tylko 14% kobiet. Istotne z punktu widzenia zawodu księgowego jest to, że gotowość do współpracy zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami częściej deklarują osoby z wyższym wykształceniem, wykonujące prace umysłowe. Z badania pt. *Mężczyźni w zawodach sfeminizowanych*, przeprowadzonego w 2005 roku w Polsce, Danii, Włoszech i Bułgarii metodą wywiadów (badano po czterdziestu mężczyzn z każdego kraju), wynika, że mężczyźni dobrze czują się jako „rodzynki” (tak to określiła odpowiedzialna za polską część badania prof. Magdalena Fuszara (2008)). Są bowiem traktowani przez koleżanki z troską i uwagą, a często nawet wyręczani.

Księgowe nierzadko wyrażają chęć albo zadowolenie z pracy z mężczyznami, jak na przykład uczestniczka dyskusji z marca – kwietnia 2015 roku na forum kafeteria.pl (*Czy dużo jest facetów...*, 2015):

Kobieta: Panowie to chyba mniejszość mimo wszystko, choć nie wiem, dlaczego mi obojście lepiej współpracuje się z panami, więc może taka zmiana proporcji wpłynęłaby na korzyść branży ;)

Przypuszczenia tej kobiety znajdują potwierdzenie w rzeczywistości. Mam możliwość wieloletniej i niemal bieżącej analizy przypadku blisko dziesięcioosobowego zespołu

finansowo-księgowego jednostki sektora publicznego¹⁰⁵. Przez wiele lat tworzyły go same kobiety. Mniej więcej rok temu dołączyło do niego dwóch mężczyzn (w miejsce emerytowanych pracowników). Większość pań uważa, że wpłynęło to pozytywnie na pracę zespołu – pod względem nieco innej atmosfery. Twierdzą one, że jest mniej konfliktów, a luźne rozmowy są częstsze i ciekawsze. Jednocześnie praca zespołu idzie sprawniej, a panowie sprawdzają się na swoich stanowiskach.

Przytoczone wypowiedzi i badania wskazują, że chęć współpracy z osobami tej samej płci, szczególnie po stronie mężczyzn, może być w jakimś stopniu przyczyną ciągłego dużego sfeminizowania księgowości. Nie jest to jednak, moim zdaniem, przyczyna główna. Co w takim razie nią jest? Przypuszczam, że jest to kwestia stereotypowego postrzegania tego zawodu przez młodych ludzi i tych, którzy im doradzają w kwestii wyborów zawodowych (rodziców, nauczycieli). To prawda, że człowiek najlepiej czuje się w zawodzie, w którym wymagania pracy pozostają w zgodzie z jego możliwościami i zdolnościami, i że młodzi ludzie zazwyczaj wybierają studia zgodne ze swoimi predyspozycjami i zainteresowaniami. Problem w tym, że wielu z nich ma mylne przekonanie na temat tych predyspozycji (stereotypy płciowe) oraz zawodów (stereotypy zawodowe). Stereotypom dotyczącym zawodu księgowego poświęcę cały następny podrozdział.

¹⁰⁵ Nie metodą obserwacji. Bazuję na relacjach pracującej w nim osoby, blisko mi znanej.

Dodatek 1.

Prestiż zawodu księgowego w Polsce

Prestiż zawodów jest traktowany jako odzwierciedlenie świadomościowego aspektu stratyfikacji społecznej. Wyznacznikami wysokiego prestiżu są wykształcenie, kwalifikacje i wiedza oraz użyteczność kojarzona z realizacją misji społecznej i zaspokajaniem newralgicznych potrzeb (zdrowie, bezpieczeństwo, edukacja). Ceniony jest również trud i niebezpieczeństwo w pracy. Prestiż niektórych zawodów jest oceniany przez pryzmat instytucji, z którymi są one związane (Domański, Sławiński, Słomczyński, 2010).

Jaki jest prestiż zawodu księgowego? Sami księgowi uważają, że jest on duży. Wynika to z badania pt. Autoportret księgowych przeprowadzonego przez Stanisława Hońkę pod patronatem Stowarzyszenia Księgowych w Polsce na dużej grupie (kwestionariusz ankiety wypełniło aż 2575 osób) polskich księgowych. 25% badanych stwierdziło, że zawód księgowy zdecydowanie jest prestiżowy, a 46%, że jest raczej prestiżowy. Tylko 2% uznało go zdecydowanie za nieprestiżowy (a 20% za raczej nieprestiżowy). Badani sądzili tak, ponieważ praca ta wiąże się z ciągłymi wyzwaniem i wymaga nieustannego rozwoju. Swoją rolę w przedsiębiorstwie widzieli jako „zaufanego doradcę kierownictwa”, „partnera i dobrego ducha firmy”, co wymaga między innymi kreatywności (Hońko, 2018, s. 24). Podobną opinię wiele osób wyraża na blogach internetowych, w dyskusjach na forach internetowych, na stronach swoich biur rachunkowych itp., upominając się o uznanie dla swojej profesji. A co o zawodzie księgowym sądzi polskie społeczeństwo?

Zacznijmy od badania Ośrodka Badania Opinii Publicznej (OBOP) z 2000 roku, w którym zapytano Polaków, co sądzą o różnych zawodach. Jedno pytanie dotyczyło tego, które zawody są w opinii badanych najbardziej szanowane przez ludzi. Tabela z wynikami liczyła jedenaście zawodów. Zdecydowanie wygrał lekarz, uzyskując 54%. Na jedenastym miejscu znalazły się zawody sceniczne – z wynikiem 2%. Księgowego nie było na liście w ogóle (Ośrodek Badania Opinii Publicznej, 2000, s. 9). Nawet jeśli jacyś ankietowani go wskazali, to musiało być ich bardzo niewiele.

Sytuacja zawodu księgowego była zdecydowanie lepsza w badaniu Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) przeprowadzonym w 2013 roku na liczącej 904 osoby reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski. Księgowy znalazł się na jedenastym miejscu w „hierarchii zawodów według poważania społecznego” wśród 30 podanych zawodów (Centrum Badania Opinii Społecznej, 2013b). Uzyskał 63% ocen „duże poważanie”, 31% ocen „średnie poważanie” i tylko 2% ocen „małe poważanie” (4% badanych nie miało zdania). Wyprzedził między innymi adwokata (nieznacznie), sędziego, informatyka i dziennikarza, a przegrał na przykład z inżynierem i lekarzem. Ten wynik jest bardzo dobry i koresponduje z przekonaniem samych księgowych.

Do problematyki prestiżu (poważania społecznego) zawodów CBOS wrócił w 2019 roku. Ponownie przebadano reprezentatywną losową próbę dorosłych Polaków. W hierarchii zawodów o największym poważaniu społecznym księgowi poprawili wynik z 2013 roku. Znaleźli się na wysokim, dziewiątym miejscu, ponieważ 75% ankietowanych darzyło ich dużym poważaniem. Wyprzedzili między innymi adwokatów, sędziów, informatyków, dziennikarzy, artystów i policjantów, a przegrali z lekarzami, pielęgniarkami oraz robotnikami niewykwalifikowanymi (Centrum Badania Opinii Społecznej, 2019, s. 3).

W 2017 roku CBOS przeprowadził badanie na temat zawodów metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo, na liczącej 1034 osoby reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski. Badanych zapytano między innymi o to, o jakiej profesji marzą dla swojego dziecka. Podobnie jak w wielu takich badaniach, wygrał lekarz z wynikiem 28%. Na księgową (księgowego) wskazało jedynie 2% ankietowanych (Centrum Badania Opinii Społecznej, 2017a, s. 4).

W przeprowadzonym przeze mnie w 2019 roku pilotażowym badaniu na grupie ponad stu uczniów jednego z łódzkich liceów ocena prestiżu społecznego księgowych była nieco mniej niż średnia. Przeciętnie tylko dwie osoby na dziesięć uważały, że jest on wysoki lub bardzo wysoki (Kabalski, 2019). Moja próba badawcza nie była reprezentatywna, ale nie ma racjonalnych argumentów przemawiających za tym, że postrzeganie księgowych przez polską młodzież szkół średnich z innych miast, miasteczek i wsi jest zupełnie inne. Twierdzę tym samym, że o ile wśród polskich dorosłych zawod księgowy cieszy się relatywnie dużym prestiżem, o tyle wśród młodzieży już niekoniecznie.

Podsumowując, uważam, że dziś prestiż zawodu księgowego na tle innych zawodów w Polsce jest średni¹⁰⁶. Raczej nie tak wysoki, jak sądzą lub chcieliby ci, którzy go wykonują (mam na myśli poglądy uczestników badania „Autoportret księgowych”), ale też nie za niski. Jest taki, jak to celnie opisali uczestnicy krótkiej (około 10 osób) dyskusji w internecie, wywołanej pytaniem młodej księgowej z międzynarodowej firmy (Zawód księgowy – wstyd czy prestiż?, b.r.¹⁰⁷):

Co sadszicie o zawodzie księgowej? To wstyd czy prestiż? Mam mieszane uczucia.

Większość odpowiedzi był niemal identyczna:

Praca jak praca, ani wstyd, ani prestiż.

Dla mnie osobiście ani to wstyd, ani prestiż.

Moim zdaniem na pewno nie wstyd i na pewno nie prestiż.

Praca jak praca.

¹⁰⁶ Tak jest od dziesięcioleci (zob. Domański, Sławiński, Słomczyński, 2010).

¹⁰⁷ Portal Vinted jest zupełnie niezwiązany z księgowością lub biznesem; służy do kupowania i sprzedawania używanej odzieży.

Ani wstyd, ani prestiż, praca jak praca.

Nie uważam, że to mało ambitne.

Jeden z uczestników, syn księgowej, kończąc długi wpis dowodzący, że jest to zawód wymagający dużej wiedzy, pracowitości, bystrości oraz związany z dużą odpowiedzialnością napisał:

Nigdy nie spotkałam się z opinią, że jest to zawód nieprestizowy.

Ogólnie rzecz biorąc, nie sądzę, aby to poważanie społeczne było główną przyczyną wciąż utrzymującego się dużego sfeminizowania tej profesji. Zwłaszcza że w badaniu CBOS (2013) nieco mniejsze poważanie miał zawód informatyka (analityka komputerowego), który jest bardzo zmaskulinizowany.

2.3. Stereotypy na temat zawodu księgowego w Polsce

Wnioski z moich wcześniejszych badań, a przede wszystkim przeanalizowane przeze mnie i przedstawione do tej pory dane zgromadzone na potrzeby tej monografii (głównie wypowiedzi z internetu na temat zawodu księgowego), wskazują (na ten moment) na trzy stereotypy dotyczące zawodu księgowego:

- 1) jest to zawód kobiecy;
- 2) jest to praca powtarzalna i szablonowa, wręcz nudna; jest w niej mało wyzwań; nie daje ona dużych możliwości rozwoju;
- 3) praca ta wymaga głównie cierpliwości, dokładności, przywiązywania wagi do szczegółów.

Stereotypy drugi i trzeci będę omawiał oddzielnie, choć często występują razem.

Pierwszy stereotyp prowadziłyby mężczyznę stojącego w obliczu wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej do następującego myślenia: „Nie mam pojęcia, na czym polega zawód księgowy, ale jestem przekonany, że to nie jest dla mężczyźni” (podobnie do wypowiedzi księgowej na portalu Goldenline: „[...] ja myślę, że po prostu taki stereotyp panuje, przynajmniej w Polsce, że księgowość to babska działka”). Oczywiście takie rozumowanie jest bardzo płytkie (delikatnie rzecz ujmując). Zakłada, że są zawody tylko dla kobiet i tylko dla mężczyzn, i nie dotyczy to profesji związanych z ciężką pracą fizyczną (co jeszcze byłoby zrozumiałe).

Drugi stereotyp prowadziłyby do następującego myślenia młodego mężczyzny: „Praca w zawodzie księgowym jest powtarzalna i szablonowa. Nie da mi wielu wyzwań i możliwości rozwoju. Nie wykorzystam w niej swojego męskiego potencjału” (koresponduje z tym wypowiedź księgowej w „Grupie dla księgowych” na Facebooku: „Zwykle jest tak, że faccy nie chcą takiej nudnej pracy w biurze bez możliwości rozwoju :)”). Takie myślenie nie jest płytkie (jak w pierwszym przypadku). Wynika bowiem z chęci wykonywania zawodu zgodnego z zainteresowaniami i predyspozycjami. To, co jest w nim niemądre, to przekonanie o męskiej predestynacji¹⁰⁸ do wyższej roli, ambitniejszych zadań itp. Podobnie jest w przypadku trzeciego stereotypu. Niektórzy mężczyźni mogą pomyśleć, że do tej pracy (wymagającej skrupulatności, cierpliwości i dostrzegania szczegółów) po prostu się nie nadają, i nie chcą jej, nawet jeżeli wydaje im się ona atrakcyjna ze względu na prestiż lub zarobki.

¹⁰⁸ Używając słowa predestynacja w tym i w innych miejscach, nie mam na myśli jego religijnego znaczenia. Choć swoją drogą przekonanie wielu mężczyzn o predestynacji do wyższych ról społecznych i zawodowych ma silne korzenie religijne.

Czy takie stereotypy faktycznie istnieją? Księgowe i księgowi są przekonani, że tak, i mają ku temu powody. Wiele osób (jeśli nie większość) zetknęła się z nimi. Przede wszystkim ze stereotypem na temat charakteru pracy w tym zawodzie. Taki stereotypowy pogląd świetnie oddają słowa dwóch mężczyzn z dyskusji kilku osób pod notatką na stronie finanse.wp.pl zatytułowaną *Facet pracujący w księgowości? Dlaczego w Polsce to rzadkość?* (2011). Pierwszy mężczyzna ripostował kobiecie, która jako pierwsza odpowiedziała na tytułowe pytanie, wyrażając się mocno prowokacyjnie:

Kobietanr1¹⁰⁹: bo księgowość to intelektualna precyzja, a taką pochwalić się mogą tylko kobiety. Facecina ogólnie znoszą sytuację, gdy muszą się skoncentrować i wysilić intelekt [...]¹¹⁰

Mężczyzna nr 1 (ripostując): co dla ciebie jest szczytem intelektualnych możliwości, dla faceta jest nudną codziennością :))) miłego kalkulowania, dodawania, stornowania czy co tam jeszcze możesz robić, nie ruszając tyłka z krzesła przez osiem godzin:))

Drugi mężczyzna odniósł się bezpośrednio do pytania, dlaczego „facet w księgowości” to rzadkość:

Mężczyzna nr 2: Nawet „kreatywna księgowość” nie jest kreatywna. Przekładanie papierków z kupki na kupkę nie jest męskie. Ktoś chciał ze mnie zrobić księgowego, wytrzymałem 2 lata. Trzeba być kretynem, żeby to lubić.

Ta wypowiedź zawiera oba wskazane przeze mnie stereotypy: że jest to praca okropnie nudna i nietwórcza oraz że do takich prac są predysponowane kobiety. Takie połączenie tworzy prawdziwą mieszaninę wybuchową.

Odmianą stereotypu „ten nudny zawód nie jest dla mężczyzn” jest przeświadczenie wyrażone przez uczestniczkę krótkiej dyskusji przeprowadzonej w 2005 roku na forum Gazeta.pl (*Pan Księgowy ;*), 2005):

¹⁰⁹ To inni bohaterowie niż poprzednio. Numerację zacząłem od nowa.

¹¹⁰ Dalsza część wypowiedzi nie nadaje się do cytowania. Ogólnie rzecz biorąc, z tych wypowiedzi kilku osób przebijały emocje i uprzedzenia płciowe wyrażające się w poglądach, np. o gorszym wykształceniu kobiet i ich nieumiejętności strategicznego myślenia z jednej strony oraz o umiejscowieniu u mężczyzn procesów myślowych w kroczu z drugiej. Merytoryczna i stonowana była jedna wypowiedź, w której autor słusznie stwierdził, że „to, kto jest jakim pracownikiem, nie zależy od płci tylko od ambicji, uporu, zdolności intelektualnych, a przede wszystkim tego, jaki ma się stosunek do pracy. Inaczej będzie to wyglądało w budżetówce, a inaczej w korporacji”.

Kobieta: To takie trochę dziwne, mnie się wydaje, że ludzie do pewnych zawodów muszą mieć predyspozycje [bardzo słusznie – przyp. aut.]. Księgowym raczej nie będzie żywiolowy, energiczny facet o dużej wyobraźni, bo by się zamęczył w tej robocie :) (Ale księgowi to jeszcze nic, bibliotekarze to dopiero dziwy!!:)))

Cytowana kobieta, jak wiele osób, nie uważa, że zawód księgowy nie jest odpowiedni dla mężczyzn w ogóle, lecz że pasuje mężczyznom o pewnym typie osobowości – charakterystyka zawarta w tej wypowiedzi jest najbliższa flegmatykom. Muszę dodać, że dyskusja ta zaczęła się od wpisu kobiety, która poznała „na pierwszy rzut oka fajnego księgowego” (głównego), ale nie jest pewna, czy angażować się w związek z nim, bo obawia się, że okaże się on nudziarzem. Obawa ta wynikała ze znanego jej stereotypu. Podejrzewała, że musi być w tym wiele prawdy, bo jak może nie być nudziarzem ktoś, kto „całe życie ma zamiar przesiedzieć przy liczbach”. Okazuje się, że jeżeli chodzi o stereotypy na temat charakteru i wyglądu księgowych, to mamy do czynienia z równością płci. I kobiety, i mężczyźni są tak samo pokrzywdzeni (patrz dodatek drugi).

Nie bez powodu powstało i powstaje wiele środowiskowych inicjatyw mających na celu „odczarowanie” stereotypu nudnej rachunkowości (nudnych księgowych). Wystarczy przytoczyć niektóre nazwy (grup, blogów) lub tytuły (notatek i artykułów):

„Księgowość nudna? A może jednak nie!”¹¹¹

„Precz z mitem nudnej księgowości!” (Lusar, 2010)

„Księgowość nie jest nudna” (Zbyszek, 2018)

„Rachunkowość nie jest nudna” (*Rachunkowość nie jest nudna*, b.r.)

„Obalamy stereotypy i udowadniamy, że księgowość wcale nie musi być nudna!” (*Obalamy stereotypy...*, 2016)

Niektórzy przekonują, że „księgowość jest sexy”, jak sądzę w znaczeniu atrakcyjna, emocjonująca, arcyciekawa, ekscytująca, porywająca, pasjonująca, intrygująca¹¹².

¹¹¹ Wspomniana już grupa na portalu Goldenline.

¹¹² To mój subiektywny wybór synonimów przymiotnika sexy z długiej listy w internetowym słowniku synonimy.net. Słowo to od jakiegoś czasu, wbrew wielu językoznawcom i orędownikom poprawnej polszczyzny, jest popularne nie tylko w mowie potocznej, ale także w mediach i kulturze popularnej. Jest dużym komplementem.

Tak właśnie zatytułowali swój blog eksperci firmy Grant Thornton¹¹³. Z kolei dr Nelli Artienwicz z Uniwersytetu Gdańskiego, jedna z najbardziej niebanalnych osób w polskiej nauce i praktyce rachunkowości, na swoim blogu przekonuje, że rachunkowość to sztuka i magia, a jej synonimami są logika, harmonia, natura, swoboda oraz rozwój. Jest w niej „przestrzeń na wielowymiarowość, kreatywność, a także na doświadczanie i syntetyzowanie pozornych sprzeczności”¹¹⁴.

Czy wyrażone w tych tytułach i nazwach odczucia księgowych o tym, jak postrzeżga ich społeczeństwo, mają potwierdzenie w badaniach? Zdecydowanie tak, choć badanie, o którym napiszę, pochodzi sprzed dwudziestu lat. Ośrodek Badania Opinii Publicznej zapytał wówczas Polaków, co sądzą o zawodach (ich trudności, odpowiedzialności, dochodach, prestiżu itp.). Księgowy znalazł się na drugim miejscu w niechlubnej klasyfikacji najbardziej nudnych, nieciekawych i monotonicznych zawodów – z wynikiem 14%. Tylko nieco gorzej (15%) wypadł urzędnik (pracownik biurowy). Rzadziej niż na księgowego wskazano nawet na portiera (dozorcę, stróża), robotnika przy taśmie i sprzątaczkę (Ośrodek Badania Opinii Publicznej, 2000, s. 3). Przyznam, że jest to dla mnie szokujące. Można się pocieszać, że tak było dwadzieścia lat temu. Nie ma jednak przesłanek ku temu, aby sądzić, że stereotypowy pogląd na zawód księgowy uległ radykalnej zmianie.

„Odczarowanie stereotypu nudnego księgowego” za cel wielu swoich inicjatyw przyjęło SKwP. Jest wśród nich między innymi projekt „Księgowi przyszłości”, w którym chodzi o „promowanie księgowych jako profesjonalistów, pracujących zgodnie z wysokimi standardami zawodowymi, podnoszących swoje kwalifikacje [...]” (Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, 2013, s. 10). Muszę wyjaśnić, że słowo *nuda*, które pojawia się w tych wszystkich nazwach, tytułach i wypowiedziach jest skrótem myślowym. Nie oznacza jedynie monotonii. Kryją się pod nim według mnie również: statyczny charakter pracy¹¹⁵, małe znaczenie

¹¹³ *Księgowość jest sexy* to tylko chwytliwy tytuł. Autorzy nie przedstawiają argumentów za tym, że księgowość taka właśnie jest. Blog ma charakter praktyczny, informacyjno-poradnikowy (*Księgowość jest sexy*, b.r.).

¹¹⁴ Nelli Artienwicz odnosi na swoim blogu i w swojej działalności doradczej zasady rachunkowości do psychologii i codziennego życia. Poprzez metafory i analogie pokazuje księgowym, jak nieszablonowo myśleć o rachunkowości oraz jak wprowadzać równowagę między pracą a życiem osobistym, mimo powszechnego przekonania, że jest to niemożliwe przy pracy w tym zawodzie. Jej blog jest skierowany szczególnie do kobiet-księgowych. Autorka pisze o tym, jak mogą one dbać o swoje ciało, umysł i emocje (*Art&witch*, b.r.).

¹¹⁵ Chodzi mi nie tylko o brak zmian, ale także dosłowny bezruch związany z przebywaniem stale w jednym miejscu (w jednym pokoju, a wręcz z „nieruszaniem tyłka z krzesła”). Z tego wynika niewiele bezpośrednich kontaktów z innymi ludźmi wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa (instytucji).

(wręcz przyjemność) zadań i ograniczenie ich do wąskiego zakresu, konieczność poskromienia ambicji, odtwórczość pracy (brak miejsca na kreatywność), brak trudnych zadań i wyzwania¹¹⁶, brak kontaktu z nowoczesną technologią itp. Czyli wszystko to, co wedle badaczy problematyki segregacji zawodów ze względu na płeć odstręcza mężczyzn. A przecież praca księgowych jest dziś zupełnie inna (patrz dodatek trzeci).

Stereotyp, że praca w zawodzie księgowym wymaga przede wszystkim cierpliwości, dokładności i koncentracji na szczegółach, również istnieje i jest powszechny. Jak już wspominałem, w 2019 roku przeprowadzałem pilotażowe badanie postrzegania zawodu księgowego przez młodzież jednego z łódzkich liceów. Dotyczyło ono nie tylko prestiżu, ale także charakteru tej profesji. W badaniu wzięło udział 105 uczniów, w tym 73 dziewczyny. Zadałem im między innymi pytanie o cechy i predyspozycje wymagane w tym zawodzie. Zdecydowanie najczęściej uczniowie podawali *dokładność* i jej synonimy (*skrupulatność*, *pedantyczność*, *sumiennosc*, *staranność*), na drugim miejscu *cierpliwość* (i podobne), a na trzecim *zorganizowanie* i słowa bliskoznaczne (np. *systematyczność*, *uporządkowanie*) (Kabalski, 2019, s. 102). Podobnie uważali studenci i absolwenci kierunku finanse i rachunkowość Uniwersytetu Szczecińskiego w badaniu Urszuli Drumlak sprzed mniej więcej dziesięciu lat (Drumlak, 2012, s. 46). Nie dziwię się tym przekonaniom, jeżeli takie poglądy wyrażają niektórzy zacni przedstawiciele nauki i profesji rachunkowości, jak na przykład prof. Wiktor Gabrusewicz¹¹⁷, który w niedawnym wywiadzie dla internetowego magazynu „Sukces po poznańsku” na pytanie, czy kobiety są lepszymi księgowymi, odpowiedział:

Zdecydowanie kobiety. One są skrupulatne, pracowite, odpowiedzialne, dokładne i szybkie. To też potwierdza statystyka, ponieważ na rynku mamy znacznie więcej kobiet księgowych. To jest praca, która wymaga przywiązywania wagi do szczegółów, w czym również panie są lepsze (*Księgowy = sukces firmy*, 2018).

W zasadzie mamy tutaj dwa stereotypy – na temat rachunkowości oraz na temat różnych predyspozycji oraz cech kobiet i mężczyzn. Co prawda w dalszej części wywiadu W. Gabrusewicz i występujący z nim w wywiadzie M. Noworyta¹¹⁸ mówili też o szerokiej wiedzy, analitycznym umyśle i kreatywności, ale jednak na pierwszym miejscu ze świetnym księgowym (i jednocześnie z kobietą) zostały przez nich skojarzone skrupulatność, dokład-

¹¹⁶ Niektórzy mówią o „braku adrenaliny”.

¹¹⁷ Prof. dr hab. z Katedry Rachunkowości Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Prezes SKwP Oddział Wielkopolski w Poznaniu.

¹¹⁸ Jako dyrektor SKwP Oddział Wielkopolski w Poznaniu.

ność i przywiązywanie wagi do szczegółów. Moje zastrzeżenia (delikatnie mówiąc) do cytowanej wypowiedzi są następujące:

- 1) Czy kobiety są lepszymi księgowymi? To, że jest ich więcej, nie jest na to dowodem. Co najwyżej jest to bardzo słabą poszlaką. Być może W. Gabrusewicz twierdzi tak na podstawie swoich obserwacji i danych (np. wyników własnych studentów) lub jakichś badań. Jeżeli tak, to co innego.
- 2) Jeżeli kobiety są faktycznie lepsze w rachunkowości finansowej, to dlaczego z powodu cierpliwości, dokładności i umiejętności dostrzegania szczegółów, a nie ze względu na inne cechy potrzebne współcześnie w tym zawodzie, na przykład kreatywność, zdolności badawcze?
- 3) Cierpliwość, dokładność i umiejętność dostrzegania szczegółów były pierwszoplanowe w rachunkowości kiedyś. Obecnie już nie są, a przynajmniej nie na każdym stanowisku. Przecież dziś już nie podlicza się ręcznie niekończących się słupków i nie szuka jak igły w stogu siana kilku złotych, o które nie zgadza się bilans¹¹⁹. Trzeba określać treść ekonomiczną transakcji, dokonywać szacunków i weryfikować je, wybierać i oceniać politykę rachunkowości (czyli sposoby ujęcia transakcji oraz modele wyceny). W przypadku stosowania MSSF należy opracować strukturę bilansu i sprawozdania z dochodu całkowitego oraz sposób prezentacji informacji dodatkowej. Liczą się umiejętności badawcze, twórcze myślenie (zob. Kabalski, 2015). Będę jeszcze o tym pisał.
- 4) Powtórzę, że nie twierdzę, iż cierpliwość, dokładność i umiejętność dostrzegania szczegółów w ogóle nie liczą się w zawodzie księgowym na żadnym stanowisku. Jednak dlaczego mamy odmawiać tych atutów mężczyznom? Gdy pomyślałam o tych cechach w kontekście pracy, to do głowy przyszło mi trzech moich dobrych znajomych. Miałem okazję obserwować przy pracy każdego z nich. Jeden zajmuje się wykończaniem wnętrz. Widziałem, jak cierpliwie i niezwykle dokładnie układa małe płytki na ścianie lub podłodze, wycinając z milimetrową precyzją otwory na gniazda i rury. Drugi układa podłogi drewniane. Trzeci zajmuje się dorywczo pielęgnacją ogrodów

¹¹⁹ Oczywiście wciąż są takie sytuacje. Zdarza się to moim znajomym księgowym, a na forach internetowych znajdziemy liczne wpisy w stylu „Ratunku! Bilans mi się nie zgadza!”. Jednak szukanie błędów w przypadku rachunkowości komputerowej i papierowej to dwie różne sytuacje. Tak samo jest z podliczaniem i nie mam tutaj na myśli epoki liczydeł. Co innego robić to w Excelu, a co innego na kalkulatorze.

i podwórek, na przykład pieli ogromne powierzchnie, dostrzegając nawet najmniejsze źdźbła wrastające w szczeliny kostki brukowej i chwasty na rabatkach. W ten sam sposób sprząta suche liście odkurzaczem ogrodowym, a gdy ten okazuje się nieodpowiedni, to zbiera je rękami co do jednego spośród ozdobnej kory i kamieni. Każdy z nich robi to – co z pozoru jest paradoksalne – szybko. Nie jest to żółwie tempo, lecz systematyczne, energiczne i sprawne ruchy. Tradycyjnie patrząc na zawód księgowego, wszyscy trzej idealnie by się do niego nadawali (o ile lubiliby pracę umysłową).

A czy ogólnie w społeczeństwie istnieje przekonanie, że zawód księgowy jest dla kobiet? W 2017 roku Centrum Badania Opinii Społecznej (2017a) przeprowadziło badania metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo (CAPI) na liczącej 1034 osoby reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski. Zapytano ich, jakiego zawodu pragnęliby dla swoich dzieci, najpierw ogólnie, a później osobno dla córki i dla syna. Okazało się, że płeć dziecka mocno różnicuje odpowiedzi. Stereotypy zawodowe ujawniły się tutaj w całej okazałości. Bardzo duże różnice wystąpiły w przypadku zawodów mundurowych, politechnicznych, związanych z wykształceniem informatycznym, matematycznym i przyrodniczym (te grupy zawodów były wymarzone dla chłopców), medycznych, związanych z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym i humanistycznym (te grupy były najlepsze zdecydowanie częściej dla dziewczyn). Zawody ekonomiczno-handlowe miały ogólnie niewiele wskazań (7%), ale były wybierane aż trzykrotnie częściej dla córek niż dla synów. Wśród tych zawodów wyodrębniono księgowego. Jako zawód preferowany dla córki wskazało go 2% badanych. Wyniku dla syna nie podano. Z pewnością był on zdecydowanie niższy¹²⁰. Można zatem stwierdzić, iż w opinii społeczeństwa polskiego zawód księgowy należy do tych, które są mocno kojarzone z płcią (konkretnie z kobietami).

Podobne badanie, ale na skalę lokalną, CBOS przeprowadził w 2010 roku w ramach finansowanego przez Unię Europejską projektu pt. „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”. Badaniem objęto prawie 3000 kobiet z całego województwa. Wyniki badania zawarte zostały między innymi w prezentacji Barbary Badory (2010). Ankietowane były na przykład proszone o stwierdzenie, czy podane zawody są męskie, czy kobiece. Wśród dwudziestu wskazanych zawodów był księgowy. Aż 70% kobiet stwierdziło, że płeć w tym zawodzie nie ma znaczenia. Był to wynik wysoki, ale nie najwyższy (lepiej wypadło siedem zawodów). Natomiast 26% ankietowanych stwierdziło, że jest to zawód lepszy dla kobiet, a jedynie 4%, że dla mężczyzn. Dysproporcja

¹²⁰ W szczegółowym zestawieniu pominięto grupy zawodów wskazane przez mniej niż 4% badanych.

tych odpowiedzi jest duża (jak 6,5 do jednego¹²¹) – prawie taka sama jak w przypadku nauczycielek (7,3 do jednego)¹²². W podsumowaniu prezentacji stwierdzono, że wśród badanych kobiet silne jest przekonanie o istnieniu zawodów z natury „męskich” i „kobiecych”, co może prowadzić, poprzez kierunkowanie edukacji dzieci, do odtwarzania segregacji płciowej w strukturze zawodowej.

W 2015 roku, gdy po raz pierwszy badałem (wraz z Joanną Szwejcar) skalę sferminizowania studiów rachunkowości w Polsce, uznałem, że o postrzeganie tego zawodu pod kątem płci należy zapytać młodzież licealną. Jej przekonania na temat zawodów będą bowiem najsilniej kształtować strukturę zatrudnienia i podtrzymywać lub znosić segregację płciową. Dziś mam takie samo zdanie. Badaniem ankietowym objęliśmy wówczas uczniów dwóch szkół ponadgimnazjalnych z województwa łódzkiego – Liceum Ogólnokształcącego nr 26 w Łodzi oraz Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łasku (celowo zostały wybrane duża szkoła z metropolii i mniejsza szkoła z małego miasta powiatowego). Uczniowie wypełniali kwestionariusze na lekcjach w klasach. W ankiecie poprosiliśmy o wskazanie dla dziesięciu różnych zawodów (w tym dla księgowości/rachunkowości), czy są one zdecydowanie kobiece, kobiece, neutralne, męskie czy zdecydowanie męskie. Zebraliśmy 464 prawidłowo wypełnione kwestionariusze. Księgowość/rachunkowość była postrzegana przez nieznaczoną większość badanych jako zawód neutralny. Tak uważało 56,5% uczniów (61%¹²³ mężczyzn i 53% kobiet). Zdecydowanie wyższy odsetek odpowiedzi neutralnych zanotowaliśmy dla sądownictwa i aktorstwa (odpowiednio 76% i 95%). Jednocześnie aż 39% uznało księgowość/rachunkowość za profesję raczej kobiecą lub zdecydowanie kobiecą, a jedynie 5% za raczej męską lub zdecydowanie męską. Z punktu widzenia feminizacji szczególnie istotne jest to, że przekonanie, iż rachunkowość jest zawodem dla kobiet (raczej lub zdecydowanie), wyraził co trzeci badany mężczyzna (Kabalski, Szwejcar, 2015, s. 98).

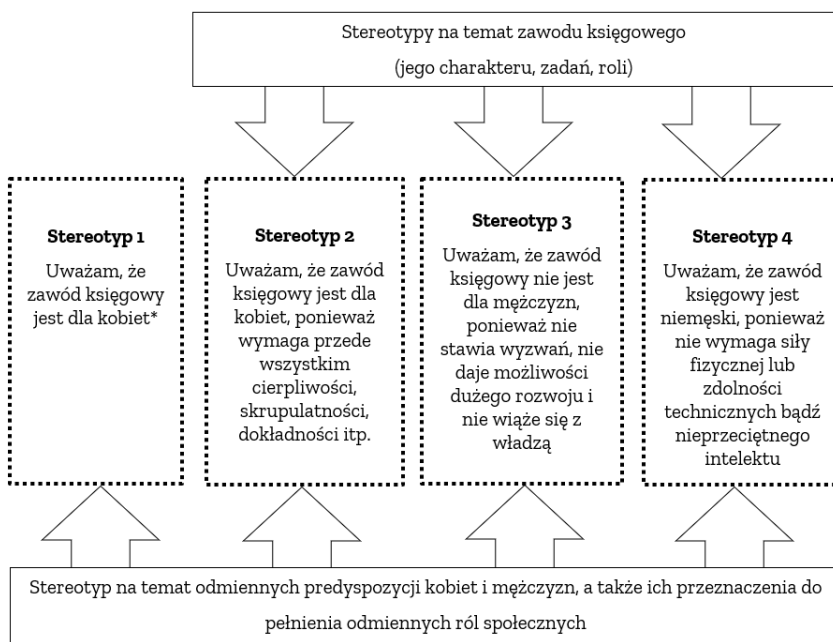
We wspomnianym już kilkakrotnie własnym badaniu postrzegania zawodu księgowego przez młodzież licealną z 2019 roku zadałem również pytanie o płeć osoby wykonującej go. 60% ankietowanych stwierdziło, że jest to kobieta, a 38% zaznaczyło odpowiedź „wszystko jedno”. Tylko dwoje ankietowanych (jedna dziewczyna i jeden chłopak) wskazało, że jest to mężczyzna (Kabalski, 2019, s. 99). Wyniki te są zbieżne z wynikami ankiety sprzed czterech lat. Te dwa małe badania dały mi mocne podstawy do przypuszczenia, że przekonanie o tym, iż zawód księgowy jest dla kobiet, jest dość powszechne wśród polskiej młodzieży.

¹²¹ 26 podzielone przez 4.

¹²² Oczywiście tym zawodom daleko było do pielęgniarek, sekretarek i opiekunek dzieci (proporcje odpowiedzi wynosiły dla nich odpowiednio 65 do jednego, 65 do jednego i 80 do jednego).

¹²³ Wyniki zaokrąglam do pełnych procentów.

Na podstawie tego wszystkiego, co do tej pory przedstawiłem w tym podrozdziale, mogę uściślić to, co zawarłem na samym jego początku na temat stereotypów dotyczących zawodu księgowego. Na tym etapie badań i rozważań mam podstawy sądzić, że istnieją cztery (różniące się uzasadnieniem) odmiany stereotypu o tym, że zawód księgowy jest dla kobiet. Są one związane z dwoma innymi stereotypami: na temat charakteru, zadań i roli zawodu księgowego oraz na temat odmiennych predyspozycji kobiet i mężczyzn i ich przeznaczenia do pełnienia różnych ról społecznych. Przedstawia to rysunek 2.



* Przypomnę, że w tym przypadku osoba stereotypizująca nie ma żadnej (nawet stereotypowej) wiedzy o zawodzie księgowym poza kojarzeniem go z kobietami.

Rysunek 2. Odmiany stereotypu o kobiecości księgowości

Źródło: opracowanie własne.

Oczywiście u niektórych osób przekonania drugie, trzecie i czwarte mogą występować parami (we wszystkich kombinacjach), a nawet wszystkie trzy jednocześnie.

Aby przekonać się, czy w społeczeństwie istnieje stereotyp, że zawód księgowy jest dla kobiet, czy jest powszechny oraz jakie są jego warianty, postanowiłem przeprowadzić obszerne badanie ankietowe wśród młodzieży licealnej. Oczywiście młodzież licealna to nie całe społeczeństwo, ale, jak już wyjaśniałem, jej wybory będą decydować o strukturze płciowej w poszczególnych zawodach w najbliższych latach. Poza tym jej przekonania są pochodną przekonań panujących w ich otoczeniu. Badanie przedstawię w kolejnym punkcie.

Dodatek 2.

Stereotypy o charakterze, temperamencie i wyglądzie księgowych a rzeczywistość

Zacznę od postrzegania kobiet księgowych. Zacytuję wypowiedź uczestnika dyskusji na forum Gazeta.pl z lutego 2009 roku, zatytułowanej Stereotyp drętwej księgowej. Rozpoczął on rozmowę następująco:

Mężczyzna nr 1²⁴: Coraz częściej spotykam się z opinią, że księgowa to gruba ropucha w okularach, drętwa, sztywna, bez poczucia humoru, upierdliwa baba z kłapkami na oczach, wpatrzona w cyferki i papierki, która rozmawia z człowiekiem z pomocą planu kont i która uważa, że wszyscy powinni znać się na księgowości. A jeżeli jest młoda i szczupła, to i tak jest już kijanką z kształtującym się charakterem ropuszkiem. Znam 3 księgowce, a powyższemu opisowi odpowiada tylko jedna. A jak jest u was?

Do tego stereotypowego opisu wyglądu księgowej należy dodać jeszcze niemodną fryzurę i szaroburą garsonkę. Jak może być inaczej, skoro księgową może być tylko kobieta bez fantazji. Bywa, że dodaje się do tego nadwagę (zob. Ekman, 2015), co wnioskuję się (w sumie logicznie) z siedzącego trybu pracy i braku temperamentu. Ten stereotypowy tok myślenia świetnie oddaje wypowiedź innego uczestnika dyskusji na forum Gazeta.pl:

Mężczyzna nr 2: raczej trudno spodziewać się na stanowisku księgowej laski z superkozacką fantazją, zdobywającej 6–8-tysięczniki, biegającej maraton i zajmującej się w ramach hobby tańcem bhuto. To nie stereotyp, ale rzeczywistość – jeśli masz piekielny temperament, nie lubisz siedzieć w jednym miejscu i szlag cię trafi od programu płatnik, to raczej nie będziesz księgową, nie?

Logika tego rozumowania jest raczej bez zarzutu. Problem w tym, że opiera się na fałszywym założeniu na temat specyfiki zawodu księgowego. Powtórzę, że nie zawsze jest to monotonna, nietwórcza, niewymagająca wyobraźni i pozbawiona wyzwania praca non stop przy biurku. Będę jeszcze o tym pisał w dodatku trzecim – ze stereotypem rachunkowości jako zawodu konwencjonalnego próbuję rozprawić się od dawna (zob. Kabalski, 2015).

Oczywiście o istnieniu stereotypu społecznego nie przesądza jednostkowa opinia. Przedstawię zatem wyniki bardzo nielicznych polskich badań tego zagadnienia. Żadne

²⁴ Ponownie to inna dyskusja i inni bohaterowie, więc numerację mogę zacząć od 1.

z nich nie koncentruje się na jednej płci. Trzeba zatem odszukać w nich to, co dotyczy kobiet. Badania stereotypu księgowego w oczach polskich księgowych i studentów rachunkowości przeprowadziły Izabela Wójtowicz i Nelli Artienwicz (2016). Pytały badanych przede wszystkim o to, czy stereotyp księgowego jako „osoby w średnim wieku, w okularach, życzliwej, nudnej i nie lubiącej zmian” ma odzwierciedlenie w rzeczywistości. Ponadto zadały pytanie o cechy charakteru księgowego. Na ankietę odpowiedziało 370 osób (nie wiadomo, ile z nich to księgowi, a ile studenci). Prawie 40% stwierdziło, że ów stereotyp na pewno lub raczej nie ma odzwierciedlenia w rzeczywistości. Niemal 30% uważało przeciwnie – że raczej ma lub na pewno ma. Jeżeli chodzi o cechy charakteru przynależne księgowym, najczęściej były wymieniane (w kolejności od największej liczby wskazań): zorganizowanie, pomysłowość, cierpliwość, ambicja, towarzyskość, uczciwość i konserwatyzm. Autorki badania podsumowały, że stereotyp księgowego jako osoby schematycznej, nudnej, małomównej i nietowarzystkiej nie znalazł potwierdzenia. Słusznie jednak zauważyły, że wynika to w dużej mierze z faktu, iż mało kto mówi o sobie źle. Do wyglądu odnosiło się pytanie o to, które zdjęcie spośród czterech do wyboru przedstawia typowego księgowego¹²⁵. Na dwóch zdjęciach były kobiety i na dwóch mężczyźni. Na ogół badani wybierali zdjęcie starszej, korpulentnej pani w trwałej fryzurze, w okularach, za biurkiem, w pomieszczeniu o nieatrakcyjnym wystroju (aż 77% wskazań). Zdecydowanie rzadziej (20%) – bardzo młodą, uśmiechniętą, elegancko ubraną kobietę w wypełnionym podobnymi do niej ludźmi nowoczesnym biurze¹²⁶.

Ponieważ faktycznie mało kto mówi o sobie źle, o wyobrażenie księgowych lepiej pytać przedstawicieli reszty społeczeństwa. Gdy w 2019 roku badałem postrzeganie zawodu księgowego przez polską młodzież licealną, pytałem również o płęć i wygląd osób go wykonujących. Pytanie o wygląd było otwarte, z możliwością odpowiedzi dowolnej długości. Ankietowani skupili się na ubiorze. Opisywali go częściej ogólnie niż szczegółowo (czyli rzadziej przez wskazanie konkretnych elementów ubioru). Aż 54 badanych określiło strój osoby wykonującej zawód księgowego jako elegancki (lub raczej elegancki); 23 osoby stwierdziły, że jest on schludny, 8 – że formalny, a 2 – że oficjalny. Kilkunastu badanych opisało kolorystykę ubioru. Sześć osób podało, że są to kolory stonowane. Ankietowani jako elementy garderoby księgowego wymieniali najczęściej białą koszulę (bluzkę) – 9 osób i szarą spódnicę (lub szary żakiet) – 4 osoby. Spódnica była zresztą najczęściej podawanym elementem ubioru (aż 18 razy¹²⁷). W czterech przypadkach była to spódnica ołówkowa. Oprócz koszuli, spódnicy

¹²⁵ Można było wskazać więcej niż jedno zdjęcie.

¹²⁶ Uważam, że odpowiedzi badanych przez I. Wójtowicz i N. Artienwicz są sprzeczne. Większość uważa, że stereotyp księgowego jako „osoby w średnim wieku, w okularach, życzliwej, nudnej i nie lubiącej zmian” nie ma odzwierciedlenia w rzeczywistości, a jednocześnie zdecydowana większość obrazuje księgowego jako niemodną starszą kobietę w okularach, siedzącą samotnie za biurkiem.

¹²⁷ Co nie dziwi, skoro większość utożsamia osobę wykonującą zawód księgowy (specjalistę rachunkowości) z kobietą.

i zakietu w odpowiedziach pojawiały się jeszcze marynarka, garsonka, sweter, rajstopy (co ciekawe: brązowe i grube) i spodnie garniturowe. Brązowy był jedynym innym niż biały i szary wymienionym kolorem (3 razy). Tylko jedna osoba użyła określenia „kolorowy” (co ciekawe, w odniesieniu do swetra jako głównego elementu stroju)¹²⁸. Należy dodać, że niektórzy ankietowani zawierali w swojej wypowiedzi na temat stroju osoby wykonującej zawód księgowy element oceny i była to ocena różna, choć częściej negatywna. Negatywnie oceniający podali takie określenia, jak: *szaroburo*, *staremodnie*, *nie za ładnie* i *nieciekawie*. Były też trzy oceny pozytywne (dwa razy *ładnie* i raz z *klasą*). Trzy osoby wypowiedziały się na temat fryzury – dwie podały kok, a jedna krótkie włosy. Według aż czternastu osób atrybutem księgowego są okulary¹²⁹. Jedynie według mniej więcej co dziesiątego badanego osoba wykonująca zawód księgowego nie kojarzy się z jakimś konkretnym ubiorem czy wyglądem (odpowiedzi: *bez znaczenia*, *zwyczajnie*, *normalnie*). Jedna osoba napisała, że jest to ubiór niestereotypowy¹³⁰ i zależy od firmy (Kabalski, 2019, s. 103).

W 2018 roku Marta Głowacka w ramach pracy magisterskiej pt. *Wizerunek księgowego w kulturze a współczesna rachunkowość*, pisanej pod moim kierunkiem, również badała stereotypy na temat księgowych. W jej ankiecie wzięło udział 128 osób, z których tylko 47 było związanych z rachunkowością. Podobnie jak w badaniu Wójtowicz i Artienwicz ankietowani mieli wybrać zdjęcie najbardziej pasujące do zawodu księgowego. Zestaw zdjęć był podobny, choć nie identyczny. Najczęściej wskazywano na młodą kobietę ubraną w elegancki, klasyczny sposób (inaczej niż w badaniu Wójtowicz i Artienwicz).

Jeżeli chodzi o strój księgowej, to dodajmy jeszcze jeden stereotypowy element. Jak napisano na blogu Anny Zacharzewskiej, dyrektorki finansowej firmy Marquard Media, „niełatwo jest budować w Polsce wizerunek nowoczesnego CFO, gdyż wciąż pokutuje stereotyp księgowego w zaręczawkach” (Remisiewicz, Machajska, 2011). Faktycznie, trzeba się z tym zgodzić, jeżeli czyta się takie słowa jak te, która napisano o 23-letniej zwyciężczyni studenckiej wersji konkursu na Księgowego Roku z 2008 roku w internetowej wersji dziennika „Nasze Miasto. Warszawa” (Czyż, 2008): „Uwielbia gry planszowe, zagadki logiczne i pluskanie się w basenie [...] Zupełnie nie przypomina wyglądem i zachowaniem typowej księ-

¹²⁸ À propos braku kolorów w opisach ubioru księgowego – Ingrid Jeacle (2008), irlandzka (sądząc po jej CV) badaczka rachunkowości i kultury popularnej, określiła stereotypowy obraz zawodu księgowego w sensie jego specyfiki jako „nudna szarość” (*boring grey*). Ktoś, kto wybiera „szary zawód”, nie może być „kolorowy” zarówno w charakterze, jak i w ubiorze (tak z pewnością myśli większość ludzi).

¹²⁹ Silne skojarzenie, ale niezbyt negatywne, o ile nie chodzi o byle jaką oprawkę niedopasowaną do twarzy i ubioru. Dziś przecież okulary są dla wielu osób elementem podkreślającym ich urodę i styl. Są tacy, co noszą je, choć nie muszą. Mam jednak wrażenie, że nie o takie okulary chodziło ankietowanym.

¹³⁰ Nie wiadomo, jaki stereotyp badany miał na myśli (stereotyp księgowego czy stereotyp pracownika biurowego albo umysłowego).

gowej. Nie nosi okularów i niemodnych ciuchów, a na dodatek jest ładna. Cały czas się śmieje, bardzo dużo mówi". O ile nie dziwiłbym się takim słowom wypowiedzianym w prywatnej rozmowie, o tyle zawarcie ich w notatce w medium publicznym jest dla mnie szokujące.

Spotkałem się również parokrotnie z przekonaniem, że księgowość są „zimne” pod względem emocjonalnym¹³¹. Jak przypuszczam, jest to wypadkowa stereotypów na temat osobowości księgowych, a także faktycznej bezwzględności w wymaganiu formalności, takich jak dokumenty, podpisy itp. Nierzadko owo „zimno” jest odnoszone do seksualności, tak jak bycie nudną w tej sferze (wnioskowane na podstawie stereotypów na temat charakteru pracy oraz stroju). Ten stereotyp interesująco opisała kobieta o pseudonimie Zooza w opowiadaniu erotycznym opublikowanym na portalu pt. *Odcienie czerwieni*¹³²:

W ramach odpoczynku i odreagowania pogadam chwilę – tłumaczę się sama przed sobą, wywołując chat na ekran. Zaciągnęłam się potężną porcją kawowego aromatu i odpisałam „cześć” w oknie, które się otworzyło.

– Czym się zajmujesz na co dzień? – pyta.

– Księgowością – odpowiadam zgodnie z prawdą i sama zaczynam pisać pytanie o jego zainteresowania.

– To potwornie podniecające!

Własnym oczom nie wierzę! Księgowość podniecająca? Wariat. Nic tylko wariat. Kasuję napisane zdanie.

– Słucham??? – umieszczam kilka znaków zapytania, żeby odzwierciedlały moje zdziwienie.

– Podniecające. Wiesz, to, co robisz, jest tak odległe od seksu, że w połączeniu z nim dawałoby mieszankę piorunującą – odpowiedź jest natychmiastowa.

– Ale konkretnie co jest takie podniecające? – zaczynam z niedowierzaniem dopytywać się.

– To wszystko co robisz. Kiedy liczysz na przykład – ciekawi mnie, czy masz taką śmieszna maszynkę z korbką?

– Hahahahaha. Nie mam. Nawet w księgowości mamy już XXI wiek – ubawiłam się tym pytaniem.

Od lat zajmuję się księgowością. Praca jak praca. Trochę nudna i monotonna. Zawsze na akord. Ale jeszcze nigdy nie słyszałam od nikogo, że może być i podniecająca. Jestem zaintrygowana.

¹³¹ Na przykład na forum Kafeteria.pl pewien mężczyzna wywołał dyskusję pod hasłem „Dlaczego księgowość są takie zimne?”. Kobiety dawały jego tezie zdecydowany i zwykle ostry odpór, ale dwóch mężczyzn zgadzało się z nim. Nie będę cytował ani tym bardziej analizował wypowiedzi tych „typów” ze względu na ich poziom intelektualny (tych wypowiedzi, ale sądząc po nich, także ich autorów).

¹³² Muszę uprzedzić (amożę zachęcić?), że dalej opowiadanie ma charakter mocno erotyczny (Zooza, 2016).

– Wiem, ale podnieca mnie taka właśnie wizja biura z myszką. A i pani księgowka wyglądałyby wtedy bardzo ponętnie. Długa, sięgająca niemal kostek spódnica... biała bluzka zapięta po szyję... kok... okulary...

– Hej, a co taki ubiór ma wspólnego z seksem? – jak nic fetyszysta, myślę, a rozmowa zaczyna mnie intrygować coraz bardziej.

– Jak to co? Pończochy... podwiązki... ukryta pod nim bielizna... lub jej brak...

Muszę przyznać, że zestawienie faktycznie interesujące. Odruchowo spoglądam na swój ubiór. Hmm. No cóż, nie jestem księgową, o której myśli.

Związkowi rachunkowości z seksualnością poświęcam w całości dodatek czwarty.

Wiele osób, które poznają kobiety księgowe, przekonuje się, że ich wygląd, zachowanie i charakter na ogół odbiegają od stereotypu. Oto kilka symptomatycznych wypowiedzi z cytowanej już dyskusji na temat „stereotypu drętwej księgowej” z forum Gazeta.pl:

Mężczyzna nr 1: Jedna koleżanka ze studiów (21 l.) pracuje w dużej firmie outsourcingowej w księgowości i chyba jej ta praca nie skrzywiła za mocno, fajna dziewczyna. Moja druga koleżanka (23 l.) – młoda księgowa w małej firmie, która zawsze wiedziała, że będzie księgową – superdziewczyna, radosna, pogodna :) (jakby dla równowagi, mężczyzna ten dodał, że ma jeszcze trzecią koleżankę księgową, która staje się „wstrętą babą”, stroniąca od ludzi, poza mężem, i rozrywek.)

Kobieta nr 1¹³³: Ja znam sporo księgowych i sporo z nich to ładne, młode dziewczyny. Nie ma sensu przejmować się stereotypami.

Mężczyzna nr 2: Jako copywriter właśnie piszę tekst dla księgowych i robiłem to już przedtem. Mam w związku z tym spotkania z księgowymi, mam też swoją księgową i koleżanki księgowe. Wszystkie one są superosobami. To, co nazwałeś malowniczo: „drętwa, sztywna, bez poczucia humoru...” da się powiedzieć jednym słowem – ODPOWIEDZIALNA.

Mężczyzna nr 3: Moja dobra przyjaciółka jest księgową. Superzadbana, piękna 30-letnia kobieta z ogromną fantazją. W zeszłym roku na wakacjach chodziła po grotach w Syrii, w tym roku planuje trekking po Azji Południowo-Wschodniej. Ostatnio zaczęła trenować tajski boks. Jej koleżanki z działu może są trochę mniej zwariowane, ale żadna nie odpowiada temu stereotypowi.

Dyskutant/dyskutantka nr 1¹³⁴: moja przyjaciółka jest księgową... bardzo ładna dziewczyna... imprezowa... że ho ho... jak ją ktoś poznaje, to ostatnia rzecz, jaka przychodzi mu do głowy to, że jest księgową... a jest bardzo dobrą... niezależną... i jeszcze bardzo dobrze zarabia:)

¹³³ Wnioskuje po pseudonimie.

¹³⁴ Trudno zidentyfikować płeć po pseudonimie.

Z moich obserwacji z kilku setek szkoleń z rachunkowości wynika, że większość kobiet księgowych ubiera się i zachowuje tak jak inne polskie kobiety. Są w bardzo różnym wieku, ubierają się różnorodnie, mają różne fryzury, reprezentują różne typy urody i mają różne figury. Jak to kobiety. Absolutnie nie zaobserwowałem żadnego specyficznego wzorca, a już na pewno nie taki, jaki wynika ze stereotypu. Podobnie jest z moimi studentkami.

Kobiety księgowe mają często niebanalną (nie tyle jak na księgowe, ile jak na ludzi w ogóle) osobowość i zainteresowania. Wspomniana już Anna Zacharzewska przedstawia się na swoim blogu jako „pisarka, felietonistka i wariatka” (Zacharzewska..., b.r.). Pisze nietuzinkowe felietony i wydaje powieści. Takich „zwarowanych” księgowych jest wiele. Wymienię tylko kilka współczesnych przykładów:

1. Magdalenę Sporek, która uprawia wspinaczkę skałkową (Sporek, 2017);
2. Katarzynę Skierzyńską, podróżniczkę, uczestniczkę pierwszego polskiego zimowego wejścia na Spitsbergen w kobiecym składzie (*Spitsbergen zdobyty...*, 2012) (obie panie funkcjonują na przekór cytowanym wcześniej absurdalnym słowom, że księgową nie może być „laska z superkozacką fantazją”, wspinająca się po wysokich górach);
3. Annę Zaczyńską, „na co dzień księgową, w wolnych chwilach mistrzynię”, zwyciężczynię i wielokrotną medalistkę polskich i międzynarodowych zawodów w nordic walkingu i bieganiu (*Na co dzień księgowa...*, 2018);
4. Małgorzatę Pierz, dyrektorkę finansowo-księgową w Grupie TRIP, opisaną jako „księgowa w strefie śmierci”, która ze swoim synem Danielem jako pierwsza na świecie zdobyła Mount Everest w parze matka – syn (Kniaź, 2020);
5. Joannę Mazurkiewicz, „boksującą księgową”, w przeszłości medalistkę mistrzostw Polski kadetek w boksie, kobietę niesłychanie energiczną i ambitną (tak mówi o swoim dzieciństwie i czasach wyczynowego uprawiania boks, ale z pewnością te cechy pozostały jej do dziś)¹³⁵;

¹³⁵ Zob. <https://adamot.pl/blog/boksujaca-ksiegowa-joanna-mazurkiewicz/>. Zawód wyuczony „księgowa” ma wpisane w swój życiorys także Iwona Guzowska, posłanka na Sejm VI i VII kadencji, mistrzyni świata w kick-boxingu i boksie (Posłowie VI kadencji, b.r.). Sądząc po jej działalności biznesowej i społecznej, nie uprawia raczej tego zawodu.

6. Annę Szafraniec, wybitną kolarzkę górską, mistrzynię Polski i świata, która – gdy zdobywała medal mistrzostw świata juniorek w 1999 roku – była uczennicą klasy maturalnej technikum ekonomicznego i planowała zostać księgową (*Księgową z tytułem mistrzyni*, 1999)¹³⁶;
7. Żanetę Siemianowską, mistrzynię świata w speedrowerze (wyścigi rowerami na torze żużlowym – Krzyżyk, 2018);
8. Annę Kielan-Pietrzyk, poetkę, której wiersze są nie tylko wydawane w Polsce, ale również tłumaczone za granicą (Wikipedia, b.r., hasło *Aneta Kielan-Pietrzyk*)¹³⁷;
9. Marię Oźgę, pasjonatkę gotowania, która zajęła drugie miejsce w drugiej polskiej edycji teleturnieju kulinarnego *MasterChef*; została nazwana „szaloną księgową z *MasterChefa*”; prowadzi warsztaty kulinarne, napisała książkę o gotowaniu *Księgową w kuchni*.

Wymowne jest to, że w relacjach z osiągnięć tych kobiet podkreśla się ich zawód, przeciwstawiając go ich pasjom i osiągnięciom; jakby dziwić się, że ktoś, kto jest księgową, może robić takie rzeczy. Tak jak dziwi się autor wywiadu z himalaistą organizującym komercyjne wyprawy w najwyższe góry świata, który znalazłem w internetowym wydaniu „Gazety Wyborczej” z 10 lutego 2009 roku pt. *Księdza i księgową też ciągnie w Himalaje* (2009). W ten sposób przejawia się istnienie stereotypów, być może nawet nieuświadomionych – takich, że księgowe wchodzi co najwyżej na Gubałówkę, może Giewont, ale nie na Mount Everest!¹³⁸

¹³⁶ Obecnie A. Szafraniec jest dyplomowaną trenerką kolarstwa. I absolutnie nie można wyciągać z tego wniosku, że wybrała pracę trenerki zamiast księgowej, bo ten zawód jest nieatrakcyjny. Większość byłych wybitnych sportowców po zakończeniu kariery zostaje w sporcie jako trenerzy, działacze, menedżerowie, komentatorzy itp.

¹³⁷ O tym, że pani Aneta pracuje jako księgową, informuje na swoim profilu na Facebooku.

¹³⁸ *À propos Himalajów*, to himalajami absurdu w opisach wyczynów księgowych jest dla mnie tytuł notatki w Fakt24.pl z 17 lipca 2017 roku poświęconej Sandrze Dominiuk, mistrzyni Polski Miss Figure (jest to chyba połączenie fitnessu i kulturystyki) – *Była księgową. Teraz ma takie ciało*. Autor, jak sądzę niechcący, sugeruje, że porzucenie księgowości umożliwiło uzyskanie wspaniałej sylwetki; inaczej to by się nie udało i pani Sandra skończyłaby jako niezgrabna niedołęga (*Była księgową...*, 2017). Gwoli ścisłości, trzeba dodać, że S. Dominiuk faktycznie nie lubiła pracy jako księgową, o czym mówi w wywiadach. Jednak z jej wypowiedzi wynika, że nie wytrzymałaby w żadnej pracy w godzinach 7:00–15:00 itp. (Moczyłowska, 2017). Jeżeli jesteśmy przy temacie figury i urody, to moim zdaniem księgowe i studentki rachunkowości w żadnym razie nie odstają pod tym względem od kobiet z innych zawodów i dziedzin. Wśród moich studentek rachunkowości była wicemiss Polski. Muszę zastrzec, że pisząc o urodzie księgowych i dziewczyn studiujących rachunkowość, czuję się nieco zażenowany, ale nie mogę pominąć tego aspektu, skoro jest on istotnym elementem silnego stereotypu.

Co gorsza, te stereotypy są rozpowszechniane i przenikają do świadomości nie tylko jednostek, ale i wielkich grup ludzi (czytelników prasy, blogów itp.).

Wymienione kobiety to oczywiście tylko kilka szerzej znanych i opisywanych przykładów. Ktoś może stwierdzić, że to nieliczne wyjątki potwierdzające regułę. Tak nie jest. Wystarczy przeczytać liczne autoprezentacje księgowych na stronach firm (które prowadzą lub w których pracują), zawierające informacje na temat ich pasji: od tańca latyno-amerykańskiego, przez fotografowanie, po skoki spadochronowe (Księgowa, która skacze na spadochronie!, 2015). Sądzę, że wiele z nich pisze o tym, ponieważ świadomie lub podświadomie chcą poinformować, że nie mają nic wspólnego ze stereotypem „drętwej księgowej”.

Mężczyźni księgowi również są przedmiotem negatywnej stereotypizacji dotyczącej ich charakteru i wyglądu. Pod tym względem mają chyba nawet nieco gorzej niż kobiety. Również często są uważani za pozbawionych pasji nudziarzy. Dotyczy to także urody i stroju. W zasadzie nie ma w Polsce badań na temat stereotypu mężczyzny księgowego (tak jak nie ma badań dotyczących wyłącznie stereotypu kobiety księgowej, ale ponieważ głównie kobiety kojarzą się z tym zawodem, to badania ogólne, siłą rzeczy, odnoszą się przede wszystkim do nich). Za mały wyjątek uznaję obrazkowy element wspomnianego badania M. Głowackiej. Jak już pisałem, dwa z czterech zdjęć, które pokazała ona ankietowanym, przedstawiały mężczyzn. Jednak inaczej niż w badaniu Wójtowicz i Artienwicz wizerunki tych mężczyzn były bardzo różne. Jeden był w średnim wieku, miał przeciętną urodę, banalną fryzurę, niemodny krawat, okulary (oczywiście korekcyjne, a nie ozdobne). Siedział za biurkiem, sprawdzając coś na wydruku z kalkulatora księgowego i nerwowo przygryzał ołówka. Drugi, choć stał, wydawał się energiczny. Był młodszy, przystojniejszy, ubrany w modny garnitur i krawat oraz okulary przeciwsłoneczne. Na niego jako potencjalnego księgowego wskazały jedynie dwie osoby (spośród niezwiązanych z rachunkowością), podczas gdy na pierwszego 24. Z pewnością na pierwszy wizerunek wiele osób naprowadziły atrybuty pracy księgowego (zwłaszcza kalkulator). Być może gdyby drugi mężczyzna również siedział za biurkiem, miałby więcej wskazań. Faktem jest, że pierwszym skojarzeniem Polaków z księgowym na ogół nie jest ktoś energiczny, przystojny i modny. Mężczyznom z pewnością zaszkodziły dwie bardzo znane w Polsce postaci światowej kultury: Francois Pignon, czyli tytułowy głupiec ze sztuki Francisa Vebera oraz nudny księgowy ze skeczu Monty Pythona. A także nieco już zapomniany Ignacy Rzecki, subiekt z Lalki Bolesława Prusa – samotny, stroniący od ludzi, zachowawczy, niechętny zmianom, niemodny, wręcz staroświecki (ale lojalny i uczciwy). Być może nieco równoważy ich od niedawna główny bohater filmu Księgowy, grany przez Bena Afflecka (przynajmniej jeżeli chodzi o wygląd i inteligencję; gorzej z umiejętnościami społecznymi; a do Afflecka i kina jeszcze wróć)¹³⁹.

¹³⁹ Dwie bardzo obszerne polskie prace na temat stereotypu księgowych w światowej kulturze i popkulturze – Marty Głowackiej (2018) oraz Marka Masztalerza i Marcina Osikowicza (2020) – wskazują, że są oni prezentowani różnie. Nie zawsze są to ludzie nudni, aspołeczni i niezdarci. Jednak te wymienione przeze mnie przypadki są w Polsce chyba najbardziej znane.

A jak jest naprawdę z Polakami księgowymi? Z pewnością różnie, tak jak z Polkami księgowymi. Zdarzają się nudziarze bez wyrazu, o nieciekawej aparycji, ale jest wielu mężczyzn, o jakich mówiła kobieta na forum Gazeta.pl (odpowiadając na cytowaną przed tym dodatkiem obawę innej kobiety o to, czy księgowy, który jej się spodobał, nie okaże się nudziarzem):

Kobieta: To jest absolutnie stereotyp, ja np. znam księgowego, który też jest dosyć młody (ok. 30 lat) i jest człowiekiem niezwykle wesołym, serdecznym i szalenie sympatycznym, wcale nie jest nudziarzem, powiedziałabym, że jest wręcz „seksowny“ :)

Dodatek 3.

Stereotypy o charakterze pracy księgowych a rzeczywistość

Rachunkowość finansowa jest dziś oparta na Międzynarodowych Standardach Sprawozdawczości Finansowej (MSSF). Dotyczy to także tych spółek, które sporządzają sprawozdania finansowe według ustawy o rachunkowości, bo przecież w dużej mierze powiela ona rozwiązania MSSF. W takiej rachunkowości sprawozdania finansowe służą dostarczeniu informacji do podejmowania decyzji przez inwestorów i kredytodawców. Powinny wiernie odzwierciedlić sytuację finansową i wynik finansowy przedsiębiorstwa. Realizacja tego celu wymaga ujmowania transakcji zgodnie z ich treścią ekonomiczną, a nie po prostu według formy prawnej (to drugie jest o wiele łatwiejsze, ponieważ nie wymaga namysłu). Wycena składników do bilansu odbywa się już nie tylko na podstawie kosztu historycznego, ale w znacznej części w wartości rynkowej (wartości godziwej)¹⁴⁰. Wiele aktywów, zobowiązań, przychodów i kosztów ustala się szacunkowo. Jednostki mają duże możliwości wyboru sposobu ujęcia transakcji oraz wyceny elementów sprawozdań finansowych.

Praca księgowego w tej sytuacji nie polega jedynie na rejestrowaniu operacji gospodarczych na kontach według ściśle określonej instrukcji, następnie sumowaniu zapisów w celu ustalenia obrotów i sald, a później przenoszeniu ich do określonych rubryk w sprawozdaniu finansowym. Księgowi muszą wybierać politykę rachunkowości (sposoby klasyfikacji, wyceny i prezentacji składników w sprawozdaniach finansowych), decydować o ujęciu wielu transakcji na podstawie własnego osądu, dokonywać szacunków. Muszą myśleć (samodzielnie), analizować, a często tworzyć rozwiązania (bo nie ma gotowych na każdą okazję). Zadania są tak zróżnicowane, jak różnorodne są dziś transakcje i zdarzenia gospodarcze (kilkadziesiąt lat temu księgowi nie słyszeli o leasingu zwrotnym, pochodnych instrumentach finansowych czy rezerwach aktuarialnych).

Do realizacji tych zadań ludzie powinni mieć interdyscyplinarną wiedzę, obejmującą nie tylko przepisy rachunkowości, ale także rachunkowość zarządczą (zob. Kabalski, 2011), finanse przedsiębiorstwa i zarządzanie (ogólną wiedzę o biznesie). Muszą współpracować z innymi działami w przedsiębiorstwie, pozyskując od nich informacje niezbędne do sprawozdań finansowych (np. o okresie amortyzacji maszyn od działów technicznych). To wszystko oznacza duże wyzwania i dużą odpowiedzialność (informacje ze sprawozdań finansowych są podstawą podejmowania decyzji, w dużych spółkach są to decyzje o znacznej skali finansowej). To powoduje, że praca jest ciekawa, wręcz ekscytująca – tym bardziej że regulacje rachunkowości wciąż się zmieniają w odpowiedzi na zmiany w gospodarce.

¹⁴⁰ Pomijam kwestię tego, czym dokładnie jest wartość godziwa i dyskusję o tym, czy można nazywać ją wartością rynkową. W tym miejscu nie ma to żadnego znaczenia.

Rachunkowość wiąże się dziś oczywiście ze stosowaniem nowoczesnych technologii informatycznych. Są to między innymi zintegrowane wielomodułowe programy do zarządzania przedsiębiorstwem, w których część finansowo-księgową odgrywa kluczową rolę.

O tym wszystkim o wiele bardziej interesująco (wręcz entuzjastycznie) opowiedział Zbyszek, autor blogu „Księgowość nie jest nudna” (Zbyszek, 2018):

Oto kilka powodów, dla których księgowość nie jest nudnym wyborem zawodowym:

- 1) Zanurzając się w księgowość, zaczynasz rozumieć sprawozdania finansowe firmy. Zaczynasz rozumieć język, jakim posługuje się biznes. Pozwala ci to zrozumieć różne obszary działalności biznesowej. Najważniejsze decyzje biznesowe opierają się na finansowym wpływie danej strategii, a księgowość może odgrywać ważną rolę w procesie planowania.
- 2) Księgowość jest niezbędna dla wszystkich przedsiębiorstw, bez względu na ich wielkość. Jako księgowy masz możliwość pracy w wielu różnych środowiskach biznesowych.
- 3) Jeśli pracujesz dla dużej organizacji, jest bardzo duża szansa, że nie będziesz narzekał na nudę. Będziesz cieszyć się różnorodnością zadań, obsługą spółek z różnych krajów, pracą na wielu różnych systemach. Dodatkowo praca i udział w różnych projektach dadzą doświadczenie, które pomoże Ci rozwinąć swoją wiedzę biznesową. To daje wspaniałe atuty do rozwoju własnej kariery.
- 4) Księgowość w dużym stopniu dotyczy pracy z ludźmi. Tak, to nie pomyłka. Klienci wewnętrzni, koleżanki i koledzy z innych działów. Współpraca z ludźmi, korzystanie z ich wiedzy i dzielenie się swoją to kilka z najważniejszych elementów twojego personalnego sukcesu we współczesnych korporacjach. W miarę gromadzenia takich doświadczeń możesz również wziąć odpowiedzialność za zarządzanie konkretnym projektem lub własnym zespołem.
- 5) Okazja. Jeśli masz ogromne ambicje (tak jak ja 😊), bycie księgowym da ci przewagę konkurencyjną w zatrudnieniu. 81% spółek z grupy FTSE 100 (Financial Times Stock Exchange) ma co najmniej jednego księgowego w zarządzie.
- 6) Praca jako księgowy to satysfakcjonująca, interesująca i ekscytująca kariera, jeśli jesteś gotowy dawać z siebie więcej niż potrzeba i masz odwagę podejmować nowe wyzwania.

Wiem, wiem, to brzmi jak opowieść o Eldorado. Powiem Wam, że gdybym sam tego wszystkiego nie przeżywał, też bym w to chyba nie uwierzył. Możecie więc albo uwierzyć mi na słowo, albo spróbować samemu.

Ostrzeżenia!!!

- 1) Oczywiście jest kilka warunków, żebyś znalazł swoje Eldorado.
- 2) Ambicja, odwaga i gotowość do podejmowania nowych wyzwań.
- 3) Otwarcie głowy i nauka od innych.

Znalezienie organizacji, która da ci szansę rozwoju!

Wiele z tego, co napisałem w dodatku i o czym pisze Zbyszek, odnosi się także do pracy tych księgowych, którzy zorientowani są głównie na sprawy podatkowe. Tutaj też występują złożone i interdyscyplinarne problemy (np. ceny transferowe w korporacjach międzynarodowych), w grę wchodzi trudne decyzje i duże pieniądze, a przepisy ciągle się zmieniają.

Zbyszek słusznie zauważa, że praca księgowych bywa nudna „w małych firmach bez perspektyw”. Dodam, że tak jest nawet w dużych firmach na niskich i wąsko wyspecjalizowanych stanowiskach. Taką monotonną, przyziemną pracę miało/ma wielu moich studentów zatrudnionych w małych biurach rachunkowych i w centrach usług księgowych (np. księgowanie wyłącznie faktur sprzedaży). Jednak dla zdecydowanej większości to był/jest tylko pierwszy etap kariery zawodowej. Od czegoś przecież trzeba zacząć. I tak się zaczyna w wielu zawodach. Uogólniać to na całą profesję księgowych to tak, jakby mówić, że fryzjerstwo polega na myciu głowy i podcinaniu końcówek. A takie są przecież doświadczenia większości osób terminujących w tym zawodzie. Oczywiście są takie osoby, które się na tym zatrzymały – z różnych powodów. Jedne niczego więcej się nie nauczyły (bo nie chciały albo nie były w stanie), inne mają takich klientów, którzy oczekują jedynie umycia włosów i podcięcia końcówek i nie rozwijają się, bo są w stanie utrzymać się z takiej działalności.

2.4. Postrzeganie księgowości przez pryzmat płci przez polską młodzież licealną – obszerne badanie własne

Badanie, które zaprojektowałem i przeprowadziłem na potrzeby tej monografii, było podobne do przedstawionego już w tym rozdziale badania z 2015 roku, przeprowadzonego przeze mnie wspólnie z J. Szvajcar. Jednak po pierwsze, chciałem objąć nim dużo większą liczbę osób z różnych szkół z całego kraju (najlepiej, gdyby to była grupa reprezentatywna). Po drugie, chciałem się dowiedzieć, dlaczego (jeśli w ogóle) zawód księgowy jest uważany za kobiecy. Opracowany przeze mnie kwestionariusz ankiety był nieco zmodyfikowaną i rozbudowaną wersją tego z 2015 roku. Zawierał jedenaście pytań merytorycznych i dwa metryczkowe. Dziewięć spośród pytań merytorycznych były to pytania jednokrotnego wyboru, dotyczące dziesięciu różnych zawodów. W przypadku każdego z nich ankietowani mieli określić, czy jest on:

- 1) zdecydowanie dla kobiety;
- 2) raczej dla kobiety;
- 3) tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny;
- 4) raczej dla mężczyzny;
- 5) zdecydowanie dla mężczyzny.

Nazwy zawodów zostały określone rzeczownikiem nazywającym czynności, a nie osoby. Chodziło mi o neutralność rodzajową nazw, aby uniknąć nawet cienia sugestii związku zawodu z którąkolwiek płcią. Zamiast księgowej lub księgowego podałem zatem księgowość/rachunkowość¹⁴¹. Była ona w ankiecie na piątym miejscu obok siedmiu zupełnie innych zawodów: leczenia ludzi, fryzjerstwa, opieki nad osobami w podeszłym wieku, programowania komputerów, aktorstwa, kierowania autobusami/tramwajami i badań naukowych. Do tych ośmiu zawodów dodałem jeszcze jeden, ale nieprzypadkowy: zarządzanie finansami przedsiębiorstwa, co było związane z badaniem barier awansu kobiet w zawodzie księgowym (piszę o tym w rozdziale trzecim). Umieszczenie przeze mnie w kwestionariuszu ankiety innych zawodów miało przede wszystkim na celu porównanie siły stereotypu dotyczącego zawodu księgowego z analogicznymi stereotypami dla innych profesji, a także

¹⁴¹ Uznałem, że warto dodać słowo *rachunkowość*. Zastanawiałem się długo, czy nie powinienem być precyzyjny i napisać *rachunkowość finansowa*, skoro nie badam zawodu specjalisty rachunkowości zarządczej. Uznałem ostatecznie, że nie muszę być aż tak drobiazgowy. W języku angielskim oczywiście nie miałbym tego problemu i napisałbym po prostu *financial accountant*.

określenie, jak bardzo silne są stereotypy płciowe w odniesieniu do zawodów w ogóle. Dwa ostatnie pytania merytoryczne były otwarte. Prosiłem w nich tych ankietowanych, którzy nie wskazali, że księgowość/rachunkowość oraz zarządzanie finansami przedsiębiorstwa są zarówno dla kobiety, jak i dla mężczyzny, o uzasadnienie tego zdania. Na końcu kwestionariusza były dwa pytania metryczkowe: o płeć biologiczną oraz miasto, w którym mieści się liceum uczestnika badania. Cały kwestionariusz znajduje się w załączniku 1¹⁴².

Ponieważ przeprowadzenie badania na reprezentatywnej próbie losowej w taki sposób, jak robią to firmy i ośrodki badania opinii publicznej, przekracza moje możliwości (głównie finansowe¹⁴³), postanowiłem wysłać prośbę o udział w ankiecie do wielu różnych liceów z różnych części kraju. W pierwszej kolejności, dobierając z mapy tak, aby objąć różne regiony Polski, wyznaczyłem kilkanaście miast. W przypadku tych miast, w których było więcej niż jedno liceum, wylosowałem szkołę do badania. Przeczując, że wiele, a nawet większość szkół w ogóle nie odpowie na prośbę albo odpowie odmownie (co okazało się faktem), wykorzystałem kilka osobistych znajomości. Następnie pocztą internetową wysłałem do dyrektorów wylosowanych i wybranych szkół prośby o udział uczniów w ankiecie. Badanie było internetowe (w aplikacji Formularze Google)¹⁴⁴. Szkoły były z następujących miast¹⁴⁵: Suwałki, Rzeszów, Lipno, Wołów, Kraków, Koszalin, Zduńska Wola, Łask, Łódź¹⁴⁶. Do tego

¹⁴² Jest to pierwotna wersja kwestionariusza napisana przeze mnie w programie Microsoft Word. W Formularzu Google jego treść była taka sama, a forma bardzo podobna.

¹⁴³ Kosztuje to kilkadziesiąt tysięcy złotych. W grę wchodziło oczywiście ubieganie się o sfinansowanie takiego badania przez Narodowe Centrum Nauki lub inną instytucję, ale procedura konkursowa zajęłaby co najmniej kilka miesięcy, a szanse otrzymania pieniędzy na taki projekt nie oceniam wysoko.

¹⁴⁴ Do niektórych szkół miałem zamiar udać się osobiście z kwestionariuszami papierowymi (lub przesłać je szkołom pocztą kurierską). Ostatecznie wszystko odbyło się zdalnie. Oczywiście miało to związek z pandemią. Poprosiłem dyrekcje szkół, aby w przypadku wyrażenia zgody na udział uczniów w badaniu przesłano im link do kwestionariusza. Zaproponowałem, aby był on wypełniany na zdalnych lekcjach (np. wychowawczej, wiedzy o społeczeństwie, przedsiębiorczości), niejako pod okiem nauczyciela. Nie wiem, jak faktycznie przebiegało wypełnianie kwestionariuszy w poszczególnych przypadkach, choć sądząc po sygnaturze czasowej zapisanej przez program Formularze Google, w większości przypadków mogły to być właśnie zdalne lekcje.

¹⁴⁵ Nie podaję numerów szkół.

¹⁴⁶ Licea z trzech ostatnich miast wybrałem ze względu na znajomości. Jest to co prawda jedno (moje) województwo, ale miasta różnią się wielkością. Łódź jest metropolią, a Zduńska Wola i Łask to małe miasta. Ankieta została wysłana także do dwóch znanych mi małych szkół profilowanych z Sędziejowic i Ostrowa (wsie w województwie łódzkim). Uznałem, że każdy uczeń, który weźmie udział w badaniu, jest na wagę złota.

dodałem jedno liceum warszawskie. Prośby wysłałem w drugiej połowie kwietnia 2020 roku. Żadna wylosowana szkoła, do której wysłałem maila, nie przysłała odpowiedzi na moją prośbę, co nie znaczy, że żadna nie wzięła udziału w ankiecie. Dzięki funkcjom Formularzy Google na bieżąco mogłem obserwować liczbę wypełnionych ankiet oraz to, z których miast spływały¹⁴⁷. Ponieważ licznie odpowiedziały jedynie szkoły z Rzeszowa, Łodzi i Zduńskiej Woli, w maju dobrałem kolejne miasta (z mapy) i szkoły (losując numer w przypadku, gdy w mieście było więcej niż jedno liceum), tak aby zapewnić jak największą liczbę ankietowanych oraz reprezentację wszystkich (a przynajmniej większości) regionów geograficznych kraju. E-maile z prośbą o udział w badaniu wysłałem w pierwszej połowie maja do liceów w: Jeleniej Górze, Sokółce, Zielonej Górze, Pruszczu Gdańskim oraz dwóch w Warszawie. W drugiej połowie maja i na początku czerwca takie same prośby przesłałem do liceów w: Stargardzie Szczecińskim, Białej Podlaskiej, Kalwarii Zebrzydowskiej, Rybniku, Giżycku, Głogowie, Żaganiu, Ostródzie, Lubinie, Kielcach, Rudzie Śląskiej, Legnicy, Wieliczce, Katowicach, Wałbrzychu, Świebodzinie, Świnoujściu, dwóch w Szczecinie i kolejnych pięciu warszawskich. Odpowiedzi otrzymałem tylko od liceum kieleckiego, legnickiego oraz jednego z warszawskich. Dyrektorzy tych szkół zgodzili się na udział w badaniu i poinformowali mnie o przesłaniu swoim uczniom linku do kwestionariusza ankiety.

Proces zbierania kwestionariuszy zakończyłem 16 czerwca 2020 roku. Uznałem wtedy, że mogę przyjąć, iż próba jest reprezentatywna. Miałem 1187 ankiet z następujących liceów:

- 1) ogólnokształcącego w Rzeszowie – 311 ankiet;
- 2) ogólnokształcącego w Kielcach – 253 ankiety;
- 3) ogólnokształcącego w Zduńskiej Woli – 204 ankiety;
- 4) ogólnokształcącego w Łodzi – 174 ankiety;
- 5) ogólnokształcącego w Legnicy – 93 ankiety;
- 6) ogólnokształcącego w Warszawie – 70 ankiet;
- 7) ogólnokształcącego w Wołowie – 32 ankiety;
- 8) ogólnokształcącego w Ostródzie – 15 ankiet;
- 9) profilowanego w Ostrowie koło Łasku (województwo łódzkie) – 15 ankiet;
- 10) profilowanego w Łasku – 10 ankiet.

¹⁴⁷ Przypomnę, że pytanie o miasto, w którym jest liceum ucznia wypełniającego ankietę, było w jej metryczce.

Były też dwie ankiety z Suwałk oraz po jednej z Pruszcza Gdańskiego, Ostródy i Zielonej Góry¹⁴⁸. W trzech przypadkach na pytanie o miasto nie została udzielona żadna odpowiedź. Wreszcie w trzech kwestionariuszach tekst zawarty w polu „Inne” nie dał mi podstaw do przypisania miasta, choć w dwóch przypadkach domyślałam się, że chodziło o Kielce. Swoją płęć biologiczną określiło 1178 ankietowanych (nie pozostaje mi nic innego, jak założyć, że zgodnie z prawdą). Wśród nich było 831 kobiet, co stanowi 70,5%. Dominacja kobiet nie dziwi, ponieważ według danych GUS w roku szkolnym 2018/2019 w liceach ogólnokształcących w całej Polsce dziewczęta stanowiły prawie 58% uczniów. Wszystkich uczniów liceów dla młodzieży było około 470 tys. (Główny Urząd Statystyczny, 2019, s. 38–41).

Za przyjęciem, że próba jest reprezentatywna dla polskiej młodzieży licealnej, przemawiają:

- 1) liczba badanych, stanowiąca około 0,25% populacji młodzieży licealnej;
- 2) zróżnicowanie wielkości miast, które najliczniej wzięły udział w badaniu; były wśród nich metropolie liczące powyżej 500 tys. mieszkańców (czyli Łódź i w mniejszym stopniu Warszawa), liczące po około 200 tys. mieszkańców (Rzeszów i Kielce) oraz miasta poniżej 50 tys. mieszkańców (głównie Zduńska Wola, a także Wołów); w mojej próbie dominowały oczywiście duże miasta, ale właśnie w takich miastach jest wiele liceów; na wsiach i w miasteczkach szkół średnich jest bardzo niewiele, a w małych miastach występują pojedynczo;
- 3) rozkład geograficzny osób wchodzących w skład próby – szkoły, które najliczniej wzięły udział w badaniu, znajdowały się w pięciu różnych województwach: podkarpackim (Rzeszów), świętokrzyskim (Kielce), łódzkim (Łódź i Zduńska Wola), dolnośląskim (Legnica i Wołów) i mazowieckim (Warszawa); w próbie były zatem licznie reprezentowane: południowy wschód, centrum i w nieco mniejszym stopniu środkowy zachód Polski.

Żadna z ankiet nie była zupełnie pusta. W niewielkiej liczbie ankiet brakowało odpowiedzi na pojedyncze pytania zamknięte¹⁴⁹. Największa liczba takich przypadków była przy pytaniu o płęć biologiczną (jak już podałem, nie wskazało jej dziewięć osób). Jeżeli chodzi o pozostałe pytania zamknięte, to przypadki braku odpowiedzi były trzy lub cztery.

¹⁴⁸ Ciekaw jestem niezmiernie tych czterech przypadków (choć oczywiście szczegóły ich dotyczące nie mają znaczenia dla wyników i wniosków z badania). Dlaczego w tych szkołach wypełnione zostały pojedyncze kwestionariusze? Co innego, gdyby nie wpłynął żaden.

¹⁴⁹ Formularz nie wymagał odpowiedzi przed przejściem do następnego pytania.

Przejdę teraz do prezentacji i omówienia wyników. Ogólnie rzecz biorąc, okazało się, że wśród dzisiejszej polskiej młodzieży licealnej występują stereotypy płciowe w odniesieniu do zawodów, a w przypadku niektórych z nich są bardzo silne. Zacznę jednak od zawodów postrzeganych jako „neutralne”. Aż 97% badanych uznało, że tak samo dla mężczyzny, jak i dla kobiety jest zawód lekarski. Jest to dla mnie bardzo duże pozytywne zaskoczenie, zważywszy na fakt, że przez stulecia (niemal do końca XIX wieku) „mężczyźni spychali kobiety na margines medycyny”, uważając, iż te „nie nadają się na lekarzy i nie mają prawa ani się na nich kształcić, ani tym bardziej praktykować” (Zaprutko-Janicka, 2019). Podobny wynik – prawie 95%, z jeszcze większym pozytywnym zaskoczeniem – odnotowałem dla pracy naukowej (prowadzenia badań naukowych). Nie chodzi tylko o to, że jest to w jakimś stopniu mój zawód. Moja radość wynika z faktu, że stereotyp o małych predyspozycjach kobiet do poważnej pracy naukowej ze względu na odmienną budowę i funkcjonowanie mózgu przez lata był na całym świecie (a nierzadko jest do dziś) niezwykle silnym przejawem tzw. neuroseksizmu (patrz dodatek piąty). Lepszy wynik spośród zawodów, które umieściłem w ankiecie, miało tylko aktorstwo, uznane za zawód w równym stopniu dla obu płci aż przez 99% licealistów.

Przejdę teraz do zawodów, w przypadku których stereotyp płciowy ujawnił się najsilniej. Zacznę od kierowania autobusami i tramwajami. Prawie 61% licealistów uważało to zajęcie za równie odpowiednie dla obu płci, a tylko niecałe 6% za zdecydowanie dla mężczyzny. Reszta (prawie 34%) uznała go za odpowiedni raczej dla panów. Nie wiem do końca, jak ocenić te wyniki. Z jednej strony 61% odpowiedzi neutralnych to mało. Z drugiej, sam pamiętam swoją reakcję, gdy kilka lat temu za kierownicą autobusu miejskiego po raz pierwszy w życiu zobaczyłem kobietę (bardzo młodą). Najpierw zadziałała podświadomość, wywołując u mnie automatycznie zdziwienie. Po króciutkim namyśle stwierdziłem jednak: „Dlaczego nie? Co w tym dziwnego? Dlaczego ta dziewczyna miałaby się do tego nie nadawać?”.

Za zawód dla obu płci równie często jak prowadzenie autobusów czy tramwajów (nieco ponad 63%) licealiści uznali opiekę nad osobami w podeszłym wieku. Prawie 32% uważało, że jest to praca raczej dla kobiety, a jedynie 4%, że zdecydowanie dla kobiety. Ten wynik również odebrałem jako pozytywne zaskoczenie. Sądziłem, że niski prestiż tego zawodu oraz cechy niezbędne do jego dobrego wykonywania (empatia, cierpliwość, delikatność) spowodują, że mało kto uzna go za odpowiedni dla mężczyzny.

Całkiem licznie, biorąc pod uwagę specyfikę tego zawodu oraz popularność i prestiż wielu byłych i obecnych mistrzów tego fachu¹⁵⁰, stereotyp płciowy ujawnił się w przy-

¹⁵⁰ W tym światowe sławy, takie jak Antoni Cierpikowski (około stu lat temu) lub Leszek Czajka (dziś).

padku fryzjerstwa. Prawie 19% licealistów uważało, że jest to zawód dla kobiet (choć tylko 2,4%¹⁵¹, że zdecydowanie dla nich).

Dużym i zdecydowanie negatywnym zaskoczeniem były odpowiedzi na pytanie o programowanie komputerów. Jedynie 56,5% licealistów stwierdziło, że jest to zawód tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny. Zdaniem pozostałych jest to profesja raczej lub zdecydowanie męska. To więcej niż w przypadku kierowania autobusami (tramwajami), które może rodzić w jakimś stopniu trafne skojarzenie z dużym wzrostem i masą ciała oraz siłą fizyczną (wielka kierownica i ogromne koła w autobusie). Informatyka w żaden sposób nie kojarzy się z takimi niepodważalnymi atrybutami męskości. Daje mi to podstawę do twierdzenia, że stereotypy płciowe w odniesieniu do zawodów są żywe wśród polskiej młodzieży.

Jak na tym tle wygląda zawód księgowy? Na pytanie o księgowość/rachunkowość odpowiedziały 1184 osoby. Prawie 82% (967 osób) stwierdziło, że jest on równie odpowiedni dla kobiety i dla mężczyzny. To według mnie całkiem dużo. Jednak tych, którzy uznali, że jest to profesja raczej kobieca, było niemało – 15%¹⁵². Liczbę i procent wszystkich odpowiedzi licealistów na pytanie o zawód księgowy przedstawia tabela 20.

Tabela 20. Liczba i procent wszystkich odpowiedzi licealistów na pytanie o zawód księgowy

Księgowość/rachunkowość to zawód:	Liczebność	Odsetek
Zdecydowanie dla kobiety	17	1,4%
Raczej dla kobiety	181	15,3%
Tak samo dla kobiety, jak dla mężczyzny	967	81,7%
Raczej dla mężczyzny	9	0,8%
Zdecydowanie dla mężczyzny	10	0,8%
Razem	1184	100,0%

Źródło: opracowanie własne.

¹⁵¹ To świadoma niekonsekwencja. Na ogół wyniki podaję w wartościach całkowitych. Jeżeli jednak wartości są małe, tak jak tutaj, to podaję je dokładniej, ponieważ napisanie 2 zamiast 2,4 wydaje się zbyt dużym zaokrągleniem.

¹⁵² To jednak zdecydowanie mniej niż w moim (i J. Szvajcar) badaniu z 2015 roku. Wówczas twierdziło tak niemal 39% badanych. Przypomnę jednak, że tamta próba była prawie trzykrotnie mniej liczna i obejmowała tylko dwie szkoły z jednego województwa. Raczej to jest powodem tak dużej różnicy w wynikach, a nie zmiana postrzegania płci i zawodów przez młodzież (oba badania dzieli przecież tylko pięć lat).

Niezwykle interesujące było dla mnie to, czy stereotyp o tym, że zawód księgowy jest dla kobiet, jest obecny również często u obydwu płci. Przed badaniem przypuszczałem, że nie, a konkretnie, że takie przekonanie będzie częstsze wśród mężczyzn. Liczbę i procent odpowiedzi na pytanie o ten zawód w podziale na płeć ankietowanych przedstawia tabela 21. Odpowiedzi było łącznie 1177 (przypomnę, że 9 osób nie podało swojej płci).

Tabela 21. Liczba i procent wszystkich odpowiedzi licealistów na pytanie o zawód księgowy w podziale na płeć ankietowanych

Księgowość/rachunkowość to zawód:	Kobiety		Mężczyźni	
	Liczebność	Odsetek	Liczebność	Odsetek
Zdecydowanie dla kobiety	9	1,08%	8	2,31%
Raczej dla kobiety	118	14,20%	62	17,92%
Tak samo dla kobiety, jak dla mężczyzny	700	84,24%	261	75,44%
Raczej dla mężczyzny	2	0,24%	7	2,02%
Zdecydowanie dla mężczyzny	2	0,24%	8	2,31%
Razem	831	100,00%	346	100%

Źródło: opracowanie własne.

Ze względu na to, że badałem zmienne jakościowe, nie mogłem sformułować hipotez określających kierunek zależności. W sensie statystycznym hipoteza zerowa i alternatywna były zatem następujące:

H₀: Nie ma związku między płcią licealistów a przekonaniem, że zawód księgowy jest odpowiedni dla jednej z płci.

H₁: Istnieje związek między płcią licealistów a przekonaniem, że zawód księgowy jest odpowiedni dla jednej z płci.

Zanim przeszliśmy do obliczenia statystyk testowych koniecznych w procedurze weryfikacji tych hipotez, skonstruowaliśmy tablicę korelacyjną¹⁵³ zawartą w tabeli 22.

¹⁵³ Ze względu na małe liczebności skrajne klasy zostały włączone do sąsiadujących.

Tabela 22. Tablica korelacyjna wyników odpowiedzi na pytanie o adekwatność zawodu księgowego do określonej płci

Zdanie na temat adekwatności zawodu księgowego do określonej płci:	Płeć		Razem
	Kobieta	Mężczyzna	
Zdecydowanie i raczej dla kobiety	127	70	197
Tak samo dla kobiety, jak dla mężczyzny	700	261	961
Zdecydowanie i raczej dla mężczyzny	4	15	19
Razem	831	346	1177

Źródło: opracowanie własne.

W celu weryfikacji hipotez zastosowaliśmy test niezależności chi-kwadrat. Wyniki przedstawia tabela 23.

Tabela 23. Wyniki testu hipotez o związku między płcią licealistów a ich przekonaniem o adekwatności zawodu księgowego do określonej płci

Wartość statystyki testowej χ^2	28,37
Liczba stopni swobody	2
p-wartość	0,000031
Decyzja	Na poziomie istotności 0,05 odrzucamy hipotezę zerową na korzyść hipotezy alternatywnej.

Źródło: opracowanie własne.

Hipoteza zerowa o niezależności badanych zmiennych jest niewłaściwa. Istnieje zatem zależność między płcią licealistów a ich przekonaniem o adekwatności zawodu księgowego do określonej płci. Dodatkowo w celu zbadania siły tej zależności w badanej próbie wyznaczyliśmy miarę ścisłości związku korelacyjnego V-Cramera. Wynik $V = 0,15$ świadczy o raczej słabej zależności między rozważanymi cechami w badanej próbie. Jak wspomniałem, zastosowany test statystyczny nie pozwala wnioskować o kierunku zależności. Ten jednak dość wyraźnie wynika z tabeli 22: odsetek ankietowanych uważających, iż zawód księgowy jest raczej lub zdecydowanie dla kobiet, jest większy wśród chłopców o niemal równo 5 punktów procentowych (20,23% do 15,25%).

Jak podałem w opisie ankiety, dziesiąte pytanie dotyczyło uzasadnienia opinii, że księgowość/rachunkowość nie jest zawodem tak samo odpowiednim dla obu płci. Pytanie było następujące: „Jeżeli księgowość/rachunkowość jest według Ciebie zawodem zdecydowanie lub raczej dla kobiety albo zdecydowanie lub raczej dla mężczyzny, to napisz krótko, dlaczego tak sądzisz?”. Na to pytanie odpowiedziało jasno i konkretnie (niezależnie do powagi i sensu wypowiedzi) 214 osób¹⁵⁴. Wśród nich prawie dwie trzecie stanowiły kobiety (po-

¹⁵⁴ Zdarzyły się pojedyncze niekonkretne wypowiedzi, na przykład „Xx”. Domyślam się, że chodzi o chromosomy. Jednak nie będę zgadywał, co ankietowana miała na myśli. Były pojedyncze wypowiedzi będące żartem (żenującym i seksistowskim).

dobnie jak w całej próbie). Kilkadziesiąt osób, które wcześniej zaznaczyły, że zawód księgowy jest tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny, podało uzasadnienie swojego zdania, mimo że nie prosiłem o to. Być może nie przeczytały, że chodzi mi o zdanie tylko tych osób, które uważają, że jest to zawód raczej lub zdecydowanie dla jednej z płci. A być może chciały dobitnie wyrazić swój pogląd, że wiązanie go z płcią jest zupełnie bez sensu. Tak jak zrobiła to jedna z dziewczyn, która napisała, że „żyjemy w XXI wieku i każdy zawód jest dla każdego według jego upodobań”. Czytając te słowa, odniosłem wrażenie, że była ona wręcz oburzona na to, iż w ogóle można wciąż postrzegać zawody pod kątem płci. Podobnie było z wypowiedzią innej dziewczyny, która napisała:

Kobieta (nr kwestionariusza 738¹⁵⁵): Co to w ogóle za pytania, w każdym zawodzie może się realizować zarówno kobieta, jak i mężczyzna.

Wzburzenie przebiegało także z wypowiedzi jednego z chłopców:

Mężczyzna (451): Przecież jeżeli mężczyzna/kobieta chciałby/aby być w takiej pracy, to nie widzę problemu, a jak to dobrze robi, to nawet lepiej dla ogółu i tyle mam do powiedzenia.

Jedna licealistka dzielenie zawodów na kobiece i męskie nazwała prymitywnym. Według innej jest to nieprofesjonalne.

Uzasadnienia, że księgowość/rachunkowość jest dla kobiet, przedstawię odrębnie dla chłopców i dziewcząt. Grupuję je według podobieństwa meritum argumentacji. Oczywiście przedstawię i przeanalizuję również te nieliczne przypadki, w których ktoś uzasadniał, że jest to zawód dla mężczyzn. Zacznę od wypowiedzi chłopców. Niektórzy twierdzili, że jest to zawód dla kobiet, bo po prostu znali albo spotkali wyłącznie księgowy. Zacytuję kilka takich wypowiedzi¹⁵⁶:

Mężczyzna (113): Zawód ten jest bardziej zawodem kobiecym, ponieważ taki stereotyp jest we mnie zakorzeniony, gdyż napotykałem tylko kobiety wykonujące ten zawód.

Mężczyzna (155): Jest to spowodowane ogólnym pojęciem księgowy i powszechnym obleganiem przez kobiety tego stanowiska.

Mężczyzna (258): Bardziej kojarzy mi się z kobietami.

¹⁵⁵W programie Formularze Google kolejność numerów kwestionariuszy jest zgodna z sygnaturą czasową.

¹⁵⁶ Nie wszystkie, ale większość.

Mężczyzna (545): ...przeważnie robią to kobiety.

Mężczyzna (632): Może po prostu jestem bardziej przyzwyczajony do stwierdzenia „księgowca”, stąd myślę, że jest ich więcej.

Mężczyzna (1117): Znam więcej kobiet w tym zawodzie.

A zatem niektórzy licealiści uważali, że zawód księgowy jest dla kobiet, bo – tak jak ankietowany nr 970 – „widują więcej kobiet w tym zawodzie” (przy czym na równi z „widują” traktują „słyszą”). I nie chodzi mi tylko o postrzeganie uświadomione (takie jednoznacznie wynika tylko z wypowiedzi mężczyzn nr 113 i 1117), ale także nieświadomione¹⁵⁷.

Kolejnym typem argumentacji za tym, że zawód księgowy jest dla kobiet, jest posiadanie przez nie cech odpowiednich do tego zawodu (a mężczyźni nie mają tych cech lub mają je rzadko). Najczęściej była mowa o cierpliwości, dokładności, systematyczności i zorganizowaniu, czyli cechach powszechnie uważanych za kluczowe w tym zawodzie. Zacytuję część takich wypowiedzi (nie wszystkie, żeby nie powtarzać bardzo podobnych):

Mężczyzna (25): Są bardziej systematyczne.

Mężczyzna (27): [...] wymaga to dużego skupienia [...] – cech charakterystycznych dla kobiet.

Mężczyzna (31): [...] bo są bardziej dokładne.

Mężczyzna (324): W tym zawodzie liczą się uporządkowanie, dokładność i precyzja, dlatego sądzę, że kobieta w tym zawodzie sprawdzi się lepiej.

Mężczyzna (347): Moim zdaniem kobieta lepiej by sobie poradziła w księgowości/rachunkowości, ponieważ większą część płci pięknej stanowią perfekcjonistki.

Mężczyzna (519): Według mnie kobiety mają więcej cierpliwości.

Mężczyzna (646): Kobiety są bardziej skrupulatne i lepiej zorganizowane, i lepiej pasują do tego zawodu.

¹⁵⁷ Czyli o sytuację, w której ktoś musiał widzieć zawsze albo zwykle księgowy (lub słyszeć tylko lub zwykle o nich), a nie widzieć wcale lub prawie wcale księgowych płci męskiej (lub nie słyszeć o nich), choć świadomie nie zarejestrował w umyśle tego faktu i dziś go nie pamięta. Te „skojarzenia” („przyzwyczajenia”) skądś się przecież biorą. Nieświadomość (a ściślej informacje i bodźce zarejestrowane nieświadomie) bardzo determinują nasze przekonania i decyzje. Fascynująco pisze o tym Młodinow (2020).

Kilku chłopców było przekonanych o „przeznaczeniu pracy biurowej dla kobiet”, a nie dla mężczyzn. Jeden z nich napisał, że „siedzenie przy biurku wśród dokumentów nie pasuje do mężczyzn”. Podejrzewam, że chodziło o temperament, czyli to, co krótko i konkretnie wyjaśnił inny badany słowem *testosteron*.

Kilku innych licealistów wiązało zawód księgowy ze zdolnościami matematycznymi. Większość z nich uważała, że to kobiety „dobrze liczą”, „mają lepszą zdolność rachunkową” itp. Tylko jeden stwierdził, że zawód księgowy jest dla mężczyzn właśnie ze względu na powiązanie z matematyką. To mnie zdziwiło (ale nie zmartwiło), ponieważ to mężczyznom są zwykle przypisywane predyspozycje do matematyki (zwłaszcza wyższej), myślenia systemowego itp. (patrz dodatek piąty).

Spośród najciekawszych argumentów (na rzecz tezy o tym, że zawód księgowy jest dla kobiet), które tylko jednokrotnie pojawiły się w odpowiedziach ankietowanych chłopców, wymienię:

- 1) zaufanie, które powinien budzić księgowy („mężczyzna jako księgowy sprawiałby większe”),
- 2) ryzyko (które mężczyzna jest „skłonny podjąć”, a którego „w rachunkowości/księgowości brakuje”) oraz
- 3) biologiczne przystosowanie kobiet do wielozadaniowości („multitasking”).

Na podstawie analizy wszystkich wypowiedzi chłopców stwierdzam, że świadczą one zarówno o istnieniu stereotypu na temat zawodu księgowego (charakteru tej pracy, a jeszcze częściej cech niezbędnych w tym zawodzie¹⁵⁸), jak i na temat różnic w cechach i predyspozycjach między kobietami i mężczyznami.

Dziewczyny twierdzące podobnie jak chłopcy, że zawód księgowy jest głównie dla kobiet, powoływały się na dokładność i cierpliwość oraz podobne cechy. Ponownie zacytuję tylko niektóre takie wypowiedzi, unikając niemal dosłownych powtórzeń:

¹⁵⁸ Pojawiła się także wypowiedź, że zawód księgowy nie wymaga żadnych szczególnych zdolności (w domyśle: „każdy głupi” może go wykonywać). To deprecjonujące dla tego zawodu. Wynika z niewiedzy na temat jego specyfiki i różnorodności. Pisałem już, iż o ile zgadzam się z tym, że nie są potrzebne szczególne zdolności na stanowisku młodszego księgowego w małym biurze rachunkowym lub na stanowisku księgowego należności w centrum usług księgowych, o tyle z pewnością są one niezbędne do skutecznego kierowania sprawozdawczością finansową w dużej spółce stosującej MSSF (albo w wielozadaniowym biurze rachunkowym obsługującym bardziej złożone przedsiębiorstwa). Chłopak, który tak napisał, uważa, że jest to profesja dla obu płci. Nie był zatem proszony o uzasadnienie swojego zdania. Przypuszczam, że tak jak on sądzi wielu jego rówieśników.

Kobieta (34): Kobiety są moim zdaniem bardziej skupione na pracy.

Kobieta (51): Ponieważ kobiety są bardziej dokładne.

Kobieta (78): Uważam, że księgowość jest zawodem bardziej dla kobiety, ponieważ kobiety przeważnie są bardziej zorganizowane.

Kobieta (85): Ponieważ kobiety są bardziej skrupulatne.

Kobieta (99): Moim zdaniem kobiety są bardziej dokładne, przywiązują większą wagę do porządku niż mężczyźni.

Kobieta (106): [...] przykładają większą wagę do szczegółów.

Kobieta (144): Kobiety są większymi perfekcjonistkami...

Kilka dziewcząt wysuwało argument wielozadaniowości kobiet („mogą się skupić na kilku czynnościach naraz”, „pogodzić kilka czynności naraz”). Kilka razy pojawiały się argumenty, że „kobiety zajmują się dobrze pracą papierkową”, „lepiej odnajdują się w rachunkach”, potrafią „utrzymać porządek w dokumentach” itp., albo że ogólnie lekka i statyczna praca biurowa jest odpowiednia dla kobiet. Były oczywiście wypowiedzi z argumentem „matematycznym”, przy czym jedna licealistka przypisała zdolności matematyczne (a przez to predyspozycje do rachunkowości) kobietom, a dwie mężczyznom (którzy w ogóle „lepiej znają się na przedmiotach ścisłych”)¹⁵⁹.

Wiele licealistek, podobnie jak wielu licealistów, wiązało zawód księgowy z kobietami tylko dlatego, że widziało w tym zawodzie same panie:

Kobieta (835): W tym zawodzie spotkałam się tylko z kobietami.

Kobieta (1176): Nie spotkałam się, żeby to stanowisko zajmował mężczyzna.

Kobieta (1160): [...] Widzę, że w większości urzędów pracują kobiety [...].

Kobieta (440): Od lat głównie kobiety wykonywały ten zawód.

Kobieta (440): [...] na posadzie księgowej częściej spotykam kobiety.

Kobieta (1128): Moja mama pracuje w rachunkowości, więc nie umiem sobie wyobrazić mężczyzny na jej miejscu, poza tym w jej biurze nie pracuje żaden mężczyzna.

¹⁵⁹ Faktycznie neuroseksistom udało się wmówić wielu kobietom, że mają mniejsze predyspozycje do zajmowania się naukami ścisłymi.

Jedna dziewczyna stwierdziła (a wiele osób pewnie tak myśli), że obserwowana przez nią przewaga liczebna kobiet w zawodzie księgowym raczej musi mieć racjonalne podstawy, czyli, że „kompetencje” pań do jego wykonywania są większe¹⁶⁰. Tak jakby nie przyszła jej do głowy myśl, że za jakimś porządkiem społecznym mogą stać nieracjonalne powody.

Podobnie jak w przypadku chłopców, niektórym dziewczętom to, że zawód księgowy wykonuje kobieta „po prostu tak się kojarzy” („[...] takie mam wyobrażenie”, „[...] wydaje mi się, że są to kobiety”). Nie jest to w żadnej mierze kwestią pamiętanych doświadczeń.

Spośród najciekawszych argumentów (na rzecz tezy o tym zawód księgowy jest dla kobiet), które tylko raz pojawiły się w odpowiedziach licealistek, wymienię:

- 1) większą umiejętność nawiązywania kontaktów społecznych przez kobiety („lepiej dogadują się z klientami”)¹⁶¹;
- 2) większą skłonność mężczyzn do zaangażowania się w pracę i poświęcenia dla firmy (kobieta „będzie mniej zaangażowana [...] i nie będzie dbała o dobro firmy”);
- 3) zaburzoną zdolność kobiet do chłodnej analizy (warunkowanej biologicznie przez hormony, które powodują, że czasami „umysł emocjonalny przeważa nad umysłem racjonalnym”).

Jedna licealistka stwierdziła, że „dla mężczyzn są bardziej odpowiednie prace (programista, hydraulik) niż księgowość”. Pogląd, że zawód księgowy jest niemęski, nie jest niestety rzadkością (spotkali się z nim moim studenci, o czym piszę dalej). Podane przez dziewczynę przykłady świetnie pokazują, o co w tym chodzi. Programista jest zawodem męskim, a męskość jest tutaj kojarzona z intelektem, prestiżem i zarobkami. W przypadku hydraulika chodzi o siłę fizyczną i/lub zdolności techniczne (swoją drogą, jestem bardzo ciekaw, czy owa licealistka kojarzy „polskiego hydraulika” z bardzo udanej kampanii reklamowej Polskiej Organizacji Turystycznej z 2005 roku¹⁶²). Jak już pisałem, męczyzna księgowy

¹⁶⁰ Choć dodała (jakby chciała być poprawna), że „mężczyzna pewnie równie dobrze by sobie poradził”.

¹⁶¹ To ciekawe, bo stereotypowo osoba wykonująca zawód księgowy raczej z nikim się nie kontaktuje, słabo nawiązuje relacje społeczne i nawet nie jest jej to w pracy potrzebne.

¹⁶² Zainteresowanych zdjęciami odsyłam do przeglądarki internetowej – wystarczy wpisać frazę „polski hydraulik”. Gdybym stał na czele organizacji zrzeszającej księgowych, która ma dużo pieniędzy, to zamówiłbym analogiczną (ale trochę bardziej wyrafinowaną) kampanię wizerunkową (Wikipedia, b.r., hasło: Polski hydraulik).

bardzo rzadko budzi skojarzenia z męskością, seksownym ciałem lub umysłem¹⁶³. Jeden Ben Affleck wiosny nie czyni (tym bardziej w Polsce)¹⁶⁴.

Jestem przekonany, że niejeden chłopiec rozważający zawód księgowy ostatecznie wybrał inną profesję, bo ta była niemęska w tradycyjnym rozumieniu. O tym, ile dla większości chłopców znaczy etykieta męskości, wie każdy, kto ma kontakt z młodzieżą i jest jej bystrym obserwatorem (bezpośrednio lub przez kulturę i subkulturę młodzieżową, np. teksty utworów rapowych). Ja to wiem, ale dla pewności przeprowadziłem małe badanie. Zapytałem swoich bratanków, 17-letniego Julka i 19-letniego Maksa, o to, jakie wyzwiska są dla nich i ich rówieśników najbardziej obraźliwe. Starszy stwierdził (a młodszy potwierdził), że takie, które „uderzają w męskość” (w ich mniemaniu)¹⁶⁵. Podważenie męskości nastolatka jest dla niego o wiele gorsze niż podważenie intelektu, skrytykowanie urody czy wytknięcie niskiego statusu materialnego lub społecznego.

Podsumowując prezentację argumentacji tych badanych licealistek, które uważają, że zawód księgowy jest dla kobiet, stwierdzam, że była ona podobna do argumentacji chłopców. Ogólnie wnioski, jakie wyciągam z badania ankietowego polskich licealistów w odniesieniu do zawodu księgowego, są następujące:

- 1) Stereotyp kobiecości tego zawodu wyraża jedna osoba na sześć. Z pozoru jest to mało, zważywszy na powszechność wszelkich stereotypów (wynikającą z tego, że kategoryzacja obiektów, zjawisk i osobników jest zdaniem naukowców wykształconą ewolucyjnie zdolnością gatunkową, bez której *homo sapiens* nie byłby w stanie przetrwać). Z drugiej strony to dużo w porównaniu z zawodem lekarskim, aktorskim czy pracą naukową, które bez mała wszyscy licealiści uznają za neutralne płciowo. To również dużo, zważywszy na fakt, iż

¹⁶³ Przypomnę, że więcej na temat zawodu księgowego w powiązaniu z atrakcyjnością seksualną zawarłem w dodatku czwartym.

¹⁶⁴ Pół żarem, pół serio dodam, że szanse na to, iż dzięki amerykańskiej kinematografii księgowy będzie się już zwykle kojarzył z mężczyzną w typie Bena Afflecka, zmalowały bardzo szybko. Po trzech latach od *Księgowego* do kin trafił film *Sztuka samoobrony* z 2019 roku, w której główną rolę księgowego gra Jesse Eisenberg – „malowniczo neurotyczny”, o wyglądzie „ciapowatego, nieśmiałego nerda” (cytowane słowa pochodzą od krytyków i widzów; znalazłem je w internecie, są bardzo trafione). Choć trzeba dodać, że cichy, nieporadny, nieśmiały, a wręcz zahukany początkowo bohater grany przez Eisenberga dołącza do szkoły karate, gdzie pod okiem charyzmatycznego trenera zyskuje pewność siebie.

¹⁶⁵ Na przykład *pedał*, *ciota* lub *cipa*, a najbardziej *pizda*. Por. wyniki badania Mikołaja Wiśniewskiego, Magdaleny Budziszewskiej i Magdaleny Świder (2019).

nie badałem automatycznych (nieświadomych) skojarzeń¹⁶⁶. Badani mieli chwilę na zastanowienie się, nawet byli przeze mnie niejako przymuszeni do refleksji przez pytanie o uzasadnienie swojego poglądu na temat zawodu księgowego. Zawsze mogli wrócić do poprzednich pytań i zmienić odpowiedź.

- 2) Częściej stereotyp ten występuje wśród mężczyzn. To gorzej dla możliwości zmniejszenia skali sfeminizowania księgowości.
- 3) Wśród polskiej młodzieży licealnej występują wyraźnie dwie odmiany stereotypu o kobiecym (niemęskim) charakterze tego zawodu – nr 1 i nr 2 z rysunku 2. Przypomnę, że pierwszy polega na przeświadczeniu, iż jest to zawód dla kobiet – bez konkretnego uzasadnienia. Zgodnie z drugim w tym zawodzie najważniejsze są dokładność, cierpliwość, skrupulatność, umiejętność skupienia na szczegółach i podobne cechy przypisywane kobietom. Badanie niemal nie wykazało stereotypu nr 3 (że ten zawód nie daje poszukiwanych przez mężczyzn możliwości dużego rozwoju, wielkich wyzwań oraz władzy) oraz nr 4 (że jest niemęski, bo nie wymaga siły mięśni lub zdolności technicznych bądź nieprzeciętnego intelektu)¹⁶⁷.

¹⁶⁶ Liczne badania wskazują, że zdecydowana większość ludzi nieświadomie dokonuje stereotypizacji nawet w tych kwestiach, o których świadomie myśli właściwie. Na przykład zdeklarowani femiści w testach szybkich skojarzeń ku swojemu zdumieniu i zawstydzeniu często wykazują się seksizmem. Tak działa nasz umysł (nieświadomy) (zob. Młodinow, 2020).

¹⁶⁷ Echa stereotypu nr 3 pobrzmiewały może w dwóch wypowiedziach, a stereotyp nr 4 ujawnił się tylko w jednej.

Dodatek 4.

Zawód księgowy a atrakcyjność seksualna – stereotypy a rzeczywistość

Seksualność jest dla nas istotnym czynnikiem przy podejmowaniu decyzji, formułowaniu ocen na temat innych ludzi, tworzeniu więzi międzyludzkich. Osoby heteroseksualne chcą być atrakcyjne dla płci przeciwnej, a homoseksualne dla tej samej. Jednocześnie zwracają uwagę na ową atrakcyjność u innych. Często nawet nie uświadomiamy sobie, że tak wiele kwestii postrzegamy przez pryzmat atrakcyjności seksualnej. Tak jest również z zawodami. Jak pisał wybitny polski seksuolog prof. Zbigniew Lew-Starowicz (2012): „w przypadku oceny seksowności zawodów mamy mało informacji na ten temat”. Chodziło mu o informacje wynikające z badań naukowych. Takie badania przeprowadziła jedna z jego magistrantek. „Okazało się, że dla większości badanych kobiet najbardziej seksownymi zawodami wykonywanymi przez mężczyzn były te, które wiązały się z przynależnością do olimpu społecznego, z elitami władzy i pieniędzmi” (Lew-Starowicz, 2012), czyli aktorzy, prezenterzy telewizyjni, najbogatsi biznesmeni, politycy najwyższych szczebli. Zawód księgowy z pewnością nie zalicza się do „olimpu społecznego”. Jego przedstawiciele nie są elitą władzy, nie zarabiają ogromnych pieniędzy i nie są popularni. Oczywiście tak rozumiany „olimp społeczny” obejmuje garstkę zawodów. Warto zatem sprawdzić, jaka jest atrakcyjność seksualna bardziej typowych profesji.

Dużą sondę internetową przeprowadził polski serwis randkowy Sympatia.pl w 2014 roku. Na pytania o to, z kim najchętniej umówiłyby się na randkę i o kim marzą, odpowiedziało ponad 15 tysięcy kobiet. Po podliczeniu głosów portal opracował listę dziesięciu męskich zawodów najbardziej intrygujących kobiety. Na ósmym miejscu znalazły się *ex aequo* nauczyciel i aktor. Wyżej byli: opiekun dzieci, masażysta i hydraulik (*ex aequo*) oraz policjant i programista (*ex aequo*). Czołowa trójka nie była zaskoczeniem – byli to: lekarz, żołnierz, a na pierwszym miejscu pilot (Stodulska-Jurczyk, Sierocińska, 2014).

Podobne badanie przeprowadziło internetowe biuro matrymonialne MyDwoje.pl. Dla singielek najbardziej pożądanym zawodem przyszłego partnera był zdecydowanie lekarz. Kolejne miejsca zajęli: przedsiębiorca, prawnik, służby mundurowe, inżynier, naukowiec i architekt. Powyżej 3% głosów zdobyli jeszcze wykładowcy, nauczyciele, menedżerowie, przedstawiciele służby zdrowia (inni niż lekarze), rolnicy, informatycy i piloci. Mniejszą liczbę wskazań mieli dziennikarze i artyści, a także (ale już poniżej 1%) fryzjerzy, urzędnicy, sprzedawcy i asystenci. Nikt nie wymienił księgowego (Pożądane zawody partnera, b.r.).

Polski internet roi się od takich zestawień, choć poza opisanym wyżej nie znalazłem takiego, które dotyczyłoby Polski. Przedstawię zatem tylko kilka wybranych rankingów ze świata.

Czasopismo „Men’s Health” w 2015 roku przedstawiło wyniki badań na temat zawodów najbardziej „dodających seksapilu facetowi” (nie podano kto, gdzie i kogo badał). Wymieniono siedem takich profesji. Na siódmym miejscu znalazł się inżynier (kobiety „kręci facet, który umie coś naprawić”). Szóste zajął finansista (wiele kobiet lubi, „gdy facet trzyma kasę”). Piąty był naukowiec (część kobiet uważa, „że mózgowcy mają coś w sobie”), a czwarty prawnik (kobietom podoba się związana z zawodem prawniczym władza i umiejętność dyskusji). Trzecie miejsce przypadło lekarzowi (inteligencja, zimna krew, ogromna odpowiedzialność), a drugie architektowi (ponieważ zaprojektuje i urządzi dom). Wygrał artysta (ponieważ kreatywność jest seksowna) (*Seksowne zawody...*, 2015).

W 2018 roku bardzo popularny międzynarodowy portal randkowy Badoo podał TOP 10 zawodów świata, które są najseksowniejsze zdaniem kobiet, według prowadzonego przez siebie rankingu. Czołowa dziesiątka była następująca (raczej nie w kolejności ustalonej według liczby głosów): prawnik („władza, siła i męskość, mądrość i odpowiedzialność”), producent muzyczny („nie pozwoli się kobiecie nudzić”), pisarz („artysta, wizjoner, wrażliwiec”), fotograf („pasja i czułość, artysta”), barman („kojarzy się z radością, zręcznością i kreatywnością”), makler giełdowy („pieniądze, męskość, ryzyko i adrenalina”), lekarz (chirurg), szef kuchni („oferuje doznania smakowe”), fryzjer („zręczny, czuły, delikatny, ma wyczucie stylu”), nauczyciel (to, że zawód nauczyciela pojawił się w TOP 10 najseksowniejszych zawodów, zdaniem kobiet może sugerować, że współczesne kobiety tęsknią za tradycyjnie „męskimi” mężczyznami, dla których – w opinii kobiet – ważne są poważne związki) (*TOP 10 najseksowniejszych zawodów dla mężczyzn*, 2018).

Podobne zestawienia najseksowniejszych profesji według Amerykanek i Amerykanów tworzy i publikuje inny bardzo popularny portal randkowy – Tinder. Czołówka rankingu zawodów wykonywanych przez mężczyzn w 2018 roku była następująca (Joško, 2018):

- 1) projektant wnętrz,
- 2) pilot,
- 3) pracownik medyczny,
- 4) prawnik,
- 5) specjalista ds. PR/komunikacji,
- 6) producent,
- 7) projektant wizualny,
- 8) model,

- 9) student,
- 10) inżynier,
- 11) weterynarz,
- 12) nauczyciel,
- 13) kręgarz,
- 14) strażnik/sanitariusz,
- 15) właściciel firmy.

Jak zauważyli specjaliści, w ostatnich latach nastąpiły istotne zmiany w rankingu, wynikające ze zmian w postrzeganiu atrakcyjności erotycznej. W 2016 roku czołówka rankingu była następująca:

- 1) pilot,
- 2) właściciel firmy,
- 3) strażak,
- 4) lekarz,
- 5) gwiazda telewizji (radia),
- 6) nauczyciel,
- 7) inżynier,
- 8) model,
- 9) sanitariusz,
- 10) student,
- 11) prawnik,
- 12) trener personalny,
- 13) doradca finansowy,
- 14) policjant,
- 15) żołnierz.

Zmiany w istocie zaszły, ale księgowego jak nie było, tak nie ma.

Jak napisałem, mało jest badań naukowych, a nawet prostych sondaży dotyczących wyłącznie Polski, a to mnie najbardziej interesuje. Przeszukując internet, natrafiłem, oprócz przytoczonej już pracy studentki Z. Lwa-Starowicza oraz sondy serwisu Sympatia.pl, na dość długą dyskusję na forum Gazeta.pl, rozpoczętą w grudniu 2005 roku (chyba przez mężczyznę) od pytania „Jakie męskie zawody najbardziej podniecają kobiety?” (z wyjaśnieniem: „Piszę pracę, więc pomóżcie” oraz że nie chodzi o typowego górnika czy strażaka) (*Jakie męskie zawody najbardziej podniecają*, 2005). Uczestniczki dyskusji wymieniały prze-

różne zawody, często uzasadniając swoje preferencje (a raczej fantazje). Podaję je według kolejności pojawienia się w dyskusji: mechanik samochodowy, dyrektor, prawnik, ratownik („opalony słońcem”), żołnierz, biznesmen, budowlaniec, pilot, żeglarz, muzyk, aktor (ale nie byle jaki z podrzędnych seriali), sportowiec, architekt, lekarz, informatyk („inteligentny”), przedstawiciel handlowy („w swoich białych służbowych autkach, w nienagannej koszuli i ze słuchawką od telefonu w uchu”), policjant (ale bardziej antyterrorysty niż stójkowi), hydraulik („przystojny jak ten z francuskich plakatów”), astronauta, zoolog (ale „oszalały”), oceanograf, masażysta, trener (na siłowni, od aerobiku, pływania, windsurfingu itp.), wykładowca akademicki¹⁶⁸, polityk, agent służb specjalnych, dostawca towarów do sklepów („dźwiga te różne skrzynki i jest przeważnie bardzo seksownie zbudowany”), dziennikarz (ale „z pozycją i kontaktami”), pisarz, fotograf, strażak, kelner (ale „egzotyczny, w tropikach”), a nawet taksówkarz (ale młody). Pomiąłem zawody wymienione ewidentnie dla żartu (ginekolog, kominiarz, ksiądz, murarz, tynkarz, akrobata), a także te przypadki, w których kobiety podawały zawód uprawiany przez swojego partnera. Zawody, które w dyskusji pojawiły się kilkakrotnie, to lekarz, prawnik i dyrektor (biznesmen). Więcej niż raz wymieniono mechanika, pilota i ratownika. Na podstawie tej dyskusji można również wywnioskować, co dla kobiet jest atrakcyjne w mężczyźnie wykonującym dany zawód. Dla wielu jest to strój: elegancki jak u prawników czy biznesmenów (świetny garnitur, lśniący biały koszula, krawat itp.), mundur, a nawet lekarski fartuch. Często nie chodzi o sam ubiór, a o skojarzenia z nim związane (prestiz, władza, odwaga, a nawet zapach, z którym kojarzy się dobry garnitur). Strój może nasuwać skojarzenia z piękną sylwetką albo z niebanalną osobowością. Może go nie być prawie w ogóle (jak u ratownika). Dla niektórych kobiet dany zawód oznacza nieprzeciętny intelekt (informatyk, wykładowca akademicki). Dla innych prestiż, władzę i pieniądze. Dla jeszcze innych siłę, zdolności techniczne, zaradność. Dodam także, że kilka kobiet podało zawody, które według nich są kompletnie aseksualne: nauczyciel, ochroniarz, prawnik, socjolog, muzyk, poeta. Jak widać, nie dla wszystkich kobiet prawnicy są pociągający. Również muzyk został wymieniony raz jako podniecający, a raz wręcz przeciwnie¹⁶⁹. Kobiety uczestniczące w tej dyskusji wymieniły ponad trzydzieści zawodów. Bardzo różnych – umysłowych i fizycznych, bardzo dochodowych i zdecydowanie mniej, tradycyjnych i nowoczesnych. Jednak żadna nie wymieniła księgowego. To, że nie został on wymieniony wśród zawodów pozbawionych seksapilu, nie jest moim zdaniem żadnym pocieszeniem. Wręcz przeciwnie. Oznacza to bowiem, że jest to dla kobiet zawód nijaki.

¹⁶⁸ W tym miejscu bardzo się podekscytowałem, ale zaraz mi przeszło, bo przeczytałem, że „Im rzadszy i oryginalniejszy przedmiot facet wykłada, tym bardziej interesujący :)))”.

¹⁶⁹ To zrozumiałe, gusty są przecież różne. Dla wielu moich koleżanek z liceum ideałem mężczyzny był Kurt Cobain, ale były takie, które uważały go za wręcz odrażającego.

Podobna dyskusja odbyła się na forum Gazeta.pl w 2014 roku. Była krótka. Jej tematem były najmniej seksowne zawody. W przypadku mężczyzn wymienieni zostali: przedszkolanek, opiekun do dzieci, model, bankowiec, rzeźnik, pracownik szamba, sprzętac, śmieciarz, akwizytor, urzędnik, antykwariusz, archiwista, bibliotekarz, grabarz, filozof („czy inny teoretyk idei”), pracownik naukowy (ale w naukach humanistycznych), stróż, ochroniarz (w sklepie), listonosz, stomatolog, nauczyciel (zwłaszcza religii), kelner, piekarz, sprzedawca, stylistka fryzur, pielęgniarz, kasjer, szewc (krawiec i podobni), piłkarz, polityk, rolnik i budowlaniec. Oczywiście pojawił się księgowy – i to dwukrotnie, podobnie jak akwizytor, urzędnik, grabarz, śmieciarz i model. Jedna z dyskutantek wyraziła sprzeciw wobec wymienienia modeli, twierdząc, że bywają oni seksowni. W przypadku księgowego protestu nie było. Warto zauważyć, że kilka zawodów wymienionych w tej dyskusji jako najmniej seksowne, w poprzedniej dyskusji kobiety podały jako najbardziej podniecające (np. budowlaniec i kelner).

Krótką dyskusję na temat „Jaki zawód mężczyzny/kochanka jest preferowany?” odbyła się w 2012 roku na Kafeteria.pl. Kobiety wymieniły lekarza (trzykrotnie), programistę (dwukrotnie), a także polityka wysokiego szczebla, stomatologa, przedsiębiorcę, biologa, grafika oraz projektanta (konstruktora itp.). Żadna nie wymieniła księgowego. Kilka pań podało również zawody, które uważają za kompletnie nieatrakcyjne. Były to: stróż, kasjer, strażnik, akwizytor, muzyk „grający do kotleta”, bankowiec oraz, o dziwo, trener sportowy i żołnierz. Warto dodać, że ta, która wymieniła ich najwięcej, uzasadniała negowanie przez kilka osób sensu tytułowego pytania w ten sposób, że o ile nie wybiera partnera ze względu na zawód, o tyle może przez zawód nie chce się z kimś związać, ponieważ „wybór zawodu jasno określa czyjeś zamiłowania, zainteresowania lub dziedziny, w których się dobrze czuje” (*Jaki zawód mężczyzny/kochanka preferowany?*, 2012). Nie można zaprzeczyć, że wybór zawodu często w dużym stopniu odzwierciedla charakter i zainteresowania człowieka (z naciskiem na słowo *wybór*; nie zawsze zawód aktualnie wykonywany przez nas jest przecież pracą z samego szczytu listy naszych marzeń). Gdybym zatem chciał przekonać kobiety do mężczyzn będących księgowymi, to nie mówiłbym im tylko tego, że charakter zawodu nie zawsze odpowiada temperamentowi i zainteresowaniom człowieka, ale przede wszystkim tłumaczyłbym, iż rachunkowość wcale nie jest nudna, pozbawiona wyzwań i emocji, a często wręcz wymaga kreatywności.

Księgowy (*accountant*) pojawił się na liście dwunastu zawodów, „które odstraszały kobiety i którymi nie warto chwalić się na pierwszej randce”, sporządzonej przez serwis Playoyo (kasyno internetowe) na podstawie badania sondażowego przeprowadzonego wśród Brytyjek. Co prawda zajął ostatnie miejsce, zbierając tylko 2% głosów, ale jest to marne pocieszenie, zwłaszcza jeżeli weźmiemy pod uwagę towarzystwo, w jakim się znalazł. Bardziej odstraszaający dla ankietowanych Brytyjek byli: rzeźnik, wypychacz zwierząt, dezynsektor,

parkingowy, komornik, sprzedawca ryb, polityk, śmieciarz, grabarz, sprzątacze i kanalarz (12 zawodów *mężczyzn, które odstraszą kobiety...*, b.r.). To niewątpliwie śmieszne, a wręcz szokujące. Dla zawodu księgowego stanowi to poważny problem. Jaki chłopiec chciałby w przyszłości mieć zajęcie, które pod jakimkolwiek względem jest stawiane w jednym szeregu ze śmieciarzem, grabarzem czy kanalarzem? Nawet jeżeli od małego rodzice wpajali mu słuszne przekonanie, że żadna praca nie hańbi.

Przejrzałem kilkadziesiąt polskich stron internetowych zawierających podobne rankingi i zestawienia zawodów. Część z nich przedstawiała wyniki zagranicznych i polskich (rzadkość) sondaży. Wiele z nich odnosiło się do tych samych zestawień. Niektóre przedstawiały subiektywne rankingi autorek lub autorów. W żadnym z nich księgowy nie został wymieniony w gronie zawodów atrakcyjnych¹⁷⁰. Dla zyskania większej pewności wpisałem w wyszukiwarkę internetową Google frazy *zawód seksowny męski księgowy* i podobne. Za każdym razem otrzymywałem listę stron pasujących do wyszukiwanych słów z wyjątkiem wyrazu *księgowy*. Po prostu wyszukiwarka nie znalazła odnośnika, który kojarzyłby słowa *seksowny zawód męski* ze słowem *księgowy*.

Nie oznacza to oczywiście, że księgowymi są na ogół mężczyźni mało atrakcyjni dla kobiet, albo że księgowi są słabymi kochankami. Jednak taki właśnie stereotyp wyłania się z przedstawionych przeze mnie zestawień, rankingów, dyskusji itp. I z pewnością taki przekaz dociera do niektórych chłopców, którzy zastanawiają się nad tym, jaki zawód wybrać. Czy młodzieniec rozważający wybór technikum ekonomicznego albo studiów rachunkowości nie zawaha się, słysząc, że jego przyszły zawód – księgowy – jest dla kobiet równie pociągający jak śmieciarz, stróż czy bibliotekarz? Zwłaszcza gdy podejrzewa albo wie, że takie zdanie ma jego sympatia. Jest to oczywiście pytanie retoryczne.

Natomiast jeśli chodzi o kwestię związku zawodu z faktyczną, a nie postrzeganą (stereotypową) jakością seksu oferowanego partnerkom przez mężczyzn, sprawa wygląda inaczej, niż przeciętnie sądzą kobiety. „The Sun” opracował ranking najlepszych kochanków według zawodów na podstawie opinii 2 tysięcy Brytyjczyków. Okazało się, że najgorsi (wręcz fatalni) kochankowie to biznesmeni, których wiele kobiet zaliczało do najbardziej pociągających zawodów. Nie tylko dlatego, że najrzadziej uprawiali seks. Przede wszystkim dlatego, że byli egoistami skoncentrowanymi na własnym zaspokojeniu, a ich seks był szlampowski (np. niechętnie używali gadżetów erotycznych). Najczęściej kochali się trenerzy fitness, informatycy i pracownicy biurowi. Informatycy w ogóle okazali się najlepszymi kochankami, ponieważ najbardziej dbali o przyjemność partnerki i urozmaicenie seksu (*Przedstawiciele jakich zawodów są najgorsi w łóżku?*, 2009). Na jednym z portali opisujących wyniki tej sondy

¹⁷⁰ Od biedy można się pocieszać, że wymieniono finansistę, a od niego do księgowego już niedaleko.

podano nawet przekonujące przypuszczalne wyjaśnienie odkrytej prawidłowości: „Zupełnie inaczej jest w przypadku pracowników biurowych, informatyków, a nawet... bezrobotnych. Mężczyźni ci, prawdopodobnie nie mając często przekonania co do własnej atrakcyjności, wyjątkowo dbają o zaspokojenie partnerki. Gra wstępna jest wydłużona oraz nastawiona na zadowolenie kobiety, a jej orgazm kwestią kluczową zbliżenia” (*On pracuje w tym zawodzie?...*, 2013). Warto dodać, że wyniki brytyjskiej sondy nie przekonały polskich czytelników. Stereotyp zapuszczonego i nudnego (także w seksie) informatyka jest tak silny, że wiele osób protestowało przeciwko ogłoszeniu go najlepszym kochankiem – bynajmniej nie na podstawie swoich negatywnych doświadczeń erotycznych. Jedna osoba napisała nawet, że informatycy sami zrobili to badanie, żeby „zabłysnąć”, podczas gdy „są żałośni”. Dwie inne podobnie stwierdziły, że zajęły pierwsze miejsce, bo siedzą bez przerwy przed monitorem i sami na siebie głosowali. Innej informatycy „z fajtłapami się kojarzą” i już. Siła stereotypów jest wręcz monstrualna.

Dodam, że przejrzałem wszystkie sto komentarzy, które pojawiły się pod notatką o brytyjskiej ankiecie w poszukiwaniu opinii Polek, które potwierdziłyby jej ustalenia lub zaprzeczyły im, a także w poszukiwaniu jakiegokolwiek opinii o księgowych. Zdecydowana większość komentarzy była po prostu głupia lub żartobliwa (w zamierzeniu piszących, choć według mnie te żarty nie były śmieszne, a wręcz żenujące¹⁷¹). Merytorycznych wypowiedzi, opartych na własnych doświadczeniach, było niewiele. Jedna kobieta słusznie napisała, żeby nie oceniać książki po okładce, bo niejeden informatyk ją zaskoczył („Są genialni, nie myślą ramowo¹⁷² i lubią skupiać się na szczegółach...”). Inna potwierdziła ustalenia ankiety, ponieważ ma męża informatyka, który „jest cudowny”. Podobnie o kochanku informatyka wypowiedziała się jeszcze inna. Kolejna mocno poleciła artystów, bo seks z nimi to jak „uczta, pełen spektakl”. Za to biznesmeni są „ok, ale bez fajerwerków, raczej długo i bez namiętności”. Podsumowując, można stwierdzić, iż raczej nie ma podstaw, aby sądzić, że księgowi faktycznie są na ogół słabymi kochankami.

Mimo że w centrum mojej książki są kobiety, nie będę poświęcał równie dużo miejsca kwestii postrzegania kobiet księgowych przez pryzmat atrakcyjności seksualnej. Sfeminizowanie księgowości jest bowiem związane przede wszystkim ze stereotypowym postrzeganiem mężczyzn wykonujących ten zawód. Postrzeganie kobiet jest oczywiście

¹⁷¹ I nie jest tak, że nie lubię ostrych wypowiedzi i żartów. Wręcz przeciwnie. Nie mogą być one jednak banalne i puste.

¹⁷² Zwróć uwagę na to cudowne językowo określenie (w odniesieniu do informatyka): *nie myśli ramowo*. Klasyczne *nomen omen*. Jestem ciekaw, czy to wyszło (nieświadomie), czy zostało wymyślone. W każdym razie jako zwolennik zabaw słowem jestem pod wielkim wrażeniem. Przypomnę, że RAM to jeden z najbardziej znanych terminów informatycznych, oznaczający pamięć o swobodnym dostępie.

niemal tak samo stereotypowe (w sensie siły stereotypu, a nie wszystkich elementów jego treści), co z pewnością odwołuje niektóre dziewczyny od tej profesji. Nie wpływa to jednak na strukturę płci w zawodzie księgowym.

Jeśli zatem chodzi o postrzeganą atrakcyjność seksualną, to księgowie nie zajmują o wiele lepszej pozycji niż księgowi. W opracowanych przez zagraniczne serwisy randkowe rankingach i zestawieniach atrakcyjnych dla mężczyzn zawodów kobiecych nie ma kobiet księgowych. Nie uwzględnia ich wspomniana już klasyfikacja najseksowniejszych zawodów Tindera. W 2018 roku na jej czele była pielęgniarka, dalej dentystka, fotografka, studentka, farmaceutka, nauczycielka, stewardessa, właścicielka firmy, trenerka personalna, kelnerka/barmanka, terapeutka fizyczna, dziennikarka, makijażystka, prawniczka, szefowa marketingu. W 2016 roku wygrała fizjoterapeutka, a na liście były jeszcze między innymi nieobecne w 2018 roku projektantka wnętrz, specjalistka PR, logopedka, specjalistka ds. mediów społecznościowych, modelka, higienistka i agentka nieruchomości (Joško, 2018). Nie ma księgowych na liście serwisu Badoo (który pytał o opinię młodych Brytyjczyków), ale jest ona bardzo krótka i zawiera jedynie pięć zawodów (fryzjerkę, pielęgniarkę, prawniczkę, przedsiębiorczynię i nauczycielkę – Mrozowska, 2018). Jak widać, zawody kobiece postrzegane przez mężczyzn jako seksowne nie wiążą się tylko z ekspozycją figury i ciała, jak w przypadku modelek, aktorek, tancerek itp. (choć oczywiście dla wielu mężczyzn taki zawód jest jednoznaczny z seksapilem – Lew-Starowicz, 2013).

Rankingi Tindera i Badoo nie dotyczą Polski. W przypadku zawodów kobiecych znalazłem jeszcze mniej zestawień dotyczących naszego kraju niż w przypadku zawodów męskich. Serwis matrymonialny MyDwoje.pl ustalił, że samotni panowie zdecydowanie najchętniej zwiążą się z lekarką. Kolejne miejsca rankingu zajęły przedstawicielki zawodów wolnych (nie było napisane, o jakie konkretnie profesje chodzi), nauczycielki, studentki, ogrodniczki, pracownice fizyczne, właścicielki firm, sprzedawczynie. Mniejszym zainteresowaniem (pożądaniem) cieszyły się artystki, gospodynie domowe, pracownice służb mundurowych. Niewielu panów wskazało przedstawicielki handlowe, doradczynie (nie wiadomo, w jakiej dziedzinie), dziennikarki, mechaniczki¹⁷³.

Podobnie jak w przypadku mężczyzn w polskim internecie nie znalazłem zestawienia lub rankingu pociągających (seksownych) zawodów kobiecych, w którym znalazłaby się księgowa. Wpisałem zatem w wyszukiwarkę Google frazy *zawód seksowny kobiecy księgowa* i podobne. Tak jak w przypadku mężczyzn nie znalazłem niczego pasującego, a wszystkie

¹⁷³ Przy końcu lista się urywała i żeby ją całą zobaczyć, musiałbym zarejestrować się na portalu. Nie zrobiłem tego, bo nie chciałem. Być może była tam też księgowa, ale jeśli tak, to na „szarym końcu”, z minimalną liczbą wskazań.

proponowane odnośniki skreślały słowa *seksowny* albo *księgowy*. W jednej ze wspomnianych dyskusji ktoś podał znany (i słaby) dowcip, że księgowa w łóżku jest jak bilans: jak się nie zgadza, to się nie zgadza, a jak się zgadza, to w każdej pozycji. Kontekst, w jakim dowcip został przytoczony, nie świadczył bynajmniej o postrzeganiu księgowych jako kobiet o bujnym życiu erotycznym – wręcz przeciwnie.

Postrzeżenie zawodów przez pryzmat atrakcyjności seksualnej może wydawać się głupie. A pisanie o tym w publikacji naukowej nie na miejscu. Jednak, czy to nam się podoba, czy nie, wielu ludzi ma takie skojarzenia. A że często idą za nimi oceny, a przede wszystkim decyzje, sprawa nie jest błaha. Sami księgowi próbują zmienić te skojarzenia i przekonać społeczeństwo, że rachunkowość to seksowna profesja (także w dosłownym sensie tego przymiotnika). Świadczą to tym tytuły blogów i artykułów pisanych przez księgowe i księgowych (przypomnę „Księgowość jest sexy”). Moim zdaniem dowodzą tego także zdjęcia zamieszczane na stronach internetowych wielu biur rachunkowych, na których kobiety księgowe (właścicielki i pracownice biur) eksponują swoją atrakcyjność fizyczną. Nie są to oczywiście zdjęcia odsłaniające ciało. Kobiety są na nich ubrane jak do pracy. Jednak nie mam cienia wątpliwości co do przekazu, jaki świadomie lub nie za tym się kryje. Jest on mniej więcej taki: „zobaczcie, jesteśmy atrakcyjnymi kobietami, pełnymi uroku i fantazji (seksapilu)”. I sądzę, że nie chodzi w tym o chęć zdobycia partnera czy wzbudzenia pożądania, lecz o odczarowanie wizerunku wykonywanego zawodu. Wizerunku, który uwiera i przeszkadza.

2.5. Występowanie stereotypu kobiecości księgowości wśród studentów rachunkowości w Polsce – małe badanie własne

W uzupełnieniu opisanego w poprzednim podrozdziale badania ankietowego przeprowadziłem na przełomie maja i czerwca 2020 roku małe badanie wśród piętnastu swoich obecnych i niedawnych seminarzystów magisterskich (mężczyzn). Chciałem dowiedzieć się, czy spotkali się ze stereotypem, że rachunkowość (zawód księgowy) nie jest dla mężczyzn. Sposób, który zastosowałem, był połączeniem wywiadu z metodą biograficzną¹⁷⁴. Niektórzy badacze określiliby go być może jako wywiad narracyjny. Jak pisałem we wstępie, ściśłą kwalifikację mojego podejścia zostawię Czytelnikom, a sam jedynie opiszę to, co zrobiłem. Otóż zadałem badanym następujące pytanie: „Czy kiedykolwiek ktokolwiek, dowiedziawszy się, że studiujesz rachunkowość albo pracujesz jako księgowy, powiedział Ci wprost lub zasugerował, że jest to zawód dla kobiet? Wyraził zdziwienie, żartował z Ciebie z tego powodu itp.?”. Ze względu na pandemię odstąpiłem od wywiadu osobistego (na żywo w cztery oczy). Mając do dyspozycji rozmowę telefoniczną, rozmowę przez komunikator internetowy z wykorzystaniem kamer oraz korespondencję internetową, wybrałem z przekonaniem tę ostatnią. Wysłałem zatem do badanych e-maila. Zawarłem w nim podane wyżej pytanie i poprosiłem o odpowiedź, nie ograniczając jej długości. Nie prosiłem, aby była ona natychmiastowa ani szybka. Uznałem, że wywiad mocno asynchroniczny będzie właściwy, ponieważ badani będą mieli czas na przypomnienie sobie zdarzeń, o które pytam. W zależności od treści i szczegółowości odpowiedzi (wypowiedzi), badanie danego seminarzysty było przeze mnie kontynuowane lub nie. W niektórych przypadkach zadałem zatem kolejne pytanie (lub pytania) o szczegóły (zwykle różne w przypadku każdego badanego)¹⁷⁵. Nie miałem przygotowanej wcześniej listy pytań dodatkowych. A ściślej nie miałem ich dokładnie sformułowanych w głowie, a tym bardziej na papierze lub w pliku komputerowym. Wiedziałem jednak, że będę dopytywał o pominięte w odpowiedzi na pytanie wyjściowe okoliczności spotkania ze stereotypem (kto?, gdzie?, kiedy?, jak? itp.). Oczywiście niektóre dodatkowe pytania narodziły się zupełnie *ad hoc*.

Wybrałem tylko swoich seminarzystów, ponieważ uznałem, że dobry kontakt, jaki mamy (mieliśmy) z racji częstych spotkań i rozmów (o wszystkim), skłoni ich do udziału w badaniu oraz szczerych i dłuższych wypowiedzi. Jeszcze raz zwrócę uwagę na fakt, że

¹⁷⁴ Zwaną także metodą dokumentów osobistych, historii życia, dróg życia, historii mówionych. Przedmiotem badania są nie tylko dokumenty zastane przez badacza, ale także sprowokowane przez niego. Tak jak w moim przypadku.

¹⁷⁵ W zasadzie dopiero w takim przypadku można było mówić o wywiadzie (rozmowie).

grono, do którego się zwróciłem, nie było liczne. W kilkunastoosobowych grupach seminaryjnych na studiach rachunkowości mężczyźni są w zdecydowanej mniejszości.

Początkowo byłem zawiedziony, że nie przeprowadzę wywiadów osobistych (na żywo twarzą w twarz). Jednak teraz myślę, że to nawet lepiej. Straciłem co prawda możliwość obserwacji zachowań niewerbalnych oraz ekspresji emocji towarzyszących wypowiedzi, jednak biorąc pod uwagę temat, nie sądzę, aby były one bardzo ważne. Za to badani mieli więcej czasu na zastanowienie się i odpowiedź. Poza tym wątpię, żeby udało mi się umówić na aż tyle wywiadów twarzą w twarz (zwłaszcza z byłymi seminarzystami mieszkającymi już dziś w różnych miastach). I wreszcie nie musiałem dokonywać transkrypcji wywiadów¹⁷⁶.

Czy można wierzyć w relacje badanych? Cóż, biorąc pod uwagę temat, nie sądzę, żeby ich odpowiedzi były nieszczerze. Nie pytałem o zażywanie narkotyków, ściąganie na egzaminach lub oszustwa w pracy, więc nie mieli powodu zatajania czegoś. Nie mieli również powodu do świadomego zmyślania. Nie mogę natomiast wykluczyć wystąpienia błędów w systemie zapamiętywania i przywoływania wspomnień. Powodują one, że ludzka pamięć jest bardzo niepewnym źródłem informacji. Chodzi o to, że ludzie zapamiętują dobrze ogólny przebieg zdarzeń, ale słabo rejestrują szczegóły. Co więcej, zmuszeni lub poproszeni o opisanie jakichś wydarzeń, chcą bardzo dokładnie odtworzyć ich przebieg i wypełniają luki, nieumyślnie zmyślając brakujące fragmenty (Młodinow, 2020, s. 101–103). Konfabulacja (opowiadanie o zmyślonych sytuacjach i okolicznościach z pełnym przekonaniem o ich prawdziwości) była do niedawna uznawana za przejaw zaburzenia pamięci. Okazuje się jednak, że jest to normalne funkcjonowanie ludzkiego mózgu. Trzeba brać na to poprawkę, wykorzystując pamięć ludzi jako źródło danych w badaniach naukowych (i oczywiście w życiu codziennym).

Na moją prośbę odpowiedziało jedenastu seminarzystów. Zacznę od tych, którzy nie spotkali się z reakcją opisaną w moim pytaniu. Było ich siedmiu¹⁷⁷. Dwóch odpowiedziało bardzo krótko, że osobiście nie spotkali się „z podobnym stereotypem”. Trzeci nieco szerzej wyjaśnił:

¹⁷⁶ Oczywiście to, jak ktoś mówi, może być tak samo ważne (a nawet ważniejsze) jak to, co ktoś mówi. Nie sądzę jednak, żeby dotyczyło to mojego badania. Pytałem bowiem o fakty. Poza tym wiadomo, że w elektronicznej korespondencji pisanej (pomijając sytuacje formalne) stosuje się znaki interpunkcyjne wyrażające emocje (zdziwienie, oburzenie), nie mówiąc już o emotikonach.

¹⁷⁷ Podaję te liczby tylko jako fakty. Nie będę na ich podstawie obliczał żadnych statystyk i wyciągał wniosków uogólniających. To nie ma sensu przy tak małej grupie. Poza tym od początku traktowałem to badanie jako jakościowe – bez zamiaru pomiaru, a tym bardziej uogólniania jego wyników.

Student nr 3¹⁷⁸: Gdy mówiłem, że studiuje rachunkowość, to nigdy nie spotkałem się ze stwierdzeniem, że ten zawód jest mało męski, że powinny się tym zajmować jedynie kobiety. Ludzie reagują dosyć pozytywnie.

Kolejny student również nie spotkał się z takim poglądem „wśród znajomych lub rodziny”, ale podczas zajęć w technikum i na uczelni „prowadzący wspominali, że głównie kobiety są w tym zawodzie” (stwierdzając raczej fakt, niż sugerując odmienne predyspozycje obu płci). Podobną sytuację miał inny student w swojej pierwszej pracy: kadrowa powiedziała, że będzie „rodzynkiem”, bo „niewiele jest mężczyzn wykonujących ten zawód”.

Szósty seminarzysta podobnie jak poprzedni stwierdził, iż „komentarze w stylu, że księgowość jest bardziej dla kobiet [...] bezpośrednio nie docierały” do niego. Widział jednak często, zwłaszcza na samym początku pracy, „trochę zdziwione miny klientów, kiedy przychodzą typowo do księgowej, a ich dokumenty odbiera facet”. Kilka razy w „luźnych” rozmowach w pracy słyszał, że nie tyle księgowość to zawód dla kobiet, ile raczej, że mężczyzna w biurze rachunkowym to rzadkość.

Kolejny student nie mógł „stwierdzić, że ktoś mi wprost powiedział, że księgowość nie jest dla mężczyzn”. W każdym razie nie pamiętał takiej sytuacji. Uzupełnił to jednak długą wypowiedzią potwierdzającą wyjątkowo duże sfeminizowanie tego kierunku edukacji i zawodu. Zaczął od wspomnienia swojego technikum ekonomicznego, w którym był jednym z siedmiu chłopców w 32-osobowej klasie („przez wychowawczynię byli traktowani jak rodzynki”). Lekcje rachunkowości mieli z zawodową księgową, która miała swoje biuro rachunkowe. Z czasem spotykał jeszcze mniej mężczyzn w tej specjalności:

Student nr 7: Kolejnym etapem był licencjat na kierunku finanse i rachunkowość, gdzie kolejny raz większość stanowiły studentki. Zajęcia w trzech kolejnych semestrach z podstaw rachunkowości, rachunkowości finansowej i zarządczej były prowadzone przez różne kobiety, również aktywne zawodowo w dziedzinie rachunkowości. Co więcej, będąc na praktyce zawodowej na licencjacie, pracowałem w małym biurze księgowo-podatkowym w Wieluniu. Tak jak można się spodziewać, pracowały tam same kobiety, a ja zająłem stanowisko jednej, która była tymczasowo na zwolnieniu. Biuro oczywiście prowadziła kobieta. Brałem również udział w projekcie mentorskim „Absolwent VIP” Uniwersytetu Łódzkiego. Pojechałem spotkać się z moim mentorem, którego biuro znajdowało się niedaleko ulicy Kilińskiego. Mój mentor poza pracą

¹⁷⁸ Numeracja badanych wynika z kolejności, w jakiej prezentuję ich odpowiedzi.

w Warszawie w PKN Orlen prowadził biuro, gdzie pracowały kobiety zajmujące się księgowaniem. Więc znów spotkałem same księgowy.

Podsumowując swoją wypowiedź, student dodał, że jego zdaniem dominacja kobiet w zawodzie księgowym i na studiach rachunkowości niejako przenika do społecznej podświadomości. Tworzy się automatyczne skojarzenie tej dziedziny z kobietami. Podał przykład swojej babci, która rozmawiając z nim o studiach, powiedziała: „Na pewno u ciebie jest dużo kobiet”.

Pozostali czterej studenci spotkali się z poglądem, że studia z rachunkowości lub zawód księgowy są dla kobiet. Pierwszy z nich stwierdził:

Student nr 8: Ja miałem taką sytuację. Raz u znajomej w domu była jej koleżanka i pytała, co studiuje. Jak powiedziałem, że rachunkowość, to właśnie stwierdziła, iż to kobiecy zawód. Stereotyp podtrzymany.

Zapytałem studenta nr 8, czy ta dziewczyna wyjaśniła, dlaczego uważa, że jest to „kobiecy zawód”. Odpowiedział, że nie – „Po prostu tak stwierdziła”. Jego zdaniem „Takie myślenie utrwaliło się w naszym społeczeństwie”. Student dodał jeszcze:

Student nr 8: Szczerze to nie znam żadnego księgowego, a księgowych bardzo dużo. Moja siostra cioteczna prowadzi w Szczecinie biuro rachunkowe. I zatrudnia 4 pracowników. Wszystkie kobiety. Jak spytałem, dlaczego nie chce zatrudniać mężczyzn, to napisała, że nie było aplikacji. Ale nie chce mi się w to wierzyć.

Student nr 8 podejrzewał, że wcale nie chodzi o brak kandydatów, a raczej o przekonanie, że mężczyźni nie nadają się do tego zawodu. Nie on jeden spotkał się z takim podejściem kobiet księgowych.

Studentowi nr 9 „nie raz obilo się o uszy, że to zawód dla kobiet”. Po raz pierwszy usłyszał to od rodziców po swojej decyzji o wyborze kierunku studiów. Doradzali mu, żeby kontynuował edukację w zakresie turystyki, bo księgowość to „głównie kobiecy zawód”. Rodzice nie argumentowali tej tezy. Student podejrzewa, że tak sądzili, ponieważ w sąsiedztwie i wśród ich znajomych było kilka księgowych i ani jednego księgowego. Inne dwie sytuacje, z którymi się spotkał, a w których słusznie upatruje przejawu stereotypu, że zawód księgowy nie jest dla mężczyzn, były następujące:

Student nr 9: W mojej poprzedniej pracy byłem jednym z dwóch facetów na całe biuro rachunkowe, a reszta kobiet i jak klienci wchodzili, to właśnie dziwili się i mówili na mnie lub kolegę „rodzynek” [...] U narzeczonej w pracy przyjmują tylko i wyłącznie kobiety. Nawet w ofertach pracy było wskazane, że poszukują księgowej, a nie np. księgowej/księgowego. Na 20 osób wszystkie to były kobiety [...] A i w obecnej mojej pracy raz dzwoniła klientka i gdy odebrałem, powiedziała: „O proszę! To znaczy, że panów też tu macie. Od kiedy jestem waszą klientką, to z żadnym panem nie rozmawiałam”.

Najwięcej różnych przypadków sytuacji, o którą pytałem, podał student nr 10. Zanim je wymienił, stwierdził krótko: „Tak, słyszę to często”. Na rozmowie kwalifikacyjnej na stanowisko młodszego księgowego w wielkiej firmie (świadczącej usługi księgowe i podobne) usłyszał, że „przecież najlepsze księgowe to kobiety”. Jeszcze gorzej było, gdy zatrudnił się na takim samym stanowisku w dużej międzynarodowej firmie spożywczej. Zadano mu „wymowne i umniejszające pytanie: »myślisz, że dasz sobie radę z taką pracą? Żaden facet u nas nie wytrzyma długo«”. Co ciekawe, dostał tę pracę, czemu do dziś się dziwi. Z kolei dziadek kolegi mówił zawsze, że „chłop to do prawdziwej roboty, a nie kalkulatora”. A ojciec narzeczonej śmiał się z niego, że jest na „babskich studiach”. Student nr 10 wyjaśnił mi jeszcze, że obie rozmowy kwalifikacyjne, które opisał, przeprowadzały z nim kobiety – szefowe działu księgowego. Na koniec wywiadu ciekawie podsumował swoje kilkuletnie obserwacje z pracy w różnych firmach:

Student nr 10: Jest taka zależność w moich przypadkach, że faceci, którzy nie „ogarniają tematu”, mówią, że księgowość to „dla bab”, a kobiety na wyższych stanowiskach mówią, że księgowość to nie dla facetów.

Okazuje się zatem, że nierzadko same kobiety, wbrew swoim interesom, przyczyniają się do podtrzymywania stereotypu, że zawód księgowy nie jest dla mężczyzn.

Kolejny przepytany przeze mnie student, który zetknął się z poglądem, że zawód księgowy nie jest dla mężczyzn, powiedział:

Student nr 11: Tak, niestety w ostatnich miesiącach spotkałem się z taką opinią. W obecnej pracy, gdy rozmawiałem z koleżankami z działu o tym, że podczas rekrutacji była mowa o księgowości, a trafiłem ostatecznie do innego działu, usłyszałem o podobno panującej w banku opinii wśród zarządu, że mężczyźni się do tego nie nadają. Głównym argumentem podobno jest to, że nie są wystarczająco dokładni, nie mają odpowiednich

do pracy w księgowości predyspozycji itp. Poza tym podczas studiów nie spotkałem się z żadną negatywną opinią odnośnie do płci męskiej w tym zawodzie.

Dopytałem studenta nr 11 o miejsce pracy, a przede wszystkim płeć członków zarządu. Był to mały bank spółdzielczy, a w trzyosobowym zarządzie były dwie kobiety. Jedną z nich stała na czele banku. Wcześniej była główną księgową. Sytuacja była zatem podobna do tej, z którą spotkał się w czasie rekrutacji student nr 10: stereotyp, że do księgowości nadają się tylko kobiety, nierzadko podtrzymują same kobiety.

Z tych jedenastu wywiadów, które przeprowadziłem ze swoimi seminarzystami, wynika, że mężczyźni studiujący rachunkowość lub uprawiający zawód księgowy spotykają się ze zdaniem, że jest to zawód dla kobiet. I nie są to przypadki odosobnione. Takie zdanie studenci rachunkowości i księgowi mogą usłyszeć od swoich rówieśników, rodziców, dziadków (jest to zatem stereotyp międzypokoleniowy), a także – co jest szczególnie niedobre¹⁷⁹ – od kobiet księgowych. Niektóre z nich uważają, że mężczyźni nie dadzą sobie rady w tym zawodzie ze względu na swoje braki (intelektualne i osobowościowe).

Zwrócę uwagę na fakt, iż słowo, które kilka razy pojawiało się w opowieściach moich seminarzystów to *rodzynek*. Oznaczało ono dokładnie to, o czym mówi internetowy słownik PWN, czyli coś „wyjątkowego, wyróżniającego się na tle innych rzeczy”, a konkretnie „jedynego mężczyznę lub chłopca w gronie kobiet lub dziewcząt” (*Słownik języka polskiego PWN*, b.r., hasło *Rodzynek*). Jest to kolejny dowód dużej współcześnie feminizacji księgowości (i edukacji w tym zakresie) w Polsce. Co więcej, można stwierdzić, że ta metafora jest kwintesencją obrazu struktury płciowej zawodu księgowego w naszym kraju.

2.6. Stereotypy jako główny powód sfeminizowania księgowości w Polsce – krótkie podsumowanie rozważań i badań

Rachunkowość, jak każda profesja, ma swoją specyfikę. Można spierać się o to, czy jest ona taka, czy inna, ale w sumie nie w tym rzecz (choć ja wyraziłem jasno swoje zdanie). To nie jest sprawa kluczowa. Chodzi o to, że – jak to ujęły psycholożki rozwojowe Elisabeth Spelke i Ariel Grace (2006, s. 726) – „cechy osobowości typowe dla danego zawodu często mylnie uważa się za konieczne do jego wykonywania”. Fakt, że większość księgowych to kobiety, nie oznacza, że aby radzić sobie na tym stanowisku, trzeba mieć cechy typowe dla kobiet. Wszystko jedno, czy chodzi o cierpliwość, dokładność i przywiązywanie wagi do szcze-

¹⁷⁹ Kobiety księgowe (jako grupa zawodowa) „strzelają sobie w stopę”.

głów, czy coś zupełnie innego. Zresztą istnienie wrodzonych cech i predyspozycji typowych dla jednej płci jest w świetle najnowszych dobrych badań co najmniej dyskusyjne, jeśli nie całkiem nieprawdziwe. Będę jeszcze o tym pisał w rozdziale czwartym w kontekście międzypłciowych różnic w preferencjach w zakresie polityki rachunkowości, a przede wszystkim w dodatku piątym.

Podsumowując kwestię przyczyn wciąż utrzymującej się dużej feminizacji księgowości w Polsce, uważam, że stoją za nią przede wszystkim stereotypy zawodowe. Chodzi o częste w społeczeństwie przeświadczenie o tym, że jest to praca dla kobiet oraz o przekonanie, że wymaga przede wszystkim dokładności, cierpliwości i przywiązywania wagi do szczegółów, a także jest mało prestiżowa, monotonna, pozbawiona wyzwań i nie dla osób o dużych ambicjach (a zatem raczej nie dla mężczyzn). Fakt, że takie przekonanie jest dość częste wśród młodzieży licealnej, oznacza, że sytuacja szybko nie ulegnie zmianie. Nakładają się na to oczywiście stereotypy na temat różnic między kobietami a mężczyznami (w zakresie charakteru, predyspozycji, ról społecznych). Wszelkie inne zjawiska, sytuacje i zdarzenia, które omówiłem w tym rozdziale i które mogą wpływać na duże i trwałe sfeminizowanie księgowości, mają – moim zdaniem – mniejsze znaczenie lub nie mają go w ogóle.

Rozdział 3.

Bariery awansu kobiet w zawodzie księgowym w Polsce

3.1. Bariery awansu kobiet na stanowiska kierownicze – zarys problemu

W Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach na całym świecie, mamy do czynienia z dużą dysproporcją między kobietami i mężczyznami na stanowiskach kierowniczych, zwłaszcza najwyższych, we wszystkich sferach ludzkiej działalności (w polityce, sektorze publicznym, biznesie). Jak stwierdził badający zjawisko społecznych nierówności mężczyzn i kobiet w Polsce Henryk Domański (1992, s. 67), płeć jest jedną z barier awansu¹⁸⁰. Kobiety mają ograniczone możliwości awansu pomimo odpowiednich kwalifikacji zawodowych: wykształcenia, umiejętności i doświadczenia (Urbańska, 2009, s. 233). Jest im szczególnie trudno awansować na najwyższe stanowiska w hierarchii organizacyjnej. Zjawisko to jest często nazywane „szklanym sufitem” (*glass ceiling*)¹⁸¹. Określenie to doskonale oddaje istotę problemu: „widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności” (Titkow, 2003, s. 9). Bariery awansu są niewidoczne jak szkło. Nie są to przyczyny formalne, takie jak niedostateczne wykształcenie, kompetencje, umiejętności lub doświadczenie. Są to stereotypy lub kultura organizacyjna (Urbańska, 2009, s. 233).

Niemal dwadzieścia lat temu Krzysztof Jasiocki (2002, s. 134), badając powstanie i rozwój gospodarki rynkowej w Polsce po 1989 roku, zwracał uwagę na maskulinizację sfery zarządzania biznesem (mężczyźni stanowili wówczas ponad 90% „krajowej elity biznesu”). Podobnie Ewa Lisowska (2000) pisała, że wyższe szczeble zarządzania są zdominowane przez mężczyzn (78%)¹⁸². Mówiono o „efekcie płci” – zarządzanie przedsiębiorstwami leżało głównie w rękach mężczyzn (Budrowska, 2003a, s. 23). Z czasem sytuacja zmieniła się na

¹⁸⁰ Mimo że ta diagnoza została postawiona prawie 30 lat temu, to wciąż jest aktualna.

¹⁸¹ Termin ten powstał w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku w Stanach Zjednoczonych. Nazywanie i klasyfikowanie barier awansu kobiet ze względu na płeć („szklany sufit” itp.) jest przedmiotem dyskusji. Odniosę się do tego w dalszej części rozdziału.

¹⁸² Podobne wnioski wynikały z badań E. Lisowskiej lub z jej udziałem, opublikowanych w 2009 i 2010 roku (Adamska, Jarosz, Lisowska, 2009; Lisowska, 2010).

korzyść kobiet, choć raczej nie jest dla nich aż tak optymistyczna, jak w swoim najnowszym raporcie pisze firma Grant Thornton (2020). Według jej badań kobiety zajmują 38% najwyższych stanowisk kierowniczych (co najmniej dyrektorka pionu), co daje jej podstawę do następującej oceny: „polski biznes otwarty na kobiety”.

Niestety, inne dane i analizy pokazują o wiele gorszą sytuację kobiet. Według badania firmy Deloitte (2019, s. 11) udział kobiet w organach zarządzających i nadzorczych (*percentage of board seats held by women*¹⁸³) 444 spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie wynosi niecałe 15,6%. Daje to Polsce 24 miejsce na liście 44 krajów, w których zmierzono ten wskaźnik (w pierwszej na liście Norwegii kobiety stanowią 41%, a w dziesiątej Australii ponad 25%). Udział kobiet w zarządach spółek z GPW w Warszawie wynosił 13% (12,6% dla firm WIG-20). Tylko 6% pań stało na czele zarządu (żadna w firmach WIG-20)¹⁸⁴. W ostatnich latach sytuacja zmieniała się bardzo powoli, o czym świadczą raporty Fundacji Liderki Biznesu (2016), która zauważyła, że udział kobiet w zarządach spółek giełdowych w latach 2012–2015 nie zmieniał się i oscylował około 12%. Z tego względu fundacja zatytułowała swój raport z 2017 roku *Za mało kobiet w zarządach. Dlaczego nic się nie zmienia?* (Fundacja Liderki Biznesu, 2017). Powołując się na te i podobne dane, Rzecznik Praw Obywatelskich ogłosił, że udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych polskich spółek nadal jest alarmująco niski i zwrócił się w maju 2019 roku z apelem do rządu o podjęcie stosownych działań na rzecz zniesienia nierówności płci w tym obszarze (*Za mało kobiet we władzach spółek giełdowych...*, 2019). Takie same wnioski płyną z badań Doroty Witkowskiej, Krzysztofa Kompy i Aleksandry Matuszewskiej-Janicy, zaprezentowanych w wydanej w 2019 roku monografii na temat sytuacji kobiet na rynku pracy. Autorzy, podsumowując swoje analizy i badania, stwierdzili jednoznacznie, że „na rynku kapitałowym w Polsce nie ma parytetu płci, a udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych jest niewielki i znacząco odbiega od poziomu zawartego w dyrektywie” unijnej (Witkowska, Kompa, Matuszewska-Janica, 2019, s. 206). Ponadto reprezentacja kobiet zmniejsza się wraz ze wzrostem poziomu zarządzania. Zjawisko to określa się czasami mianem tzw. cieknącej rury (*leaking pipeline*). Polega ono na tym, że wiele bardzo wartościowych ludzi (w tym przypadku płci żeńskiej) wypada z drogi kariery, zanim dojdzie do najwyższych szczebli.

¹⁸³ Board oznacza w języku angielskim grupę osób sprawujących zarząd lub kontrolę nad spółką lub organizacją.

¹⁸⁴ Lepiej dla kobiet sytuacja wygląda w badaniach Eurostatu, który uwzględnia największe spółki. W Polsce jest to grupa WIG-30. W 2018 roku panie stanowiły w nich 21% wszystkich osób w zarządach i radach nadzorczych (*board members*). Jest to wyraźnie poniżej średniej Unii Europejskiej, która wynosi 27%. Należy jednak podkreślić, że od 2008 roku wskaźnik Polski podwoił się (Lisowska, 2019, s. 3–4).

Różne dane wskazują, że kobiety należące do najwyższej kadry zarządzającej przedsiębiorstwami są najczęściej dyrektorkami ds. personelu oraz dyrektorkami finansowymi (zob. np. Grand Thornton, 2020, s. 7; zarobki.pracuj.pl¹⁸⁵). Kwestię dyrekterek finansowych będę omawiał w dalszej części rozdziału.

Zadziwiające jest to, że mężczyznom przeciętnie łatwiej niż kobietom awansować na wyższe stanowiska kierownicze nawet w sferach mocno sfeminizowanych. Zjawisko to zyskało w literaturze miano „szklanych ruchomych schodów” (*glass escalator*). Wynoszą one mężczyznę na wyższe stanowisko i podobnie jak „szklany sufit” pozostają niewidzialne. Pozycja mężczyzn jest bowiem uprzywilejowana z nieoczywistych względów. Mają oni „ukrytą przewagę” (*hidden advantages*, jak pisała Williams, 1992¹⁸⁶), a niekiedy nawet tzw. fory¹⁸⁷. Williams twierdziła, że:

[...] mężczyźni pracujący w zawodach nietypowych dla swojej płci, w momencie gdy starają się o pracę, są traktowani w sposób preferencyjny oraz [...] nie tylko nie napotykają szklanego sufitu, ale wręcz oferuje im się szklaną windę, gdy podejmują próbę uzyskania wyższego stanowiska (cyt. za Dudak, 2016, s. 24–25)¹⁸⁸.

Jak podejrzewa Linda Brannon (2002, s. 404), mechanizm ten może być następujący: „ponieważ panuje opinia, że mężczyznom nie przystają zajęcia kojarzone z kobietami, mężczyźni wykonujący »kobiece zawody« są awansowani na stanowiska zarządców czy nadzorców”. Taką właśnie definicję „szklanych ruchomych schodów” przyjąłem na potrzeby swoich badań – nie jest to każdy przypadek awansowania mężczyzny zamiast kobiety (o takich samych kwalifikacjach) w sfeminizowanym zespole księgowym, lecz awansowania go tylko ze względu na przeświadczenie, że w sfeminizowanej grupie nie powinien być on podwładnym.

¹⁸⁵ Należy wybrać poszczególne stanowiska z grupy „Najwyższa kadra zarządzająca”.

¹⁸⁶ W tym artykule Williams wprowadziła określenie *szklane ruchome schody*. Pojęcie to odnosi się nie tylko do płci, ale również do rasy i orientacji seksualnej. „Szklane ruchome schody” wynoszą na najwyższe stanowiska białych, heteroseksualnych mężczyzn.

¹⁸⁷ Nieraz ich kwalifikacje są nawet niższe niż współpracowniczek.

¹⁸⁸ Szklana winda jest synonimem *szklanych ruchomych schodów*.

3.2. Bariery awansu kobiet w zawodzie księgowym na świecie

Badania barier awansu kobiet w zawodzie księgowym przeprowadzono w różnych krajach świata. Nie są one jednak liczne i dotyczą przede wszystkim państw anglojęzycznych. Hipotezę o negatywnym wpływie stereotypów płciowych na ocenę kobiet księgowych, a co za tym idzie – na ograniczenie możliwości ich awansu na stanowiska partnerek w sześciu wielkich amerykańskich firmach księgowych postanowili zweryfikować Rita P. Hull i Philip H. Umansky (1997). Stwierdzili oni, że ta zależność jest słaba. Odkryli jednak przykłady dewaluowania przez mężczyzn sposobu zarządzania ich koleżanek.

Z kolei Linda M. Kirkham i Anne Loft (1993) przeanalizowały historię rozwoju dwóch zawodów: *accountant* i *bookkeeper*. Nie będę wdawał się tutaj w szczegółową egzegezę tych dwóch terminów. Napiszę tylko, że większość współczesnych internetowych słowników angielsko-polskich tłumaczy obydwie słowa jako księgowy. *Bookkeeper* rzadko przekładany jest na *buchalter*. Zwykle jednak wtedy dodaje się, że *buchalter* jest to słowo przestarzałe. Buchaltera nie ma oczywiście w wykazie zawodów Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej (b.r.). W Polsce, w przeciwieństwie do Wielkiej Brytanii, nominalnie był i jest jeden zawód księgowy, a *buchalter* jest po prostu starym synonimem księgowego¹⁸⁹. Kirkham i Loft wyjaśniają, że w wyniku profesjonalizacji zawodu księgowego w Anglii i Walii (w latach 1870–1930) nastąpiła jego hierarchizacja, która spowodowała, że *accountants* i *bookkeepers* przestały być zawodami równymi pod względem statusu społecznego. Podobnie było w Stanach Zjednoczonych. *Accountant* zyskał większy prestiż społeczny jako zawód bardziej wyrefinowany i o większym stopniu profesjonalizacji. Zadania pełnione przez *accountant* były związane z cechami przypisywanymi mężczyznom, czyli racjonalnością i trzeźwym osądem, a także podejmowaniem decyzji. Zawodowi *bookkeepera* odpowiadały służebność i pokora, a także cierpliwość i skrupulatność, utożsamiane z kobietami. Mężczyźni oczywiście aspirowali do zawodu *accountant*, a kobietom pozostało zatrudniać się jako *bookkeeper*. Ogólnie panowało przekonanie, że kobiety nie nadają się do zawodu księgowego (z trudem dadzą

¹⁸⁹ Historia zrzeszenia przedstawicieli tego zawodu w Polsce rozpoczęła się przecież od powołania Związku Buchalterów w Warszawie w 1907 roku (przemianowanego w 1926 roku na Związek Księgowych, a w 1946 roku na Stowarzyszenie Księgowych w Polsce).

sobie radę jako prosty *bookkeeper*, nie mówiąc już o *accountant*)¹⁹⁰.

Na podstawie własnych wieloetapowych badań (m.in. zogniskowanych wywiadów grupowych) prowadzonych wśród Dyplomowanych Księgowych Irlandii (Irish Chartered Accountants) Patricia C. Barker i Kathy Monks (1998) stwierdziły, że kobietom trudniej piąć się po szczeblach kariery, a ich rozwój zawodowy odbywa się kosztem życia osobistego. Główną przeszkodą w tym rozwoju był nierównomierny podział obowiązków rodzinnych i domowych. Okazało się, że aż dla trzech na cztery badane powrót do domu oznaczał rozpoczęcie „drugiej zmiany”. W wywiadach pojawił się również wątek nierównego traktowania obu płci przy awansach (kobieta musi być lepsza niż jej męski konkurent). Co istotne, irlandzkie księgowe okazały się tak samo ambitne jak ich koledzy.

¹⁹⁰ To tłumaczy fakt maskulinizacji w zawodzie księgowym w krajach anglojęzycznych. Różnicę między *accountant* a *bookkeeper* w Wielkiej Brytanii dobrze pokazano w brytyjskim serialu (realistycznym dramacie sensacyjno-historycznym) *Peaky Blinders* z 2013 roku (pierwszy sezon). Opowiada on o gangsterskiej rodzinie Shelby, działającej w Birmingham w latach dwudziestych i trzydziestych XX wieku. W pierwszym sezonie głównym antagonistą szefa gangu Thomasa Shelby'ego jest Billy Kimber, stojący na czele konkurencyjnej grupy przestępczej. „Prawą ręką” Kimbera jest Roberts, określany jako jego *accountant*. Roberts nie tylko zajmuje się księgami rachunkowymi Kimbera, nie tylko jest jego skarbnikiem i zaufanym doradcą. Kimber, zdając się na wiedzę, inteligencję i spryt Roberta, powierza mu kluczowe negocjacje i zleca podejmowanie ważnych decyzji (w tym czasie sam zajmuje się np. uwodzeniem kobiet). Thomas Shelby od spotkania z Kimberem też chce mieć swoją „prawą rękę”. Mianuje nią Grace, błyskotliwą młodą kobietę, która pracuje w jego pubie jako barmanka (od początku wiadomo, że jest ona wtyczką policji). Grace nie będzie jednak ani jego doradcą, ani tym bardziej zastępcą. Będzie prowadziła jego rachunki, sprzątając bałagan w papierach, który zrobił jego niezbyt rozgarnięty brat Arthur. Poza tym być może podpowie jakieś rozwiązania w zakresie rejestracji przepływów gotówki i zarządzania nią. W umowie, którą Thomas wręcza Grace, jest mowa o stanowisku *bookkeeper*. Muszę jednocześnie wyjaśnić, że historia ta nie jest absolutnie dowodem na takie postrzeganie kobiet i ich predyspozycji do księgowości w ówczesnej Anglii, jakie opisały Kirkham i Loft. Nie w przypadku Thomasa. Wręcz przeciwnie. Nie chodzi mi tylko o krótką deklarację feministyczną wygłoszoną przez niego na jednej z rodzinnych porad. Faktycznie docenia on kobiety za ich inteligencję, umiejętność rozwiązywania problemów, a także zdolności przywódcze. Widać to świetnie w krótkiej scenie negocjacji z matriarchinią rodziny Lee, którą darzy szacunkiem i traktuje jak równą swojej. Podobnym uznaniem darzy ciotkę Polly (choć bywa, że ta sądzi inaczej). Dlaczego w takim razie nie powierzył Grace stanowiska *accountant*? Bynajmniej nie dlatego, że jest ona kobietą. Z jednej strony nie chce jej wciągać aż tak głęboko w swoje ciemne interesy, ale przede wszystkim nie potrzebuje nikogo, kto miałby mu doradzać w kwestiach strategicznych lub negocjować w jego imieniu najważniejsze sprawy. Dobrze wie, co chce osiągnąć, sam obmyśla plany i sam podejmuje decyzje. Jest mu potrzeby dobry *bookkeeper*, a nie *accountant*.

Cztery lata później bariery kobiet w zawodzie księgowym w Irlandii zbadali Ann Marie Twomey, Margaret Linehan i James S. Walsh (2002). Skoncentrowali się na pokoleniu X, czyli urodzonych w latach 1965–1981. Przepytali dwunastu mężczyzn i tyle samo kobiet. Stwierdzili, że kobiety napotykały więcej barier awansu niż mężczyźni, a jedną z głównych przyczyn tego stanu rzeczy są zdominowane przez mężczyzn struktury kierownicze firm. Przyczyną „szklanego sufitu” są często męskie sieci koleżeńskie (*old boy network*). Oczywiście kobiety wskazywały również na trudności wynikające z tradycyjnych ról rodzinnych i społecznych.

Całkiem niedawno ilościowe badanie poglądów irlandzkich księgowych obu płci na równość płci w tym zawodzie i ich doświadczenia w tym zakresie przeprowadziły Antoinette Flynn, Emily Kate Earlie i Christine Cross (2015). Okazało się, że wciąż jest bardzo mało kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych (*senior positions*), a tym, które je osiągają, awans zajmuje średnio znacznie więcej czasu. Zupełnie wyjątkowa jest natomiast sytuacja, gdy partnerką w dużej spółce księgowej zostaje kobieta, która w tym samym czasie zakłada rodzinę i wychowuje dzieci. Jak pisały autorki, samo w sobie świadczy to dobitnie o istnieniu „szklanego sufitu” w zawodzie księgowym. Zaskakujące jest, że uczestniczki badania sądziły, iż nie doświadczają barier awansu ze względu na swoją płć. Jednocześnie wyrażały przekonanie, że warunkiem sukcesu kobiety w tym zawodzie jest przyjęcie męskich norm i wzorców postępowania (zgodnie z tytułem artykułu „ten sam rozmiar musi pasować wszystkim” – oczywiście męski rozmiar).

Wspomniana już Linda Kirkham wraz z Jane Broadbent w artykule zatytułowanym (w moim tłumaczeniu) *Szklany sufit, szklane klify czy nowe światy? Nowe spojrzenie na płć społeczną i rachunkowość* (Broadbent, Kirkham, 2008) napisały, że mimo zmian, jakie nastąpiły w ostatnich trzydziestu latach, kobiety w rachunkowości (w zawodzie i w nauce) wciąż „mają pod górkę”. Brytyjskie badaczki dowiodły istnienia wyraźnej luki między deklaracjami i oficjalnymi działaniami przedsiębiorstw a doświadczeniami kobiet, które wciąż nie mają równych szans i trudniej im zająć stanowiska kierownicze lub zostać współniczkami (partnerkami). Postulowały włączenie na większą skalę kwestii płci społecznej do badań w dziedzinie rachunkowości (Kirkham zaczęła o tym mówić dużo wcześniej – przed 2008 rokiem).

W 2018 roku uczeni z londyńskiego King’s College, przy wsparciu ACCA oraz brytyjskiej The Economic and Social Research Council (ESRC), postanowili zbadać przebieg karier kobiet w finansach i rachunkowości (Baker, Kelan, 2018). Przeprowadzili 66 pogłębionych wywiadów z brytyjskimi kobietami i mężczyznami zatrudnionymi na stanowiskach zwykłych i kierowniczych. Dodatkowo 70 osób wypełniło internetowy kwestionariusz ankietowy. Tytuł raportu z badań mówi wszystko: *Powolna droga na szczyt*. Kobietom dotar-

cie na ten szczyt (a konkretnie na *executive level*) zajmuje średnio siedem lat więcej. Ścieżki karier obu płci okazały się odmienne. Badacze wyodrębnili w nich trzy etapy. W pierwszym obie płcie wspinają się po szczeblach kariery niemal równolegle. Kobiety zaczynają jednak zauważać małe nierówności, na przykład mniejszą szansę na udział w projektach strategicznych. W drugim etapie kariery mężczyzn nabierają rozpędu. Jest to skutkiem wsparcia, jakie otrzymują oni od mężczyzn zajmujących wyższe stanowiska. Kobiety nie mają takiej protekcji. Ich kariera zwalnia (faza wypłaszczenia). Co gorsze, winią one siebie za ten stan rzeczy. W trzeciej fazie obie płcie docierają na wyższy szczebel kierowniczy (przypomnę, że kobiety średnio siedem lat po mężczyznach). Kobiety mają w otoczeniu niewiele koleżanek i protektorek, którym mogłyby zaufać i stworzyć z nimi sieć relacji. Do wielu wyzwań stają osamotnione. Mimo tego ich kariery przyspieszają dzięki ważnym umiejętnościom oraz kapitałowi kulturowemu nabytym w fazie drugiej. Co ciekawe oraz przykre i szkodliwe, zapominają już o barierach napotkanych w poprzednim etapie. Wiele z nich sądzi bowiem, że ich koleżankom, które nie dotarły na ten poziom, po prostu brakowało motywacji i wiary w siebie. Najdziwniejsze jest jednak to, że pomimo oczywistych przeszkód, jakie stały na drodze ich kariery, badane kobiety były przekonane, iż warunki są sprawiedliwe i równe dla wszystkich, a płeć nie miała nic do rzeczy.

Próby wyjaśnienia przyczyn nierówności płci w zawodzie księgowym w Nowej Zelandii podjęły się Rosalind H. Whiting i Christine Wright (2001). Na podstawie ankiet wysłanych do członków tamtejszego Instytutu Dyplomowanych Księgowych (Institute of Chartered Accountants of New Zealand) stwierdziły, że status i wynagrodzenie kobiet są niższe niż mężczyzn i że wynika to z krótszego stażu pracy i mniejszych aspiracji zawodowych. Podobnie jak w przypadku Irlandii z badania Flynn, Earlie i Cross, księgowce, które osiągnęły wyższą pozycję zawodową, stosowały „męskie” podejście – brały na siebie dużą odpowiedzialność i mocno walczyły.

Wspomnę jeszcze o badaniu przeprowadzonym przez Sujanę Adapę, Jennifer Rindfleish i Alison Sheridan (2016) w australijskiej Nowej Południowej Walii. To też kraj anglojęzyczny, ale badanie jest ciekawe, bo wyjaśnia brak kobiet w wyższej kadrze zarządzającej (*senior roles*) firm księgowych istnieniem stereotypów. Ściślej rzecz biorąc, autorki wykorzystują w badaniu tzw. topologię uprawiania płci, zidentyfikowaną przez Julię Nentwich i Elisabeth Kelan (2014)¹⁹¹. Uprawianie płci społecznej (*doing gender*) oznacza konstruowanie jej przez ludzi podczas interakcji społecznych. Innymi słowy, płeć społeczna jest czymś, co robimy w danym momencie, a nie tym, czym jesteśmy na stałe. Jest to nasze działanie, a nie toż-

¹⁹¹ Sam termin i koncepcję *doing gender* wprowadzili Candance West i Don Zimmerman (1987) w artykule pod tym właśnie tytułem, opublikowanym w 1987 roku.

samość. Uprawiając płęć, kierujemy się wytycznymi innych oraz własnymi przekonaniemii na temat męskości i kobiecości. Płęć można uprawiać na różne sposoby: z wykorzystaniem struktur, hierarchii, tożsamości oraz elastyczności i kontekstu sytuacyjnego. Autorki przeprowadziły 31 wywiadów z pracownikami małych i średnich przedsiębiorstw księgowych (takie przedsiębiorstwa, w przeciwieństwie do dużych firm, nie podlegają przepisom dotyczącym równouprawnienia płci). Próbując zachować parytet płci, przepętywały czternaście kobiet i siedemnastu mężczyzn. Stwierdziły następujące przejawy uprawiania płci w wypowiedziach badanych uzasadniających brak kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych w firmach księgowych:

- 1) przez struktury i hierarchie – badani przywoływali „nieprzerwaną tradycję” i „męską dominację”;
- 2) przez tożsamość – badane kobiety wyrażały tkwiące w nich samoograniczające przekonania o niemożności pogodzenia pracy na wysokim stanowisku z życiem rodzinnym;
- 3) przez elastyczność i kontekst sytuacyjny – ułatwieniem awansu kobiet na wyższe stanowiska są „łatwa komunikacja”, „dzielenie się informacjami” i „przejrzystość praktyk”, powodujące, że struktury i hierarchie mają mniejszy wpływ na rozwój karier (małe firmy okazały się bardziej elastyczne).

Australijskie badaczki pokazały, w jaki sposób stereotypy płciowe obniżają aspiracje zawodowe kobiet, gdy zostaną zinternalizowane (czyli uznane za własne przekonania).

Funkcjonowanie kobiet w zawodzie księgowym w nieanglojęzycznym kręgu kulturowym postanowił zbadać Naoko Komori (2008). W Japonii, o której pisze, zawód księgowy jest mocno zmaskulinizowany. W 2006 roku udział kobiet przekroczył tylko 10%, co i tak było dużym osiągnięciem w porównaniu z początkami tej profesji w okresie powojennym. Komori przeprowadził pogłębione wywiady z 66 księgowymi w różnym wieku, o różnej pozycji zawodowej i stażu, z różnych części kraju. Chciał poznać ich doświadczenia (*life experience*) związane z pracą, w tym trudności napotykanę ze względu na płęć. Stwierdził, że są one różne – z zależności od pokolenia. Dawniej Japonki w zawodzie księgowym doświadczały takich samych trudności jak kobiety w krajach anglojęzycznych – „wykluczenie, segregację, uprzedzenia i dyskredytowanie zdolności organizacyjnych”. Z czasem sytuacja zaczęła się zmieniać. Kolejne pokolenia Japonek wchodziły do zawodu księgowego z innych powodów niż ich poprzedniczki (nie po to, aby za wszelką cenę osiągnąć niezależność i sukces) i przyjmowały inne strategie radzenia sobie w nim (raczej dopasowywały się do zasad funkcjonowania obu płci w społeczeństwie, niż z nimi walczyły). Z czasem akceptacja dla kobiet w fir-

mach księgowych wzrosła i obecnie jest dużo większa niż w innych japońskich korporacjach wciąż zdominowanych przez mężczyzn. Można zatem powiedzieć, że japońskie księgowe sposobem osiągnęły w miarę niezależny status. Dodam jeszcze, że Komori przekonująco dowodził, iż dla zrozumienia funkcjonowania i problemów kobiet i mężczyzn w rachunkowości konieczne jest uwzględnienie specyficznego kontekstu społecznego. Z tego punktu widzenia podobne badania w odmiennych kręgach kulturowych (np. w Polsce) mają sens i są wartościowe (nie tylko dla badanego kraju).

Niemal w tym samym czasie co Komori „klucza do szklanego sufitu” w zawodzie księgowym we Francji postanowiły poszukać Claire Dambrin i Caroline Lambert (2007)¹⁹². Przyczyn tego, że kobietom w tym kraju trudno wspiąć się na najwyższe szczeble hierarchii organizacyjnej, upatrywały głównie w macierzyństwie. Aby zgłębić ten problem, przeprowadziły wywiady z 24 księgowymi (w tym piętnastoma kobietami) zatrudnionymi w firmach z Wielkiej Czwórki. Ogólnie rzecz biorąc, stwierdziły, że oczekiwania pracodawcy i stereotypowe oczekiwania społeczeństwa rodzą dylemat: „być dobrą matką czy robić błyskotliwą karierę?”. Francuskie badaczki pokazały, że kobiety wybierają różne sposoby („trajektorie”) rozstrzygania tego dylematu. „Szklany sufit” przebijają tylko te, które jednoznacznie stawiają na karierę.

Bardzo ciekawe badanie przeprowadziła Greczynka Orthodoxia Kyriacou (2016)¹⁹³. Postanowiła przyjrzeć się nierówności płci w zawodzie księgowym w swoim kraju na podstawie zdjęć zamieszczonych w przestrzeni elektronicznej. Takie podejście zalicza się do badań wizualnych (*visual research*). Ich przedmiotem są malarstwo, grafika, zdjęcia, film, rzeźby itp. Badacze społeczni przyglądają się tego rodzaju obrazom, ponieważ sądzą, że nie tylko odzwierciedlają one rzeczywistość społeczną, ale także przyczyniają się do jej tworzenia (przekształcania)¹⁹⁴. W przypadku badań Kyriacou chodziło o reprodukcję nierówności i hierarchii płci. „Pod lupę” wzięła ona witrynę internetową organizacji SOEL (czyli wspomnianego w rozdziale pierwszym greckiego zrzeszenia zawodowych księgowych) i jej publikacje elektroniczne z lat 2009–2012. Przypomnę, że w owym czasie w SOEL liczbowo przeważali mężczyźni. Kyriacou stwierdziła, że obrazy pokazują dominację mężczyzn na wszystkich poziomach profesji rachunkowości. Kobiety są na nich nieobecne lub zmarginalizowane. Ze zdjęć nie wynika w ogóle, że istnieją profesjonalne księgowe. Kobiety na fotografiach są słuchaczkami przemawiających mężczyzn, ich pomocniczkami lub tłem. Zgadzam się z Ky-

¹⁹² Wyniki tych badań autorki opublikowały także rok później pod tytułem *Mothering or auditing? The case of two Big Four in France*, w czasopiśmie „Accounting, Auditing & Accountability Journal” 2008, vol. 21, no. 4.

¹⁹³ Umieściła je w ramach szeroko rozumianej krytycznej analizy dyskursu.

¹⁹⁴ Oczywiście, gdy zostaną upublicznione.

riacou, że taka prezentacja wzmacnia stereotypy płciowe i męską dominację w elitach zawodu. Jednocześnie jestem pewien, że jest wiele osób krytycznych wobec takich badań, a przede wszystkim wobec wyciąganych z nich wniosków. Domyślam się, że ich zdaniem jest to już duża przesada. Skoro bowiem na czele zrzeszenia księgowych akurat teraz stoi mężczyzna, a na otwarciu dorocznego zjazdu na sali plenarnej w pierwszych rzędach siedziały głównie kobiety, to absurdem jest „obwinianie” tego zdjęcia o propagowanie nierówności. Może nie powinniśmy go publikować? A może przed opublikowaniem powinniśmy je skorygować, podmieniając słuchaczki na słuchaczy oraz zmieniając twarz i sylwetkę mówcy na kobietą? Czy tak samo powinniśmy postąpić ze zdjęciem zarządu, w którym są trzej mężczyźni i jedna kobieta?¹⁹⁵ Zgadzam się, że to byłoby absurdalne, ale przecież nie o to chodzi. Rzecz dotyczy doboru zdjęć do publikacji. Można to zrobić tak, aby – nie przeinaczając faktów – zapewnić równowagę ilościową i jakościową obrazów obu płci. Rozumiem doskonale, o co chodzi zwolennikom takiego zrównoważonego podejścia do prezentacji ludzi na wszelkiego rodzaju obrazach umieszczanych w przestrzeni publicznej (obojętnie, czy dotyczy to płci, rasy, wieku, czy urody). Tak jak rozumiałem moją młodszą córkę, która w wieku kilku lat z wielkimi pretensjami zwróciła mi i mojej żonie uwagę, że na większości zdjęć stojących na półkach w naszym domu jest jej siostra. Oczywiście nasze postępowanie nie było intencjonalne¹⁹⁶, tak jak intencjonalne nie było raczej postępowanie twórców i zarządców witryny internetowej greckiego SOEL. Jednak Kyriacou nie przedstawiała i nie oceniała intencji, lecz fakty.

Feminizację¹⁹⁷ rachunkowości w Brazylii zbadali Luiz Carlos Lemos Jr., Rafael Barufaldi Santin i Nereida Silveira (2015). Przeprowadzili wywiady z 28 kobietami zatrudnionymi w firmie księgowej. Należy zaznaczyć, że w Brazylii, podobnie jak w Japonii, tuż po II wojnie światowej kobiety w zawodzie księgowym były rzadkością. W 2014 roku stanowiły już niemal połowę (47,4%) ogółu zarejestrowanych profesjonalnych księgowych. Lemos Jr., Barufaldi Santin i Silveira stwierdzili, że w zawodzie księgowym w Brazylii następuje

¹⁹⁵ Przypuszczam, że owi krytycy mniej więcej tak by mówili.

¹⁹⁶ Po prostu młodszą córkę przysła na świat w momencie, w którym porzucaliśmy aparat analogowy na rzecz cyfrowego i na ogół już nie wywoływaliśmy zdjęć. Po drugie, z czasem zmądrzeliśmy i przestaliśmy maniackalnie rejestrować aparatem każdą, nawet najbardziej błahą sytuację. Z tych powodów zdjęć, na których jest Hania, mamy faktycznie znacznie mniej niż tych z Zosią. Jednak to nie usprawiedliwia sytuacji, że tych z Zosią jest więcej na półkach lub na pulpicie komputera.

¹⁹⁷ W tym przypadku, inaczej niż w odniesieniu do Polski, feminizację należy rozumieć jako proces – przystępowanie coraz większej liczby kobiet do zawodu księgowego. Dotyczy to również wielu innych krajów opisanych w książce, w których historycznie (a często do niedawna) rachunkowość była zdominowana przez mężczyzn.

feminizacja ilościowa i jakościowa¹⁹⁸. Ta pierwsza polega po prostu na tym, że przystępuje do niego coraz więcej kobiet, co powoduje jego społeczną i ekonomiczną dewaluację. Rachunkowość zaczyna być zawodem coraz bardziej kobiecym, a mężczyźni chcą być inżynierami i informatykami (m.in. ze względu na wyższe płace). Feminizacja jakościowa w zawodzie księgowym zaobserwowana w Brazylii polega na tym, że kobiety zajmują głównie stanowiska związane z rutynowymi i mechanicznymi, administracyjnymi (operacyjnymi) czynnościami, niewymagającymi „złożonych umiejętności i większego kapitału intelektualnego”. Jest to praca, którą autorzy badania opisują portugalskim słowem *officio* – oznacza ono urząd lub rzemiosło¹⁹⁹. Mężczyzn taka praca po prostu nie interesuje. Wolą *profession*, czyli pracę kojarzoną z posiadaniem zaawansowanej wiedzy, byciem analitykiem i ekspertem (profesorem). Oczywiście taka segregacja płciowa stanowisk wiąże się z segregacją płacową. Brazylijscy badacze upatrują przyczyn takiego stanu rzeczy w istnieniu stereotypów na temat kobiet i mężczyzn oraz ich ról społecznych. Zgodnie z tymi stereotypami kobiety są oczywiście ostrożne, zorientowane na szczegóły, czułe, delikatne, słabe, miękkie i łatwo ulegają emocjom, takim jak smutek i rozpacz („łatwiej wpadają w płacz”). Mężczyźni mają bardziej ogólne spojrzenie, nie potrafią radzić sobie z silniejszymi od siebie, są mniej uważni (bardziej szorstcy) w swoich działaniach. Oczywiście te odmienne cechy predestynują do zupełnie innych ról społecznych. Utrzymanie rodziny jest rzeczą męską. Kobieta ma troszczyć się o dom i dzieci. Jeżeli zaś chodzi o pracę zawodową, to kobiety pasują do zawodów związanych z obsługą ludzi. Kończąc wątek brazylijski, dodam tylko, że duże badanie ilościowe nierówności płci w zawodzie księgowym w tym kraju (a dokładnie na południu) przeprowadzili niedawno Julio Cesar da Silva, Cristian Bau Dal Magro, Marcello Christiano Gorla i Marcia Zaniewicz da Silva (2018). Ustalili oni, że wyższe szczeble kierownicze w zawodzie biegłego rewidenta i księgowego są zdominowane przez mężczyzn, co wskazuje na istnienie twardego „szklanego sufitu”.

Istnienie szklanego sufitu w zawodzie księgowym badano także w Afryce. Zrobił to Ernest Bruce-Twum (2013) w Ghanie. Ustalił, że liczba członkiń Instytutu Dyplomowanych Księgowych Ghany (The Institute of Chartered Accountants) powoli, choć systematycznie, się zwiększa, ale podobnie jak w innych krajach świata trudno im zająć wyższe stanowiska kierownicze. Takiego stanowiska nie zajmowała żadna z siedemdziesięciu kobiet, które wzięły udział w badaniu. Przypadki przebicia przez ghańskie księgowe „szklanego sufi-

¹⁹⁸ Brazylijscy badacze odwołują się do koncepcji S.C. Yannoulas.

¹⁹⁹ Tłumacząc to słowo, opierałem się na internetowym słowniku portugalsko-polskim Lingea, a nie na angielskojęzycznym tekście artykułu Brazylijczyków.

tu” są incydentalne. Jak w wielu innych badaniach okazało się, że „punktem zwrotnym”²⁰⁰ w karierze kobiet księgowych jest macierzyństwo.

Zaskakująco na tle tych wszystkich badań wygląda opracowanie Yaalini Karunagan i Dileepy Samudrage (2019) dotyczące Sri Lanki. Gdyby nie fakt, że są to kobiety, sądziłbym, iż to broniący swojej uprzywilejowanej pozycji mężczyźni przeprowadzili badanie „pod tezę”. Otóż na podstawie badania wykorzystującego standaryzowany kwestionariusz ankiety, z udziałem stu zawodowych księgowych, badaczki te stwierdziły, że w ich kraju nie ma powszechnego „szklanego sufitu” dla kobiet w tym zawodzie (choć obie płcie różnią się w postrzeganiu tego zjawiska: kobiety są zdecydowanie bardziej przekonane, że ono istnieje). A przecież Sri Lanka to kraj, w którym, jak piszą autorki, udział kobiet w rynku pracy jest ponad dwukrotnie niższy w porównaniu z mężczyznami, nierówności istnieją, a udział pań w zarządach największych przedsiębiorstw jest marginalny (niecałe 5% w 2018 roku). Nie mam mocnych przesłanek, aby podważać wiarygodność wyników i wniosków z tego badania. Próba była całkiem duża (choć raczej niereprezentatywna²⁰¹). Pytania w ankiecie były sensowne – była to zmodyfikowana ankieta z artykułu Whiting i Wright (2001). Być może ankietowani woleli przemilczeć pewne negatywne zjawiska (choć przecież to nie była ankieta przeprowadzona na zlecenie władz, z pytaniami o ocenę działań jakiegoś dyktatorskiego rządu). Dla porównania przypomnę tylko wnioski wyciągnięte przez Flynn, Earle i Cross z ich badania przeprowadzonego w Irlandii – to, że badani nie potwierdzają istnienia (nie doświadczyli) „szklanego sufitu”, nie oznacza, iż go nie ma, w sytuacji gdy jest tak mało kobiet na stanowiskach kierowniczych.

To, co zdziwiło mnie w badaniu ze Sri Lanki, nie dziwi w przypadku Szwecji, która jest jednym z najbardziej równych dla obu płci krajów na świecie. Wielkie ilościowe badanie (525 wypełnionych użytecznych ankiet, w tym 43% przez kobiety) nierówności w zawodzie księgowego i biegłego rewidenta przeprowadziły²⁰² tam niedawno Lacey L. Nasman i Malin

²⁰⁰ Określenie *punkt zwrotny* (*turning point*), którego użył tutaj autor, na ogół rozumiemy pozytywnie. Oznacza ono jakieś wydarzenie lub decyzję, dzięki którym czyjeś życie zawodowe lub prywatne nabrało rozpędu w dobrym kierunku. Na przykład biografowie zespołu U2 pisali, że punktem zwrotnym w ich karierze był występ na Live Aid. Dla Abby był to koncert Eurowizji, a dla Adama Małysza wdrożenie przez jego sztab trenerski nowatorskiego, specjalistycznego treningu mięśniowego. Dla karier zawodowych kobiet macierzyństwo jest natomiast jak „złe pola” w grach planszowych: tracisz dwie kolejki lub cofasz się o 5 pól.

²⁰¹ Mimo tego autorki przeprowadziły analizę statystyczną – testy różnic między grupami.

²⁰² Płeć autorów wnioskuje z ich imion, choć nieraz jest to trudne. W takich sytuacjach sprawdzam ich profile zawodowe. Jeżeli zawierają zdjęcia, to sprawa jest jasna. Oczywiście moja ewentualna pomyłka nie ma żadnego merytorycznego znaczenia, ponieważ nie badam struktury płci autorów.

Olsson (2018). Na swoje główne pytanie badawcze: „Czy w Szwecji w branży księgowej i audytorskiej występują nierówności płci, które można porównać do teorii szklanego sufitu?” odpowiedziały krótko, że nie ma. Nie znalazły bowiem żadnej dużej różnicy między kobietami a mężczyznami na najwyższych stanowiskach kierowniczych. Jedyne różnice płciowe, jakie zaobserwowały, to różnice w zarobkach.

Omówione dotychczas kraje nie należą do tych wyjątkowych, w których udział kobiet w zawodzie księgowym jest bardzo wysoki, tak jak w Polsce. A badania z takiego państwa byłyby najlepszym tłem do analiz w naszym kraju. Jedyne badanie z kraju o dużej przewadze liczebnej kobiet w zawodzie księgowym, do którego dotarłem, pochodzi z Rumunii i przeprowadzone zostało przez przywołaną w rozdziale pierwszym C.F. Ticoi (2019). W ramach zakrojonych na szeroką skalę badań profesji rachunkowości we współczesnej Rumunii przyglądała się ona sytuacji kobiet księgowych. Przypomnę, że podała dane z tamtejszego zrzeszenia księgowych z okręgu miasta Konstanca. Udział kobiet w ogólnej liczbie członków wynosił 85%. Ticoi w jedenastu wywiadach z księgowymi (czterech mężczyzn i siedem kobiet) szukała odpowiedzi na pytanie o przyczyny małej liczby kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych w dziedzinie rachunkowości. Najważniejszą okazała się, podobnie jak w wielu innych badaniach, niemożność pogodzenia obowiązków rodzinnych i domowych z karierą zawodową. Dużą rolę mogą również odgrywać stereotypy na temat różnic w aspiracjach i sposobach działania obu płci. Przepytywani przez Ticoi mówili między innymi, że „kobiety z założenia nie są nastawione na karierę, lecz na macierzyństwo”, więc mężczyźni są preferowani przy awansach. Natomiast „mężczyźni lubią walkę, kontrolę i władzę”, są uważani za bardziej władczych i *self-contained*²⁰³. Nie wiadomo, jakiej płci byli autorzy poszczególnych wypowiedzi (nie została podana). Szkoda, bo to moim zdaniem bardzo istotne. Warto dodać, że to badanie ujawniło również istnienie stereotypów na temat księgowości oraz płci. Zgodnie z nimi kobiety są oczywiście drobiazgowe i cierpliwe, a to kluczowe w zawodzie księgowym. Podsumowując badanie Ticoi, można stwierdzić, że jest ono bardzo małe i pobieżne. Należy dodać, że rumuńska badaczka nie mówiła – ani *a priori*, ani we wnioskach z badania – o zjawisku „szklanych ruchomych schodów” występującym w zawodach sfeminizowanych. W ogóle poszukując badań i opracowań z innych krajów, nie znalazłem ani jednego, które byłoby poświęcone temu zjawisku (oczywiście w odniesieniu do zawodu księgowego). Wyszukiwarki nie zwracają odnośników do pozycji i stron zawierających jednocześnie słowa *glass escalator* i *accounting*.

²⁰³ Nie wiem, w jakim znaczeniu autorka użyła tego angielskiego przymiotnika, tłumacząc wypowiedź jednej z osób (jak przypuszczam, wywiady były prowadzone po rumuńsku). *Self-contained* oznacza między innymi *niezależny, samowystarczalny, ale także powściągliwy*.

Na koniec przeglądu badań nierówności płci w zawodzie księgowym na świecie wspomnę o systematycznym przeglądzie literatury na ten temat, który przeprowadziły Rumunki Atena Widad Faragalla i Adriana Tiron-Tudor (2019). Ustaliły one najpierw, że problematyka płci społecznej pojawiała się niejednokrotnie na łamach czołowych naukowych czasopism z rachunkowości: „Accounting, Organizations, and Society”, „Accounting, Auditing, and Accountability Journal”, „Critical Perspectives on Accounting”, „Accounting History”, „Accounting History Review” oraz „Meditari Accountancy Research”. Po przeanalizowaniu artykułów z tych i innych czasopism opublikowanych w latach 1994–2017 ustaliły, że bariery rozwoju zawodowego kobiet w rachunkowości są dziś takie same jak te, które zidentyfikowano w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. „Szklany sufit”, „labirynt”²⁰⁴ i inne przeszkody nie zostały usunięte. Praktyki organizacyjne, które są powodem nierówności kobiet, mają się dobrze. Rumuńskie badaczki wytykały, że w niewielu artykułach proponowano rozwiązania, które mogłyby znieść te wszystkie bariery. Zgadzam się z nimi w tej kwestii. Dodałbym jeszcze, że proponowane rozwiązania odnoszą się do objawów, a niemal w ogóle nie dotyczą głębokich przyczyn.

Z tego z pewnością niekompletnego przeglądu badań zagranicznych wynika, że bariery awansu kobiet w zawodzie księgowym (i zawodach podobnych) są dość powszechne na całym świecie, choć są kraje, które stanowią wyjątek od tej reguły. Bariery te występują nie tylko w krajach mniej lub bardziej opóźnionych w rozwoju gospodarczym, społecznym lub kulturowym. Są w krajach z różnych kontynentów, o różnym poziomie rozwoju gospodarczego, różnej dominującej religii itp. Przyczyny tych barier tkwią przede wszystkim w przekonaniach na temat ról społecznych kobiet i mężczyzn oraz stereotypach na temat cech i predyspozycji obu płci. Wiele (jeśli nie większość) opisanych przeze mnie badań przeprowadzono wśród osób pracujących w dużych firmach księgowo-audytorsko-doradczych (często w Wielkiej Czwórcie). Jest to niewątpliwie ich ograniczenie.

Czy przegląd badań zagranicznych w jakiś sposób ukierunkował moje badanie problemów z awansem kobiet w zawodzie księgowym? Niemal zupełnie nie, ponieważ pomysł na badania przyszedł mi do głowy, zanim zacząłem przeglądać literaturę zagraniczną. Oczywiście przystępując do przeglądu literatury, byłem gotów ów pomysł skorygować. Tak się jednak nie stało. Natomiast przeczytawszy artykuły o badaniach w innych krajach, utwierdziłem się w tym, że:

- 1) Warto w ogóle przeprowadzić te badania w Polsce. Nie chodzi tylko o kwestię, o której pisał Komori, czyli konieczność uwzględniania specyficznego

²⁰⁴ Symbol komplikacji, jakie spotyka kobieta w drodze na wysokie stanowisko.

kontekstu społecznego. Chodzi przede wszystkim o bardzo dużą przewagę liczebną kobiet w zawodzie księgowym w Polsce. Nasz kraj jest pod tym względem wyjątkowy (może nie jest jedyny w swoim rodzaju, ale z pewnością wyjątkowy). Co więcej, nie znalazłem zagranicznych opracowań lub badań na temat „szklanych ruchomych schodów” w zawodzie księgowym.

- 2) Warto przeprowadzić głównie badania jakościowe, żeby zidentyfikować różnorodne przeszkody na drodze kobiet do awansu w zawodzie księgowym oraz przyczyny tych przeszkód.
- 3) Należy badać sprawę na różne sposoby. Oprócz pytania kobiet o ich doświadczenia ze „szklanym sufitem” lub „szklanymi ruchomymi schodami” trzeba zebrać i przeanalizować liczby (np. kobiet na stanowiskach dyrektorek finansowych). Im więcej dowodów i poszlak, tym pewniejsze wnioski. Jak pokazały niektóre badania, czasami występuje różnica między opisem rzeczywistości przez badanych ludzi w ankietach i wywiadach a twardymi danymi.
- 4) Warto, a nawet należy zaproponować sposoby, które mogą poprawić zdiagnozowaną sytuację, ale powinny odnosić się one do jej przyczyn (i to głębokich).

Jedyna rzecz, której nie planowałem (o której nawet nie pomyślałem), a którą postawiłem zrobić z inspiracji autorów zagranicznych, to badanie wizualne na podobieństwo Kyriacou. Zanim jednak zaprezentuję własne badania barier awansu kobiet w zawodzie księgowym, przedstawię liczby będące poszlaką ich istnienia.

3.3. Struktura płci w zawodzie dyrektora finansowego w Polsce

Poszlaką barier w awansie kobiet jest nadreprezentacja mężczyzn na najwyższych stanowiskach kierowniczych²⁰⁵. W strukturach organizacyjnych dużych spółek w Polsce (i nie tylko) główna księgową (księgowy) i dział rachunkowości finansowej najczęściej podlegają bezpośrednio dyrektorowi finansowemu²⁰⁶. Dla księgowych dyrektor finansowy jest zatem najwyższym szczeblem kariery w spółce (nie licząc dyrektora generalnego). Dokładnie tak opisali to autorzy projektu „Księgowi Przyszłości”:

²⁰⁵ Poszlaką, bo jeszcze nie dowodem. Może być tak, choć jest to mało prawdopodobne, że wszyscy ci mężczyźni awansowali wyłącznie dzięki kwalifikacjom.

²⁰⁶ Często jednocześnie jest on członkiem zarządu ds. finansowych. To stanowisko ma w polskiej praktyce także inne nazwy, np. *dyrektor ekonomiczny*, *dyrektor ekonomiczno-finansowy*, angielskie *chief financial officer* (CFO).

Praca w księgowości ma stosunkowo krótką drabinę awansów. Początkujący zaczynają zazwyczaj jako młodszy księgowy, a po zdobyciu odpowiedniego doświadczenia otrzymują samodzielne stanowisko specjalisty [...] Kolejnym krokiem awansu jest stanowisko głównego księgowego, które pozwala znacząco podnieść zarobki [...] U osób na wyższych stanowiskach mile widziane są certyfikaty księgowego [...]. Ostatecznym szczeblem na drabinie awansów w dziale księgowości jest stanowisko dyrektora finansowego. Pracując na tym stanowisku, nie tylko otrzymamy wysoką płacę [...], ale również ciężać będzie na nas ogromna odpowiedzialność za finanse całego przedsiębiorstwa²⁰⁷.

Niemal identycznie „ścieżkę rozwoju w księgowości” przedstawia portal pracuj.pl: od asystenta księgowości przez młodszego księgowego, księgowego, głównego księgowego, aż po dyrektora finansowego (*Uprawnienia księgowego i kariera w księgowości...*, 2019). Tak samo opisał to jeden z uczestników dyskusji internetowej, który chciał zaprzeczyć przekonaniom, że zawód księgowy jest pozbawiony perspektyw:

Mężczyzna: Ależ ze zwykłej księgowej możesz zostać nawet dyrektorem finansowym 😊 tak u mnie w pracy było. Jedna z pań zaczynała od zwykłej księgowej, potem samodzielnie a itd., a teraz dyrektor finansowa firmy (*Zawód księgowy – wstyd czy prestiż?*, b.r.).

O tym, że jedną z głównych dróg prowadzących do stanowiska dyrektora finansowego jest stanowisko głównej księgowej, jest również mowa w notatce (prezentacji) zamieszczonej na stronie Klubu CFO pod patronatem Harvard Business Review Polska (Klub CFO, b.r.).

Z moich wieloletnich obserwacji wynika, że zdecydowanie częściej stanowisko dyrektora finansowego piastują mężczyźni. Mam tutaj na myśli obserwację potoczną, a nie naukową. Aby potwierdzić swoje spostrzeżenia, zacząłem zbierać dane i poszukiwać dowodów. W pierwszej kolejności postanowiłem sprawdzić sytuację w polskich spółkach notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW). Badanie to przeprowadziłem w lutym i marcu 2020 roku. Uwzględniłem listę spółek podanych na stronie GPW (b.r.). Zwy-

²⁰⁷ W uzupełnieniu informacji o tym projekcie i portalu podanych w rozdziale pierwszym dodam, że zostały one stworzone przez i dla nowoczesnych profesjonalistów. Walczą z negatywnymi stereotypami na temat zawodu księgowego i promują go. Budują społeczność nowoczesnych księgowych. Chcą dostarczać im najnowszej i wszechstronnej wiedzy umożliwiającej wykonywanie tego zawodu według najwyższych standardów (*Księgowi Przyszłości*, b.r.).

kle skład zarządu jest przedstawiony na oficjalnej stronie internetowej spółki. Tak więc najpierw na niej sprawdzaliśmy²⁰⁸, kto jest dyrektorem finansowym. W przypadku braku takiej informacji przeszukiwaliśmy sprawozdanie finansowe za 2019 rok. W spisie uwzględniłem tylko te spółki, w przypadku których informacje z jednego z tych źródeł wyraźnie wskazywały osobę zarządzającą sferą finansów. Najczęściej taką osobą był dyrektor finansowy (lub podobna nazwa stanowiska). W niektórych przypadkach była to główna księgowa lub główny księgowy, pełniący funkcję zarządzającą (wskazani jako członkowie zarządu lub prokurenci). W kilku sytuacjach to, że dana osoba zarządza finansami i rachunkowością spółki, wywnioskowałem z opisu jej sylwetki. W wielu przypadkach w ogóle nie było informacji na temat osoby zarządzającej pionem finansowym. Nie brałem pod uwagę przypadków, gdy podana była tylko osoba „odpowiedzialna za sporządzanie sprawozdań finansowych” („prowadzenie ksiąg rachunkowych”). Nie wskazuje to wyraźnie na zarządzanie finansami, tym bardziej że nie można wykluczyć, iż jest to firma zewnętrzna (biuro rachunkowe). Nie uwzględniłem również spółek, w których za finanse odpowiedzialny jest prezes. Zdaję sobie sprawę z tego, że niektóre decyzje podjęte przeze mnie w trakcie tej selekcji mogą okazać się błędne. Nie sądzę jednak, aby istotnie wypaczyły one wynik. Ostatecznie z 399 wszystkich polskich spółek notowanych w tamtym czasie na GPW na listę przeznaczoną do analizy trafiło 245 jednostek. Zastanawiałem się, czy nie powiększyć tej liczby, próbując w inny sposób zebrać interesujące mnie dane, na przykład dzwoniąc lub pisząc do spółek. Stwierdziłem jednak, że ta grupa jest duża i reprezentatywna dla giełdy.

W 70% spółek (171 na 245) osobą zarządzającą finansami był mężczyzna. Gdyby uwzględnić jedynie te przypadki (133 spółki), w których występuje stanowisko dyrektora finansowego (lub o podobnej nazwie), to maskulinizacja byłaby jeszcze większa – 77%. Gdyby jednak wziąć pod uwagę tylko te przypadki, w których nie ma stanowiska dyrektora finansowego ani wiceprezesa ds. finansowych i – jak wiem lub domniemywam – na czele pionu rachunkowości i finansów stoi główna księgowa lub główny księgowy (30 spółek), to zdecydowanie dominują kobiety – 93%. Patrząc tylko na te liczby i nie znając szczegółów, można dojść do wniosku, że kobiety są bardzo mile widziane na czele pionu finansowo-księgowego, ale już niekoniecznie w randze dyrektora lub wiceprezesa.

Wynajdując dane o liczbie kobiet i mężczyzn na stanowiskach dyrektorów finansowych, podobnie jak w przypadku księgowych, poszukiwałem stowarzyszeń zawodowych.

²⁰⁸ Użyłem liczby mnogiej, ponieważ w tych poszukiwaniach bardzo pomogli mi moi wspaniali studenci z seminarium magisterskiego 2019/2020 na Wydziale Zarządzania UŁ: Paulina Kłosińska, Emilia Krysiak, Ewa Niedźwiedzka (obecnie Ferenc), Katarzyna Próchniewicz, Joanna Przybylska, Aleksandra Senderowska, Agata Tuz, Dawid Czarnota, Artur Kucina, Patryk Michalak i Adrian Wiatr.

Zalazłem cztery. Nie są to oczywiście tak długoletnie organizacje jak SKwP – powstały niedawno. Pierwszym z nich jest Stowarzyszenie Dyrektorów Finansowych „Finexa”. Formalnie zostało ono założone 2 sierpnia 2011 roku przez 38 dyrektorów finansowych, podczas pierwszego spotkania członków-założycieli, którzy stwierdzili, że „nadszedł czas stworzenia instytucjonalnego środowiska dla coraz bardziej istotnego i złożonego zawodu dyrektora finansowego” (Finexa, b.r.). W dniu 27 lutego 2020 roku wysłałem e-mailem prośbę do prezesa zarządu o podanie liczby członków organizacji w podziale na płeć. Wkrótce otrzymałem odpowiedź, że liczy ona obecnie 192 osoby, w tym 64 kobiety. Mężczyźni stanowią zatem 67% (niemal dokładnie jedna kobieta przypada na dwóch mężczyzn). Jeszcze bardziej zmaskulinizowane są władze stowarzyszenia. Obecnie w sześciuosobowym zarządzie są sami mężczyźni. Tak samo jest w trzyosobowej komisji rewizyjnej. Wśród piętnastu członków władz regionalnych jest tylko jedna kobieta. Również tylko jedna kobieta jest wśród przewodniczących czterech komisji tematycznych. Ogólnie rzecz biorąc, do szeroko rozumianych władz stowarzyszenia zaliczono łącznie 28 osób. Wśród nich są tylko dwie kobiety²⁰⁹.

Kolejna organizacja, Klub Dyrektorów Finansowych „Dialog”, według deklaracji na oficjalnej stronie internetowej, tworzy „społeczność osób, które łączy prestiż w społeczeństwie, odpowiedzialność za strategię i finanse firm oraz apetyt na rozwój zawodowy i osobisty” (Klub Dyrektorów Finansowych „Dialog”, b.r.). Klub prowadzi działalność ogólnopolską poprzez dziesięć oddziałów, w których organizuje około 80 wydarzeń rocznie. Do Iwony D. Bartczak, założycielki i szefowej „Dialogu”, wysłałem 26 marca 2020 roku e-mailem prośbę o podanie liczby członków organizacji w podziale na płeć. Otrzymałem od niej odpowiedź, że klub nie posiada takich zestawień. Przede wszystkim jednak uważa ona, że liczenie kobiet i mężczyzn na stanowisku dyrektora finansowego (podobnie jak na innych stanowiskach) jest pozbawione sensu i jest wyrazem segregacji płciowej, a ona jest przeciwna takim podziałom²¹⁰. Jednocześnie I.D. Bartczak napisała mi, że nie zauważyła dysproporcji między kobietami i mężczyznami wśród członków liczącego około 1500 osób klubu. Dodała, że płeć nie ma związku z tym, czy ktoś nadaje się do zarządzania finansami firmy i na menedżera w ogóle (z tym zgadzam się całkowicie). Moja prośba o przygotowanie, mimo oporów „ideowych”, zestawienia liczby członków „Dialogu” w podziale na płeć pozostała bez odpowiedzi²¹¹.

W jakimś stopniu rozumiem, dlaczego szefowa Klubu Dyrektorów Finansowych „Dialog” wyraziła przekonanie o równości płci w zawodzie dyrektora finansowego. Po pierw-

²⁰⁹ Nie mogą powstrzymać się od dodania, że sekretariat obsługuje oczywiście kobieta.

²¹⁰ Intencje moich badań zostały opacznie zrozumiane. Cała moja książka jest pisana po to, aby zwrócić uwagę na taką segregację i jej negatywne skutki. Nie podaję dosłownej i pełnej treści korespondencji z I.D. Bartczak, lecz jedynie streszczam jej istotne wątki. Odbędzie się ona między 26 a 30 marca 2020 roku.

²¹¹ Wyraziłem nawet gotowość zapłaty jakiegś pracownicy czy pracownikowi „Dialogu” za przygotowanie takiego zestawienia.

sze, jako kobieta zarządza klubem (wspólnie z mężczyzną). Po drugie, w ośmioosobowej Kapitułe klubu są trzy kobiety. Dziwi mnie jednak, że nie dostrzega przewagi liczbowej mężczyzn wśród uczestników kongresów dyrektorów finansowych organizowanych w połączeniu z rozstrzygnięciem konkursu „Dyrektor Finansowy Roku”, którego kapituły jest członkiem, a zwłaszcza rażącej dysproporcji płci wśród jego prelegentów (o czym będę pisał dalej).

Trzecim zrzeszeniem dyrektorów finansowych, które udało mi się znaleźć, jest Klub CFO pod auspicjami „Harvard Business Review Polska”. Przedstawia się jako „wyjątkowa inicjatywa rozwojowo-networkingowa skierowana do dyrektorów finansowych” (Klub CFO, b.r.). Warto zwrócić uwagę na to, że w pięcioosobowej Radzie Programowej Klubu są aż cztery kobiety. Podobnie jak „Dialog” klub jest całkiem otwarty. Dołączenie do niego nie wymaga potwierdzenia, że piastuje się stanowisko dyrektora finansowego, ani spełnienia żadnych specjalnych kryteriów²¹². W dniu 23 kwietnia 2020 roku wysłałem na adres e-mailowy klubu prośbę o podanie liczby kobiet i mężczyzn zrzeszonych w klubie. Wysłałem również maile na znalezione w internecie indywidualne adresy trzech członkiń Rady Programowej. Nie uzyskałem żadnej odpowiedzi.

Czwartą organizacją, którą uwzględniam w badaniu, jest Stowarzyszenie Polskich Skarbników Korporacyjnych PCTA (Polish Corporate Treasurers Association), powstałe w 2007 roku i będące członkiem Europejskiego Stowarzyszenia Skarbników Korporacyjnych EACT (European Association of Corporate Treasurers) (PCTA, b.r.). Na pytanie o strukturę członków według płci, wysłane na adres e-mailowy PCTA 11 maja 2020 roku, po mniej więcej tygodniu otrzymałem odpowiedź, że obecnie stowarzyszenie liczy 225 członków, w tym 103 kobiety. Udział kobiet wynosi zatem aż prawie 46%. Jednocześnie wyjaśniono mi, że członkami PCTA:

[...] są osoby różnych zawodów finansowych, które łączy skarbowość, w różnym zakresie, jako obszar odpowiedzialności. Członkowie zajmują w swoich przedsiębiorstwach przede wszystkim stanowiska skarbników korporacyjnych, ale również dyrektorów finansowych, kierowników ds. finansów, ekspertów od finansów itp. Nazwa stanowiska członka stowarzyszenia, jak i zakres odpowiedzialności w zakresie finansów są indywidualne dla każdej firmy.

W zarządzie PCTA są trzy kobiety i dwóch mężczyzn. Na jego czele stoi kobieta. W czteroosobowej Komisji Rewizyjnej są sami mężczyźni.

²¹² Inaczej jest w „Finexie”. Członkiem zwyczajnym tego stowarzyszenia może zostać osoba „będąca Dyrektorem Finansowym, tj. osobą na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, mająca w zakresie swoich obowiązków zarządzanie finansami/lub ryzykiem przedsiębiorstwa” (Finexa, b.r.).

Poszukiwałem również informacji na temat spotkań dyrektorów finansowych i przedsięwzięć organizowanych dla nich. Z inicjatywy Grupy Euler Hermes urządzone są kongresy dyrektorów finansowych. Zgodnie z prezentacją na stronie organizatorów główną ideą tego „największego w Polsce cyklu spotkań finansistów i przedsiębiorców jest tworzenie platformy wymiany doświadczeń oraz dyskusji merytorycznych nad przyszłością biznesu”. W ramach tego przedsięwzięcia od 2005 roku organizowany jest wspomniany już konkurs „Dyrektor Finansowy Roku”. Inicjatywie tej patronują obecnie, oprócz Grupy Euler Hermes, ACCA i Centrum Idei Gospodarczo-Ekonomicznych (CIGE). Konkurs ma na celu „wybór, a także nagradzanie dyrektorów finansowych wyróżniających się skutecznością w działaniu przy zmiennych warunkach gospodarczych, profesjonalizmem oraz etyką” (Dyrektor Finansowy Roku, b.r., XV edycja projektu...). Zapowiadając czternastą edycję w 2019 roku, Jakub Wojnarowski, przewodniczący Kapituły Konkursu, dyrektor zarządzający ACCA Polska i Kraje Bałtyckie napisał, że „po 14 latach obecności na rynku jest to najbardziej prestiżowy konkurs dla Dyrektorów i Dyrektorek Finansowych” (Dyrektor Finansowy Roku, b.r., Ankieta...). W dniu 11 maja 2020 roku skierowałem do ACCA Polska prośbę o udostępnienie danych na temat płci uczestników konkursu, a także sposobu wyłaniania zwycięzców, a 27 lipca 2020 roku otrzymałem wyczerpującą odpowiedź od J. Wojnarowskiego. Napisał, że kapituła rozpatruje co roku od trzydziestu do sześćdziesięciu wniosków, które nadsyła ją sami kandydaci. Odsetek wniosków kobiet i mężczyzn złożonych w latach 2017–2019²¹³ przedstawia tabela 24.

Tabela 24. Odsetek wniosków kobiet i mężczyzn złożonych na konkurs „Dyrektor Finansowy Roku” (w proc.)

Edycja konkursu (rok)	Kobiety	Mężczyźni
2017	38	62
2018	36	64
2019	30	70

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ACCA Polska.

²¹³ Oczywiście poprosiłem o dane za wcześniejsze lata. Nie otrzymałem ich. Domyślam się, że są one trudno dostępne. Nie naciskałem już na ich dostarczenie, ponieważ odsetek kobiet wśród uczestniczek konkursu jest jednym z wielu (i nie najważniejszym) dowodów w sprawie struktury płci w zawodzie dyrektora finansowego.

Z danych zawartych w tabeli 24 wynika, że wśród uczestników konkursu „Dyrektor Finansowy Roku” jest wyraźna przewaga mężczyzn. Średnia harmoniczna udziału kobiet w latach 2017–2019 wynosi 0,34. Trzy lata to za mało, aby mówić o trendzie, choć trudno nie zwrócić uwagi na fakt, że udział kobiet nie rósł, lecz spadał.

Postanowiłem również przyjrzeć się programom Kongresu Dyrektorów Finansowych pod kątem równowagi płci. Zgodnie z informacjami zamieszczonymi na stronie internetowej tej inicjatywy jest to największy w Polsce, a nawet „jedyne tego typu projekt skierowany do profesjonalistów, osób zarządzających finansami firm w Polsce” (Dyrektor Finansowy Roku, b.r., *Kongresy...*). W 2020 roku plany kongresowe pokrzyżowała pandemia. W 2019 roku odbyło się pięć regionalnych spotkań dyrektorów finansowych (połączonych z Galą Konkursu „Dyrektor Finansowy Roku”). Przedstawię kolejno programy tych spotkań z 2019 roku pod kątem płci prelegentów. Są one dostępne na stronie organizatorów wraz ze zdjęciami, filmami i prezentacjami z kongresów. Tabela 25 dotyczy spotkania w Warszawie.

Tabela 25. Płeć prelegentów Kongresu Dyrektorów Finansowych w Warszawie w 2019 roku

Punkt programu	Płeć prelegentów
Prowadzenie Kongresu i Gali	Mężczyzna
Otwarcie Kongresu	Mężczyzna
Prelekcja (wykład)	Mężczyzna
Prelekcja (wykład)	Mężczyzna
Panel dyskusyjny	Moderacja – mężczyzna, uczestnicy: trzech mężczyzn i kobieta
Prezentacja (wykład)	Dwóch mężczyzn
Panel dyskusyjny	Moderacja – mężczyzna, uczestnicy: mężczyzna i trzy kobiety
Prezentacja	Brak nazwisk prelegentów, na zdjęciu ilustrującym ten punkt programu jest dwóch mężczyzn
Panel dyskusyjny	Moderacja – mężczyzna, uczestnicy: dwóch mężczyzn i kobieta
Gość specjalny	Kobieta

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji ze strony internetowej organizatorów.

Tabela 26 przedstawia program spotkania we Wrocławiu.

Tabela 26. Płeć prelegentów Kongresu Dyrektorów Finansowych we Wrocławiu w 2019 roku

Punkt programu	Płeć prelegentów
Otwarcie Kongresu	Męczyzna
Prelekcja (wykład)	Męczyzna
Prelekcja (wykład)	Męczyzna
Panel dyskusyjny	Moderacja – mężczyzna, uczestnicy: czterech mężczyzn
Prezentacja (wykład)	Kobieta
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Panel dyskusyjny	Moderacja – mężczyzna, uczestnicy: kobieta i trzech mężczyzn
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Wręczenie wyróżnień	Męczyzna
Prezentacja (wykład)	Męczyzna

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji ze strony internetowej organizatorów.

Tabela 27 przedstawia program spotkania w Krakowie.

Tabela 27. Płeć prelegentów Kongresu Dyrektorów Finansowych w Krakowie w 2019 roku

Punkt programu	Płeć prelegentów
Otwarcie Kongresu	Męczyzna
Prelekcja (wykład)	Męczyzna
Prelekcja (wykład)	Męczyzna
Panel dyskusyjny	Moderacja – mężczyzna, uczestnicy: dwie kobiety i dwóch mężczyzn
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Panel dyskusyjny	Moderacja – kobieta, uczestnicy: dwie kobiety i dwóch mężczyzn
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Wręczenie wyróżnień	Męczyzna
Prezentacja (wykład)	Męczyzna

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji ze strony internetowej organizatorów.

Tabela 28 przedstawia program spotkania w Poznaniu.

Tabela 28. Płeć prelegentów Kongresu Dyrektorów Finansowych w Poznaniu w 2019 roku

Punkt programu	Płeć prelegentów
Otwarcie Kongresu	Męczyzna
Prelekcja (wykład)	Męczyzna
Prelekcja (wykład)	Męczyzna
Panel dyskusyjny	Moderacja – mężczyzna, uczestnicy: kobieta i trzech mężczyzn
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Panel dyskusyjny	Moderacja – kobieta, uczestnicy: dwie kobiety i dwóch mężczyzn
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Wręczenie wyróżnień	Męczyzna
Prezentacja (wykład)	Męczyzna

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji ze strony internetowej organizatorów.

Tabela 29 przedstawia program spotkania w Sopocie.

Tabela 29. Płeć prelegentów Kongresu Dyrektorów Finansowych w Sopocie w 2019 roku

Punkt programu	Płeć prelegentów
Otwarcie Kongresu	Męczyzna
Prelekcja (wykład)	Męczyzna
Prelekcja (wykład)	Męczyzna
Panel dyskusyjny	Moderacja – mężczyzna, uczestnicy: czterech mężczyzn
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Panel dyskusyjny	Moderacja – kobieta, uczestnicy: kobieta i trzech mężczyzn
Prezentacja (wykład)	Męczyzna
Wręczenie wyróżnień	Męczyzna
Prezentacja (wykład)	Męczyzna

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji ze strony internetowej organizatorów.

Zanim przejdę do podsumowania tabel, dodam jeszcze, że programy we Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu i Sopocie były niemal takie same (powtarzały się tytuły wystąpień i nazwiska prelegentów). Różnice dotyczyły uczestników panelu dyskusyjnego, którymi byli lokalni menedżerowie i menedżerki. W Warszawie program był bardzo podobny do tego z innych miast, ale nieco bogatszy.

Z tabel 25–29 wynika, że kobiety stanowiły marginalną część występujących na kongresach w 2019 roku w oficjalnym programie (w jakiegokolwiek roli). W sumie w pięciu miastach spośród 92 wystąpień osób wymienionych z imienia i nazwiska 19 przypadało na kobiety. Jest to tylko 21%. Niemal wszystkie te panie występowały jako uczestniczki lub moderatorki w dyskusji panelowej. Tylko jedna miała indywidualny wykład (prelekcję). Nie jest to kwestia lokalna, ponieważ w najbardziej sfeminizowanym programie na spotkaniu krakowskim było tylko 28% wystąpień kobiet. Nie jest to również kwestia tego jednego roku. Pobieżne i wybiórcze spojrzenie na kongresy w latach wcześniejszych pozwala mi stwierdzić, że mała reprezentacja kobiet wśród występujących na scenie uczestników kongresu jest normą.

Organizatorem wielu różnych konferencji i innych imprez dla profesjonalistów jest spółka Blue Business Media. Urządza ona między innymi Forum Dyrektorów Finansowych. Do 2019 roku odbyło się dziewięć edycji tej imprezy. Każda z nich to „spotkanie ekspertów, odpowiedzialnych za budowanie i realizowanie strategii finansowych największych firm na polskim rynku” (O Forum, b.r.). W dotychczasowych edycjach konferencji (do 2019 r. włącznie) wzięło udział 940 osób z 415 firm oraz 214 prelegentów. W dniu 14 kwietnia 2020 roku wysłałem pocztą internetową prośbę do Blue Business Media o informacje na temat struktury płci uczestników Forum Dyrektorów Finansowych. Otrzymałem bardzo dokładne dane. Była to anonimowa lista uczestników wszystkich dotychczasowych edycji z podziałem na poszczególne lata, z określeniem stanowiska i płci. Na liście było 808 osób. Jak mi wyjaśniono, z listy usunięto „reprezentantów sponsorów, ze względu na to, że nie reprezentują »społeczności« i zaburzałyby tylko pogładową strukturę”²¹⁴. Spośród tych 808 osób w analizie uwzględniłem tylko stanowiska dyrektora finansowego (lub podobne stanowiska odpowiedzialne za zarządzanie finansami firmy). Pozostałe pominąłem (tak jak siedem osób, których stanowiska nie były określone). Wyniki analizy przedstawia tabela 30.

²¹⁴ Korespondencja e-mailowa z Andrzejem Gellnerem, Head of Events Production w Blue Business Media, 15–21.04.2020 roku. W pierwszym e-mailu do firmy wyjaśniłem, jakie dane są mi potrzebne. Z tego względu przesłana mi lista (arkusz programu Microsoft Excel) była okrojona w stosunku do pełnej listy uczestników konferencji o osoby, które jak słusznie założono, nie będą mnie interesowały.

Tabela 30. Liczba i odsetek dyrektorów finansowych – uczestników Forum Dyrektorów Finansowych organizowanego przez Blue Business Media w latach 2011–2019

Rok	Liczba dyrektorów finansowych ogółem	Liczba mężczyzn	Odsetek mężczyzn
2011	59	44	75%
2012	67	47	70%
2013	60	48	80%
2014	51	34	67%
2015	55	36	65%
2016	52	34	65%
2017	79	48	61%
2018	39	27	69%
2019	48	24	50%
Ogółem	510	342	67%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zestawienia przesłanego przez firmę Blue Business Media 21 kwietnia 2020 roku.

Jak pokazuje tabela 30, ogółem w zorganizowanych do 2019 roku edycjach Forum Dyrektorów Finansowych wzięło udział 510 osób (z pewnością wiele z nich uczestniczyło więcej niż raz, a nawet kilkakrotnie). Mężczyźni stanowili 67%. W oczy rzuca się ogromna różnica między 2011 a 2019 rokiem. W pierwszej edycji mężczyźni stanowili trzy czwarte uczestników, a w 2019 roku obie płcie były reprezentowane równie licznie. Analiza danych rok po roku nie pozwala jednak wnioskować, że mamy do czynienia z tendencją zwiększania się z czasem liczby dyrektorek finansowych uczestniczących w forum. Rok 2019 wydaje się wyjątkowy, zwłaszcza że rok wcześniej mężczyźni było 69% (czyli tylko 6 punktów procentowych mniej niż w 2011 roku). Na podstawie jednego 2019 roku absolutnie nie możemy mówić o tym, że na przełomie drugiej i trzeciej dekady XXI wieku mamy paritet płci wśród dyrektorów finansowych uczestniczących w kongresach organizowanych przez Blue Business Media. Tym bardziej nie można na tej podstawie wnioskować o parytecie na tym stanowisku w Polsce. Średnia liczba osób zarządzających finansami spółek, które wzięły udział w forum, wynosi tylko 57 (510 podzielone przez 9). Jest to ponad cztery razy mniej niż liczba spółek giełdowych uwzględnionych w mojej analizie, nie mówiąc już o liczbie wszystkich polskich przedsiębiorstw, w których jest stanowisko dyrektora finansowego.

Podobnie jak w przypadku Kongresu Dyrektorów Finansowych ustaliłem strukturę płci osób mających wystąpienia na Forum Dyrektorów Finansowych. Aktualnie (27 lipca 2020 roku) na stronie Forum zapowiadana jest X edycja w wersji zdalnej. Zakładka pt. *Prelegenci* przedstawia osiemnaście osób (zdjęcia, a pod nimi imiona i nazwiska oraz stanowi-

ska). Siedem z nich to kobiety. To procentowo znacznie więcej niż na Kongresie Dyrektorów Finansowych.

Kolejnym źródłem informacji o liczbie dyrektorek finansowych były serwisy rekrutacyjne. W dniu 24 marca 2020 roku skorzystałem z wyszukiwarki stanowisk na portalu zarobki.pracuj.pl (opisanym w rozdziale pierwszym). Stanowisko dyrektora finansowego było jednym z ośmiu na liście w grupie najwyższej kadry zarządzającej. Wyszukiwarka podała, że 65% osób zatrudnionych na tym stanowisku to mężczyźni.

Wyjątkowo wysoki dla kobiet wynik zaobserwowano natomiast w najnowszym badaniu firmy Grant Thornton pt. *Women in Business 2020*. W badanych spółkach kobiety stanowiły 51% dyrektorów finansowych (CFO), co było drugim wynikiem po zarządzaniu personelem (55%). Zainteresowałem się oczywiście metodą tego badania, ponieważ jego wynik znacząco odbiegał od wyników z innych źródeł. W odpowiedzi na pytanie skierowane do polskiego oddziału Grant Thornton otrzymałem informację, że „badanie ma charakter ankietowy [...] jest prowadzone na świecie wśród 10 tysięcy firm, a w Polsce – 200 firm [...] nie dotyczy więc ogółu firm, a dość charakterystycznej grupy średnich i dużych firm” (Grant Thornton, 2020). Ankietę przeprowadziła wynajęta przez Grant Thornton agencja badawcza, która pracuje na swoich bazach danych (próbę dobiera losowo z tych baz)²¹⁵.

Tabela 31 zestawia dane z różnych źródeł, na podstawie których można ocenić skalę udziału kobiet na najwyższym stanowisku kierowniczym w obszarze finansów (dyrektora finansowego itp.) w spółkach.

²¹⁵ Z korespondencji e-mailowej z Jackiem Kowalczykiem, dyrektorem marketingu i PR Grant Thornton Frąckowiak.

Tabela 31. Udział kobiet w różnych grupach związanych z zawodem dyrektora finansowego

Grupa	Data pomiaru	Liczebność grupy	Próba	Liczebność próby	Procent kobiet
Spółki polskie notowane na GPW	Koniec 2019 r., początek 2020 r.	399	Spółki, na których stronie internetowej lub w sprawozdaniu finansowym znalazłem imię i nazwisko osoby bez wątplenia stojącej na czele pionu finansowego	245	30
Członkowie Stowarzyszenia Dyrektorów Finansowych „Finexa”	Marzec 2020 r.	192	Cała grupa	192	33
Stowarzyszenie Polskich Skarbników Korporacyjnych PCTA	Maj 2020 r.	225	Cała grupa	225	46
Kandydaci do nagrody w konkursie „Dyrektor Finansowy Roku”	Lata 2017–2019 (średnio)	Każdego roku 30–60 osób	Cała grupa	90–180 osób ^a	34
Uczestnicy Forum Dyrektorów Finansowych	Lata 2011–2020 (ogółem)	510 ^b	Cała grupa	510	33
Badanie firmy Grant Thornton pt. Women in Business 2020	2020 r.	Firmy	„Dość charakterystyczna grupa średnich i dużych firm”	200	51

^a Według ACCA do konkursu co roku zgłaszało się 30–60 osób. Łącznie przez trzy lata daje to 90–180 osób. Jest to tak nieprecyzyjne, że zastanawiałem się, czy podawanie tego ma sens. Stwierdziłem ostatecznie, że dla orientacji w skali zjawiska ma.

^b Z pewnością część osób uczestniczyła w Forum więcej niż raz.

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki przedstawione w ostatniej kolumnie tabeli 31 są bardzo różne. Ich metaanaliza nie ma sensu, ponieważ pochodzą ze zbyt różnych źródeł. Ponadto z pewnością są osoby, które znalazły się w więcej niż jednej grupie (nie można nawet wykluczyć, że ktoś jest w każdej). Minimum w tabeli 31 wynosi 30%, a maksimum 51%. Zdecydowanie najczęściej mamy do czynienia z udziałem kobiet – około jednej trzeciej: moje badanie spółek giełdowych, członkowie Stowarzyszenia Dyrektorów Finansowych „Finexa”, uczestnicy Forum Dyrektorów Finansowych, kandydaci w konkursie „Dyrektor Finansowy Roku” (do tego można dodać dane portalu zarobki.pracuj.pl). Ustalenie jednoznacznego i niepodważalnego wyniku w pierwszej chwili wydawało mi się konieczne. Jest bowiem różnica, czy udział kobiet na stanowisku dyrektora finansowego określimy na 30% (wyraźna nierówność), czy na 50% (idealna równość). Po chwili namysłu doszedłem do wniosku, że należy ustalić i ocenić reprezentację relatywną. A ta, co postaram się wykazać, jest bardzo mała.

W tym celu przyjmę pewne założenia. Po pierwsze – 80% osób w zawodzie księgowym to kobiety. Po drugie – 40% dyrektorów finansowych to kobiety (przyjąłem środek przedziału 30–50%). Założę też, że dyrektorem finansowym zostaje z awansu księgowa lub księgowy. Mam zatem:

$$(4 : 8) : (6 : 2) = 1/6.$$

Według tego wyliczenia kobieta księgowa sześć razy rzadziej zostaje dyrektorem finansowym niż mężczyzna księgowy. Jest to oczywiście uproszczenie, ale oddaje skalę problemu. Wyliczenie to zakłada, że na dyrektorów finansowych awansują osoby z pionu księgowego (czyli specjalizujące się w rachunkowości finansowej). Być może częściej dyrektorami finansowymi zostają specjaliści rachunkowości zarządczej (controllerzy). Nie znalazłem badań na ten temat. Zapytałem o to rzecznika prasowego firmy Randstad. Po zasięgnięciu opinii kilku rekruterów firmy odpowiedział on, że aplikujący na stanowisko dyrektora finansowego (CFO) „tak w 80% to osoby z doświadczeniem w kontrolingu, niewielką część stanowią osoby z doświadczeniem w sprawozdawczości finansowej, raz na kilka rekrutacji zdarzają się osoby związane z bankowością”²¹⁶. Uwzględniając ten fakt, przeprowadzę zatem jeszcze raz wyliczenie szans księgowej na zostanie dyrektorką finansową. Zakładam, że:

- 1) 80% osób w zawodzie księgowym to kobiety;
- 2) 40% dyrektorów finansowych to kobiety;
- 3) 20% osób awansowanych na dyrektorów finansowych pochodzi z pionu księ-

²¹⁶ Z korespondencji e-mailowej z rzecznikiem prasowym firmy Randstad, 2–7.04.2020.

gowego (rachunkowości finansowej)²¹⁷, a większość stanowią specjaliści rachunkowości zarządczej;

- 4) 60% specjalistów rachunkowości zarządczej to mężczyźni (zob. tabela 18).

Wyobraźmy sobie teraz, że mamy sto posad dyrektora finansowego do obsadzenia osobami z awansu. Ostatecznie będzie wśród nich sześćdziesięciu mężczyzn i czterdzieści kobiet (patrz pkt 2 powyżej). Osiemdziesiąt z nich będą to specjaliści rachunkowości zarządczej (patrz pkt 3 powyżej). Wśród tych osiemdziesięciu osób byłoby 48 mężczyzn i 32 kobiety (patrz pkt 4 powyżej). Pozostałe dwadzieścia posad dyrektora finansowego zajmą osoby z pionu rachunkowości finansowej, dwunastu mężczyzn (60 – 48) i osiem kobiet (40 – 32). Wciąż okazuje się, że kobieta księgowka sześć razy rzadziej zostaje dyrektorem finansowym niż mężczyzna księgowy:

$$(8 : 8) : (2 : 12) = 1/6.$$

Powyższy ułamek najlepiej pokazuje nierówność reprezentacji kobiet i mężczyzn na najwyższym stanowisku w zawodzie księgowym (czyli na stanowisku dyrektora finansowego). Mężczyzn jest tam kilkakrotnie więcej.

Na koniec przypomnę jeszcze, że w tabeli stanowisk księgowych z portalu zarobki.praca.pl najmniej sfeminizowaną posadą, jedyną, w której liczba mężczyzn była niemal taka sama jak liczba kobiet, był team leader działu księgowości. Co prawda nie wiem, ile było tych osób, ani tym bardziej, jakie były powody ich awansu, ale według mnie jest to symptomatyczne (mam na myśli bariery w awansie kobiet i ułatwienia dla mężczyzn).

Podkreślę jeszcze raz, że liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych (wszystko jedno czy są to szefowie szkół, uczelni, wydziałów, bibliotek, kuchni, czy finansów w spółkach) jest tylko poszlaką barier awansu kobiet w danym zawodzie, a nie dowodem. Tym są wiarygodnie opowiedziane (a najlepiej udokumentowane) wydarzenia z życia zawodowego. Jednak jeżeli mamy do czynienia z dużą dysproporcją płci, to raczej coś „musi być na rzeczy”. O tym, czy „coś jest na rzeczy” w zawodzie księgowym (i co to jest), piszę w podrzdziale szóstym. Wcześniej jednak przyjrę się pod kątem płci zdjęciom prezentowanym na publicznych stronach internetowych stowarzyszeń dyrektorów finansowych.

²¹⁷ Według mojej potocznej wiedzy jest to wskaźnik zaniżony.

3.4. Kobiety na zdjęciach na stronach internetowych polskich stowarzyszeń dyrektorów finansowych – badanie własne

Jak już pisałem, zainspirowany badaniem Greczynki Kyriacou (2016) postanowiłem przyjrzeć się zdjęciom publikowanym na stronach internetowych organizacji i wydarzeń przeznaczonych dla dyrektorów finansowych²¹⁸. Zacząłem od Stowarzyszenia Dyrektorów Finansowych „Finexa” (Finexa, b.r.). Zdjęcia oglądałem i analizowałem 27 lipca 2020 roku. Na stronie głównej było²¹⁹ tylko jedno duże zdjęcie. Ilustrowało ono krótką notatkę powitalną dla odwiedzających. Zdjęcie jest moim zdaniem znamienne, choć z pewnością nie o taki odbiór, o jakim napiszę, chodziło twórcom fotografii i strony. Otóż kolorowy obraz wypełniają całe sylwetki ośmiu osób ubranych raczej formalnie (strój biurowy). Są to, jak sądzę, niektórzy członkowie stowarzyszenia. Wszystkie osoby są naturalnie uśmiechnięte i trzymają uniesiony do góry kciuk. Siedem z nich stoi – to mężczyźni. Tuż przed nimi na krześle siedzi kobieta. Z pewnością nie u każdego to zdjęcie wywoła takie same przemyślenia i odczucia, ale dla mnie sposób, w jaki posadzono kobietę, nie przydaje jej statusu. Nie jest to pozycja głowy państwa lub rodziny (por. choćby z sylwetkami Daenerys Targaryen lub Cersei Lannister na plakatach z serialu *Gra o tron*²²⁰). To nie jest nawet równa pozycja. To raczej pozycja kogoś, kto wymaga specjalnej opieki. Jak sądzę, ten kto zdecydował o takim ustawieniu (fotograf lub fotografowani mężczyźni), chciał wyrazić uprzejmość wobec kobiet. Moim zdaniem nie wyszło najlepiej²²¹.

Na stronie głównej było też kilka miniaturowych fotografii ilustrujących wydarzenia organizowane przez „Finexa”. Nie analizowałem ich, bo uważam, że nie mają większego znaczenia (po pierwsze, są ledwie widoczne, zanim otworzy się ilustrowane przez nie linki, a po drugie, zmieniają się wraz z pojawieniem się nowych wydarzeń). Za to w pierwszej

²¹⁸ Pisałem również, że takie badania są nazywane wizualnymi. Rozumiem tendencje ludzi (zwłaszcza naukowców) do jednoznacznego nazywania i kategoryzowania wszystkiego, ale czasami prowadzi to do śmieszności. Tak jest moim zdaniem w tym przypadku. Nie piszę zatem, że przeprowadziłem badania wizualne (choć to dobrze i mądrze brzmi). Po prostu dokładnie obejrzałem i przeanalizowałem zdjęcia, a następnie opisałem swoje spostrzeżenia i wrażenia.

²¹⁹ Używam czasu przeszłego, bo nie wiem, czy w chwili, gdy czytacie te słowa, zdjęcia są tam nadal. Proponuję sprawdzić. Natomiast sytuacja została uwieczniona na zdjęciu na zawsze (dlatego w opisie zdjęć stosuję czas teraźniejszy).

²²⁰ Zob. na przykład <https://www.posters.pl/plakaty/gra-o-tron-daenerys-for-the-throne-v54850> i <https://www.amazon.com/Pyramid-America-Thrones-Cersei-Lannister/dp/B07PSLQH3V>.

²²¹ Kobietom walczącym o właściwe traktowanie nie chodzi przecież o przepuszczanie w drzwiach, całowanie w rękę i ustępowanie miejsca w tramwaju.

zakładce, zatytułowanej *O nas*, były dwa duże zdjęcia grupowe: członków założycieli z 2011 roku i uczestników Walnego Zgromadzenia członków z 2012 roku. Drugie z nich dokładnie powieliła schemat ze strony głównej, czyli kobiety siedzą, a mężczyźni stoją. Pierwsze jest bardziej „równościowe” – grupy siedząca i stojąca są mieszane. Na obu jest zdecydowanie więcej mężczyzn²²², przy czym na drugim zdjęciu (na którym wszystkie kobiety siedzą) jest to bardziej uderzające. W pozostałych zakładkach nie było zdjęć (poza małymi czarno-białymi fotografiami członków władz stowarzyszenia, o których pisałem wcześniej²²³). Wszystkie trzy zdjęcia, które opisałem, świadczą o dużej dominacji mężczyzn w środowisku dyrektorów finansowych. Moim zdaniem w sposób całkowicie niezamierzony przez autorów (zdjęć i strony) niosą one przekaz, że zarządzanie finansami firm jest głównie domeną męską. Być może nie każdy, kto zobaczył te fotografie, odebrał je w taki sam sposób. Dlatego bardzo zachęcam do ich obejrzenia²²⁴.

W przypadku witryny internetowej projektu „Dyrektor Finansowy Roku” przedstawię tylko wynik przeglądu zdjęć zamieszczonych na jego stronie głównej (Dyrektor Finansowy Roku (b.r.), *XV edycja projektu...*). Zdjęcia oglądałem i analizowałem 27 lipca 2020 roku. Po wejściu na stronę na górze (pod logo projektu i listą zakładek) na całą szerokość i nieco mniej niż połowę ekranu są wyświetlane kolorowe fotografie zmieniające się co około 2–3 sekundy. W dolnej środkowo-lewej części są one przykryte napisami *Dyrektor Finansowy Roku* i *XV edycja projektu Dyrektor Finansowy Roku*. Jest ich 21. Na wszystkich są uczestnicy kongresu, ubrani formalnie (strój biurowy). Wszystkie zdjęcia są naturalne (niepozowane). Treść tych zdjęć przedstawia tabela 32.

²²² Na pierwszym zdjęciu 17 na 22 osoby, na drugim 26 na 33. Kobiety stanowią nieco powyżej 20%.

²²³ Niemal sami mężczyźni.

²²⁴ Te zdjęcia również są w materiałach w chmurze, której adres wraz z loginem i hasłem podałem we wstępie książki. Umieściłem je tam, ponieważ wygląd strony internetowej „Finexa” może z czasem ulec zmianie. Dobrze byłoby, gdyby niektóre zdjęcia zostały wymienione.

Tabela 32. Treść zdjęć zamieszczonych na stronie głównej projektu „Dyrektor Finansowy Roku”

Plan zdjęcia	Na zdjęciu
Zbliżenie na twarz	Kobieta przemawia (mówi do mikrofonu), stojąc na scenie
Zbliżenie na twarz	Mężczyzna przemawia (mówi do mikrofonu), stojąc na scenie
Zbliżenie na twarz	Mężczyzna przemawia (mówi do mikrofonu), stojąc na scenie; wskazuje na ekran z wyświetloną prezentacją na tematy finansowe
Zbliżenie na twarz	Dwóch mężczyzn i kobieta uczestniczą w dyskusji, siedząc na scenie (mówi jeden z mężczyzn)
Średni, szeroki	Poczęstunek w kularach, około 30 osób, na pierwszy rzut oka jest wyraźnie więcej mężczyzn
Średni	Trzech mężczyzn i kobieta uczestniczą w dyskusji, siedząc na scenie (mówi jeden z mężczyzn)
Średni, szeroki	Audytoryum, kilkadziesiąt osób siedzi, na pierwszy rzut oka jest wyraźnie więcej mężczyzn
Zbliżenie na twarz	Kobieta i mężczyzna uczestniczą w dyskusji, siedząc na scenie (mówi mężczyzna, kobieta słucha zwrócona w jego stronę)
Zbliżenie na twarz	Mężczyzna przemawia (mówi do mikrofonu), siedząc lub stojąc na scenie
Średni	Kobieta i mężczyzna stoją na scenie przed mikrofonami (mówi kobieta, mężczyzna słucha zwrócony w jej stronę)
Średni	Statuetka (nagroda) na postumencie
Średni	Dwie kobiety i mężczyzna rozmawiają w kularach
Średni	Trzech mężczyzn rozmawia w kularach, w tle ekran, na którym jest duża postać mężczyzny, z boku stoi kobieta, nie uczestniczy w dyskusji, wygląda na osobę z obsługi
Zbliżenie na twarz	Mężczyzna przemawia, siedząc lub stojąc na scenie
Średni	Kobieta i mężczyzna uczestniczą w dyskusji, siedząc na scenie (mówi mężczyzna, kobieta słucha zwrócona w jego stronę)
Zbliżenie na twarz	Mężczyzna przemawia, stojąc na scenie
Zbliżenie na twarz	Dwóch mężczyzn stoi na scenie (raczej żaden nie przemawia)
Średni	Rozmowy w kularach, kilka grup, widać nie więcej niż dziesięć osób, w tym jedną kobietę
Zbliżenie na twarz	Mężczyzna przemawia, stojąc na scenie

Średni, szeroki	Około trzydziestu osób w kuluarach, na ogół rozmawiają w parach lub małych grupach, na pierwszy rzut oka jest wyraźnie więcej mężczyzn
Średni	Czterech mężczyzn siedzi lub stoi na scenie, chyba uczestniczą w dyskusji

Źródło: opracowanie własne na podstawie strony internetowej organizatorów.

Z trzech zrobionych w kuluarach zdjęć dużych grup ludzi i jednego zdjęcia audytorium wynika, że wyraźną większość uczestników kongresu stanowią mężczyźni²²⁵. Tylko na jednym zdjęciu grupowym (czyli przedstawiającym co najmniej trzy osoby) jest więcej kobiet. Jest to rozmowa kuluarowa dwóch kobiet i mężczyzny (ale na innym podobnym zdjęciu są już sami mężczyźni). Jest tylko jedno zdjęcie indywidualne przemawiającej kobiety i aż sześć takich zdjęć mężczyzn. Wszystkich osób uwidoczniionych na scenie w trakcie przemowy lub dyskusji jest 24, w tym sześć kobiet. Kończąc na tym omawianie przypadku Kongresu Dyrektorów Finansowych, muszę przypomnieć, że członkiem kapituły rozstrzyganego w jego ramach konkursu „Dyrektor Finansowy Roku” jest szefowa Klubu Dyrektorów Finansowych „Dialog”, która przekonywała mnie, że w zawodzie dyrektora finansowego nie ma liczbowej nierówności płci.

Jeżeli już wspominałem o klubie „Dialog”, to przejdę do analizy zdjęć zamieszczonych na jego stronach. Ją również przeprowadziłem 27 lipca 2020 roku. Zdjęć było niewiele²²⁶. Na stronie głównej (Klub Dyrektorów Finansowych „Dialog”, b.r.) na samej górze na całą szerokość i więcej niż połowę długości ekranu znajduje się mozaika sześciu zdjęć. Na każdym jest inna kilku- lub kilkunastoosobowa grupa ludzi ubranych formalnie (strój biurowy), siedzących przy stole w trakcie dyskusji połączonej z poczęstunkiem (wszystko to wygląda jak spotkanie biznesowe, konferencja itp.). Są to osoby różnej płci, ogólnie z przewagą mężczyzn. Nieco niżej jest pięć połączonych jak na widokówce zdjęć z konferencji (lub podobnego wydarzenia), jak sądzę organizowanej (współorganizowanej, objętej patronatem?) przez klub. Nie można powiedzieć, by kobiety nie były na nich widoczne. Na dwóch są one na

²²⁵ Moje wrażenie potwierdziły trzy inne osoby, którym dałem zdjęcie do obejrzenia. Aby nie sugerować im własnego wrażenia, zapytałem: „Kogo jest więcej na zdjęciach i jak dużo więcej?”. Jedna z tych osób, oglądając jedno zdjęcie dużej grupy ludzi, stwierdziła: „Widzę same krawaty”. Oczywiście mógłbym powiększyć zdjęcia i dokładnie policzyć kobiety i mężczyzn. Być może okazałyby się, że kobiet jest więcej, niż wydaje się na pierwszy rzut oka. Jednak chodzi właśnie o pierwsze wrażenie. Przypomnę, że każde zdjęcie pojawia się na ekranie na 2–3 sekundy.

²²⁶ Pomijając zdjęcia ilustrujące wydarzenia, które odbyły się z udziałem lub z inicjatywy albo z rekomendacją klubu, zaprezentowane w zakładce Wydarzenia. Po uruchomieniu tej zakładki pojawia się kalendarz z tytułami wydarzeń. Dopiero po kliknięciu w dane wydarzenie otwiera się strona z jego opisem ilustrowanym zdjęciami.

pierwszym planie, na kolejnym jedna przemawia. Gdy jednak bliżej przyjrzymy się tym zdjęciom, to zauważymy, że pań jest mniej (choć nie jest to taka dysproporcja jak na zdjęciach na stronie „Finexy”). Dwa całkiem duże zdjęcia znajdują się w zakładce *O nas*. Tu mamy idealną równość płci. Na górnym przemawia szefowa „Dialogu”, a na dolnym mężczyzna (współzarządzający klubem). Niektóre omówione zdjęcia potarzą się w zakładce *Aktualności*.

Na stronie internetowej Klubu CFO 27 lipca 2020 roku również było niewiele zdjęć (Klub Dyrektorów Finansowych „Dialog”, b.r.). Są tylko kolorowe, indywidualne zdjęcia twarzy członków Rady Programowej (czterech kobiet i jednego mężczyzny), opiekuna merytorycznego (kobiety), a także czarno-białe zdjęcie prezesa (mężczyzny) Instytutu ICAN, współtworzącego Klub CFO. Można byłoby powiedzieć, że ta strona (swoją drogą pięknie zaprojektowana) pokazuje, iż stanowisko CFO jest dla kobiet. Można byłoby, gdyby nie jeden mały szczegół. Otóż na stronie jest kilka prostych obrazków (biała kreska) będących ilustracją grup zawodowych, do których Klub CFO kieruje swoją ofertę („Dołącz do nas, jeśli reprezentujesz jakąkolwiek z poniżej wymienionych grup”). Dyrektorów finansowych (CFO) ilustruje postać (a ściślej popiersie) mężczyzny, o czym świadczy fryzura, a jeszcze bardziej krawat pod marynarką. Członków zarządów ds. finansowych obrazuje postać, której płeć trudno tak jednoznacznie określić, ale nie wygląda ona na kobietę. W każdym razie, gdyby to miała być kobieta, to należało narysować ją nieco inaczej (wystarczyłyby dłuższe włosy). Głównych księgowych ilustruje otwarta księga.

Ogólnie rzecz biorąc, większość obrazów zawartych na stronach internetowych polskich organizacji i wydarzeń dla dyrektorów finansowych przedstawia mężczyzn. Z pewnością nie przyczynia się to do właściwego postrzegania tego zawodu, czyli że jest to profesja, do której kobiety nadają się równie dobrze jak mężczyźni.

3.5. Predyspozycje kobiet i mężczyzn a stanowisko dyrektora finansowego

A może to, że dyrektorami finansowymi przeważnie są mężczyźni, nie powinno nas dziwić? Tak samo jak nie dziwi nas to, że w siatkówce karierę robią tylko osoby wysokie²²⁷ i nie mówimy w tym przypadku o dyskryminacji „szklanym suficie” itp. Może po prostu mężczyźni lepiej radzą sobie w zarządzaniu w obszarze rachunkowości i finansów? W literaturze z zakresu psychologii pracy oraz zarządzania wskazuje się na różnice w sposobie funkcjonowania kobiet i mężczyzn w pracy oraz wyróżnia się (przeciwstawia) męski oraz kobiecy styl zarządzania (określenia *męski* i *kobiecy* są oczywiście rozumiane tradycyjnie). Przedstawiają to tabele 33 i 34.

Tabela 33. Wybrane różnice międzypłciowe pod kątem funkcjonowania w pracy

Kobiety	Mężczyźni
Koncentracja na emocjach i komunikacji, lepsza zdolność do rozładowywania konfliktów; przystosowanie do otrzymywania szerszego zakresu informacji zmysłowych, do łatwiejszego łączenia tych informacji ze sobą i dostrzegania relacji między nimi oraz kładzenia nacisku na relacje między ludźmi i na procesy komunikacji	Lepsze radzenie sobie z przedmiotami i twierdzeniami teoretycznymi
Odbieranie pełniejszego obrazu, większe zainteresowanie kontekstem sytuacyjnym; tzw. myślenie sieciowe	Zdolności analityczne i umiejętność wydobywania tego, co najistotniejsze spośród przypadkowych szczegółów; koncentracja na węższym zakresie spraw; tzw. myślenie sekwencyjne (skoncentrowane, poszufladkowane, liniowe)
Postrzeganie firmy jako całości	Widzenie firmy jako rozczłonkowanego zbioru różnorodnych elementów
Lepsze rozumienie danego problemu	Szybsze dostarczanie konkretnych rozwiązań problemu
Gorsze reagowanie na współzawodnictwo i mniejsza skłonność do ryzyka	Lepsze odnajdywanie się we współzawodnictwie i większa skłonność do ryzyka

Źródło: opracowanie własne na podstawie Lisowska, 2009; Kupczyk, 2013.

²²⁷ Z wyjątkiem pozycji libero.

Tabela 34. Cechy przypisywane tradycyjnemu i kobiecemu stylowi zarządzania

Styl tradycyjny ^a	Styl kobiecy (nowoczesny)
Zarządzanie oparte na „strachu”	Zarządzanie oparte na „miłości”
Zdystansowanie i hierarchiczne relacje przełożonego z podwładnymi	Partnerskie relacje przełożonego z podwładnymi
Nastawienie na forsowanie swoich racji	Nastawienie na kompromis i mediacje
Wysokie kwalifikacje i duże doświadczenie	Wysokie kwalifikacje i duże doświadczenie
Myślenie w kategoriach idei	Myślenie w kategoriach dobra ludzi
Determinacja w osiąganiu celu	Rzeczowość i skuteczność, ale granicą jest kompromis
Niedocenywanie czynnika ludzkiego	Nacisk na komunikatywność i zdolności interpersonalne
Niewielka inteligencja emocjonalna	Wysoka inteligencja emocjonalna
Problemy ze skuteczną motywacją podwładnych	Łatwość w motywowaniu podwładnych
Trudności w przekazywaniu innym swoich kompetencji	Łatwość w dzieleniu się wiedzą przez mentoring i coaching
Nastawienie na współzawodnictwo i kontrolę	Współdziałanie i praca zespołowa
Autorytaryzm oparty na dyrektywach	Demokracja oparta na współuczestnictwie

^a Ten tradycyjny styl jest oczywiście przypisywany mężczyznom.

Źródło: Lisowska, 2009, s. 118.

Zanim zacznie się rozważać, jak powyższe cechy i podejścia odnoszą się do skuteczności zarządzania w obszarze rachunkowości i finansów, należy sprawdzić, czy przedstawione w tabeli 34 różnice między kobietami a mężczyznami mają w ogóle związek z rzeczywistością. A może są jedynie wyrazem stereotypów? Aby odpowiedzieć na te pytania, poszukałem informacji o badaniach przeprowadzonych w Polsce na temat tego, jak kobiety i mężczyźni funkcjonują w pracy oraz jak zarządzają firmami i zespołami. Interesowały mnie ostatnie trzy dziesięciolecia. Od razu zaznaczę, że takich badań jest bardzo mało.

W 2011 roku pod patronatem Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” firma Diners Club w ramach programu „Talent Club” przeprowadziła badania zatytułowane „Wojna Płci”. Na pytania związane ze sprawowaniem funkcji kierowniczych przez kobiety i mężczyzn odpowiedziało ponad pięćset polskich menedżerów obu płci. Większość badanych stwierdziła, że menedżerki są dokładniejsze w realizowaniu działań oraz cechują się większym nastawieniem na współpracę z ludźmi, a także częściej niż mężczyźni

dostrzegają u innych osób emocje. Menedżerowie są bardziej bezwzględni w dążeniu do celu, szybciej niż kobiety podejmują decyzje, mają lepiej rozwinięte zdolności przywódcze i są bardziej skłonni do podejmowania ryzyka. Jednocześnie respondenci na ogół twierdzili, że cechy te nie wpływają na to, czy ktoś jest dobrym kierownikiem. Według nich umiejętność dobrego zarządzania zespołem zależy nie tyle od płci, ile od sposobu pracy danej osoby i jej umiejętności interpersonalnych. Najważniejszy wynik badania był taki, że zdaniem prawie dwóch trzecich (63%) polskich menedżerów płeć nie ma wpływu na skuteczność ich pracy, a według ponad połowy (58%) także na osiągnięcia zawodowe²²⁸.

W 2012 roku firma Deloitte przeprowadziła badanie mechanizmów budowania pozycji w organizacji oraz sposobów wywierania wpływu przez osoby zajmujące wyższe stanowiska menedżerskie. Dwustu czterdziestu dwóch menedżerów obu płci pytano między innymi o częstość stosowania przez nich różnych taktyk wpływania na współpracowników i podwładnych: presji, koalicji, wymiany, konsultacji, inspiracji i racjonalnego uzasadnienia. W przypadku wpływania na podwładnych istotne statystycznie różnice wystąpiły tylko dla presji i inspiracji²²⁹. Tę pierwszą częściej stosowali mężczyźni, a tę drugą kobiety. W kwestii oddziaływania na współpracowników takie różnice wystąpiły jedynie dla konsultacji i racjonalnego uzasadnienia, które częściej stosowały kobiety. Jednym z najważniejszych wniosków z badania było to, że kobiety są tak samo efektywne na stanowiskach kierowniczych jak mężczyźni (Deloitte, 2012).

Także w 2012 roku polska firma badawczo-analityczna IQS przeprowadziła badanie poświęcone menedżerkom. W jego ramach zrobiła między innymi 21 pogłębionych wywiadów. Joanna Dzierzbicka z IQS stwierdziła, iż:

[...] badane utrzymują, że nie zarządzają inaczej niż mężczyźni i że nie ma czegoś takiego jak kobiecy styl zarządzania. Ale kiedy głębiej wejdzie się w rozmowę, okazuje się, że elementy tego kobiecego stylu istnieją. Po pierwsze – dużo większa empatia. Po drugie

²²⁸ Mimo usilnych poszukiwań w internecie oraz wysłania e-maila do konsultantki naukowej badania nie dotarłem do raportu z niego. Wykorzystałem notatki, które pojawiły się na kilku stronach internetowych, zob. na przykład *Menedżerka równie skuteczna jak menedżer* (2011); *Badanie: kobieta menedżer równie skuteczna jak mężczyzna* (2011).

²²⁹ Mam wątpliwość co do wniosku dotyczącego istotności statystycznej wyników tego badania. Z opisu nie wynika, że próba jest reprezentatywna (albo zbliżona do takiej), a tylko taka upoważnia do przeprowadzania klasycznych procedur statystyki matematycznej, w tym testów statystycznych oraz wnioskowania na ich podstawie na temat całej populacji (czyli polskich menedżerek i menedżerów). Jeżeli zaś prezentacja wyników nie wykracza poza próbę, to przedstawianie informacji dotyczących istotności statystycznej nie ma sensu.

– kobiety lubią pracować w grupie. I wreszcie – mają styl mniej dyrektywny, a bardziej konsultacyjny. Jeśli zlecają pracownikowi projekt, to wspierają go w jego realizacji i są otwarte na dialog.²³⁰

W 2018 roku firma Assessment Systems Poland opublikowała wyniki trwających pięć lat badań na grupie 3542 menedżerek i menedżerów. Badania nie wykazały istotnych różnic w osobowości i stylu zarządzania kobiet i mężczyzn. Zarządzający obu płci mają także podobne zawodowe zdolności umysłowe i emocjonalne. Mężczyźni okazali się nieco bardziej dociekliwi i przywiązani do sfery finansowej, a kobiety bardziej otwarte na wiedzę (*Raport: Obraz polskiego menedżera – wyzwania 2018, 2018*).

Międzynarodowa firma rekrutacyjna Hays cyklicznie publikuje raport z badań doświadczeń polskich kobiet w pracy. W badaniu z 2019 roku wzięło udział ponad 8000 osób. Jeden z najważniejszych wniosków z badania był taki, że częste w środowisku biznesu wskazywanie różnic w stylu zarządzania kobiet i mężczyzn wynika ze stereotypów. Jednym z nich jest to, że „kobieta jest ugodowa i troszczy się o innych, podczas kiedy mężczyzna krzyczy i dużo wymaga”. Z badań i doświadczeń Hays wynika, że nie jest to prawda, a ujawniające się różnice w sposobie zarządzania nie są kwestią płci, ale tego, że kobiet jest zdecydowanie mniej na stanowiskach kierowniczych, przez co stanowią mniejszą grupę porównawczą (Hays, 2019).

Na koniec przedstawię jedyne, jakie znalazłem polskie badanie, które dotyczyło relacji płci i zarządzania w obszarze finansów i rachunkowości. W 2011 roku firma Deloitte pod patronatem PKPP „Lewiatan” przeprowadziła badania pt. „SheFO²³¹”, czyli *finanse na obcasach. Kariera kobiet w zarządzaniu finansami*. W badaniu ankietowym wzięło udział 337 respondentów, w tym 254 kobiety i 83 mężczyzn (dla lepszego porównania wyniki przeważono tak, aby kobiety i mężczyźni stanowili równoliczne grupy). Byli to menedżerowie różnych szczebli oraz specjaliści – w większości (60%) z działów finansowych. Najważniejsze wnioski z badania były następujące (Deloitte, 2011):

- 1) „Dobry i skuteczny dyrektor finansowy nie ma płci”.
- 2) 70% ankietowanych nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że kobiety nie sprawdzają się na ogół na stanowisku dyrektora finansowego. Symptomatyczna jest wyraźna różnica między poglądami na tę kwestię kobiet i mężczyzn (77% do 64%).

²³⁰ Wywiad z Joanną Dzierzbicką na portalu „Marketing przy kawie” (*Jakim szefem jest kobieta?*, 2012).

²³¹ SheFO, od she (ona) i Financial Officer (dyrektor finansowy).

- 3) Istnieją istotne różnice „w stylu zarządzania finansami przez kobiety i przez mężczyzn”. Moim zdaniem badanie bardziej odzwierciedliło poglądy na ten styl niż styl w rzeczywistości. W każdym razie kobietom przypisano lepszą komunikację, większą etykę i dbałość o szczegóły, a mężczyznom łatwość podejmowania odważnych decyzji, umiejętność planowania strategicznego oraz przewodzenia ludziom. Na tej podstawie stwierdzono, że styl kobiet bardziej odpowiada funkcji strażnika lub operatora²³², a męski stratega i katalizatora zmian²³³.

Przytoczone badania nie są jednoznaczne, choć wynika z nich, że duża część podawanych różnic międzypłciowych w zakresie funkcjonowania w pracy oraz w zarządzaniu ma mały związek z rzeczywistością. To mity, a w najlepszym razie stereotypy. Największe znaczenie przypisują badaniu firmy Hays, ponieważ było ono zdecydowanie największe. Niestety, w opublikowanym raporcie z badania nie ma szczegółowych wyników, lecz ogólne wnioski. Generalne stwierdzenie, że różnice w sposobie zarządzania nie są kwestią płci, nie przeczy temu, że wystąpiły różnice w jakimś elemencie. Bardzo podobnie było w przypadku drugiego pod względem liczby uczestników badania Assessment Systems Poland.

W informacjach na temat wyników tych kilku polskich badań niektóre kwestie w odniesieniu do kobiet powtarzają się (choć nie w każdym badaniu), co może świadczyć o istnieniu następujących prawidłowości:

- 1) większej (przeciętnie) dokładności kobiet;
- 2) większej (przeciętnie) empatii kobiet (choć w raporcie z badania Hays wyraźnie temu zaprzeczono);
- 3) większej (przeciętnie) skłonności kobiet do pracy zespołowej i konsultowania decyzji.

Żadne z tych badań nie pozwala wnioskować, że Polki są gorszymi menedżerami niż Polacy.

²³² Strażnik stoi na straży aktywów spółki, dba o jej płynność, wycenę, autoryzację i własność. Operator optymalizuje działanie procesów finansowo-księgowych i organizację funkcji finansów, zapewniając efektywne przetwarzanie dużej liczby transakcji i informacji (Deloitte, 2011).

²³³ Strateg aktywnie uczestniczy lub wręcz kreuje nowe kierunki strategiczne dla spółki, proponuje zmiany modelu działania i dostarcza nowych informacji do podejmowania decyzji. Katalizator stymuluje spółkę i menedżerów do wdrażania zmian, poprawy efektywności, podejmowania lepszych decyzji, wspiera lub inicjuje projekty optymalizacyjne (Deloitte, 2011).

Dla porównania przedstawię jeszcze wyniki badania przeprowadzonego w przez Jacka Zengera i Josepha Folkmana (2012) na grupie 7280 amerykańskich menedżerów. Jego celem było między innymi porównanie skuteczności przywódczej²³⁴ kobiet i mężczyzn na podstawie opinii współpracowników, szefów i osób bezpośrednio im podległych oraz innych pracowników. Sumaryczna skuteczność kobiet była wyższa na każdym szczeblu zarządzania. Przewaga kobiet nad mężczyznami była tym wyższa, im wyższy był szczebel hierarchii organizacyjnej. Jeżeli chodzi o wyniki szczegółowe, ocenie podlegało szesnaście aspektów (wymiarów kompetencji). Przedstawia je tabela 35.

Tabela 35. Kompetencje liderów – kobiet i mężczyzn

Wymiar kompetencji	Wynik w procentylach	
	Mężczyźni (średnio)	Kobiety (średnio)
Podejmowanie inicjatywy	48	56
Dążenie do samorozwoju	48	55
Prawość i uczciwość	48	55
Dążenie do realizacji wyników	48	54
Dbłość o rozwój innych	48	54
Bycie źródłem inspiracji i motywacji dla innych	49	54
Budowanie relacji	49	54
Współpraca i praca zespołowa	49	53
Wyznaczanie dalekosiężnych celów	49	53
Przewodzenie zmianie	49	53
Analizowanie i rozwiązywanie problemów	50	52
Efektywna i częsta komunikacja	50	52
Komunikowanie grupy ze światem zewnętrznym	50	51
Wprowadzanie innowacji	50	51
Posiadanie wiedzy technicznej lub zawodowej	50	51
Praca nad rozwojem perspektywy strategicznej	51	49

Źródło: opracowanie własne na podstawie Zenger, Folkman, 2012.

²³⁴ W oryginale *leadership effectiveness*.

Jak wynika z tabeli 35, mężczyźni zostali ocenieni wyżej tylko w jednym aspekcie – rozwoju perspektywy strategicznej. Jednak zdaniem autorów jest to kwestią skali. Po prostu wśród menedżerów na najwyższym szczeblu jest więcej mężczyzn. Wyniki względne są identyczne. Kobiety były lepsze we wszystkich pozostałych wymiarach, a w dwunastu na szesnaście wyraźnie lepsze. Okazało się, że te wymiary nie są wcale związane z tradycyjnym pojmowaniem kobiecych zalet. Podejmowanie inicjatywy i dążenie do realizacji wyników są przecież powszechnie uważane za domenę mężczyzn. Autorzy dziwią się, dlaczego w takim razie kobiety nie są angażowane w zarządzanie tak samo często jak mężczyźni. Ich zdaniem możliwym wyjaśnieniem jest rażąca²³⁵ dyskryminacja – jeżeli nie w czynach, to z pewnością w postrzeganiu. Podkreślę, że autorami badania są mężczyźni (Jack Zenger i Joseph Folkman).

Od analizowania pojedynczych badań lepsze są oczywiście metaanalizy. W Polsce nie przeprowadzono takich. Zresztą nie ma nawet za bardzo czego analizować, ponieważ badań jest niewiele. Na świecie badań jest dużo więcej i istnieją obszerne metaanalizy. Ta przeprowadzona przez Alice H. Eagly, Stevena J. Karau i Monę G. Makhijani (1995), obejmująca 76 badań i łącznie kilka tysięcy uczestników, wykazała, że płeć nie ma znaczącego wpływu na skuteczność zarządzania ogółem. Niektóre badania wykazywały różnice w pewnych aspektach lub okolicznościach, ale były one bardzo małe. To, czego brakuje w tej metaanalizie, to wyniki badań menedżerów najwyższego szczebla (Budzicz, 2011, s. 29). Jest ich bardzo mało, ponieważ firmy niechętnie godzą się na badanie swoich dyrektorów. Inne przeglądy badań przeprowadzone przez Eagly ze współpracownikami wykazały niewielkie różnice w stylach przywództwa. Kobiety częściej zarządzają demokratycznie, a mężczyźni autorytarnie (Eagly, Johnson, 1990). Jeżeli natomiast weźmie się pod uwagę inną typologię stylów zarządzania, to kobiety minimalnie częściej stosują przywództwo transformacyjne, a mężczyźni bierne (*laissez-faire*) (Eagly, Johannesen-Schmidt, van Engen, 2003). Jak pisze Łukasz Budzicz (2011, s. 29), brak fundamentalnych różnic w skuteczności przywództwa kobiet i mężczyzn wydaje się empirycznie dobrze udokumentowany.

Zdaniem Budzicza (2011, s. 28) to, która płeć lepiej sprawdza się w zarządzaniu, należy badać metodą naukową w drodze weryfikacji empirycznej. Taką weryfikację można uzyskać na dwa sposoby. Pierwszym są eksperymenty laboratoryjne (tworzy się grupy zadaniowe pod przywództwem kobiet i mężczyzn i ocenia jakość ich pracy na podstawie

²³⁵ Użyli przymiotnika *blatant*, który według słownika internetowego Diki oznacza w języku angielskim: *bezczelny, rażący, jawny, dobitny, ewidentny, krzyżący, a także wierutny* (o kłamstwie).

względnie obiektywnych kryteriów²³⁶). Takie badania są rzadkością, a w Polsce według mojej wiedzy nie było ich w ogóle. Drugim sposobem są badania terenowe, w których obserwuje się menedżerki i menedżerów przy pracy i mierzy jej obiektywne wyniki. We wszystkich przeprowadzanych w Polsce badaniach mierzono subiektywne oceny współpracowników, podwładnych lub przełożonych. Takie podejście nie gwarantuje wiarygodności odpowiedzi na pytanie, czy kobiety przeciętnie są tak samo dobrymi menedżerami jak mężczyźni. Nawet jeżeli założymy, że przepytywane osoby wypowiadają się szczerze, to problemem są tzw. niejawne skojarzenia. W wielu badaniach dowiedziono, że mężczyźni są bardziej niż kobiety kojarzone z matematyką, karierą, hierarchią i dużym autorytetem, a kobiety bardziej od mężczyzn z rodziną, domem, egalitaryzmem i niskim autorytetem (Fine, 2018, s. 45). To potencjalne „skrzywienie” należy mieć na uwadze, oceniając menedżerów na podstawie wypowiedzi ich współpracowników. W ostatnich kilkunastu latach na sile i popularności zyskują argumenty, że spółki są stabilniejsze i rozwijają się lepiej pod rządami kobiet. Zdaniem wielu specjalistów to absolutna dominacja mężczyzn w zarządach firm sektora finansowego istotnie przyczyniła się do światowego kryzysu, zapoczątkowanego w 2008 roku upadkiem banku Lehman Brothers. Ten pogląd doskonale wyraziła Ch. Legarde, szefowa Międzynarodowego Funduszu Walutowego (MFW), słowami: „Gdyby to były siostry Lehman, świat byłby zupełnie inny”. Jest on poparty wynikami analiz MFW, z których wynika, że większy udział kobiet w zarządach banków jest związany z ich większą stabilnością (Partington, 2018). Tłumaczy się to większą skłonnością mężczyzn do podejmowania ryzyka.

Badań wskazujących, że istnieje pozytywna korelacja między liczbą kobiet w zarządzie a wynikami finansowymi i wartością spółki, jest wiele. Są one kanwą opracowań

²³⁶ Moim zdaniem, aby takie badanie było w pełni miarodajne, musiałyby przypominać turniej brydża sportowego, zwanego nie bez powodu brydżem porównawczym. Zasady takiej rozgrywki są następujące: „[...] poszczególne rozdania rozgrywane są na wielu stołach przez różnych graczy. Wynik osiągnięty przez jedną parę graczy porównywany jest z wynikami innych par rozgrywających to samo rozdanie z tym samym układem kart. Końcowy wynik rozgrywek ustalany jest na podstawie tego porównania. Zatem osiągnięte rezultaty nie zależą od jakości otrzymanej karty, ale od sposobu jej wykorzystania, czyli od umiejętności graczy. W ten sposób eliminowany jest czynnik szczęścia związany z przydziałem kart i stwarzane są warunki do współzawodnictwa sportowego” (Wikipedia (b.r.), hasło *Brydż sportowy*). Tak więc najpierw kobieta, a później mężczyzna (albo odwrotnie) przewodząliby identycznej grupie w trakcie wykonywania tego samego zadania. Jest oczywiste, że warunki nie byłyby takie same, chyba że po wykonaniu zadania z mężczyzną (przed przekazaniem grupy kobiecie, lub odwrotnie) członkom grupy usuwano by z pamięci wszystko to, co wydarzyło się w trakcie wykonywania zadania. Alternatywą jest wehikuł czasu, który cofa całą grupę do chwili tuż przed rozpoczęciem zadania. To rzecz jasna science fiction. Zachowanie zasady *ceteris paribus* w takich badaniach jest niemożliwe.

poświęconych polityce równościowej w obszarze zarządzania gospodarką (w Polsce np. Fundacja Instytut Innowacyjna Gospodarka, 2015, s. 28, a zwłaszcza: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014a, s. 21–22 i 2014b oraz Lisowska, 2010; 2019). Podsumowując swoją metaanalizę wyników 140 badań związku między udziałem kobiet w zarządzie a wynikami działalności spółek, Corinne Post i Kris Byron (2015) stwierdziły, że są one zróżnicowane. Potwierdziły jednak, że reprezentacja kobiet w zarządzie koreluje dodatnio z wynikiem finansowym, zwłaszcza w krajach z silniejszą ochroną interesów właścicieli. Na podstawie swojego przeglądu literatury Witkowska, Kompa i Matuszewska-Janica (2019) stwierdzili, że obok badań wskazujących na pozytywne korelacje między zwiększonym udziałem kobiet w organach kierowniczych spółek a wynikami finansowymi spółek²³⁷ istnieją badania niewykazujące istotnych zależności między tymi zmiennymi, a także badania wskazujące negatywną korelację (między zróżnicowaniem kierownictwa spółek pod względem płci a ich wynikami finansowymi). Autorzy ci przeprowadzili badania spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w latach 2010–2013. Stwierdzili, że jeżeli relacje odnosiły się do tzw. opóźnionej o rok struktury zarządu, to występowała istotnie dodatnia zależność w przypadku zmiany struktury rady nadzorczej i prezesów zarządów.

Innymi słowy, w przypadku zwiększenia się odsetka kobiet w radach nadzorczych należy spodziewać się wyższej pozycji rankingowej sektora, czyli poprawy sytuacji finansowej. Podobny wniosek płynie dla kobiet prezesów zarządów. (Witkowska, Kompa, Matuszewska-Janica, 2019, s. 205).

Wiadomo, że z faktu korelacji nie należy wyciągać pochopnych wniosków, zwłaszcza gdy mamy do czynienia z tak złożoną kwestią. Wyniki spółek zależą od mnóstwa różnych czynników, w tym wielu niezależnych od decyzji zarządzających. Proces podejmowania, komunikowania i wykonywania decyzji jest złożony. Jednak biorąc pod uwagę zdecydowaną większość badań, jedno wydaje się pewne – kobiety nie są gorszymi prezesami, dyrektorami i kierownikami. Dotyczy to oczywiście także obszaru rachunkowości i finansów.

O tym, jak kobiety i mężczyźni w Polsce radzą sobie na stanowisku dyrektora finansowego, mogą świadczyć wyniki opisanego już konkursu „Dyrektor Finansowy Roku”. Płeć laureatów i wyróżnionych od pierwszej edycji przedstawia tabela 36.

²³⁷ Między innymi w odniesieniu do takich wskaźników jak: rentowność kapitału własnego (ROE), rentowność sprzedaży (ROS), zwrot z zainwestowanego kapitału (ROIC), całkowita stopa zwrotu dla akcjonariuszy (TSR), a także wartość rynkowa.

Tabela 36. Płeć nagrodzonych i wyróżnionych w Konkursie Dyrektor Finansowy Roku

Edycja (rok) konkursu	Płeć laureata nagrody		Płeć wyróżnionego	
	Duże przedsiębiorstwa	Małe i średnie przedsiębiorstwa	Duże przedsiębiorstwa	Małe i średnie przedsiębiorstwa
2019	Mężczyzna	–	–	–
2018	Kobieta	Kobieta	Mężczyzna	Mężczyzna
2017	Kobieta	Kobieta	Kobieta	–
2016	Kobieta	–	Mężczyzna	Mężczyzna
2015	Mężczyzna	Kobieta	Mężczyzna	–
2014	Mężczyzna	Mężczyzna	Mężczyzna	–
2013	Kobieta	Mężczyzna	Mężczyzna	–
2012	Mężczyzna	Mężczyzna	Mężczyzna	Mężczyzna
2011	Mężczyzna	Mężczyzna	Mężczyzna, mężczyzna	Mężczyzna
2010	Mężczyzna		Mężczyzna, mężczyzna	
2009	Mężczyzna		Mężczyzna, mężczyzna	
2007	Mężczyzna		Mężczyzna, mężczyzna	
2006	Kobieta		Mężczyzna, mężczyzna	
2005	Mężczyzna		Kobieta, mężczyzna	

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji na stronie konkursu (Dyrektor Finansowy Roku, b.r.).

Zanim przejdę do omówienia tabeli 36, naświetlę kilka kwestii. Jak wyjaśnił mi J. Wojnarowski (przewodniczący Kapituły Konkursu, dyrektor zarządzający ACCA Polska i Kraje Bałtyckie): „wyróżnienia są przyznawane tylko czasami. Nie należy ich mylić z samą nagrodą”²³⁸. Do 2010 roku włącznie nie było podziału na małe/średnie oraz duże przedsiębiorstwa. W 2008 roku konkurs się nie odbył. Nagroda w każdej edycji jest przyznawana za osiągnięcia z roku poprzedniego. Jeżeli przyjrzymy się tylko wynikom od 2011 roku włącznie, to przyznano szesnaście nagród, w tym dziewięć w kategorii dużych przedsiębiorstw. Wśród szesnastu laureatów było siedem kobiet, niemal tyle samo co mężczyzn. Biorąc jednak pod uwagę liczbę zgłoszeń, kobiety wygrywały częściej. Ostatnie pięć edycji (2015–2019) to już wyraźna bezwzględna dominacja kobiet – sześć laureatek na osiem przyznanych nagród. Zastanawiałem się, czy tak częste nagradzanie kobiet w ostatnich latach nie

²³⁸ W osobistej korespondencji e-mailowej.

jest kwestią polityki równościowej kapituły (regulaminowych czy pozaregulaminowych parytetów). Tę moją wątpliwość J. Wojnarowski rozwił krótko: „Nagrody nie są przyznawane według parytetów. Ocena jest wyłącznie merytoryczna, płeć nie ma wpływu”. W to, że ocena jest merytoryczna, można wierzyć, patrząc na skład Kapituły Konkursu. Tworzy ją osiemnaście osób, znanych w branży specjalistów w zakresie ekonomii lub finansów i rachunkowości, na ogół piastujących najwyższe stanowiska w przedsiębiorstwach, organizacjach gospodarczych, stowarzyszeniach profesjonalnych lub czasopismach biznesowych. Jest wśród nich aż osiem kobiet. To, że jest ich nieco mniej niż mężczyzn, świadczy o tym, iż zwycięstwa pań nie są efektem preferowania osób tej samej płci. Wyniki konkursu „Dyrektor Finansowy Roku” są kolejnym dowodem na to, że kobiety w tej roli nie są ani trochę gorsze od mężczyzn²³⁹.

A może polskie kobiety relatywnie rzadziej awansują na najwyższe stanowiska w obszarze rachunkowości i finansów, bo po prostu nie mają takich aspiracji?²⁴⁰ Wiele wskazuje na to, że nie o to chodzi. W opisywanym już raporcie firmy Hays (2019, s. 12) stwierdzono, że „kobiety mają coraz większy apetyt na sukces” zawodowy. Dodatkowo, po raz pierwszy więcej kobiet niż mężczyzn wskazało jako sukces stanowisko dyrektorskie (a nie specjalistyczne, jak wcześniej). W badaniu przeprowadzonym przez firmę PwC (2015) 84% kobiet wyraziło chęć objęcia stanowiska w zarządzie lub radzie nadzorczej. Badanie problemu chęci i możliwości awansu kobiet przeprowadziła Fundacja Sukces Pisany Szminką (2018). Większość ankietowanych kobiet (65%) odpowiedziała, że chce się rozwijać, a ich obecne stanowisko jest przystankiem na drodze do awansu. 37% ankietowanych przyjęłoby awans bez wahania, a kolejne 22% zrobiłoby to, mimo zastanawiania się, czy podolają wyzwaniu. Internetowy komentarz do raportu zatytułowano *Gotowe do awansu...* (Gieldarska, b.r.).

A zatem polskie kobiety mają kwalifikacje oraz predyspozycje i na ogół chcą awansować, a jednak są wyraźnie niedoreprezentowane na stanowiskach dyrektorskich w finan-

²³⁹ A biorąc pod uwagę ostatnie lata konkursu i uwzględniając większą liczbę zgłoszeń mężczyzn, można byłoby śmiało napisać, że są lepsze. Jednak teza o tym, że nie są gorsze, w zupełności mi wystarczy.

²⁴⁰ Tym tłumaczy się często mały udział kobiet w zarządzaniu organizacjami. Uważa się, że jest to związane ze zmienną osobowościową, nazywaną orientacją na dominację społeczną, którą częściej wykazują mężczyźni (Budrowska, 2003b, s. 51). Inna sprawa, że kobiety niemal na całym świecie (w tym w Polsce) mają przeciętnie zaniżone mniemanie o swoich zdolnościach i możliwościach. Nie zmienia tego często nawet ewidentny sukces zawodowy. Wówczas włącza się tzw. syndrom oszustki, czyli przeświadczenie, że sukces jest kwestią przypadku, a nie pracy i zdolności oraz że wkrótce to się wyda (zob. np. Spinath, 2017). Ten brak pewności siebie często powoduje unikanie pewnych zawodów, stanowisk lub zadań, co wykazało między innymi niedawne badanie Katherine Coffman z zespołem (Bordalo i in., 2019). Jak napisała Dina Gerdeman (2019) w tytule jednego z artykułów omawiających jego wyniki: „kobieca pewność siebie jest zabijana przez stereotypy” (w moim tłumaczeniu).

sach. To może, ale – jak napisałem na początku – nie musi oznaczać barier w awansie kobiet i ułatwień dla mężczyzn w zawodzie księgowym. Aby sprawdzić, czy, w jakiej skali i w jakiej formie istnieją te zjawiska, poszukałem wypowiedzi zamieszczonych w prasie i internecie, a przede wszystkim przeprowadziłem badanie ankietowe.

3.6. Bariery awansu kobiet w zawodzie księgowym w Polsce – badanie własne

Zanim przedstawię własne badanie ankietowe, przytoczę kilka wypowiedzi znalezionych w internecie. Natalia Bogdan, założycielka i prezes zarządu firmy Jobhaus, opisując rekrutację na najwyższe stanowiska w sferze finansów, zauważyła, że „niestety widząc brak możliwości awansu w tym sektorze, kobiety często rezygnują z ubiegania się o najwyższe stanowiska – ze szkodą dla branży”. Dodała też: „Mocno kibicuję kobietom, ponieważ wiem, że mają wysokie kompetencje i śmiało mogą stanąć ramię w ramię z mężczyznami, ubiegając się o najwyższe stanowiska. Podczas procesu rekrutacji pokutują niestety utrwalone przez lata stereotypy – pracodawcy najczęściej obawiają się, że pracownica zaraz po zatrudnieniu odejdzie na urlop macierzyński. Istnieją także stereotypy dotyczące emocjonalności kobiet” (Bogdan, b.r.). Należy zauważyć, że N. Bogdan wypowiada się o branży finansowej, a nie o dyrektorach finansowych, ale sądzę, że w rekrutacji na stanowiska dyrektorów finansowych nie jest inaczej.

Alicja Dworowska, EMEA Sales Finance Team Leader w Hewlett-Packard, w wywiadzie dla portalu NaTemat.pl 11 lutego 2014 roku powiedziała: „Kobietom trudniej przebić się w świecie finansów zdominowanym przez mężczyzn. Wynika to na przykład z tego, że mężczyźni awansuje się często na podstawie potencjału, a kobiety na podstawie osiągnięć. Ponadto kobiety mają tendencję do zaniżania swoich umiejętności, mimo że często mają lepsze pomysły niż ich koledzy po fachu. Obserwuję to na co dzień w pracy, w momencie kiedy pojawia się ogłoszenie na nowe stanowisko, mężczyźni od razu podejmują wyzwanie, często nie spełniając połowy wymagań podanych w ogłoszeniu” (Alicja Dworowska – kobieta w świecie finansów..., 2014).

Edyta Sadowska, dyrektor finansowa w Axel Springer Polska, w wywiadzie dla portalu Ofeminin.pl (pod znamiennym podtytułem *Kobiety sukces w męskim świecie*) z 15 października 2010 roku, na pytanie, czy kobietom jest trudniej na takim stanowisku, odpowiedziała:

Oczywiście. Świat dyrektorów, w ogóle świat finansów i biznesu jest wciąż światem męskim. Światem męskim, który ciągle jeszcze patrzy na kobiety z nieufnością. Wydaje

się, że kobiety pasują do wyjścia na wystawny lunch, sprawdzają się w domu, świetnie realizują się przy wychowaniu dzieci, ale w biznesie traktuje się je z rezerwą. Przykład – w rozmowach kularowych rozmawia się o kobietach, kiedy pojawia się kobieta – cóż, odpada główny temat... (Dyrektor finansowa E. Sadowska..., 2010).

Niemal wszystkie kwestie, które wymieniły cytowane wyżej kobiety, ujawniły się w moim badaniu. Przypomnę, że dotyczyło ono tego, czy księgowie w Polsce napotkały w pracy trudności w awansie, zwłaszcza na najwyższe stanowiska w sferze finansów i rachunkowości, ze względu na swoją płeć (w tym tego, czy w zawodzie księgowym występuje zjawisko „szklanych ruchomych schodów”). Zanim jednak przejdę do badania, muszę wreszcie wyjaśnić pewną kwestię. Otóż bariery awansu kobiet (we wszystkich zawodach na całym świecie) są bardzo różne. Naukowcy (jak to naukowcy) dążą do jednoznacznego kategoryzowania i nazywania tych barier oraz związanych z nimi zjawisk. Stąd te wszystkie „szklane sufit”, „labirynty”, „szklane ruchome schody”, „cieknące rury”, „lepkie podłogi” itd. A ponieważ mamy do czynienia z bardzo płynną, niezwykle złożoną i zmienną rzeczywistością społeczną, takie klasyfikowanie i rozgraniczanie jest trudniejsze niż przypisywanie przez biologów organizmów żywych do królestw, gromad, klas, rzędów, rodzin, rodzajów, gatunków itd.²⁴¹ I z tego biorą się spory. Niektórzy kwestionują zaliczanie przez kogoś danej sytuacji na przykład do „szklanego sufitu”, bo ich zdaniem to jest akurat „labirynt”. Inni w ogóle kwestionują całą klasyfikację lub jej część. Jeszcze inni uważają, że nazwy są nieadekwatne do opisywanych przez nie zjawisk. Nie będę w ogóle zabierał głosu w tej dyskusji. Po pierwsze, nie czuję się kompetentny, a po drugie (ważniejsze), nie uważam, żeby to było istotne. Chcę ujawnić i opisać bariery awansu spotykane przez kobiety w zawodzie księgowym. Opisać, ukazując ich różnorodność, a nie na siłę kategoryzować. Wyjątek czynię tylko dla „szklanych ruchomych schodów”. To jak je rozumiem, wyjaśniłem na końcu podrozdziału pierwszego tego rozdziału.

Badanie przeprowadziłem metodą sondażową z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety internetowej przygotowanej w programie Formularze Google. Ankieta była skierowana wyłącznie do kobiet księgowych. Wyraźnie napisałem to w zaproszeniu. Była anonimowa, zawierała jedenaście pytań – zamkniętych i otwartych. Główne pytanie dotyczyło tego, czy ankietowana doświadczyła kiedykolwiek sytuacji niemożności awansu lub trud-

²⁴¹ Choć i w kwestii systematyki organizmów są liczne i duże spory, mające charakter fundamentalny. Dość powszechnie uważa się dziś, że jest sześć królestw (dawniej były dwa, później trzy, cztery i pięć), ale niektórzy badacze postulują system siedmio- lub nawet ośmioelementowy (LeDoux, 2020, s. 33). Co dopiero mówić o klasyfikacji zjawisk społecznych.

ności z awansem, mimo że – biorąc pod uwagę obiektywne kryteria (wiedza, umiejętności, doświadczenie) – była odpowiednią osobą na stanowisko, o które się ubiegała. W przypadku odpowiedzi twierdzącej była proszona o wskazanie stanowiska, o które chodziło, a przede wszystkim określenie, czy ta sytuacja miała związek z jej płcią (przypisywanymi kobietom cechami, predyspozycjami itp.). Ankietowane były ponadto pytane o to, czy kiedykolwiek postanowiły nie ubiegać się o awans na stanowisko kierownicze, sądząc, że i tak nie mają na to większych szans z uwagi na płeć, a także o to, czy dostrzegają lub sądzą, że ich kolegom z pracy łatwiej zająć stanowisko kierownicze lub nawet awansować tylko ze względu na płeć. Cały kwestionariusz ankiety znajduje się w załączniku drugim²⁴².

Muszę przyznać się, że badanie i kwestionariusz błędnie nazwałem *Szklane ruchome schody w rachunkowości*. Błąd polega na tym, że „szklane ruchome schody” nie oznaczają wszelkich przypadków awansowania mężczyzny zamiast kobiety (co najmniej równie kompetentnej) w sfeminizowanym zawodzie. Oznaczają jedynie te sytuacje, w których uzasadnieniem awansu mężczyzny jest przeświadczenie, że w sfeminizowanej grupie nie powinien on być podwładnym (nie przystoi, żeby tak było). O tym, że przyjmuję (za L. Brannon) takie rozumienie terminu *szklane ruchome schody*, napisałem na końcu podrozdziału pierwszego tego rozdziału. W ankiecie pytam *de facto* o wszelkie problemy kobiet z awansem ze względu na płeć. Niestety, zanim uporządkowałem sobie w głowie to wszystko, kwestionariusz ankiety „poszedł w świat”, ale podkreślam – z błędną nazwą, a nie ze złymi pytaniami (ich w przeciwieństwie do nazwy dziś bym nie zmienił). Sądzę, że ten błąd nie spowodował, że uzyskałem mniej liczne lub inne odpowiedzi.

W celu dotarcia do kobiet księgowych w marcu 2020 roku zamieściłem posty z linkiem do kwestionariusza:

- 1) na Facebooku w największych grupach utworzonych przez osoby i dla osób zajmujących się zawodowo księgowością; dwóch opisanych w rozdziale pierwszym, czyli „Grupa dla księgowych” (w momencie opublikowania postu – 17 marca 2020 roku – liczyła 28 780 członków) oraz „Księgowość moja pasja” (w chwili opublikowania postu – 17 marca 2020 roku – liczyła 26 400 członków), a także w grupach „Księgowość – grupa wsparcia specjalistów i pasjonatów”²⁴³ (w chwili opublikowania postu – 30 marca 2020 roku – liczyła 14 458 członków) i „Księgowi przyszłości – łączcie się” (w chwili opu-

²⁴² Jest to pierwotna wersja kwestionariusza napisana przeze mnie w programie Microsoft Word. W Formularzu Google jego treść była taka sama, a forma bardzo podobna.

²⁴³ Adres grupy: <https://www.facebook.com/groups/340406029717745/>.

- blikowania postu – 27 kwietnia 2020 roku – liczyła około 18 000 członków); w każdej z grup ponowiłem posty w czerwcu 2020 roku;
- 2) na portalu Goldenline w grupach dla osób związanych z księgowością²⁴⁴: w grupie „Księgowość nudna? A może jednak nie!” (utworzonej w 2006 roku, w momencie wysłania postu liczyła 6080 członków) oraz grupie firmowanej przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (utworzonej w 2007 roku, w chwili wysłania postu liczyła 2971 członków).

Ponadto wysłałem prośby o udział w badaniu do kilkudziesięciu księgowych, których adresy mam w skrzynce mailowej²⁴⁵. Zwróciłem się także z prośbą o pomoc w dystrybucji kwestionariuszy do kilku organizacji, przede wszystkim kobiecych związanych z biznesem. Na moją prośbę pozytywnie odpowiedziało Międzynarodowe Forum Kobiet, będące stowarzyszeniem kobiet nauki i biznesu, promujące wśród kobiet przedsiębiorczość i kreatywność (Międzynarodowe Forum Kobiet, b.r.), wydające kwartalnik „Kobieta i Biznes” – poinformowało mnie o przekazaniu kwestionariusza swoim członkiniom. W ten sam sposób pomogła mi Akademia MDDP, czołowa firma szkoleniowa w Polsce – link do kwestionariusza w tzw. mailingu został dostarczony klientom Akademii. Wreszcie poprosiłem swoich tegorocznych studentów (obu płci) o nakłonienie do udziału w badaniu znanych im kobiet księgowych²⁴⁶.

Zbieranie kwestionariuszy zakończyłem 10 lipca 2020 roku. Wypełniło je 206 kobiet, reprezentujących różne stopnie stanowiska księgowe: od młodszej księgowej, przez asystentkę, referentkę, specjalistkę, samodzielną, starszą księgową, po główną. Były wśród nich dyrektorki działów księgowych i prezeski (właścicielki) biur rachunkowych, była też bezrobotna. Kilka pań podało zawody pokrewne księgowemu (np. *cost controller*). Aż 203 ankietowane (99%, co podałem w rozdziale pierwszym) zaznaczyły, że w dziale (pionie, zespole) księgowości (rachunkowości), w którym pracują, jest zdecydowanie więcej kobiet. Niemal wszystkie badane pracują zatem w środowisku mocno sfeminizowanym.

²⁴⁴ Jak podałem w rozdziale pierwszym, w celu znalezienia takich grup w polu wyszukiwania serwisu wpisywałem słowa *księgowość* i *rachunkowość* (oraz pokrewne w różnych przypadkach).

²⁴⁵ Są to kontakty zdobyte dzięki prowadzonym przeze mnie szkoleniom.

²⁴⁶ Nie prosiłem o wypełnienie kwestionariusza swoich studentek pracujących w zawodzie księgowym (a z łatwością zebrałbym co najmniej kilkadziesiąt odpowiedzi), ponieważ ich staż pracy jest bardzo krótki. To tak jakbym pytał kogoś, kto dopiero co wyjechał samochodem z własnego podwórka, o to, czy spotkał się dziś z agresywnym stylem jazdy i na tej podstawie oceniał to, czy taki styl jest częsty na naszych drogach.

Spośród wszystkich respondentek nieco ponad jedna trzecia przynajmniej raz doświadczyła sytuacji niemożności awansu lub trudności z awansem, mimo że, biorąc pod uwagę obiektywne kryteria (wiedza, umiejętności, doświadczenie), były odpowiednimi osobami na stanowisko, o które się ubiegały. Dokładną liczbę poszczególnych odpowiedzi na pytanie o doświadczenie trudności w awansie przedstawia tabela 37.

Tabela 37. Odpowiedzi na pytanie o doświadczenie trudności w awansie

Czy doświadczyłaś kiedykolwiek sytuacji niemożności awansu lub trudności z awansem, mimo że – biorąc pod uwagę obiektywne kryteria (wiedza, umiejętności, doświadczenie) – byłaś odpowiednią osobą na stanowisko, o które się ubiegałaś?	Liczebność	Odsetek
Tak, raz	46	22%
Tak, więcej niż raz	26	13%
Nie, nigdy	134	65%
Razem	206	100%

Źródło: opracowanie własne.

Oczywiście w moim badaniu nie chodziło o wszelkie bariery i trudności z awansem, ale o te, które wynikają z płci. Z tego względu dalej w kwestionariuszu znajdowało się następujące pytanie do kobiet, które napotkały bariery awansu: „Czy wiesz lub sądzisz, że ta sytuacja miała związek z tym, że jesteś kobietą?”. Twierdząco odpowiedziało na nie dwadzieścia kobiet, 51 zaprzeczyło, a 31 nie miało zdania²⁴⁷. Tak więc dwadzieścia kobiet uważało, że trudności z ich awansem wynikały z płci. Kobiety, które doświadczyły problemów z promocją na jakieś stanowisko ze względu na swoją płć, poprosiłem o wskazanie prawdziwych lub stereotypowych cech lub postaw płci żeńskiej, które według osób decydujących o awansie nie pasowały do tego stanowiska. Padło 58 odpowiedzi²⁴⁸. Kilka kobiet napisało, że nie wie, o jakie cechy mogło chodzić. Część odpowiedzi nie była adekwatna do pytania (np. kilka osób podało zbyt młody wiek). Na podstawie adekwatnych odpowiedzi badanych można zidentyfikować następujące kategorie argumentów opartych na stereotypach, które przemówiły przeciw ich awansowi (mimo że były one odpowiednimi kandydatkami na dane stanowisko):

- 1) mniejsza dyspozycyjność kobiet związana z obowiązkami rodzicielskimi, ograniczająca możliwość długiej pracy i długiego przebywania poza domem

²⁴⁷ Nie potrafię wyjaśnić rozbieżności polegającej na tym, że na to pytanie odpowiedziały 102 kobiety, podczas gdy z sytuacją trudności z awansem spotkały się 72.

²⁴⁸ Podobnie jak wyżej.

- („Myślę, że dyspozycyjność, podróże służbowe poza granicami kraju, tj. Republika Czar czy Pakistan”; „Dzieci, możliwość posiadania kolejnych dzieci, rodzina”);
- 2) ryzyko długotrwałej nieobecności kobiety w pracy w związku z ciążą i urlopem macierzyńskim („Przeczuwanie, że będę chciała mieć dziecko”; „Mój pracodawca dyskryminuje kobiety, bo one zachodzą w ciążę i idą na zwolnienie”); oczywiście to, że młoda kobieta prawdopodobnie wcześniej czy później zajdzie w ciążę, nie jest stereotypem; jest nim natomiast przekonanie, że zrobi to od razu lub w najgorszym momencie dla funkcjonowania firmy (niejako specjalnie ją dezorganizując), nie będzie interesowała jej sytuacja pracodawcy, a jej nieobecność będzie ciągnęła się w nieskończoność²⁴⁹;
 - 3) większa emocjonalność kobiet, dyskwalifikująca je jako skuteczne menedżerki („Emocjonalność...”; „Zbyttnia emocjonalność...”);
 - 4) mniejsze zdolności przywódcze kobiet („[...] brak zdolności do podejmowania decyzji”; „Cechy przywódcze”);
 - 5) dokładność (skrupulatność) kobiet księgowych, która ogranicza szybkość podejmowania decyzji (rozwiązywania problemów) nieodzowną (rzekomo²⁵⁰) na najwyższych stanowiskach kierowniczych („Często zarzuca się kobietom [...] rozkładanie na części pierwsze nieistotnych tematów, zamiast skupienia tylko na wykonaniu zadania. Słyszę »nie zastanawiaj się nad tym« [...] Miałam też okazję pracować z gł. księgowym mężczyzną (na szczęście krótko), gdzie jedynym zarzutem w stosunku do mnie było to, że jestem za dokładna”)²⁵¹;
 - 6) niechęć mężczyzn, przeważających w najwyższych gremiach kierowniczych spółek, do dopuszczania kobiet do swojego grona ze względu na odrębność kulturową²⁵² („[...] jedna kobieta wśród 20 mężczyzn – o czym żartować na kolacjach biznesowych?!”; „[...] podejrzewam, że nie pasowałam do typowo męskich wypadów po spotkaniach menadżerskich”);

²⁴⁹ Te dwie pierwsze kategorie argumentacji są podobne. Różni je to, że w przypadku pierwszej chodzi o permanentnie mniejszą dyspozycyjność (szczególnie do momentu dorosłości najmłodszego dziecka), a w przypadku drugiej o nieobecność w trakcie ciąży i tuż po niej.

²⁵⁰ Napisałem *rzekomo*, ponieważ uważam, że zarządzanie to jednak nie hokej. Owszem, na stanowisku dyrektorskim w firmie trzeba często reagować błyskawicznie, ale przecież nie zawsze. Są takie sytuacje, w których przed podjęciem decyzji jest czas i potrzeba dłuższych analiz oraz przemyśleń.

²⁵¹ Podam dalszy ciąg wypowiedzi, bo jest bardzo interesujący: „Świetny zarzut wobec z-cy gł. księgowego... To była jedna z naszych ostatnich rozmów, odeszłam... na moje szczęście!”.

²⁵² Chodzi o swego rodzaju subkulturę, której przejawem jest odrębność zachowań, zainteresowań, języka, humoru itp.

- 7) przekonanie, że kobieta po prostu nie może rządzić i szefem powinien być mężczyzna („Myślę, że może mieć to związek z tym, że w miejscu pracy mężczyźni im wyżej w hierarchii, tym bardziej nie lubią, jak kobieta zwraca im w czymś uwagę”; „Bo jestem kobietą”; „Takie jest ogólne odczucie: kobiety do pracy, mężczyźni do reprezentacji”; „Mam odczucie, że CFO nie może zostać kobieta właśnie dlatego, że w innych firmach są to mężczyźni i wizerunkowo to nie pasuje”); istnieje też inna wersja tego stereotypu – że na przywódcę na pewno nie nadaje się kobieta atrakcyjna fizycznie („Wygląd – długonoga blondynka”).

W tych przypadkach, w których zdaniem badanych ich trudności z awansem wynikały z płci, chodziło o promocję na różne stanowiska, takie jak: księgowa, starszy specjalista, samodzielna księgowa, główna księgowa, kierownik działu, *finance manager*, *revenue recognition supervisor*, dyrektor. Zdecydowanie najczęściej (sześć razy) sprawa dotyczyła dyrektora finansowego. Co ciekawe, przesłanki, które zdaniem badanych zdecydowały o braku ich awansu na to stanowisko, były kompletnie pozamerytoryczne. Nie chodziło o przekonanie mężczyzn, że kobiety gorzej zarządzają (które jest błędne, ale przynajmniej ma charakter merytoryczny), lecz:

- 1) o to, iż nie pasują one do męskiego grona menedżerów (przypadki opisane wyżej – w punkcie szóstym),
- 2) o atrakcyjny wygląd, nieliczący z tak wysokim stanowiskiem (przypadek „długonogiej blondynki” z punktu siódmego) oraz
- 3) o promowanie mężczyzn przez mężczyzn („koleżeństwo”).

Wśród zidentyfikowanych (na podstawie wypowiedzi ankietowanych) argumentów wysuwanych przeciwko awansowaniu kobiet dostrzegam tylko jedną kwestię, która jest specyficzna dla zawodów z zakresu finansów i rachunkowości (pozostałe kwestie są uniwersalne). Jest to przekonanie, że księgowe są z natury lub nawykowo (przez swoją pracę) dokładne i drobiazgowo, a tym samym pozbawione kluczowej w zarządzaniu umiejętności szybkiego działania i decydowania. Oczywiście mamy tutaj do czynienia z różnymi stereotypami i błędnymi przekonaniem:

- 1) że dokładność i drobiazgowość są najważniejszymi cechami w zawodzie księgowym;

- 2) że drobiazgowe i skrupulatne (*ergo*: powolne) są tylko kobiety księgowe;
- 3) że nawet jeżeli takie są, to na stanowisku dyrektorki nie będą umiały przesta-
wić się w razie potrzeby na działanie w trybie szybkim.

Badanie potwierdziło także, że przyczyną trudności z awansem bywa zazdrość kobiet wobec innych kobiet („Pupilek zakompleksionej szefowej dostał stanowisko, zmieniłam firmę i od razu dostałam kierownicze stanowisko”; „Chodziło typowo o zazdrość, bo osobą decyzyjną była również kobieta. Nie tylko mężczyźni mogą blokować możliwości awansu kobiet, niejednokrotnie same kobiety blokują tę drogę awansu innym kobietom z uwagi na zazdrość”). Czasami kobiety wzajemnie „kładą sobie kłody pod nogi”, uruchamiając tym samym dla mężczyzn „szklane ruchome schody”²⁵³. Dodam jeszcze, że kilka ankietowanych kobiet jako przyczynę tego, iż awansowały nie one, lecz ktoś, kto mniej na to zasługiwał, wskazały kwestię powszechnie znaną i niezwiązaną z płcią – kumoterstwo („Awansowała przyjaciółka głównej księgowej”; „Znajomości, koleżeństwo”).

Oczywiście nie mam pewności, że ankietowane opisały fakty, a nie odczucia i domysły na temat przyczyn braku awansu. Mając tego świadomość od początku badania, zawarłem w kwestionariuszu dodatkowe pytanie: „Czy faktycznie zamiast Ciebie awansowano mężczyznę?”. Odpowiedziało na nie 118 kobiet²⁵⁴ – 22 stwierdziły, że zamiast nich faktycznie awansowano mężczyznę (zaprzeczyło 70, a 26 napisało, że nie wie). Oczywiście fakt awansowania mężczyzny zamiast kobiety sam w sobie nie świadczy o dyskryminacji ze względu na płeć. Nie biorę zatem pod uwagę sytuacji, w której ankietowane na wcześniejsze pytanie o przyczynę braku ich awansu odpowiedziały „nie wiem” lub „trudno powiedzieć”. Takich przypadków było dziesięć. O nierówności płci oczywiście nie można byłoby mówić także wtedy, gdyby przesłanką decyzji o awansie mężczyzny kosztem ankietowanej był wiek, staż pracy lub wykształcenie (takiego przypadku wśród owych 22 nie było) oraz gdyby chodziło o kumoterstwo niezwiązane z płcią lub nepotyzm (był jeden taki przypadek). Ostatecznie zidentyfikowałem dziewięć przypadków, w których awansował kolega ankietowanej, a nie ona, i miało to związek z płcią (według badanej). Przedstawia je tabela 38.

²⁵³ Sądzę, że zazdrość (zawiść) wobec osób tej samej płci, związana z ich osiągnięciami i pozycją społeczną, nie jest typowa dla kobiet. Z doświadczenia wiem, że przejawiają ją również mężczyźni (doskonale pamiętam, że nie wszyscy moi koledzy z drużyny cieszyli się z moich goli, nawet gdy dawały nam zwycięstwo). Prawdopodobnie jest tak samo jak w przypadku zazdrości w związku z partnerem (partnerką), która „powiązana jest raczej z innymi zmiennymi osobowościowymi, a nie z płcią metrykalną” (Banaszkiewicz, 2018).

²⁵⁴ Choć było ono skierowane wyraźnie tylko do tych badanych, które doświadczyły trudności z awansem i w ich opinii powodem była płeć i kojarzone z nią cechy, zachowania itp. Jak napisałem kilka przypisów wcześniej, nie potrafię wyjaśnić tej rozbieżności w liczbie odpowiedzi.

Tabela 38. Przypadki, w których zamiast badanej księgowej awansowano mężczyznę, co miało związek z płcią

Argumenty przesądzające o awansowaniu mężczyzny (zdaniem ankietowanej)	Kategoria (typ) argumentu
„Myślę, że dyspozycyjność, podróże służbowe poza granicami kraju, tj. Republika Czaad czy Pakistan.”	Mniejsza dyspozycyjność kobiet związana z obowiązkami rodzicielskimi, ograniczająca możliwość długiej pracy i długiego przebywania poza domem.
„Dzieci, możliwość posiadania kolejnych dzieci, rodzina.”	
„Mój pracodawca dyskryminuje kobiety, bo one zachodzą w ciążę i idą na zwolnienie.”	Ryzyko długotrwałej nieobecności kobiety w pracy w związku z ciążą i urlopem macierzyńskim.
„Emocjonalność [...]”	Większa emocjonalność kobiet, dyskwalifikująca je jako skuteczne menedżerki.
„Zbyttnia emocjonalność, brak zdolności do podejmowania trudnych decyzji ²⁵⁵ ”	
„Cechy przywódcze.”	Mniejsze zdolności przywódcze kobiet (inne niż opanowanie).
„Ponieważ jestem kobietą.”	Przekonanie, że kobieta po prostu nie może rządzić i szefem powinien być mężczyzna.
„Podejrzewam, że nie pasowałam do typowo męskich wypadów po spotkaniach menadżerskich.”	Niechęć mężczyzn, dominujących w najwyższych gremiach kierowniczych spółek, do dopuszczania kobiet do swojego grona ze względu na odrębność kulturową.
„Jedna kobieta wśród 20 mężczyzn – o czym żartować na kolacjach biznesowych?!”	

Źródło: opracowane własne.

W tabeli 38 nie uwzględniłem bardzo ciekawego przypadku. Jedna ankietowana, która podała, że nie wie, czy zamiast niej faktycznie awansowano mężczyznę, opisała „pewne zawodowe zauroczenie tym młodym chłopakiem. I wierzę, że jest w stanie być rewelacyjnym Szefem wszystkich działów”. Dodała przy tym: „Sądzę, że moja płeć nie miała tu zbytniego znaczenia”. Być może faktycznie to zauroczenie dotyczyło wyłącznie wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości tego mężczyzny. A może jednak płeć odegrała tutaj pewną rolę – czyli, choć ankietowana nie była uważana jako kobieta za złą kandydatkę na kierownic-

²⁵⁵ Druga część tej wypowiedzi (po przecinku) odpowiada argumentowi kolejnego typu (tj. mniejszym zdolnościom przywódczym).

kę wszystkich działów, to ów „młody chłopak” – jako mężczyzna – był po prostu uważany za kandydata idealnego. Być może zadziałało przekonanie, o którym pisała Brannon (2002, s. 404), że jeżeli w dziale trafi się mężczyzna i do tego dobry fachowiec, to nie przystaje mu zajmowanie przez dłuższy czas tej samej pozycji, którą mają jego koleżanki i po prostu musi zostać szefem. To byłyby właśnie „szklane ruchome schody” w sensie ścisłym, czyli preferowanie mężczyzn na podstawie przeświadczenia, że nie przystoją im zajęcia kojarzone z kobietami, a gdy już je wykonują, to powinni pełnić funkcje kierownicze. Ten mechanizm mógł zadziałać także w przypadku ujętym w tabeli 38, w której badana uzasadniła decyzję o awansowaniu kolegi jej kosztem słowami „Bo jestem kobietą” (czyli on awansował, „bo był mężczyzną”, a mężczyzna powinien być wyżej w hierarchii niż jego liczniejsze koleżanki; podkreślam – tak mogło być, ale wcale nie musiało).

Po pytaniu o fakty zapytałem księgowce o to, czy mają poczucie, że w ich zawodzie mężczyźni są preferowani przy awansie, oraz o to, kto wyraża takie przekonanie. Pytania były następujące: „Czy kiedykolwiek zauważyłaś, odczułaś lub doszły do Ciebie słuchy, że nie awansujesz lub będziesz miała trudności z awansem na stanowisko kierownicze ze względu na to, że jesteś kobietą i jako kobieta nie nadajesz się na stanowisko, na które aplikujesz?”, „A może ciągle masz takie odczucie?”, „Może podzielasz je ze swoimi koleżankami?”, „A może takie przekonanie (o tym, że kobiety nie pasują na wysokie stanowiska na sferze finansów i rachunkowości) panuje w twojej firmie?”, „Czy wyrażają je osoby zarządzające firmą?”, „Czy ci, którzy tak sądzą, to mężczyźni, czy kobiety?”. Uzyskałem 65 odpowiedzi. Zawarłem je w tabeli 39 w podziale na potwierdzające i niepotwierdzające niesłuszne preferowanie mężczyzn przy awansie w zawodzie księgowym. Tabelę uzupełniłem o pasujące do niej wypowiedzi z ostatniej części ankiety, w której dałem badanym miejsce na bardziej szczegółowy opis spotkania z nierównym traktowaniem ze względu na płeć przy awansie (przeżyć towarzyszących temu spotkaniu, ciągu dalszego tej historii) oraz dodanie na jego temat czegoś, o co wprost nie pytałem.

Tabela 39. Odczucia ankietowanych kobiet dotyczące nieuzasadnionego preferowania mężczyzn przy awansie w zawodzie księgowym

Wypowiedzi potwierdzające niesłuszne preferowanie mężczyzn przy awansie	Wypowiedzi przeczące niesłusznemu preferowaniu mężczyzn przy awansie
<p>1^a. „Problem z awansem polega na tym, że pracodawca obawia się zajścia w ciążę przez kobietę, przez co nie ma jej w pracy przez kilka miesięcy.”</p> <p>2. „Jestem absolutnie pewna, że gdyby na moim miejscu zatrudniony był mężczyzna, miałby stanowisko dyrektora finansowego, a co za tym idzie – chociażby dodatki typu samochód służbowy. Ponadto miałby co najmniej jedną osobę do pomocy. W całej naszej grupie nie ma na stanowisku dyrektora finansowego ani jednej kobiety.”</p> <p>3. „Bezpośrednio nie, ale pokątnie tak.”</p> <p>4. „»Krzywdzące« opinie na temat kobiet, które aplikują na stanowiska kierownicze, padły – co ciekawe – od mężczyzn w mojej rodzinie (mąż i ojciec). Kiedy wypowiedziałam się, że chciałabym aplikować na wysokie stanowisko w korporacji, otrzymałam odpowiedź, że kobiety są niezdecydowane, nie potrafią ryzykować i nie umieją »walczyć«. Odnoszę też czasami wrażenie, że kobieta kierownik albo jest jędzą (żeby mnie źle nie zrozumieć, chodzi mi dokładnie o to, że musi być to osoba bardzo pewna siebie, trochę oschła), albo ludzie jej nie respektują.”</p> <p>5. „Takie jest ogólne odczucie: kobiety do pracy, mężczyźni do reprezentacji.”</p> <p>6. „Przez 25 lat pracy pracowałam w kilku firmach na stanowisku głównej księgowej, uczestniczyłam w tym czasie w spotkaniach rekrutacyjnych do kolejnych 15–20 firm i mimo że zespoły księgowe składały się głównie z kobiet (panowie byli pojedynczymi przypadkami), to moimi przełożonymi – dyrektorami finansowymi/prezesami w około 90% byli mężczyźni. Uwa-</p>	<p>„Nic takiego nie ma w mojej firmie. Większość pracowników to kobiety, w tym na stanowiskach kierowniczych.”</p> <p>„W mojej pracy są tylko kobiety.”</p> <p>„Nie.”</p> <p>„Nie.”</p> <p>„Nie.”</p> <p>„Nie.”</p> <p>„Nie mam takich odczuć.”</p> <p>„Nigdy nie byłam w takiej sytuacji.”</p> <p>„Nie miałam w swoim życiu zawodowym sytuacji, w której nie awansowałam ze względu na to, że jestem kobietą.”</p> <p>„W obecnej firmie, w której pracuję, uważam, że jest ogromny szacunek do kobiet i jest ich dużo na kierowniczych stanowiskach.”</p> <p>„Nie.”</p> <p>„Oficjalnie nie słyszałam.”</p> <p>„Nie, ponieważ nasz zespół składa się tylko z kobiet.”</p> <p>„Nigdy tego nie odczułam.”</p> <p>„Nie dotyczy.”</p> <p>„Kobieta jest szefową, więc temat mnie nie dotyczy.”</p> <p>„Pracuję w dziale księgowości w sektorze budżetowym, od zawsze skarbnikiem jest kobieta. W tej chwili mamy już trzecią PANIĄ kierownik :)”</p> <p>„Nie uważam, żeby kobiety nie mogły awansować na wysokie stanowiska. U mnie w firmie najwyższe stanowiska w sferze finansów zajmują właśnie kobiety.”</p> <p>„Nie, nigdy nie było takiej sytuacji.”</p> <p>„Trudno powiedzieć.”</p>

Wypowiedzi potwierdzające niesłuszne preferowanie mężczyzn przy awansie	Wypowiedzi przeczące niesłusznemu preferowaniu mężczyzn przy awansie
<p>zam, że to nawet nie jest kwestia awansu, mężczyźni często »przeskakują« kilka poziomów kariery i zostają szefami działów, dyrektorami, podczas gdy kobiety muszą na awans ciężko i długo w danej firmie pracować.”</p> <p>7. „W firmie, w której pracuję, jest stosunkowo dużo kobiet na kierowniczych stanowiskach (nie tylko związanych z rachunkowością). Mimo to uważam, że zawsze łatwiej jest awansować mężczyźnie. Trudno mi stwierdzić, dlaczego tak się dzieje.”</p> <p>8. „Mam odczucie, że CFO nie może zostać kobieta właśnie dlatego, że w innych firmach są to mężczyźni i wizerunkowo to nie pasuje.”</p> <p>9. „Szef radca prawny w kancelarii rachunkowej. Jeden kierownik mężczyzna, drugi kobieta. Brak możliwości awansu. Na około 60 pracowników 5 panów.”</p> <p>10. „Ja i moje koleżanki często doświadczyłyśmy »opinii« właśnie od mężczyzn z jeszcze wyższego szczebla, na które próbowaliśmy aplikować, że kobiety się nie nadają do stanowisk kierowniczych, że jesteśmy mało konkretne, ulegamy emocjom podczas podejmowania decyzji oraz że ze względu na to, że mamy dzieci, nie poświęcimy się pracy tak jak mężczyzna.”</p> <p>11. „Tak zauważyłam obawę, iż ze względu na to, że jestem kobietą (również matką), to częściej mogę być nieobecna w pracy (choroby dzieci) oraz nie będę mogła »zaangażować się« w wykonywanie obowiązków (zwłaszcza nienormowany czas pracy) tak jak mogą robić to mężczyźni (brak lub mniejsza liczba obowiązków domowych). W mojej firmie panuje przekonanie, iż świat finansów jest wyjątkowo męski – oczywiście te opinie wyrażają mężczyźni (kierownicy, dyrektorzy).”</p>	<p>„W firmie, w której pracuję, to właśnie większość kobiet pracuje na stanowiskach kierowniczych.”</p> <p>„Moja firma z dwoma mężczyznami jako prezesi zarządu nigdy nie dała mi odczuć, że mam mniejsze szanse na cokolwiek tylko z powodu faktu, że jestem kobietą. Ale na pewno wynika to też z tego, że w pracy mamy 98% kobiet i nie ma mężczyzn, którzy mogliby z nami konkurować.”</p> <p>„W mojej firmie pracuje ok. 85% kobiet i również na stanowiskach kierowniczych i dyrektorskich.”</p> <p>„W mojej firmie kierownicze stanowiska zajmują wyłącznie kobiety. Przez krótki czas pracowałam z nami mężczyzna, lecz nie przykładał się należycie do swoich obowiązków, dlatego też już z nami nie współpracuje.”</p> <p>„Nie.”</p> <p>„W mojej firmie stanowisko dyrektora, naczelników i inne wyższe stanowiska zajmują kobiety. Osobiście nie zauważyłam poruszanego w ankiecie zjawiska.”</p> <p>„Nie spotkałam się, w mojej firmie więcej stanowisk kierowniczych piastują kobiety.”</p> <p>„Nie spotkałam się z takim zjawiskiem. Może dlatego, że całe swoje życie zawodowe przepracowałam w jednym biurze księgowym, gdzie pracowały same kobiety, a jedynym mężczyzną był syn szefowej, który zastał naszym szefem.”^b</p>

<p>Wypowiedzi potwierdzające niesłuszne preferowanie mężczyzn przy awansie</p>	<p>Wypowiedzi przeczące niesłusznemu preferowaniu mężczyzn przy awansie</p>
<p>12. „Zatrudniałam się od razu na stanowisko GK. Jednak problem tkwił w tym, że prezesami/dyrektorami byli mężczyźni, którzy samą działkę księgowość/podatki traktowali nie dość serio, a co za tym idzie – i moją osobę.”</p> <p>13. „Nie mówi się o tym wprost, ale daje się to odczuć i, co dziwne, kobiety same tak myślą.”</p> <p>14. „Zwyczajnie tak sądzą kobiety.”</p> <p>15. „17 lat kariery we włoskim kapitale hartuje ducha kobiety jak nic innego. Tak, nie brano mnie pod uwagę, ponieważ jestem kobietą, ale także Polką, więc trudno powiedzieć w ilu procentach płęć zadecydowała. Ale dziwnie było siedzieć na spotkaniach dyrektorów finansowych z całej firmy, będąc np. jedyną kobietą. Spotkałam się z żartami, że jak jest jedna kobieta przy stole, to już 3/4 żartów nie może być opowiedziane. Przykro tego słuchać i na to patrzeć. No ale cóż poradzić, jak zarząd głupi, to niech ma mniej kompetentne osoby na kluczowych stanowiskach. Dobrze płacili, więc robiłam 12 lat robotę za dyrektora finansowego, mając dyrektora księgowości w stopce. Cóż coś za coś.”</p> <p>16. „Tak.”</p> <p>17. „W mojej obecnej firmie jest już trzeci prezes, od kiedy w niej pracuję i za każdym razem był to mężczyzna. Również na jeszcze wyższych szczeblach są to mężczyźni.”</p> <p>18. „Musimy pracować trzy razy ciężiej, a często nie jesteśmy wybierane, bo nie dajemy 100% zaangażowania, czyli zdarza nam się przedłożyć zdrowie dzieci i własne ponad zadania służbowe. A przecież mężczyzna tak nie robi, bo jak ma dzieci, to matka z nimi zostanie. Zawsze chwalono mnie w zespołach za szybkie nawiązanie pracy grupowej, sprawne zapoznanie</p>	<p>„Nie zauważyłam w firmach tego zjawiska, spotykam wiele kobiet na wysokich stanowiskach.”</p> <p>„Moje doświadczenie zawodowe nie obejmuje tego zjawiska. Nie zgadzam się z takim stwierdzeniem, że to właśnie mężczyźni częściej piastują wyższe stanowiska w działach księgowości. Bardziej brałabym pod uwagę typ osobowości niż płęć.”</p>

Wypowiedzi potwierdzające niesłuszne preferowanie mężczyzn przy awansie	Wypowiedzi przeczące niesłusznemu preferowaniu mężczyzn przy awansie
<p>się z systemami i ogrom pracy samodzielnej, a w momencie rozmów o awans jak as z rękawa pojawiało się jakieś ale, które powodowało odsunięcie w czasie decyzji.”</p> <p>19. „Wynika to z uwarunkowań kulturowych – firma koreańska.”^c</p> <p>20. „Osobiście nie spotkałam się z ww. sytuacją, jeżeli ja szukałam osób na stanowiska, np. głównego księgowego czy finance managera, to zazwyczaj wybierałam kobiety, gdyż były lepsze merytorycznie. Ale słyszałam o takich sytuacjach od znajomych, że nie awansowały, bo przegrały z mężczyzną.”</p> <p>21. „Uważam, że mężczyznom jest łatwiej awansować, zajmować kierownicze stanowiska i to nie tylko w branży księgowość. Ja nie mam aspiracji, charakteru, aby być na kierowniczym stanowisku, ale obserwując zjawisko, to są osoby, które są stworzone do zarządzania ludźmi, ale z uwagi, że są kobietami, to droga się wydłuża.”</p> <p>22. „Z jednej strony panuje przekonanie, że mężczyźni są lepiej zorganizowani, mają lepsze predyspozycje do stanowisk kierowniczych, z drugiej strony pracowałam też w firmie, gdzie właścicielki były równie beznadziejne jak mężczyźni w obecnej firmie :) Moim zdaniem płęć nie świadczy o zdolnościach do zarządzania, jednakże faktycznie znam dużo firm, gdzie szefami/kierownikami są mężczyźni, a kobiety (w 100% lub w większości) wykonują pracę faktyczną, tzn. robią to, czym firma się zajmuje w stosunku do klientów [...]”</p>	

Wypowiedzi potwierdzające niesłuszne preferowanie mężczyzn przy awansie	Wypowiedzi przeczące niesłusznemu preferowaniu mężczyzn przy awansie
<p>23. „Jasno dano mi do zrozumienia, że mogę sobie mieć wyższe kompetencje, kwalifikacje i doświadczenie, każdy facet i tak będzie lepszy. Skończyło się... Jest super, nie muszę już nic nikomu udowadniać. Chętnie zatrudnię mężczyznę na kierownicze stanowisko, jeśli będzie miał odpowiednie kwalifikacje :)”</p> <p>24. „Uważam, że kobieta musi być dziesięć razy lepsza niż mężczyzna, aby zdobyć awans. Niestety, mężczyźni często budują relacje przy alkoholu. Mężczyzna, który w ten sposób załatwia interesy, jest uznawany za zaradnego. Kobiecie od razu przykleja się łątkę szukającej przygód. Poza tym mężczyznom jest zdecydowanie łatwiej, bo często opieka nad dziećmi i starszymi rodzicami oraz ogarnianie domu spada na kobiety.”</p> <p>25. „Niektórzy twierdzą, że kobiety nie nadają się na stanowisko managerskie, ja uważam inaczej [...] Niestety, mogę również zauważyć, iż na stanowiskach wyższego szczebla, czyli np. dyrektor finansowy, rzadziej możemy spotkać kobietę.”</p> <p>26. „W jednym z przypadków dostałam posadę – jak się okazało później – tylko do czasu aż znaleźli mężczyznę na to stanowisko (chodziło o trudną lokalizację firmy – stąd chętnych było niewiele). Nowy nabytek, który mnie zastąpił, miał znacznie mniejszą wiedzę – wiem, bo posilkował się wyszkolonym i wybranym przeze mnie personelem, a wynagrodzenie od razu dostał wyższe o 40% (słownie: czterdzieści – to nie pomyłka ani literówka).”</p> <p>27. „Pracowałam w dziale z chłopakiem. On zarabiał dużo więcej tylko dlatego, że był mężczyzną. Nasze kompetencje oraz kwalifikacje były</p>	

Wypowiedzi potwierdzające niesłuszne preferowanie mężczyzn przy awansie	Wypowiedzi przeczące niesłusznemu preferowaniu mężczyzn przy awansie
bardzo podobne. Kiedy dział został rozbity na dwa odrębne – on awansował na stanowisko kierownicze, natomiast ja nie.”	

^a Jest to numer porządkowy wypowiedzi w tabeli. Dzięki temu łatwiej będzie mi odnosić się do różnych wypowiedzi w komentarzu pod tabelą. Dotyczy to tylko wypowiedzi z pierwszej kolumny.

^b Nie uznaję tego przypadku za „szklane ruchome schody”, ale za nepotyzm. Wolę być ostrożny. Nie można jednak wykluczyć, że w przypadku córki podejście szefowej byłoby inne (być może nie chodziło o to, że jej dziecko nie może być podwładnym w jej własnej firmie, ale o to, że syn nie może być podwładnym jakiejś kobiety).

^c Z pewnością ankietowana miała na myśli trudności kobiet w awansie, ponieważ Korea należy do krajów o najniższym udziale kobiet w gremiach kierowniczych (Grant Thornton, 2020, s. 5).

Źródło: opracowanie własne.

Wypowiedzi podane w tabeli 39 świadczą o tym, że wiele kobiet, nawet jeżeli oświadczyły, że nie doświadczają barier awansu ze względu na swoją płć, ma całkiem uzasadnione odczucie (przekonanie), że te w ich zawodzie istnieją, i że ich kolegom łatwiej awansować, a zwłaszcza zająć najwyższe w tej dziedzinie zawodowej stanowisko dyrektora finansowego. Bywa, że jest to efekt „szklanych ruchomych schodów”. Przypuszczam, że działały one w tych przypadkach, w których preferowanie mężczyzn nie było w żaden sposób (nawet pozbawiony sensu) uzasadnione (choćby tym, że są mniej emocjonalni, mniej drobiazgowi, szybciej podejmują decyzje, poprawiają wizerunek firmy itp.). Dopatruję się ich w wypowiedziach o numerach 2, 6, 26 i 27, a także w cytowanej dużo wcześniej wypowiedzi o tym, „że w miejscu pracy mężczyźni im wyżej w hierarchii, tym bardziej nie lubią, jak kobieta zwraca im w czymś uwagę”²⁵⁶.

Wśród wymienionych przez ankietowane powodów niesłusznego preferowania mężczyzn przy awansie nie było niczego nowego ponad to, co zidentyfikowałem na podstawie pytania o fakty i co skategoryzowałem w tabeli 38. Nie będę zatem się powtarzał. Ponownie tylko zwrócę uwagę, że przekonanie, iż lepszym dyrektorem w sferze finansów i rachunkowości zawsze będzie mężczyzna, nierzadko (a zdaniem jednej ankietowanej zwykle) wyrażają kobiety.

²⁵⁶ Wypowiedź ta nie opisuje konkretnej sytuacji, ponieważ w tym przypadku brak awansu kobiety nie wynikał raczej z jej płci (zamiast niej nie awansowano mężczyzny). Opisuje panujące, jej zdaniem, przekonanie, że mężczyźni nie przystoi bycie kierowanym przez kobietę (zwracanie uwagi podwładnym jest przecież istotnym elementem roli przełożonego).

W całym badaniu był tylko jeden głos przemawiający za uprzywilejowaną pozycją zawodową mężczyzn. Pewna młodsza księgowa²⁵⁷ zauważyła „prawidłowość, że w obliczu problemów lub nagłych, trudnych i stresujących sytuacji, kobiety nie dają sobie z nimi rady i *summa summarum* wszystko spada na mężczyzn”. To jest jej zdaniem racjonalny powód dominacji mężczyzn na stanowiskach dyrektorów („i dlatego większość CEO to mężczyźni”²⁵⁸). „Wtedy nie ma już dyskusji o rzekomych dysproporcjach”. Badana napisała dalej, iż widzi ponadto, „że mężczyźni na wysokich stanowiskach pracują dłużej, są bardziej wytrzymali i skłonni do poświęceń (np. praca w nadgodzinach)”. Z tym wiążą się większe „wymierne efekty”. I nie powinny dziwić nas większe zarobki mężczyzn. Kobieta dodała, że takie zdanie wyrobiła sobie nie tylko na podstawie pracy w dużej korporacji, ale również w zupełnie innej branży (muzycznej).

W badaniu pojawiła się również znana i opisana wielokrotnie kwestia, że często kobiety same sobie (podkreślam: sobie, a nie innym kobietom) stwarzają bariery na drodze do awansu. Nie wierzą w siebie, samoograniczają się, stawiają się na z góry przegranej pozycji w walce z mężczyznami, mają „uczucie niedowartościowania” i konieczności „wiecznego udowadniania swojej wiedzy”. Jak napisała jedna z ankietowanych: „dziewczyny budują sobie swego rodzaju szklane ruchome schody w dół”. Ponieważ odnosiła się do zawodu księgowego, wyjaśniła, że są „nieśmiałe, spokojne, skrupulatne”, „stawiają na dokładność, a nie szybkie podejmowanie decyzji i branie na siebie dużej odpowiedzialności”, choć powinny wiedzieć, że na stanowisku kierowniczym wskazane jest inne podejście i trzeba się przestawić. A jak zauważyła inna badana, mężczyźni w zawodzie księgowym zachowują się inaczej. Dążą do stanowiska dyrektora finansowego, „gdzie mogą analizować gotowe dane i na ich podstawie robić założenia, prognozy, czyli szaleć :)), a nie zajmować się „drobiazgami”. Podobne doświadczenia miała inna księgowa, która analizując *curricula vitae* kobiet i mężczyzn, zauważyła, iż „kobiety częściej zaczynają od niższych stanowisk i powoli pną się ku górze (do »szklanego sufitu«), a mężczyźni po skończonych studiach szybciej otrzymują stanowiska kierownicze (często z pominięciem stanowisk niskiego szczebla)”. Takie przypusz-

²⁵⁷ Chodzi oczywiście o stanowisko, choć pewnie idzie za tym młody wiek. Ten fakt będzie, moim zdaniem, istotny, gdy będziemy wyciągać wnioski z tej wypowiedzi. Nie mam na myśli oczywiście wiarygodności przekazu na temat tego, co zaobserwowała badana, lecz krótki czas tej obserwacji (ze względu na, jak domniemywam po nazwie stanowiska, niewielki staż pracy).

²⁵⁸ Ankietowana napisała CEO (*Chief Executive Officer*), czyli dyrektor generalny. Nie wiem, czy chodziło jej właśnie o dyrektora generalnego, czy jednak o dyrektora finansowego (CFO), lecz pomyliła się (fakt, że litery E i F nie są na klawiaturze obok siebie, ale prawie sąsiadują po skosie). To jednak nie ma większego znaczenia. W tej wypowiedzi i tak nie ma konkretnego przykładu bariery awansu w zawodzie księgowym.

czenia miała również inna badana, która potwierdziła, że w większości firm faktycznie dyrektorem finansowym jest mężczyzna, a niższe stanowiska w pionie rachunkowości (łącznie z główną księgową), zajmują kobiety („Nie wiem, czy wynika to z tego, że mniej kobiet aplikuje na stanowisko kierownicze, czy też pracodawcy faktycznie bardziej skłaniają się ku zatrudnianiu mężczyzn”). Jak napisała kolejna księgowka: faktycznie „jest specyficzny dymorfizm, że sekretarka ma być kobietą, a dyrektor finansowy mężczyzną”, ale jest to w dużej mierze kwestią aspiracji, bo to „od każdej z nas zależy, jakie będziemy miały kompetencje i za pomocą ich przebijali szklany sufit”. Wszakże faktem jest, że – jak napisała kolejna badana – „jeżeli kobieta jest odporna, silna, pewna siebie i przede wszystkim umie rozwiązywać nagłe i stresujące problemy, to bez problemu dojdzie na samą górę (przykład Margaret Thatcher)”²⁵⁹.

Jak już pisałem, faktycznie wiele polskich kobiet ma problem ze zbyt małą pewnością siebie i zaniżoną samooceną²⁶⁰. Dotyczy to zarówno życia rodzinnego, jak i zawodowego. Fundacja Sukces Pisany Szminką przepytala niedawno siedemset Polek i stwierdziła, że brak pewności siebie ogranicza co drugą. Wyjaśniła, że chodzi o przekonanie zwane wewnętrznym krytykiem, który w obliczu szansy na przykład na awans szepcze: „Nie nadajesz się!”, „Daj sobie spokój, to nie dla ciebie”, „Wciąż za mało potrafisz” (Jajszczak, b.r.). Takie przeświadczenie, połączone ze świadomością preferowania mężczyzn, może u wielu kobiet rodzić przekonanie, że nie ma sensu podejmować „walki z wiatrakami”²⁶¹. Przypomnę jednak, że ta sama fundacja na podstawie innego badania (2018) uważa, że polskie kobiety w pracy są „gotowe do awansu”. W swoim kwestionariuszu zapytałem wprost: „Czy kiedykolwiek postanowiłaś nie ubiegać się o awans na stanowisko kierownicze, sądząc, że i tak nie masz na to większych szans, ponieważ jesteś kobietą?”. Na to pytanie odpowiedziały 202 badane. Twierdzących odpowiedzi było tylko trzydzieści, czyli 15%. Jest to dla mnie zaskakująco pozytywny wynik (przypuszczałem, że ten odsetek będzie większy). Oznacza to, że badane

²⁵⁹ Choć, jak wykazują liczne badania i przykłady z praktyki zarządzania, ta siła, bezkompromisowość itp. Cechy, nazywane tradycyjnie męskim stylem zarządzania, nie zawsze są konieczne czy wystarczające do sukcesu w biznesie lub na stanowisku kierowniczym. Stanowią po prostu normę, mocno utarty schemat postępowania (zob. Bogacz-Wojtanowska, Kostera, 2019, s. 14), a w zasadzie nawet stereotyp.

²⁶⁰ Jest to raczej typowe dla wszystkich kobiet na świecie. Joyce Ehrlinger i David Dunning (2003) przeprowadzili badania, z których jasno wynikało, że kobiety niedoszacowują wyników rozwiązywanych testów naukowych, mimo że wypadają w nich równie dobrze jak mężczyźni. W przekonaniu kobiet, że mają one gorsze od mężczyzn zdolności rozumowania naukowego, badacze upatrują przyczyn częstszego rezygnowania przez nie z kariery naukowej.

²⁶¹ Mam oczywiście na myśli walkę nie z czymś urojonym, lecz walkę beznadziejną, z marnymi szansami na wygraną.

kobiety dość rzadko „oddają pole”. Dotyczy to nawet tych z nich, które są przekonane, że stają do nierównej walki z kolegami po fachu.

Ogólnie na pytanie, czy ich kolegom z działu (pionu, zespołu) księgowości/rachunkowości łatwiej zająć stanowisko kierownicze lub nawet awansować tylko dlatego, że są mężczyznami, twierdząco odpowiedziały 62 badane, co stanowiło 30,4% (92 badane udzieliły odpowiedzi przeczącej, a pięćdziesięciu trudno było zająć jednoznaczne stanowisko). Jednak tylko co trzecia badana (dokładnie dwadzieścia) postanowiła kiedykolwiek zrezygnować z tego powodu z ubiegania się o awans.

Moje badanie ankietowe ujawniło też występowanie pewnych oczywistych powiązań, jak te między kulturą organizacyjną a podejściem do awansowania (i ogólnie traktowania w pracy) kobiet i mężczyzn. Źródłem (determinantą) tej kultury może być kultura narodowa (kraju korporacji macierzystej), a w małych przedsiębiorstwach wartości, cechy i podejście właściciela. Na bariery awansu mające swoje źródło w „narodowych cechach kultury organizacyjnej w biznesie”²⁶² zwróciły uwagę dwie ankietowane. Jedna pracowała w firmie włoskiej, gdzie „było bardzo ciężko, dwa razy bardziej niż facetom – i to też do pewnego pułapu, bo dalej nie było mowy, żeby awansować”. Po przejęciu spółki przez kapitał amerykański „to się znacznie zmieniło, ale nie znikło”, a sama zmiana miała raczej charakter formalny, bo wymuszony przez parytety. Druga z badanych preferowanie mężczyzn i deprecjonowanie kobiet w miejscu swojej pracy jednoznacznie wiązała z „uwarunkowaniami kulturowymi” firmy koreańskiej. Doświadczenia obydwu kobiet nie są kwestią przypadku. Włochy, USA i Korea Południowa charakteryzują się niskim udziałem kobiet w wyższej kadrze kierowniczej (Grant Thornton, 2020, s. 5).

Inna kobieta wysunęła tezę, że bariery awansu kobiet występują w dużych miastach, bo w małych „raczej na takie zjawiska nie mogą sobie pozwolić”. Jako argument podała następującą sytuację: „Ja pracowałam w biurze rachunkowym, gdzie szefostwo to starsze małżeństwo i traktowali pod tym względem wszystkich jednakowo. Ale była to firma rodzinna [...] Pod względem opisywanym przez pana nie spotkałam się, a nawet jestem w stanie powiedzieć, że lepiej byłam traktowana [...]”. Moim zdaniem wielkość miasta nie ma tu znaczenia. Chodziło raczej o to, że była to mała firma, na której kulturze silne piętno odcisnęła właściciel (para właścicieli). Jednak ponieważ właścicielami małych firm bywają także ludzie kierujący się stereotypami i uprzedzeniami, sytuacja kobiet w innych małych biurach rachunkowych nie musi być tak dobra. W moim badaniu nie ma niczego, co pozwoliłoby wnioskować o choćby słabej zależności między wielkością firmy a barierami awansu kobiet. Nie sformułowałbym nawet takiej hipotezy. Skłaniałem się i skłaniam do tezy, że jest to, jak

²⁶² Jak to nazwał Władysław Misiak (2004).

to ujęła jedna z badanych, „problem świadomości w poszczególnych firmach”. Opisała ona przy tym swoje doświadczenia z pracy w dwóch firmach z Wielkiej Czwórki audytorsko-doradczej: „W jednej na stanowiskach kierowniczych były zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Natomiast w drugiej totalnie dział był zdominowany przez mężczyzn, a na kierowniczych stanowiskach byli tylko mężczyźni”.

Zanim podsumuję wyniki badania, wspomnę o kilku pobocznych, choć bardzo istotnych kwestiach, które ono ujawniło. Jedną z nich jest nierówność płac. Obserwacja jednej księgowej, że „mężczyźni jako księgowi zazwyczaj mają wyższe zarobki” nie jest bezpodstawna. Inna badana napisała tak: „Pracodawcy uważają, że mężczyzna powinien zarabiać więcej, bo utrzymuje rodzinę. Tym samym kobieta zarabia mniej, bo ma męża, który zarabia więcej. Błędne koło”. Trzecia miała w dziale kolegę, który „zarabiał dużo więcej tylko dlatego, że był mężczyzną”, choć ich „kompetencje oraz kwalifikacje były bardzo podobne”²⁶³. Nie ma wątpliwości, że nierówne zarobki kobiet i mężczyzn na podobnych stanowiskach księgowych w tych samych firmach są, jak napisała jedna z ankietowanych, „jawną dyskryminacją”²⁶⁴.

²⁶³ Pewnie niektórzy pomyślą, że skoro wspomniały o tym tylko trzy osoby, to problem jest marginalny (choć nawet jedna taka sytuacja jest skandaliczna). Można byłoby tak stwierdzić (bo trzy do 206 to faktycznie bardzo mało), gdyby nie fakt, że o zarobki i ewentualne nierówności pod ich względem w ogóle nie pytałem.

²⁶⁴ Zgadzam się z tym, choć nie jestem zwolennikiem totalnego zrównywania płac kobiet i mężczyzn (a także starszych i młodszych). Nawet podpisałbym się pod tym, co napisała jedna z ankietowanych (ta jedyna, która napisała, że odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn przy awansach uważa za uzasadnione), że „porównywanie płac oraz stanowisk dwóch płci powinno się odbywać na podstawie efektów (najczęściej wyrażonych liczbowo) pracy danych osób. Nie może być tak, że porównujemy stawkę godzinową, zapominając o efektywności danej osoby. Jeśli osoba danej płci ma większe efekty, to oczywiste jest, że powinna więcej zarabiać (nawet jeśli jest na tym samym stanowisku co osoba płci przeciwnej)”. A podpisałbym się pod tym dlatego, że nie uważam, iż Marta (najlepsza piłkarka nożna na świecie, Brazylijka) powinna zarabiać dokładnie tyle samo, co Ronaldo (jeden z dwóch najlepszych piłkarzy nożnych na świecie), ponieważ mecze z udziałem Ronaldo chce oglądać o wiele więcej ludzi niż mecze drużyny Marty (choć oczywiście kilkusetkrotna dysproporcja w ich zarobkach jest przesadą). Mogę również zrozumieć to, że właściciel firmy budowlanej zapłacił więcej pomocnikowi budowlanemu niż dziewczynie na tym samym stanowisku, ponieważ on ze względu na większą masę ciała przeniósł w trakcie zmiany o wiele więcej cegieł (argumentem jest to, że płacimy za efekt, a nie za wysiłek). Jednak w przypadku zawodu księgowego (i wielu innych) skuteczność i wydajność nie mają związku z płcią (ani wiekiem). Znam oczywiście z opowiadań znajomych księgowych przypadki kobiet, które są mało efektywne, bo permanentnie zwalnają się z pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem (albo bez przerwy komunikują się przez telefon z dzieckiem, które zostało w domu). Jednak znam również wiele przypadków niewydajnych mężczyzn księgowych (bumelantów, hipochondryków lub wyjątkowo ślamazarnych).

Drugą ciekawą kwestią jest to, że badane, które zderzyły się ze „szklanym sufitem” lub spotkały ze „szklanymi ruchomymi schodami” i innymi przejawami nierównego traktowania kobiet i mężczyzn przy awansie, nie chcą być faworyzowane (a przynajmniej o tym nie pisały). Kilka pań, opisując sytuację, w których zatrudniły kobietę, a nie mężczyznę, wyraźnie zastrzegają, że była ona „lepsza merytorycznie” i płeć nie miała tutaj nic do rzeczy. Jedna z nich krytycznie oceniła „trend awansowania kobiet tylko po to, aby osiągnąć parytet” („a to też nie jest dobre”). Inna księgowa, która – starając się o awans – doświadczyła dyskryminacji ze względu na płeć i zmieniła pracę (tak interpretuję jej wypowiedź), teraz sama zatrudnia i nie pała żądzą odwetu na mężczyznach („Chętnie zatrudnię mężczyznę na kierownicze stanowisko, jeśli będzie miał odpowiednie kwalifikacje :)). Po raz kolejny potwierdziło się, jak wydumany jest argument przeciwników równouprawnienia płci, że kryje się za tym dążenie do dyskryminacji mężczyzn.

Trzecia istotna kwestia, która wyniknęła w badaniu niejako przy okazji (bo o to nie pytałem), dotyczyła funkcjonowania w zawodzie księgowym zespołów jednopłciowych (kobiecych). Jak napisałem wyżej, nie ma w wypowiedziach badanych powszechnej czy dominującej niechęci do zatrudniania mężczyzn i tworzenia (podtrzymywania) kobiecych enklaw w księgowości. Badana, która napisała, że dla niej „lepsza współpraca była z mężczyznami niż kobietami”, z pewnością nie jest wyjątkiem (w rozdziale drugim opisałem podobny przypadek). Oczywiście nie wszystkie księgowe chcą zatrudniać mężczyzn. Jak napisała jedna badana: „w poprzednim biurze z kolei, gdzie były szefowe, nie chciały one zatrudnić na stanowisko księgowe mężczyzny, ponieważ były przekonane, że faceci do księgowości się nie nadają”²⁶⁵ (przypomnę, że z takim samym przekonaniem kierowniczek działu księgowego kilkakrotnie spotkali się przepytывani przeze mnie moi seminarzyści magisterscy).

Choć przebadana przeze mnie grupa księgowych jest całkiem liczna i dość zróżnicowana²⁶⁶, to nie może być uznana za reprezentatywną w sensie statystycznym. Na podstawie wyników badania nie można zatem za pomocą analizy statystycznej wyciągać wniosków odnoszących się do całej populacji kobiet księgowych w Polsce. Nie będę więc takiej analizy

²⁶⁵ Co ciekawe, w obecnym miejscu pracy badanej szef również „dosyć długo bronił się przed zatrudnieniem stażysty-mężczyzny, tylko studentki chciał zapraszać na rozmowy”. Ankietowana nie podała motywu takiego postępowania dyrektora. Być może był on seksualny.

²⁶⁶ Wnioskuje to na podstawie różnorodnych stanowisk ankietowanych (co, jak przypuszczam, w dużej mierze łączy się z różnym wiekiem i stażem pracy) oraz opisanych przez nie sytuacji (duże korporacje, małe biura rachunkowe itp.). W kwestionariuszu nie zawarłem metryki. Nie chciałem go wydłużać i zniechęcać badanych pytaniami o wiek, staż, rodzaj miejsca pracy itp. Jednocześnie wiedziałem, że nie jestem w stanie zebrać próby w pełni reprezentatywnej, na podstawie której mógłbym dowodzić istnienia lub braku korelacji między zmiennymi.

przeprowadzał. Oczywiście na końcu pokuszę się o zdroworozsądkowy osąd skali badanego zjawiska w całym kraju (pozostawiając z kolei jego ocenę osądowi Czytelników). Najważniejsze wnioski, jakie wyciągam z badania, są następujące:

- 1) W otoczeniu zawodowym kobiet księgowych z badanej grupy nierówne traktowanie ich przy awansie ze względu na płeć nie jest powszechne²⁶⁷, ale na pewno nie jest marginalne.
- 2) Są różne kategorie argumentów, które stoją za niechęcią decydentów do awansowania kobiet księgowych na najwyższe stanowiska w sferze finansów i rachunkowości. Zidentyfikowałem ich siedem. Większość jest typowa, a tylko jeden uznałem za specyficzny dla tego zawodu.
- 3) Najczęściej sytuacja braku awansu ze względu na płeć dotyczyła stanowiska dyrektorki finansowej. To właśnie tuż przed tym poziomem hierarchii w zawodzie księgowym zdaje się istnieć duża bariera dla kobiet (co nie znaczy, że na niższe szczeble awansują one bez problemów).
- 4) Domniemane przez badane powody stojące za nieawansowaniem ich na stanowisko dyrektorki finansowej miały charakter kompletnie niemerytoryczny (chodziło o samą płeć, a nie związane z nią rzekomo predyspozycje do tego zawodu).
- 5) W otoczeniu zawodowym kobiet księgowych z badanej grupy występują „szklane ruchome schody” (nie są powszechne ani nawet bardzo częste, ale raczej nie są marginalne).
- 6) Wśród badanych występuje dość częste (ale niepowszechne) poczucie, że ich kolegom po fachu łatwiej awansować na stanowisko kierownicze. Mimo tego dość rzadko rezygnują one z ubiegania się o taki awans.
- 7) Osoby, które uważają, że na stanowiska kierownicze w sferze finansów i rachunkowości lepiej nadają się mężczyźni (a kobiety mniej lub w ogóle), są wśród obu płci (o dziwo, kobiety, które tak sądzą, nie są rzadkością).

O ile, jak wcześniej napisałem, wyników z mojej ponaddwuosobowej próby nie można przekładać na całą populację księgowych, o tyle zdroworozsądkowe, ostrożne wnioskowanie o skali zjawiska w całym kraju jest moim zdaniem uprawnione. Mówiąc o ostrożności, mam na myśli założenie, że owa skala jest nieco mniejsza niż w badanej grupie. Sądzę tak na podstawie treści kwestionariusza i trybu badania. Było ono całkowicie dobrowolne.

²⁶⁷ Przez powszechny rozumiem: dotyczący wszystkich lub większości osób, rzeczy i spraw.

Oczywiście większość badań sondażowych ma charakter nieprzymusowy, ale chodzi mi o to, że gdybym rozdał kwestionariusz na zajęciach uczestnikom szkoleń lub studentom (jak to robiłem w przypadku niektórych badań w przeszłości), to wypełniliby go prawie wszyscy²⁶⁸. W przypadku tego badania przypuszczam, że udział wzięły w nim raczej te kobiety, których problem nierównego traktowania dotyczył, niż te, które z nim się nie zetknęły lub nawet o nim nie słyszały (mniej chętnie wypowiadamy się na tematy, które „ani nas ziębią, ani parzą”). Jeżeli to założenie ma sens, to skala zjawiska w całej populacji będzie nieco mniejsza niż w badanej grupie. Jednak nawet gdyby tak było, to i tak nie można byłoby powiedzieć, że w zawodzie księgowym bariery w rozwoju zawodowym i awansie kobiet są rzadkością, a „szklane ruchome schody” nie występują w ogóle lub zdarzają się incydentalnie.

3.7. Postrzeganie zarządzania finansami firmy przez pryzmat płci przez polskich licealistów – obszerne badanie własne

Badanie opisane w poprzednim podrozdziale wykazało, że w biznesie nie są rzadkością ludzie (obu płci), którzy uważają, iż kobiety nie nadają się na dyrektorki finansowe i inne wysokie stanowiska kierownicze w sferze finansów i rachunkowości (lub nadają się mniej niż mężczyźni). Postanowiłem sprawdzić, czy i jak często takie przekonanie ma młodzież licealna. Nie jest to odrębne badanie, lecz element badania postrzegania zawodów przez pryzmat płci, które w odniesieniu do zawodu księgowego opisałem w rozdziale drugim. Wówczas szczegółowo przedstawiłem przebieg badania, próbę badawczą oraz kwestionariusz ankiety. Wyjaśniłem również, dlaczego postanowiłem zbadać akurat poglądy młodzieży licealnej. Przypomnę tylko, że chodziło o określenie, czy podany zawód jest: zdecydowanie dla kobiety, raczej dla kobiety, tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny, raczej dla mężczyzny lub zdecydowanie dla mężczyzny.

Na pytanie o zawód nazwany przeze mnie zarządzaniem finansami firmy odpowiedziały 1184 osoby – że jest to zawód tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny uważało 89% licealistów. To według mnie dużo. Mniej niż w przypadku badań naukowych (przypomnę, że było to 95%) lub leczenia ludzi (97%), ale dużo. Wśród tej mniejszości, która nie uznała zarządzania finansami firmy za profesję odpowiednią dla obu płci, była wyraźna asymetria, podobnie jak w przypadku zawodu księgowego, lecz w przeciwnym kierunku. Tylko niecałe 2% licealistów obu płci uważało, że zarządzenie finansami firmy jest odpowiednie dla

²⁶⁸ Odzew byłby dużo większy, gdybym zaoferował upominek za udział w badaniu zdalnym. Raz tak zrobiłem: ci, którzy wypełnili kwestionariusz w internecie, otrzymali ode mnie elektroniczną wersję jednego z moich podręczników do rachunkowości. Otrzymałem dużo wypełnionych kwestionariuszy.

kobiet (raczej lub zdecydowanie), podczas gdy na mężczyzn (raczej lub zdecydowanie) wskazało 8,5%. Liczbę i procent poszczególnych odpowiedzi przedstawia tabela 40.

Tabela 40. Liczba i procent wszystkich odpowiedzi licealistów na pytanie o zawód zarządzanie finansami firmy

Zarządzanie finansami firmy to zawód:	Liczebność	Odsetek
Zdecydowanie dla kobiety	2	0,17%
Raczej dla kobiety	18	1,52%
Tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny	1063	89,78%
Raczej dla mężczyzny	77	6,50%
Zdecydowanie dla mężczyzny	24	2,03%
Razem	1184	100,00%

Źródło: opracowanie własne.

Podobnie jak w przypadku zawodu księgowego bardzo interesujące było dla mnie to, czy poglądy dziewczyn będą takie same jak chłopców. Przypuszczałem, że nie, a konkretnie, że przekonanie, iż zarządzanie finansami firmy jest pracą dla mężczyzn, będzie częstsze wśród chłopców. Liczbę i procent odpowiedzi na pytanie o ten zawód w podziale na płeć ankietowanych przedstawia tabela 41. Odpowiedzi było łącznie 1177 (przypomnę, że dziewięć osób nie podało swojej płci).

Tabela 41. Liczba i procent wszystkich odpowiedzi licealistów na pytanie o zarządzanie finansami firmy w podziale na płeć ankietowanych

Zarządzanie finansami firmy to zawód:	Kobiety		Mężczyźni	
	Liczebność	Odsetek	Liczebność	Odsetek
Zdecydowanie dla kobiety	1	0,1%	1	0,3%
Raczej dla kobiety	9	1,1%	8	2,3%
Tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny	785	94,6%	272	78,4%
Raczej dla mężczyzny	34	4,1%	43	12,4%
Zdecydowanie dla mężczyzny	1	0,1%	23	6,6%
Razem	830	100%	347	100%

Źródło: opracowanie własne.

Podobnie jak w przypadku zawodu księgowego nie mogłem sformułować hipotez statystycznych określających kierunek zależności. Hipotezy były zatem następujące:

H_0 : Nie ma związku między płcią licealistów a przekonaniem, że zarządzanie finansami firmy jest zawodem odpowiednim dla jednej z płci.

H_1 : Istnieje związek między płcią licealistów a przekonaniem, że zarządzanie finansami firmy jest zawodem odpowiednim dla jednej z płci.

Przed obliczeniem statystyk testowych najpierw skonstruowaliśmy tablicę korelacyjną²⁶⁹ zawartą w tabeli 42.

Tabela 42. Tablica korelacyjna wyników odpowiedzi na pytanie o adekwatność zawodu zarządzanie finansami firmy do określonej płci

Zdanie na temat adekwatności zawodu zarządzanie finansami firmy do określonej płci:	Płeć		Razem
	Kobieta	Mężczyzna	
Zdecydowanie i raczej dla kobiety	10	9	19
Tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny	785	272	1057
Zdecydowanie i raczej dla mężczyzny	35	66	101
Razem	830	347	1177

Źródło: opracowanie własne.

W celu weryfikacji hipotez zastosowaliśmy test niezależności chi-kwadrat. Wyniki testu przedstawia tabela 43.

Tabela 43. Wyniki testu hipotez o związku między płcią licealistów a ich przekonaniem o adekwatności zawodu księgowego do określonej płci

Wartość statystyki testowej χ^2	72,56
Liczba stopni swobody	2
p-wartość	0,0000
Decyzja	Na poziomie istotności 0,05 odrzucamy hipotezę zerową na korzyść hipotezy alternatywnej.

Źródło: opracowanie własne.

²⁶⁹ Ze względu na małe liczebności skrajne klasy zostały włączone do sąsiadujących.

Hipoteza zerowa o niezależności płci licealistów i ich przekonań o adekwatności zawodu zarządzanie finansami firmy do określonej płci jest niewłaściwa. Istnieje zatem zależność między płcią licealistów a przekonaniem, że zawód zarządzanie finansami firmy jest odpowiedni dla jednej z płci. W celu zbadania siły tej zależności w badanej próbie wyznaczyliśmy miarę ścisłości związku korelacyjnego V-Cramera. Otrzymany wynik $V = 0,25$ świadczy o raczej słabej zależności między rozważanymi cechami. Należy jednak dodać, że jest ona silniejsza niż w przypadku poglądów na temat adekwatność płci do księgowości (wówczas V wyniósł 0,16). Jak wspomniałem, zastosowany test statystyczny nie pozwala wnioskować o kierunku zależności. Ten jednak wyraźnie wynika z tabeli 41 (o wiele wyraźniej niż w przypadku zawodu księgowego): przekonanie, że zarządzanie finansami firmy jest zawodem raczej lub zdecydowanie dla mężczyzn wyraziło tylko 4,2% dziewczyn i aż 19% chłopców. Różnica wynosi prawie 15 punktów procentowych.

Dalej oczywiste było dla mnie, że muszę sprawdzić, jaki pogląd na zawód księgowy mieli chłopcy, którzy uważali, że zarządzanie finansami firmy to profesja dla mężczyzn. Liczbę poszczególnych odpowiedzi przedstawia tabela 44.

Tabela 44. Odpowiedzi na pytanie o zawód księgowy chłopców uważających zarządzanie finansami firmy za zawód dla mężczyzn

Księgowość/rachunkowość to zawód:	Liczebność
Zdecydowanie dla kobiety	3
Raczej dla kobiety	21
Tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny	29
Raczej dla mężczyzny	5
Zdecydowanie dla mężczyzny	8
Razem	66

Źródło: opracowanie własne.

Jak przedstawia tabela 44, zdecydowana większość chłopców uważających zarządzanie finansami firmy za zawód dla mężczyzn (53 na 66) uważało jednocześnie, że zawód księgowy jest dla kobiet (raczej dla kobiet, zdecydowanie dla kobiet lub tak samo dla kobiet, jak i dla mężczyzn). To oznacza dla mnie następujący wniosek dotyczący poglądów 15%²⁷⁰ licealistów (chłopców): kobiety są odpowiednie do zajmowania się księgowością/rachunkowością firmy, ale nie do zarządzania jej finansami. Jeżeli założymy, że ankietowani wiedzą, iż osoby zarządzające finansami firm wcześniej były między innymi księgowymi (albo inaczej:

²⁷⁰ 53 podzielone przez 347.

wiedzą, że ścieżkę awansu w księgowości/rachunkowości wieńczy stanowisko zarządzającego finansami firmy)²⁷¹, to ten wniosek można sformułować następująco: 15% licealistów (chłopców) uważa, że kobiety nadają się do finansów (rachunkowości, księgowości), ale tylko do pewnego szczebla, bo na tym najwyższym odpowiedni są mężczyźni.

Przedstawię teraz argumenty tych chłopców, którzy uważali zarządzanie finansami firmy za zawód dla mężczyzn. Oczywiście są one stereotypami na temat predyspozycji, zdolności oraz zachowania mężczyzn i kobiet. Jeden z nich dotyczy rzekomego większego opanowania mężczyzn, którzy w przeciwieństwie do kobiet nie ulegają emocjom, a przynajmniej nie tak często, a zarządzanie finansami firmy to sprawa zbyt poważna, by poddać ją wpływom emocji. W tej dziedzinie trzeba „myśleć realistycznie” i twardo stąpać po ziemi. Oto wypowiedzi tego rodzaju:

Mężczyzna (nr kwestionariusza 12²⁷²): Mężczyzna jest bardziej opanowany w takich sprawach.

Mężczyzna (111): Ponieważ nie ma tu miejsca na humory kobiet.

Częściej powtarzającym się argumentem była rzekoma większa pewność siebie mężczyzn, stanowczość, odwaga i podobne cechy pozwalające podejmować im zdecydowane i szybkie decyzje. Ankietowani napisali:

Mężczyzna (41): Uważam, że jest zdecydowanie bardziej dla mężczyzn, ponieważ mężczyźni podejmują z reguły o wiele bardziej stanowcze i precyzyjne decyzje, co przekłada się na dobrą organizację.

Mężczyzna (201): Mężczyźni z natury są bardziej zdecydowani niż kobiety, łatwiej podejmują trudne decyzje pod presją. Mężczyźni chętniej podejmują ryzyko w bezpiecznym zakresie.

Mężczyzna (298): Zarządzanie finansami jest pracą wymagającą myślenia realistycznego i przyszłościowego, często wymagającą podjęcia ryzyka, niosącą ze sobą dużą odpowiedzialność, mężczyźni lepiej się w tym odnajdują.

²⁷¹ Ktoś może uznać, że to założenie jest sprzeczne z wnioskami, które sam wyciągnąłem ze swojego badania, iż młodzież ma w dużym stopniu błędną wizję zawodu księgowego. Otóż oczywiście, że ma błędną wizję tej profesji, ale nie oznacza to niewiedzy, iż chodzi w niej o „finanse” (ich rejestrowanie, dokumentowanie, podliczanie, sprawozdawanie itp.).

²⁷² Przypomnę, że w programie Formularze Google kolejność numerów kwestionariuszy jest zgodna z sygnaturą czasową.

Mężczyzna (442): Ponieważ mężczyzna jest bardziej konkretny i zdecydowany, i nie będzie się 50 razy nad jedną rzeczą zastanawiał.

Mężczyzna (552): Ponieważ mężczyzna czuje się pewnie i odważnie podejmuje decyzje.

Zdecydowanie najlichniesze były wypowiedzi o tym, że mężczyźni bardziej nadają się do zarządzania. Po prostu, bez głębszego (niezależnie od sensu) uzasadnienia. A czasami w ogóle bez uzasadnienia (bo „tak mi się wydaje”). Oto one:

Mężczyzna (660): Mężczyźni są osobami silniejszymi, lepszymi liderami.

Mężczyzna (646): Wydaje mi się, że mężczyźni potrafią lepiej zarządzać dużą liczbą osób, więcej jest zatem dyrektorów płci męskiej, co z konsekwencji prowadzi do większej liczby mężczyzn zarządzających finansami firm.

Mężczyzna (801): Bo trzeba mieć wszystko w garści i umieć tym zarządzać.

Mężczyzna (963): Uważam, że mężczyźni lepiej zarządzają finansami i podejmują lepsze decyzje, wpływające lepiej na biznes.

Mężczyzna (964): Statystycznie rzecz biorąc, firmy zarządzane przez mężczyzn mają lepsze wyniki.

Mężczyzna (972): Mężczyźni są z natury bardziej zaborczy, więc lepiej nadają się do sprawowania nad czymś władzy, w tym przypadku nad finansami. Jest to oczywiście w postaci ogółu, a nie konkretnych jednostek.

Mężczyzna (1124): Zarządzanie finansami firmy jest bardziej dla mężczyzn, ponieważ więcej jest mężczyzn nieugodowych niż kobiet.

Mężczyzna (292): Mężczyzna ma więcej dobrych cech skierowanych do dobrego zarządzania.

Mężczyzna (582): Bo mężczyźni mają często większe zdolności zarządzania.

Mężczyzna (784): [...] wydaje mi się, że mężczyzna jako zarządzający sprawiałby większe zaufanie.

Z niektórych przytoczonych do tej pory wypowiedzi przebija to, co jeden licealista wyraził następująco:

Mężczyzna (631): Trochę bardziej dla mężczyzny, bo to poważna robota. Nie wierzę w parytety.

Niektórzy licealiści uważali, że mężczyźni lepiej dysponują pieniędzmi (te w ich rękach są bardziej bezpieczne):

Mężczyzna (34): Dla mężczyzny, bo mają większe zdolności zarządzania kapitałem.

Mężczyzna (350): Finanse firmy powierzyłbym mężczyźnie, ponieważ pieniądze to dobro materialne, o które facet będzie szczególnie dbał i nie będzie nimi dysponował lekką ręką.

Mężczyzna (475): Kobiety z reguły nie potrafią dobrze dysponować finansami. Do tej grupy zaliczyłbym również pogląd, że mężczyźni „z reguły są bardziej odpowiedzialni”.

Od razu dodam, że zdania chłopców na temat umiejętności i odpowiedzialności w zakresie dysponowania pieniędzmi były bardzo podzielone. Równie dużo było wypowiedzi o tym, że to kobiety „lepiej dysponują dużymi finansami oraz nie wydają pieniędzy na »głupoty«” („znają się na pieniądzach”, „są bardziej skąpe”²⁷³).

Dwóch licealistów przyznało, że ich pogląd na to, kto jest odpowiedni do zarządzania finansami firmy, odzwierciedla stereotyp. Nawet użyli tego słowa:

Mężczyzna (1008): Stereotyp.

Mężczyzna (654): Również stereotyp, przyjmuje się, że mężczyźni są lepiej przystosowani do brania na siebie dużej odpowiedzialności. Wywodzi się to pewnie z tego „pierwotnego” patrzenia na role mężczyzny i kobiety w społeczeństwie, które to mają w pewnym sensie podparcie biologiczne.

Dwóch chłopców słusznie zwróciło uwagę na fakt, że „zauważa się więcej mężczyzn” zarządzających firmami i ich finansami, zarówno „na rynku”, jak i w filmach, magazynach biznesowych itp. Ten, którego zdaniem 90% materiałów filmowych, prasowych i podobnych „jest o mężczyznach na takich prestiżowych, obarczonych dużą odpowiedzialnością, stanowiskach”, uważał zarządzanie finansami firmy za zawód raczej dla mężczyzny. I niech ktoś powie, że to, kto i jak często jest prezentowany na zdjęciach organizacji dyrektorów finansowych, nie ma wpływu na przekonania ludzi.

²⁷³ Ankietowany nr 1148 odpowiedział, że zarządzanie finansami firmy jest raczej dla kobiet. Skapstwo, którym uargumentował swoje zdanie, trzeba zatem rozumieć jako zaletę kobiet. Być może badany nie mógł znaleźć innego słowa.

A zatem według licealistów (mężczyzn) za powierzeniem zarządzania finansami firm mężczyznom przemawia przede wszystkim to, że dysponują oni (częściej i w większym stopniu niż kobiety) pewnymi cechami, które są niezbędne do skutecznego zarządzania. Są to: opanowanie (nieuleganie emocjom), zdecydowanie (stanowczość), odpowiedzialność, umiejętność działania pod presją i brak awersji do ryzyka. Argumentacja chłopców była przesiąknięta na wskroś stereotypami, przede wszystkim na temat różnic między kobietami i mężczyznami oraz większej skuteczności męskiego przywództwa. Wiele z ich przekonań to wręcz nieprawda, na przykład o lepszych wynikach spółek zarządzanych przez mężczyzn (kwestia omówiona w podrozdziale piątym) czy ich większej odporności na stres²⁷⁴

²⁷⁴ Zob. *Estrogen zapewnia kobietom większą odporność na stres* (2013). To jedno źródło podaje nieco prowokacyjnie w kontrze do poglądu o większej sile psychicznej mężczyzn. W rzeczywistości kwestia podatności, reagowania i odporności obu płci na stres jest bardzo skomplikowana. Jeżeli chodzi wyłącznie o pracę, to w swojej metaanalizie Joseph J. Martocchio i Anne M. O’Leary (1989) stwierdzili brak różnic między płciami pod względem doświadczanego i postrzeganego stresu zawodowego. Według nich nie oznacza to, iż takich różnic nie ma, ale ciężar dowodowy spoczywa teraz na tych badaczach, którzy przy nich obstają. W 2000 roku nie udało się dowieść istnienia tych różnic Karen Miller i in., którzy przebadali ponad ośmiuset menedżerów z czterech krajów. Badania metaanalityczne pokazują za to różnice w sposobie radzenia sobie ze stresem (Tamres, Janicki, Helgson, 2002). W jego obliczu mężczyźni reagują w sposób „walcz lub uciekaj” (wybuch złości lub wycofanie), a kobiety „zaopiekuj się i zaprzyjaźnij” (szukanie towarzystwa, rozmowa) (Gottfried, 2020, s. 97). Podejście mężczyzn jest oczywiście gorsze z niejednego powodu. Reakcja „walcz lub uciekaj” jest świetna w obliczu nagłego zagrożenia życia (np. spotkanie z tygrysem w azjatyckim lesie lub z bandytą na ulicy), a nie w codziennych sytuacjach. Jest zła zarówno dla jego otoczenia (np. podwładnych, współpracowników, kontrahentów), jak i jego samego (gdy pojawia się w sytuacjach niezwiązanych z realnym zagrożeniem życia i gdy nie zostaje odpowiednio „przerobiona” mentalnie, to powoduje powstawanie długotrwałych zaburzeń lękowych – napadów lęku panicznego, tzw. lęku uogólnionego itp., a przy okazji często depresję). Działanie kobiet, polegające na tworzeniu siatki więzi, powoduje natomiast wzrost zbawiennej dla psychiki oksytocyny, nazwanej przez jej największą badaczkę Kerstin Uvnäs-Moberg (2003) hormonem miłości, spokoju i uzdrowienia. Podsumowując przypis, należy stwierdzić, że teza o słabszej odporności kobiet na stres (mniejszej umiejętności radzenia sobie z nim), dyskwalifikującej je jako dobre menedżerki, jest nie do obrony.

i odwadze²⁷⁵; podobnie jest w przypadku rzekomej większej skłonności kobiet do mało przemyślanych zakupów robionych pod wpływem impulsu²⁷⁶. Nawet jeżeli niektóre poglądy chłopców były zgodne z prawdą, to ich przełożenie na ocenę predyspozycji do zarządzania finansami firm było bezsensowne. Tak jest z kwestią podejścia do ryzyka. Nawet jeżeli mężczyźni są zawsze bardziej skłonni je podejmować (co wcale nie jest takie oczywiste – patrz dodatek piąty), to z punktu widzenia zarządzania finansami firmy niekoniecznie jest to zaleta. Nie broni się nawet argument większej emocjonalności kobiet, warunkowanej

²⁷⁵ Aby przekonać się o nieprawdziwości tezy o mniejszej odwadze kobiet, nie trzeba przeglądać badań, lecz wystarczy dostrzec fakty. W dniu 21 sierpnia 2020 roku S. Sierakowski, dziennikarz i działacz społeczny, obserwujący (na miejscu) i relacjonujący do Polski protesty na Białorusi, powiedział w wywiadzie dla programu Onet Rano, że „całą rewolucją na Białorusi dowodzą kobiety”. Wymaga to wielkiej odwagi, bo w grę wchodzi represje (z pozbawieniem życia łącznie). Jedną z przywódczyń opozycji, Swiatłana Cichanouska, w którymś z wywiadów stwierdziła, że jest zaskoczona swoją siłą, odwagą i determinacją. To dowodzi, że socjalizacja faktycznie zmniejsza u kobiet świadomość własnych możliwości. Ktoś może słusznie zauważyć, że protestom na Białorusi przewodzą kobiety, bo wszyscy mężczyźni opozycjoniści już dawno siedzą w więzieniach Łukaszenki. To jednak nie zmienia faktu, że kobiety mają bardzo dużą odwagę (od nastolatek po staruszki), tylko do tej pory rzadko miały pozwolenie albo szansę, aby się nią wykazać.

²⁷⁶ Oczywiście wielu kobietom zdarza się robić takie zakupy. Wiem to z obserwacji potocznej i rozmów. Chodzi o kupno trzydziestej torebki (niewiele różniące się od nabytej poprzednio) albo przepięknej (w chwili zakupu) ozdoby na półkę, która nudzi się albo przestaje pasować do wnętrza po jednym dniu. Jednak po pierwsze, nie oznacza to, że zarządzając firmą, kobiety podejmują podobne decyzje, a po drugie, z obserwacji i rozmów wiem, że wielu mężczyzn również dokonuje takich zakupów. I nie chodzi o torebkę ze sklepu sieciowego czy gipsowy posążek Buddy w pozycji lotosu. W przypadku mężczyzn w grę wchodzi motocykle, rowery wyczynowe, profesjonalne grille gazowe i zestawy do warzenia piwa (to tylko kilka ostatnich, wyjątkowo niezbędnych i przemyślanych zakupów moich rozsądnych skądinąd kolegów).

hormonalnie²⁷⁷. Nie wiadomo, co wpływa na takie stereotypowe postrzeganie przez część licealistów predyspozycji kobiet do zarządzania finansami firm. Tylko w trzech wypowiedziach była wzmianka na ten temat (obserwacja rzeczywistości, filmy, prasa biznesowa).

Argumenty tych nielicznych licealistek, które uważały, że zarządzanie finansami firmy jest bardziej dla mężczyzn, są niemal takie same jak argumenty podobnie myślących licealistów. Najczęściej w kwestionariuszach występowała zatem stanowczość i zdecydowanie (konkretność, odwaga, twarde stąpanie po ziemi itp.):

Kobieta (37): Ponieważ mężczyźni są bardziej stanowczy i asertywni.

Kobieta (178): Uważam, że dla mężczyzn, ponieważ są oni bardziej stanowczy i lepiej radzą sobie z zarządzaniem firmami czy tego typu rzeczami.

Kobieta (471): Myślę, że bardziej dla mężczyzn, gdyż mężczyźni są bardziej zdecydowani.

Kobieta (46): Mężczyźni są bardziej stanowczy i nadają się bardziej do takich rzeczy.

Kobieta (669): Raczej dla mężczyzn, ponieważ są z natury odważniejsi i łatwiej im podejmować decyzje.

Kobieta (87): Raczej dla mężczyzny, z racji, że myśli trochę bardziej przyziemnie niż kobieta i potrafi trzymać rękę na plusie.

Kobieta (1089): Uważam, że jest bardziej dla mężczyzn, ponieważ są oni bardziej konkretni.

Kobieta (1143): Ponieważ uważam, że mężczyzna jest bardziej stanowczy i zdecydowany, co umożliwi mu sprawniejsze prowadzenie firmy.

²⁷⁷ Nie mam zamiaru zaprzeczać kwestii związku poziomu hormonów w cyklu miesięczkowym ze zmianami nastrojów kobiet. Mieszkając z trzema kobietami, doświadczam ich „humorów”. Jednak – po pierwsze – nie trwają one na tyle długo i nie prowadzą do tak nieracjonalnych zachowań, aby uznać kobiety za niezdolne do zarządzania finansami firm i podobnymi „poważnymi sprawami” (jak twierdzą niektórzy badani mężczyźni). Po drugie, mężczyźni też miewają „humory”. I to jakie! (Wiem to po sobie i swoich kolegach.) A jeżeli już jestem przy hormonach i wcześniej przytoczyłem książkę Sary Gottfried, autorytetu w dziedzinie badań hormonalnych, to muszę zacytować jej słowa z 2013 roku, że „współcześnie kobiety mierzą się z nieoficjalną epidemią zaburzeń równowagi hormonalnej” (Gottfried, 2020, s. 11). Te zaburzenia rujną zdrowie oraz utrudniają codzienne życie i pracę zawodową, ale można się ich pozbyć. Kobiety w każdym wieku, które mają jakieś dolegliwości fizyczne lub psychiczne albo permanentnie pogorszone samopoczucie, bardzo zachęcam do lektury książki Gottfried *Sposób na hormony*.

Do tych wypowiedzi można dodać również zdanie, że mężczyźni mają „większą umiejętność zarządzania”, bez sprecyzowania, na czym miałyby ona polegać. Było oczywiście odwołanie do umiejętności logicznego myślenia i wyobraźni ułatwiającej planowanie:

Kobieta (248): Myślenie logiczne mężczyzn.

Kobieta (252): Mężczyźni mają wyobraźnię, która pozwala im na rozpracowanie i ułożenie planu.

Kilka licealistek argumentowało, że mężczyźni lepiej znają się na finansach i lepiej zarządzają pieniędzmi (rozsądniej je wydają). Raz pojawił się stereotyp większej odporności mężczyzn na stres („mniej się stresują”). Nie mogło również zabraknąć emocjonalności („humorów”):

Kobieta (320): Rozsądnosc kobiety częściej zależy od jej humoru i emocji.

Kilka dziewczyn sądziło, że zarządzanie finansami firmy jest zawodem męskim, bo tak jest (tak się utarło, że to mężczyzna przewodzi):

Kobieta (444): Ponieważ mężczyźni częściej się tym zajmują.

Kobieta (751): Jest to według mnie zawód raczej dla mężczyzny, ponieważ to właśnie zazwyczaj mężczyznę widzi się na tym stanowisku.

Kobieta (458): Mężczyzna, ponieważ to on uważany jest za głowę rodziny i za zarządcę.

Kobieta (1163): Raczej dla mężczyzny, gdyż mężczyzna w większości przypadków jest przywódcą i dobrze spełnia się w tej roli oraz dobrze sobie radzi.

Przypomnę, że tylko 35 licealistek w badanej grupie uznało, że zarządzanie finansami firmy jest zawodem raczej lub zdecydowanie dla mężczyzn, a tylko dziesięć uważało przeciwnie. Zdecydowana większość spośród 104 odpowiedzi dziewczyn na otwarte pytanie o zarządzanie finansami firmy pochodziła zatem od tych z nich, które uznały, że jest to zawód dla obu płci. Choć nie prosiłem o żadne uzasadnienie tego argumentu, to kilkadziesiąt kobiet postanowiło to zrobić. Sądzę, że chciały dobitnie podkreślić (a niektóre nawet wykrzyzczyć, sądząc po treści wypowiedzi) swoje przekonanie o równości płci. O tym, że „przedstawiciele obu płci są równie wykwalifikowani do wykonywania każdej pracy”, a pogląd, że jest inaczej, jest niczym innym jak przesądem. Gdybym miał oceniać świadomość licealistek dotyczącą równości płci na podstawie tych odpowiedzi (oraz przeważającej liczby tych, które uważają, że zarządzanie finansami firmy jest zawodem dla obu płci), uznałbym z radością, że jest ona bardzo duża.

Podsumowując wyniki swojego badania, pozwolę sobie na pewną prognozę. Skoro tylko co piąty licealista (chłopiec) uważa mężczyzn za bardziej odpowiednich do zarządzania finansami firmy, a przypadku licealistek takie przekonanie występuje niezwykle rzadko, to należy spodziewać się zwiększenia liczby kobiet na stanowiskach dyrektorów finansowych w niedalekiej przyszłości, gdy dzisiejsza młodzież szkolna, w dużej mierze wolna od uprzedzeń i stereotypów płciowych, zacznie decydować o obsadzie takich stanowisk (jako członkowie zarządów i rad nadzorczych, doradczynie i doradcy rekrutacyjni itp.). Oczywiście 19% licealistów (chłopców) uważających, że zarządzanie finansami firmy jest raczej lub zdecydowanie nie dla kobiet, to i tak o wiele za dużo. Nie jest to stan idealny. Z nim mielibyśmy do czynienia, gdyby takie poglądy były kilkuprocentowym marginesem²⁷⁸.

3.8. Wpływ płci na ocenę kandydatury na stanowisko dyrektora finansowego – badanie własne

Dla potrzeb monografii zaprojektowałem badanie zbliżone do eksperymentu²⁷⁹. Opracowałem dwa zestawy życiorysów zawodowych (opisów sylwetek zawodowych) fikcyjnych osób ubiegających się o stanowisko dyrektora finansowego w dużej spółce – mężczyźni i kobiety. Oceny obu kandydatur dokonali studenci studiów magisterskich na Wydziale Zarządzania UEŁ na kierunku zarządzanie i specjalności zarządzanie zasobami ludzkimi. Kwestie związane z oceną i rekrutacją pracowników należą do głównych zagadnień, których studenci ci uczą się i które ćwiczą na zajęciach. Jak to bywa w tego rodzaju badaniach, zwio-

²⁷⁸ Takiego marginesu nigdy do końca nie uda się wyeliminować. Zawsze znajdą się ludzie, którzy bez względu na siłę kontrargumentów będą twierdzić, że ziemia jest płaska albo że mężczyzna nie nadaje się do opieki nad dziećmi, a kobieta do zarządzania.

²⁷⁹ Być może nie każdy uzna to za eksperyment. Wywołałem (sprowokowałem) określone zdarzenie, żeby sprawdzić, jak ludzie zachowują się w jego obliczu. Następnie zarejestrowałem i przeanalizowałem przebieg zdarzenia (a ściślej zachowanie ludzi). Na tym właśnie polega eksperyment. Nie wiem jednak, czy uczestnicy badania uwierzyli, że biorą udział w prawdziwej sytuacji.

dłem nieco badanych, ukrywając prawdziwy cel. Poinformowaliśmy²⁸⁰ ich, że jako przyszli fachowcy są proszeni o wyrażenie swojego zdania w celu pomocy naszemu znajomemu, prezesowi pewnej firmy, w rozstrzygnięciu dylematu, kogo ma zatrudnić na stanowisko dyrektora finansowego. Treść e-maila wysłanego do nich w tej sprawie była dokładnie taka:

Szanowni Państwo,

mój znajomy z zarządu pewnej spółki potrzebuje pomocy przy rekrutacji na stanowisko CFO do swojej firmy. Nie chce polegać tylko na swoim zdaniu i opinii swoich pracowników HR. Potrzebuje świeżego spojrzenia z innej („niekorporacyjnej”) strony. Na tym ostatnim etapie rekrutacji ma dwie dobre kandydatury. Prosimy o ocenę obu poprzez wypełnienie formularza, do którego link jest poniżej. Bardzo nam zależy na rzetelnej ocenie, bez pośpiechu, zgodnie z Państwa wiedzą o biznesie.

Opracowałem dwa zestawy opisów sylwetek zawodowych (wzorowałem się na Ericu L. Uhlmannie i Goeffreyu L. Cohenie (2005), którzy w podobny sposób badali postrzeganie kandydatów na szefa policji). W pierwszym zestawie kobieta, nazwana przeze mnie Izabelą Poradzińską²⁸¹, była pięć lat starsza i miała obiektywnie lepsze kwalifikacje, nieco dłuższy staż ogółem i na wyższym stanowisku, nieco więcej ukończonych kursów itp. od mężczyzny, nazwanego przeze mnie Konradem Przybylskim. Drugi zestaw był identyczny, z wyjątkiem tego, że zamieniłem kandydatów – życiorys Poradzińskiej przydzieliłem Przybylskiemu i odwrotnie. Pierwszy zestaw trafił do jednej grupy oceniających, a drugi do drugiej. Jak napisałem, wzorowałem się na badaniu Uhlmanna i Cohena, którzy odkryli, że uczestnicy ich badania wyżej oceniali mężczyznę, gdy miał on lepsze wykształcenie, lecz gdy

²⁸⁰ Zrobiła to dla mnie wspomniana już kilkakrotnie dr hab. Joanna Cewińska, prof. UŁ. Przypomnę, że pracuje ona w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania UŁ (jest jej kierowniczką). Postanowiłem wziąć do badania jej studentów, a nie swoich, z trzech powodów. Wśród moich studentów rachunkowości, o czym wielokrotnie pisałem, jest bardzo niewielu mężczyzn. Po drugie, chodziło mi o spojrzenie studentów niespecjalizujących się bardzo w rachunkowości i finansach (oczywiście studenci zarządzania, marketingu, logistyki i innych kierunków na naszym wydziale mają duże pojęcie o finansach i rachunkowości, bo się ich uczą w ramach kształcenia interdyscyplinarnego). Po trzecie i najważniejsze, dla specjalistów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi ocenianie kandydatów do pracy na różnych stanowiskach w biznesie i nie tylko będzie chlebem powszechnym (dziś ćwiczą to na studiach, a niektórzy może już przerabiają w pracy). To w ich ręce w procesie rekrutacji trafi wielu kandydatów do zatrudnienia lub awansu na stanowiska w rachunkowości i finansach.

²⁸¹ Oceniający mieli informację, że ze względu na poufność imiona i nazwiska kandydatów oraz nazwa spółki zostały zmienione.

bardziej wykształcona była kobieta, to nagle okazywało się to mniej istotne. Opisujący to badanie Leonard Młodinow (2020, s. 345) stwierdził, iż „jasne było, że decyzje podejmowane są na podstawie płci”, a nie kwalifikacji (badani rzecz jasna zaprzeczyli, aby kierowali się płcią²⁸²). Celem mojego badania było oczywiście to samo, czyli stwierdzenie, czy ludzie oceniający kandydatury na dyrektora finansowego będą kierowali się płcią. Przypuszczałem, że po części tak, i że lepiej zostanie oceniona kandydatura męska, zwłaszcza przez mężczyzn.

Studenci oceniający kandydatów otrzymali link do specjalnego kwestionariusza zamieszczonego w programie Formularze Google. Na początku kwestionariusza była informacja o poszukiwaniu osoby do pracy na stanowisko dyrektora finansowego/dyrektorki finansowej w dużej, nowoczesnej i dynamicznej spółce giełdowej „Alfa” z branży produkcyjnej oraz lista obowiązków na tym stanowisku. Dalej był krótki opis wymagań w zakresie wykształcenia i doświadczenia. Po nim były życiorysy pani Poradzińskiej i pana Przybylskiego. Na końcu były pytania jednokrotnego wyboru o ocenę kolejno wiedzy, doświadczenia zawodowego oraz predyspozycji obojga kandydatów w skali studenckiej (od 2 do 5), a także o ogólną ocenę kandydatów w skali od 1 do 6 (gdzie 1 oznacza „nie nadaje się”, a 6 „świetna”). Kwestionariusz zamykały pytania o płeć i wiek osoby oceniającej. Były oczywiście dwa warianty kwestionariusza – w jednym lepszy życiorys miała Poradzińska, w drugim Przybylski. Oba zawierają załączniki trzeci i czwarty²⁸³.

Linki do obydwu kwestionariuszy zostały po równo wysłane do prawie czterystu studentów (ich lista dziekańska została podzielona na pół – alfabetycznie według nazwiska). Prośbę o ocenę kandydatów spełniła niewielka część studentów (przymuszenie ich do tego nie wchodziło w grę). Jest tego dobra strona – zadanie wykonali ci, którzy chcieli (których ono zainteresowało). Pierwszy kwestionariusz (w którym lepszy życiorys miała pani Poradzińska) wypełniło 28 osób, w tym 22 kobiety i 6 mężczyzn, a drugi 19 osób, w tym 8 kobiet i 11 mężczyzn. Średni wiek w pierwszej grupie wynosił niecałe 28 lat, a drugiej prawie dokładnie 26 lat. Odwrotnie niż w kwestionariuszach zaczęę od przedstawienia średniej arytmetycznej ogólnej oceny obu kandydatów (tabela 45).

²⁸² Młodinow wyjaśnia to oczywiście istnieniem uprzedzeń nieświadomych.

²⁸³ Są to pierwotne wersje kwestionariusza, napisane przeze mnie w programie Microsoft Word. W Formularzu Google ich treść była taka sama, a forma bardzo podobna.

Tabela 45. Średnia ogólnej oceny fikcyjnych kandydatur kobiety i mężczyzny na stanowisko dyrektora finansowego

Oceniający	Lepszy życiorys I. Poradzińskiej 28 oceniających, w tym 22 kobiety			Lepszy życiorys K. Przybylskiego 19 oceniających, w tym 8 kobiet		
	Poradzińska	Przybylski	Różnica	Poradzińska	Przybylski	Różnica
Wszyscy	5,50	4,39	1,11	4,16	5,21	-1,05
Kobiety	5,55	4,50	1,05	4,88	5,75	-0,87
Mężczyźni	5,33	4,00	1,33	3,64	4,82	-1,18

Źródło: opracowanie własne.

Z wartości zamieszczonych w tabeli 45 wynika, że pod względem całokształtu I. Poradzińska została oceniona średnio o 1,11 punktu wyżej niż K. Przybylski, gdy miała lepszy życiorys, a o 1,05 punktu niżej niż on, gdy miała gorszy życiorys. Tak więc średnia ogólnej ocena jej kandydatury była wyższa ($1,11 > 1,05$). Co więcej, była wyższa i wśród kobiet, i wśród mężczyzn. Warto zauważyć, że mężczyźni byli bardziej surowi w ocenie obydwu kandydatur (dotyczy to również ocen wiedzy, doświadczenia i predyspozycji, co przedstawię dalej). Kompletnie nie potwierdziło się zatem (na razie) moje przypuszczenie, że kandydatura kobieca zostanie oceniona gorzej, zwłaszcza przez mężczyzn.

Przeprowadziliśmy również analizę struktur ocen obu kandydatur. Wartości ich miar średnich (arytmetycznej, mediany i dominanty) były do siebie zbliżone, co wskazuje jednoznacznie na istnienie symetrii rozkładu ocen dla poszczególnych badanych. Pozwoliło to nam na wykorzystanie klasycznych miar zróżnicowania do analizy rozproszenia ocen. W tabeli 46 przedstawione są wartości współczynników zmienności dla odchylenia standardowego dla ocen.

Tabela 46. Wartości współczynników zmienności ogólnych ocen fikcyjnych kandydatur kobiety i mężczyzny na stanowisko dyrektora finansowego (w proc.)

Oceniający	Lepszy życiorys I. Poradzińskiej 28 oceniających, w tym 22 kobiety		Lepszy życiorys K. Przybylskiego 19 oceniających, w tym 8 kobiet	
	Poradzińska	Przybylski	Poradzińska	Przybylski
Wszyscy	9	19	28	15
Kobiety	9	17	12	8
Mężczyźni	9	20	34	15

Źródło: opracowanie własne.

Wartości przedstawione w tabeli 46 wskazują, że zmienność ocen jest mała dla obiektywnie lepszej kandydatury w każdej parze (świadczy to o dobrze skonstruowanym eksperymencie). Dotyczy to szczególnie ocen I. Poradzińskiej (pierwsza kolumna). Zróżnicowanie ocen dokonywanych przez kobiety było mniejsze w porównaniu z ocenami dokonywanymi przez mężczyzn. Ogółem kobiety uczestniczące w badaniu były bardziej spójne w przekonaniach.

Bardzo podobnie do oceny ogólnej było w przypadku oceny wiedzy obydwu kandydatów, co przedstawia tabela 47. Pod tym względem I. Poradzińska została oceniona przez wszystkich jurorów (kobiety i mężczyzn razem) średnio o 0,93 punktu wyżej niż K. Przybylski, gdy miała lepszy życiorys, a o 0,73 punktu niżej niż on, gdy miała gorszy życiorys. Skala przecenienia kandydatury kobiecej był wyraźnie większa w przypadku kobiet.

Tabela 47. Średnia oceny wiedzy fikcyjnych kandydatów kobiety i mężczyzny na stanowisko dyrektora finansowego

Oceniający	Lepszy życiorys I. Poradzińskiej 28 oceniających, w tym 22 kobiety			Lepszy życiorys K. Przybylskiego 19 oceniających, w tym 8 kobiet		
	Poradzińska	Przybylski	Różnica	Poradzińska	Przybylski	Różnica
Wszyscy	4,93	4,00	0,93	3,94	4,67	-0,73
Kobiety	4,95	4,05	0,90	4,38	4,88	-0,50
Mężczyźni	4,83	3,83	1,00	3,60	4,50	-0,90

Źródło: opracowanie własne.

Upředzeń wobec kobiety nie widać także w ocenie doświadczenia zawodowego obu kandydatów, przedstawionej w tabeli 48.

Tabela 48. Średnia oceny doświadczenia zawodowego fikcyjnych kandydatów kobiety i mężczyzny na stanowisko dyrektora finansowego

Oceniający	Lepszy życiorys I. Poradzińskiej 28 oceniających, w tym 22 kobiety			Lepszy życiorys K. Przybylskiego 19 oceniających, w tym 8 kobiet		
	Poradzińska	Przybylski	Różnica	Poradzińska	Przybylski	Różnica
Wszyscy	4,82	4,07	0,75	4,00	4,79	-0,79
Kobiety	4,95	4,32	0,63	4,38	5,00	-0,62
Mężczyźni	4,33	3,17	1,16	3,73	4,64	-0,91

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku wiedzy i doświadczenia zawodowego oceniający mieli zawarte w opisach sylwetek dość liczne konkrety. Inaczej było w kwestii predyspozycji. Specjalnie na ten temat nie napisałem (np. o wynikach testów psychologicznych, które przeszli kandydaci, o zdiagnozowanym typie ich osobowości zawodowej itp.). Uznałem, że oceniający niejako zmuszeni do tego, aby kierować się czymkolwiek, świadomie lub nieświadomie uwzględnią w ocenie płeć. Ocenę predyspozycji obojga kandydatów przedstawia tabela 49.

Tabela 49. Średnia oceny predyspozycji fikcyjnych kandydatur kobiety i mężczyzny na stanowisko dyrektora finansowego

Oceniający	Lepszy życiorys I. Poradzińskiej 28 oceniających, w tym 22 kobiety			Lepszy życiorys K. Przybylskiego 19 oceniających, w tym 8 kobiet		
	Poradzińska	Przybylski	Różnica	Poradzińska	Przybylski	Różnica
Wszyscy	4,86	4,04	0,82	3,68	4,89	-1,21
Kobiety	4,91	4,14	0,77	4,25	5,00	-0,75
Mężczyźni	4,67	3,67	1,00	3,27	4,82	-1,55

Źródło: opracowanie własne.

I faktycznie, w ocenach zawartych w tabeli 47 można wyraźnie dostrzec przeceńnianie kandydatury męskiej przez mężczyzn. Różnica w średnich ocenach kandydatur jest w tym przypadku zdecydowanie największa (1,55 na korzyść Przybylskiego przy jego lepszym życiorysie, 1,00 na korzyść Poradzińskiej przy jej lepszym życiorysie).

W moim badaniu ludzie oceniający kandydatury na dyrektora finansowego nie kierowali się zatem uprzedzeniem do kobiet – ani kobiety, ani mężczyźni. Kandydatura kobieca została oceniona średnio nawet nieco wyżej niż męska (zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn, a w przypadku wiedzy – zwłaszcza przez kobiety). W ocenie ogólnej kandydatur oraz w cząstkowych ocenach wiedzy i doświadczenia o ocenie zdawały się zdecydować kryteria merytoryczne. Inaczej niż w badaniu Uhlmana i Cohena dotyczącym oceny kandydatur na szefa policji, w którym wykształcenie schodziło na dalszy plan, gdy lepszym dysponowała kobieta. Być może ludziom łatwiej jest wyobrazić sobie szefową finansów niż szefową policji. Może to kwestia narodowości (Uhlmann i Cohen przeprowadzili badanie w USA), a może jurorzy w moim badaniu nie mogli przejść obojętnie wobec licznych, twardej dowodów wykształcenia i doświadczenia kandydatów. Bo, gdy nie zostały one wyraźnie podane, tak jak było w przypadku predyspozycji, ujawniło się wyraźnie faworyzowanie męż-

czynn przez mężczyzn. Być może nieco przesadzę, ale podsumuję to słowami: „chyba was mam, panowie”²⁸⁴.

Oczywiście badanie miało ograniczenia. Pierwszym była liczba oceniających, a drugim to, że było wśród nich dużo więcej kobiet (30 na 47 osób). Trzecim była różna liczba osób w obu grupach oceniających (i różny udział obu płci w tych grupach), czwartym zaś to, że każda grupa oceniała innych kandydatów (przedstawienie wszystkim oceniającym identycznych życiorysów mężczyzny i kobiety byłoby jednak jeszcze gorsze, ponieważ badani od razu zorientowaliby się, o co chodzi i że na pewno nie jest to prawdziwa sytuacja). Po piąte, nie mam pewności, czy badani wykonali zadanie z sercem, czy byle jak (nawet nie chodzi o to, czy uwierzyli, że prośba o ich fachową ocenę kandydatów jest autentyczna). Nie pozostaje nic innego, jak wkrótce powtórzyć badanie lub zrobić podobne²⁸⁵ (mam na myśli nie tylko siebie, ale także innych badaczy).

²⁸⁴ Jak pisze neuronaukowiec Joseph LeDoux (2017, s. 217), nauka nie polega tylko na gromadzeniu danych, ale także na ich interpretacji, a interpretacja może być przeprowadzona na różne sposoby, choć powinna być jak najbliższa danym. Moim zdaniem interpretacja pozbawiona elementu subiektywnego jest bardzo trudna, a nieraz niemożliwa. Ja także dokonuję interpretacji zebranych danych. Staram się myśleć zdroworozsądkowo, bez motywowania i uprzedzeń. Jednak mogę się w tej interpretacji mylić (iść o krok za daleko). Czytelnicy powinni mieć tego świadomość. Stwierdzenie, że w moim badaniu mężczyźni przeceniali kandydaturę mężczyzny (ze względu na jego płęć), wtedy gdy nie było licznych i twardych dowodów jakości obu kandydatur, jest moją interpretacją. Można zweryfikować jej trafność, dokładnie przyglądając się danym.

²⁸⁵ W korespondencji e-mailowej z Mateuszem Żydkiem, rzecznikiem prasowym Randstad Polska, narodził się pomysł, aby takie fikcyjne życiorysy zamieścić w jakimś internetowym serwisie rekrutacyjnym i ocenić różnicę w odzewie na kandydatury mężczyzny i kobiety. Stwierdziłem jednak, że umieszczenie ich w tym samym czasie w tym samym miejscu z pewnością wzbudziłoby podejrzenia, że jest to jakiś eksperyment lub dowcip. Z kolei umieszczenie ich w różnych miejscach (kobieta w jednym serwisie, a mężczyzna w innym) lub w innym czasie (kobieta wcześniej, a mężczyzna później lub odwrotnie) skutkowałoby brakiem porównywalności. Oczywiście myślałem również o etycznej stronie takiego eksperymentu. Dodam przy okazji, że właśnie wyłącznie z powodów etycznych zrezygnowałem z innego badania, które byłoby moim zdaniem niezwykle interesujące. Chodziło o sprawdzenie, czy fakt uprawiania zawodu księgowego wpływa na ocenę i popularność kandydata na portalu randkowym.

Dodatek 5.

Różnice między kobietami i mężczyznami w budowie i funkcjonowaniu mózgu, a ich zdolności i predyspozycje

W powszechnym przekonaniu i zdaniem wielu naukowców istnieją różnice między kobietami a mężczyznami w postrzeganiu świata, ekspresji uczuć, odczytywaniu emocji, uzdolnieniach i umiejętnościach, które wynikają przede wszystkim z biologii mózgu (jego wielkości, struktury, chemii). To, że istnieje mózg „męski” i „kobięcy” wydaje się oczywiste, zwłaszcza że na poparcie tej tezy przedstawia się mnóstwo badań, w tym z wykorzystaniem najnowszych technik neuroobrazowania, które zdaniem niektórych pozwalają zobaczyć działanie mózgow w czasie rzeczywistym i od środka. Przekonanie o dymorfizmie płciowym mózgow i jego wpływie na różne zdolności kobiet i mężczyzn wyrażają liczne autorytety. W Polsce jest to choćby prof. dr hab. nauk medycznych Piotr Gałęcki, krajowy konsultant w dziedzinie psychiatrii, współautor książki pt. *Ona, on i mózg* (Gałęcki, Talarowska, 2015)²⁸⁶. To przekonanie jest rozpowszechniane i trafia do wielu ludzi, na przykład do zarządzających przedsiębiorstwami, firm rekrutacyjnych itp. Gdyby jednak przyjrzeć się tym wszystkim publikacjom, a zwłaszcza badaniom, i pominąć te, które zawierają ewidentne wady, a uwzględnić tylko te wartościowe, to sprawa nie dość, że nie jest tak oczywista, co wręcz wygląda całkiem inaczej.

Na świecie napisano w ostatnich latach kilka bardzo dobrych książek analizujących wyniki dotychczasowych badań budowy mózgu oraz zdolności kobiet i mężczyzn. Za szczególnie ważne uważam dwie: *The Gendered Brain: The New Neuroscience That Shatters the Myth of the Female Brain* Giny Rippon z 2019 roku oraz *Delusions of Gender: How Our Minds, Society, and Neurosexism Create Difference* Cordelii Fine wydanej w 2010 roku (w Polsce w 2018 pod tytułem *Urojenia płciowe*). Te autorki i wiele innych osób wprost mówią o tzw. neuroseksizmie, czyli popartych marnymi badaniami poglądach o dymorfizmie płciowym mózgu oraz ich społecznych konsekwencjach.

Rippon jest specjalistką od neuronauk kognitywnych i neuroobrazowania. Swoje opinie wyraża na twardym gruncie nauki, a nie feminizmu. Obnaża miałość wielu badań, których wnioski stały się błyskawicznie chwytliwymi nagłówkami w mediach o tym, że ja-

²⁸⁶ Zob. wywiad z prof. Gałęckim – *Jak różnice w budowie mózgu kobiet i mężczyzn wpływają na ich zdolności* (2018). Na całym świecie pogląd o tym, że kobiety i mężczyźni są różni, bo różnią się ich mózgi, rozpowszechnił się współcześnie głównie przez dwie bardzo poczytne książki: *Płeć mózgu* Anne Moir i Davida Jessela oraz *Mężczyźni są Marsą, kobiety z Wenus* Johna Graya. Tytuł tej drugiej książki dziś jest już trwałym elementem kultury, przysłowiem, motywem obrazów.

koby różnice między kobietami i mężczyznami zostały wreszcie nieodwołalnie dowiedzione i wyjaśnione. Rippon, podobnie jak Fine, przekonująco dowodzi, że długoletnia historia badań nad różnicami płciowymi roi się od błędów obliczeniowych, nadinterpretacji, złudzenia publikacyjnego²⁸⁷, małej mocy testów statystycznych, niedostatecznej kontroli w czasie badania i wielu gorszych (Eliot, 2019). Dużo badań przeprowadzono na małych próbach i nie replikowano ich. Dotyczy to także najnowszych badań z wykorzystaniem technik obrazowania mózgu (rezonans magnetyczny itp.). W ogóle z badaniem mózgu i jego wpływu na zachowania wiąże się dużo poważnych problemów metodologicznych (zob. Pawłowska, 2013, s. 11–13). Z tych powodów do rezultatów poszczególnych badań należy podchodzić bardzo ostrożnie, a już na pewno nie można wyciągać z nich uogólnionych wniosków.

Z książki Rippon wynika (tak samo jak wynikało z książki Fine dekadę wcześniej), że rozstrzygających odkryć dymorfizmu płciowego mózgu po prostu brak. W zasadzie poza „brakującymi pięcioma uncjami” w masie mózgu kobiet współcześni neuronaukowcy nie zidentyfikowali bezapelacyjnych różnic między mózgami kobiet i mężczyzn (Eliot, 2019, s. 453). Wielkość mózgu rośnie wraz z rozmiarem ciała. Kobiety mają przeciętne mniejsze rozmiary niż mężczyźni, więc porównywanie rozmiaru mózgu męskiego i kobiecego ma sens tylko wtedy, gdy osobnicy obu płci są tego samego rozmiaru. W miarę wzrostu rozmiarów mózgu rosną nieliniowo pewne jego elementy (parametry), na przykład proporcja substancji szarej do białej. Są to jednak różnice co do skali, a nie co do rodzaju. Nie są one widoczne, gdy porówna się mężczyznę z małą głową z kobietą z dużą głową. Powszechna jest teoria, że kobiety mają relatywnie większe ciało modzelowate, część mózgowia będącą najsilniej rozwiniętym spoidłem mózgu łączącym obie jego półkule. Uważa się, że ta wiązka neuronów umożliwia szybszą i skuteczniejszą poprzeczną komunikację między półkulami. To z kolei jest podstawą koncepcji lateralizacji mózgowi męskich, skutkującej większą specjalizacją półkul (każda ma inne zadania), i dalej – dowodem na wrodzoną większą umiejętność mężczyzn do przetwarzania przestrzennego i rozumienia systemów, a kobiet do języków (i większą empatią) (Fine, 2018). Problem w tym, że wielu badaczy uważa, iż przekonanie o większym ciele modzelowatym u kobiet „ma grząskie podstawy” (Fine, 2018, s. 208). Mikkel Wallentin (2009, s. 178) na podstawie swojej analizy publikacji na ten temat uważa wprost, że to mit. Jak w wielu innych przypadkach powodem jego powstania jest wnioskowanie na podstawie badań przeprowadzonych na bardzo małej próbie. Nawet jeżeli Wallentin się myli, i kobiety mają faktycznie przeciętnie większe ciało modzelowate, to funkcjonowanie mózgu jest o wiele bardziej skomplikowane niż ta prosta dychotomia: całościowe (międzypółkulowe) przetwarzanie u kobiet a lokalne (wewnątrzpółkulowe) przetwarzanie u mężczyzn.

²⁸⁷ Tendencyjność publikacyjna, efekt szuflady – zafałszowanie naukowego obrazu rzeczywistości powstające wskutek wybiórczości w publikowaniu wyników naukowych (dłuższy opis można znaleźć w Wikipedii).

Wiązanie nieudowodnionej lateralizacji z lepszymi predyspozycjami i zdolnościami w jakiejś sferze jest nadużyciem, a zdaniem Fine (2018, s. 209) wręcz niedorzecznością.

Przesłanie Rippon (pod którym z pewnością podpisały się Fine²⁸⁸) jest takie, że to „upłciowiony świat tworzy upłciowiony mózg”²⁸⁹ (a nie odwrotnie). Innymi słowy, „neuroseksizm” owaładnął próby zrozumienia różnic w budowie i działaniu mózgu. Rippon przedstawia historię tego procederu, zaczynając od 1895 roku, w którym G. LeBon na podstawie pomiarów z użyciem przenośnego cefalometru (przyrządu do mierzenia głowy) wywnioskował, że kobiety są niższym stadium rozwoju człowieka, aż po słowa J. Damora, inżyniera z Google, informującego współpracowników o tym, że mniejszy udział kobiet na stanowiskach technicznych i przywódczych ma uzasadnienie biologiczne. Kobięce mózgi są bowiem zaprogramowane do empatii i intuicji, a męskie do rozumowania i działania. Recenzenci książki Rippon uznali, że udało je się obalić mit płci mózgu. Mózg jest dymorficzny płciowo nie bardziej niż nerki czy serce (Eliot, 2019, s. 454).

A co z hormonami i ich wpływem na mózg, a przez to na predyspozycje i zachowania? Istnieją endokrynologiczne (biochemiczne) różnice między kobietami i mężczyznami, a ściślej w relatywnym stężeniu pewnych hormonów. Chodzi o androgeny u mężczyzn i estrogeny u kobiet. Odpowiadają one nie tylko za rozwój cech płci biologicznej i prawidłową czynność gonad, ale także wiele innych układów i narządów. Z tego względu niektórzy uważają, nie bez racji, że nazywanie ich hormonami płciowymi jest niewłaściwe (Pawłowska, 2013, s. 14). Na pewno błędne jest przypisywanie im roli czynnika determinującego zróżnicowanie kobiet i mężczyzn pod względem budowy i funkcji mózgu, a tym bardziej predyspozycji i zachowań. Nie ma dowodów na ściśle powiązanie organizacji i pracy mózgu z testosteronem i estrogenem. Nie dowiedziono nawet jednoznacznie oczywistego w powszechnym przekonaniu wpływu testosteronu na zachowania agresywne. Tym bardziej nieuprawnione jest łączenie wyższego poziomu testosteronu na przykład z umiejętnościami matematycznymi (Pawłowska, 2013, s. 14). Dotyczy to również tzw. testosteronu płodowego, którego zwiększony przepływ w macicy w pewnym okresie życia płodu męskiego jest niezbędny do wykształcenia się męskich genitaliów. Wielu badaczy idzie o krok dalej i twierdzi, że testosteron płodowy przekształca²⁹⁰ obupłciowy mózg w męski, czyli taki, który lepiej rozumie informacje systemowe, ale jest mniej emocjonalny. Jeden z najsłynniejszych współczesnych badaczy dowodzących²⁹¹ istnienia różnic w funkcjonowaniu mózgow kobiet i mężczyzn upa-

²⁸⁸ I inni badacze, którzy podjęli wysiłek szerokiego i głębokiego przeanalizowania problemu.

²⁸⁹ W oryginale *a gendered world will produce a gendered brain*.

²⁹⁰ Według bardzo popularnej i odpornej na opartą na dowodach krytykę teorii Normana Geschwinda wysoki poziom testosteronu płodowego spowalnia wzrost lewej półkuli mózgu (Fine, 2018, s. 163).

²⁹¹ Dowodzących dalece nieprzekonująco w sensie naukowym (mimo że udało im się przekonać wielu ludzi na całym świecie).

tuje w testosteronie płodowym przyczynę tego, że laureatem Medalu Fieldsa, prestiżowej nagrody naukowej w dziedzinie matematyki, nigdy nie była kobieta (testosteron płodowy rzekomo osłabia przyszłą zdolność zwracania uwagi na szczegóły i rozumienia informacji systemowych – Baron-Cohen, 2009). Takie twierdzenia są skrajnym uproszczeniem. Prowadzone na szczurach badania C. Moore, amerykańskiej specjalistki w zakresie psychobiologii rozwojowej, ukazują, że relacja między hormonami, mózgiem a środowiskiem w kształtowaniu zachowania jest bardzo złożona (u szczurów, a co dopiero u ludzi²⁹²). Hormony nie determinują zachowania przez bezpośredni i trwały wpływ na mózg (Fine, 2013, s. 162–163). W ogóle w świetle najnowszych, coraz dokładniejszych badań okazuje się, że nawet w prostych reakcjach organizmu (np. na zagrożenie życia ze strony drapieżnika) bierze udział tak wiele często odległych od siebie elementów mózgu i tak wiele substancji (hormonów, neuroprzekazników) powiązanych w niezwykle złożony sposób²⁹³, że upatrywanie większej zdolności na przykład do myślenia strategicznego w większym stężeniu jednego hormonu czy większej objętości jakiegoś pojedynczego elementu, jest faktycznie niedorzecznością. Neuroseksiści muszą się o wiele bardziej postarać, żeby dowieść swoich racji.

Oczywiście nie wszyscy naukowcy podzielają opinię, że mózg kompletnie nie ma płci (nie bardziej niż nerki). Należy do nich na przykład najwybitniejszy współczesny polski neurobiolog, profesor Jerzy Vetulani. Uważa on, że różnice między mózgami kobiet i mężczyzn istnieją. Wynikają one z tego, że w okresie prenatalnym hormony męskie „powodują zmiany w oryginalnym planie budowy mózgu” (Vetulani, 2014 – wykład dostępny w serwisie YouTube)²⁹⁴. Te różnice istnieją nie tylko w strukturach związanych z zachowaniem sek-

²⁹² Analogicznych badań na ludziach nie prowadzi się, ponieważ wiążą się one z podawaniem organizmowi hormonów w celu zaobserwowania ewentualnych zmian w zachowaniu.

²⁹³ Na przykładzie lęku fascynująco opisuje tę niesamowitą złożoność J. LeDoux (2017). Przykładowo: za bardzo proste z pozoru i podstawowe (bo występujące też u zwierząt) funkcje przetwarzania zagrożenia i kontroli reakcji obronnych odpowiedzialne są obwody rozciągające się między ciałem migdałowatym, prążkowiem brzuszным, rozszerzonym ciałem migdałowatym, hipokampem, istotą szarą okółowodociągową, boczną i przysiódkową korą przedczołową, korą oczodołowo-czołową, przednią korą zakrętu obręczy i korą wyspy. Aby jeszcze lepiej zdać sobie sprawę z tej złożoności, polecam obejrzeć schematy mózgowego przetwarzania związanego z tzw. reakcją pawłowską (LeDoux, 2017, s. 177, 190 i 193). Przy okazji polecam tę książkę wszystkim, którzy cierpią na jakiegokolwiek zaburzenia lękowe (potocznie zwane nerwicami).

²⁹⁴ W tym oryginalnym (pierwotnym) planie mózgu ludzki jest żeński. Tak jak reszta ciała. A więc odwrotnie niż głoszą największe religie, to mężczyzna powstał z kobiety.

sualnym. Chodzi między innymi o rozgałęzienie neuronów w korze przedczołowej²⁹⁵ (które u kobiet jest silniejsze w korze oczodołowej, a u mężczyzn w przyśrodkowej), jądro łożyskowe kresomózgowia czy asymetrię płaszczyzny skroniowej²⁹⁶. „Świadczy to o zasadniczo różnej organizacji tej najbardziej zaawansowanej części mózgu u kobiet i u mężczyzn” (Vetulani, 2014). Vetulani mówi jednak przy tym coś bardzo ważnego. Otóż nie mamy jasności, jeśli chodzi o znaczenie funkcjonalne takich różnic. Prawdopodobnie niezależnie od tych różnic mózgi działają tak samo, lecz pewne funkcje są realizowane w inny sposób (Vetulani, 2014).

Przeciwno predestynacji kobiet i mężczyzn do innych zadań ze względu na budowę mózgu świadczy również fakt jego plastyczności pod wpływem środowiska. Bodźce, które odbieramy, oraz to, co robimy, może istotnie zmieniać wielkość różnych części mózgu. Na przykład wiele badań wskazuje na takie pozytywne zmiany zachodzące pod wpływem systematycznej medytacji, jak: wzrost ilości substancji szarej w różnych rejonach, osłabienie połączeń w zespole jąder migdałowatych²⁹⁷ (Popiela, 2016; por. Harris, 2015, s. 134). Badania wykazują także wpływ rozwijania umiejętności czytania i pisanie na rozwój połączeń w spoidle wielkim (Vetulani, 2014). Podobnie na połączenia neuronalne może oddziaływać nabywanie biegłości w matematyce (Cepelewicz, 2016). I choć tak wielkim matematykiem jak John Nash trzeba się raczej urodzić (tak jak raczej trzeba się urodzić charyzmatyczną przywódczynią jak Margaret Thatcher), to mózg, z jakim przychodzimy na świat, można kształtować. A to oznacza, że można w mniejszym lub większym stopniu rozwijać cechy i zdolności, na przykład cierpliwość, asertywność, umiejętność zachowania spokoju, strategicznego myślenia itp. A jeżeli już mowa o geniuszach, to najnowsze badanie mózgu Alberta Einsteina potwierdza, że jego budowa miała pewne wyjątkowe cechy, zwłaszcza w obszarach, którym przypisuje się kreatywne i abstrakcyjne myślenie (Falk, Lepore, Noe, 2013). Współautor tego badania – Dean Falk – twierdzi jednak, że o ile Einstein urodził się z wyjątkowym mózgiem, to późniejsze doświadczenia i praca również przyczyniły się do osiągnięcia przez niego tak wysokiej sprawności intelektualnej (Ghose, 2012).

Wracając do hormonów, gdyby przyjąć, że wprost zależą od nich określone zdolności intelektualne, to mózg kobiety, a nie mężczyzny należałoby uznać za lepszy. Estrogeny zwiększają bowiem plastyczność neuronów, ułatwiają naprawę ich uszkodzeń, a także

²⁹⁵ Uważa się, że kora przedczołowa pełni funkcję w działaniu pamięci roboczej, planowaniu ruchów i działań, rozważaniu ich konsekwencji, a także wpływa hamująco na spontaniczne i często gwałtowne stany emocjonalne, których źródłem jest podwzgórze i tzw. układ limbiczny (Wikipedia).

²⁹⁶ Wiąże się ją z łatwością werbalizacji (większą u kobiet).

²⁹⁷ Odpowiedzialne za odczuwanie napięcia i lęku. Nie wiem, czy u mnie ciało migdałowate się zmniejszyło, ale bardzo odczułem dobroczynny wpływ jogi i medytacji (nawet nieudolnej) na mój stan psychiczny, który w pewnym momencie mojego życia był zły. Zachęcam do takiej praktyki i do książki Sama Harrisa.

wzmacniają proces tworzenia się nowych neuronów w hipokampie (Vetulani, 2014). Zresztą poziom hormonów jest różny u różnych kobiet, tak samo jak jest różny u różnych mężczyzn. Różnice osobnicze pod tym względem są duże. Na przykład na poziom testosteronu wpływa ilość witamin i pierwiastków dostarczanych do organizmu, a nawet bodźce psychiczne. Oczywiście na późnym etapie życia poziom hormonów spada. To jednak bardziej dotyczy mężczyzn. Obniżenie poziomu testosteronu przyczynia się do osłabiania funkcji intelektualnych panów, u których mniej więcej od 65. roku życia następuje „dość szybka degrengolada” (Vetulani, 2014). Ogólnie mózgi kobiece dłużej zachowują sprawność niż mózgi męskie (w przypadku zdrowego starzenia się).

A co z samymi umiejętnościami, predyspozycjami i zdolnościami? Czy nie jest faktem, że kobiety i mężczyźni powszechnie (niezależnie od otoczenia) różnią się pod tym względem? A jeśli tak, to czy musi mieć to związek z biologią (być może dymorfizm płciowy mózgu uda się potwierdzić w przyszłości, gdy będziemy umieli badać jego funkcjonowanie jeszcze dokładniej niż dziś²⁹⁸), a przynajmniej z naturą²⁹⁹? Niekoniecznie. Liczne i dobre badania pokazują coś innego. Nie będę opisywał wszystkich kwestii, lecz ograniczę się do tych zdolności i predyspozycji, które mają związek z zarządzaniem i rachunkowością.

Zacznę od przypisywanej kobietom empatii. Jest ona faktycznie większa u kobiet w badaniach polegających na samoopisie, czyli określeniu swojej wrażliwości społecznej. Fine (2018, s. 57) porównuje taką metodę do badania zdolności matematycznych na podstawie stwierdzeń w rodzaju „tak, dobrze rozwiązuje równania różniczkowe”. W eksperymentach, w których użyto niewiadomej do badanych miary fizjologicznej lub mimicznej, nie stwierdzono żadnych różnic płciowych. Oznacza to, że kobiety i mężczyźni różnią się nie tyle faktycznym poziomem empatii, ile tym, „jak bardzo empatyczni chcieliby wydawać się innym (i prawdopodobnie sobie samym)”, jak to ujęła psycholog N. Eisenberg (cyt. za Fine, 2018, s. 58). W uważanym za najsurowszy teście zdolności ludzi do wnioskowania o uczuciach innych, który opracował W. Ickes i którego istotą były naturalne interakcje niemotywowanych w żaden sposób par ludzi, nie stwierdzono różnic między kobietami a mężczyznami

²⁹⁸ Wbrew pozorom neuroobrazowanie jest dziś wciąż dyscypliną raczkującą, a aparatura, choć bardzo skomplikowana i kosztowna, nie pokazuje bezpośrednio tego, czego się poszukuje (o istocie i ograniczeniach neuroobrazowania w kontekście różnic w funkcjonowaniu mózgow kobiet i mężczyzn zob. Fine, 2018, s. 202–204). Tu muszę zrobić uwagę do nauki rachunkowości – wstrzymałbym się jeszcze jakiś czas z entuzjazmem wobec możliwości tzw. neurorachunkowości (*neuroaccounting*), czyli wglądu w procesy tworzenia, analizy i interpretacji informacji generowanych przez rachunkowość za pomocą obrazowych metod badania aktywności mózgu. W Polsce o tym, na czym polega neurorachunkowość, pisali między innymi Amadeusz Miązek (2014) i Nelli Artienwicz (2015).

²⁹⁹ W najszerszym znaczeniu jest nią wszechświat, rzeczywistość. Termin ten obejmuje także zjawiska fizyczne oraz życie – bez uwzględnienia wytworów i oddziaływania ludzi (Wikipedia).

– w żadnej konfiguracji badanych par, w żadnym z badanych miejsc. Wobec takich wyników Ickes pyta raczej retorycznie, czy większa empatia kobiet (kobieca intuicja) nie jest po prostu mitem kulturowym, który należałoby wreszcie obalić (Fine, 2018, s. 62).

Mężczyznom przypisuje się większą zdolność do wykonywania tzw. wzrokowo-przestrzennej rotacji mentalnej, co zdaniem niektórych badaczy czyni ich lepszymi w nauce, technologii, inżynierii i matematyce. Jednak w niektórych badaniach kobiety wcale nie wykazały gorszych zdolności w myśleniu przestrzennym. Są również badania wykazujące, że na wyniki testów uzyskiwane przez badanych wpływ ma kontekst badania. Chodzi na przykład o tzw. torowanie płciowe ze stereotypem, które polega na „przypomnieniu” badanym przed testem, że są kobietami, więc mają przeciętnie niższe zdolności przestrzenne (analogicznie można torować mężczyzn). Okazało się, że wynik grup kobiecych torowanych w ten sposób był słabszy od wyniku grup męskich, lecz grupy kobiet nietorowanych stereotypem „gorszej” płci osiągnęły takie same rezultaty jak mężczyźni (w badaniach Matthew S. McGlone’a i Joshui Aronsona, 2006 i Markusa Hausmanna i innych, 2009). Podobny wpływ torowania negatywnym stereotypem płciowym na wyniki zaobserwowano w testach matematycznych. Jeżeli chodzi o zdolności matematyczne, to znane są badania, w których dziewczęta wcale nie wypadają przeciętnie gorzej od chłopców, a także dane wskazujące, że istniejąca wcześniej duża przewaga wyników uczniów nad uczennicami wielokrotnie się zmniejszyła. Jak twierdzi Colleen Ganely (2018), badaczka w dziedzinie psychologii ewolucyjnej, ogólne różnice w wynikach matematycznych amerykańskich dziewczyn i chłopców są małe, a w wieku przedszkolnym i szkoły podstawowej nie ma ich wcale (nieduże różnice ujawniające się w późniejszych latach edukacji na korzyść mężczyzn mogą mieć związek z większym lękiem przed matematyką u kobiet i mniejszą wiarą w swoje zdolności matematyczne³⁰⁰). Wiele wskazuje na to, że różnice (wrodzone) w zdolnościach matematycznych kobiet i mężczyzn są kolejnym mitem. Dotyczy to również innych podobnych zdolności, na przykład analizowania i tworzenia systemów, co ma duży związek z zarządzaniem. Mam na myśli rozumienie, analizowanie, tworzenie i przekształcanie złożonych struktur organizacyjnych i strategii przedsiębiorstw. Kobiety są, a przynajmniej mogą być w tym tak samo dobre.

Kobietom, oprócz większej empatii, większej umiejętności komunikowania się z innymi oraz mniejszej chęci rywalizacji, przypisuje się mniejszą zaprogramowaną biologicznie skłonność do ryzykowania. Przeczą temu dwa nowe badania. Pierwsze, chińsko-amerykańskie, przeprowadziły Elaine M. Liu i Sharon Xuejing Zuo (2019). Zbadały około pięciuset dzieci z południowo-wschodnich Chin. Chodziły one do tej samej szkoły, ale część z nich pochodziła ze społeczności o patriarchalnym modelu wychowania, a część z rodzin

³⁰⁰ Pozbawieni takich obaw i niewiary młodzi mężczyźni mocniej dążą do kariery matematycznej.

matrylinearnych³⁰¹. Badanie miało formę eksperymentu – gry. Dziewczynki z grupy matrylinearnej były znacznie bardziej skłonne do podejmowania ryzykownych decyzji niż chłopcy. W grupie dzieci z rodzin patriarchalnych to chłopcy bardziej ryzykowali. Okazało się również, że skłonność do ryzyka dziewczynek z pierwszej grupy malała w miarę, jak obydwie grupy spędzały ze sobą coraz więcej czasu, aż do momentu, gdy wyrównała się u uczennic z obu grup. Wyszło na to, że awersja lub skłonność do ryzyka nie jest determinowana budową i funkcjonowaniem mózgu ani nie jest tworzona czy wzmacniana (lub osłabiana) przez hormony, ale jest kształtowana przez otoczenie (w procesie socjalizacji). Podobnych wniosków dostarcza szwedzkie badanie Jenny Save-Soderberg i Gabrielli Sjögren Lindquist (2015), w którym porównano wybory dzieci w wieku 10–11 lat z wyborami dorosłych biorących udział w szwedzkiej wersji teleturnieju Jeopardy i Junior Jeopardy (w Polsce ten teleturniej był i wciąż jest produkowany przez Telewizję Polską pod nazwą „Va banque”). Analiza decyzji uczestniczek i uczestników wykazała, że kobiety ryzykują mniej (średnia kwota stawiana przez kobiety była niższa). Nie dotyczyło to jednak dzieci – stawki dziewczynek nie różniły się od kwot stawianych przez chłopców. Stawki nie miały związku z wiedzą uczestniczek i uczestników (nie było różnic w częstotliwości prawidłowych odpowiedzi kobiet i mężczyzn). Miały natomiast silny związek z sytuacją (kontekstem). Dorosłe kobiety ryzykowały więcej, gdy rywalizowały z innymi kobietami.

Różnice między wynikami i zachowaniami kobiet i mężczyzn w różnych dziedzinach i sferach istnieją, bo stwierdzamy je przecież w wyniku obserwacji potocznej i w drodze badań naukowych. Nie można temu zaprzeczać. Uczeni, zdaniem których pewne różnice w zachowaniach płci męskiej i żeńskiej są ewidentne i trwale ewolucyjnie zaprogramowane (ponieważ wynikają z odmiennych strategii seksualnych i ról biologicznych), jako przykłady takich różnic podają odmienną ekspresję agresji oraz zainteresowanie innymi zabawami w dzieciństwie (zob. Vetulani, 2014). Ta druga kwestia nie jest tak oczywista, mimo że wiele badań zdaje się potwierdzać wrodzone zainteresowanie samców zabawkami mechanicznymi, a samic lalkami (napisałem samców, ponieważ badania robiono nie tylko na ludziach, ale także na innych naczelnymi – Fine, 2018, rozdz. 18).

Co do ekspresji agresji, jest wiele kobiet, które lubią się bić. A w ostatnich latach w Polsce media często alarmują, że „dziewczyny się biją”. Potwierdza to nie tylko obserwacja potoczna, ale także statystyki policyjne (Grzelka, 2009; Winczewska, 2011). A badania nad agresją fizyczną kobiet, przeprowadzone przez Elizabeth Bates z zespołem w Wielkiej Brytanii, pokazały, że częściej stosują one przemoc fizyczną wobec partnerów (Bates, Graham-Kevan, Archer, 2014). Te zjawiska są oczywiście patologiczne (tak samo jak przemoc czy-

³⁰¹ Głową rodziny jest najstarsza kobieta, a dzieci po urodzeniu włącza się do grupy rodowej matki, w której pozostają całe życie. Po linii żeńskiej przebiega dziedziczenie nazwiska, przywilejów i zasobów. Obecnie na świecie ten model występuje trzy razy rzadziej.

niona przez mężczyzn). Chodzi jednak o to, że nawet w walce fizycznej kobiety nie ustępują mężczyznom. Wszystko jest oczywiście kwestią rozmiarów, wrodzonej sprawności fizycznej i treningu. Niska i szczupła kobieta nie ma raczej szans z wielkim mężczyzną. Jednak to samo dotyczy niskiego i szczupłego mężczyzny. W podobnej kategorii wagowej kobieta i mężczyzna mają równe szanse. Trener i sparringpartner Joanny Jędrzejczyk w filmie dokumentalnym stacji Canal+ *Twardzielki*, poświęconym tej jednej z najlepszych na świecie zawodniczek sportów walki, podkreśla, że bijąc się z nią na treningu, musi wysilać się w pełni i być całkowicie skoncentrowany, bo inaczej po prostu „dostanie łomot” (a jest od niej nieco wyższy i cięższy). Dodam jeszcze, że J. Jędrzejczyk od kilku lat jest czołową zawodniczką najbardziej prestiżowej na świecie amerykańskiej federacji mieszanych sztuk walki UFC (Ultimate Fighting Championship) powstałej w 1993 roku. Do niedawna Dana White z UFC „zarzekał się, że nie będzie promował kobiet w tym sporcie”, bo sądził, że „to nie wypali” (Łosak, 2017). Uległ pod naporem zmian społecznych i oczywiście ze względu na zyski. Kobiety z hukiem weszły do świata walk na ośmiokątym ringu. Okazało się, że ich walki nie ustępują poziomem technicznym i zaciętością pojedynkom mężczyzn. Widzowie chcą je oglądać tak samo chętnie. W 2017 roku White mówił już, że „kobięcie MMA dosłownie eksploduje – jest jak statek kosmiczny”, a kobiety, co jest już zupełnie niewiarygodne, zarabiają w tym sporcie więcej od mężczyzn. Wobec takich faktów twierdzenie, że kobiety ze względów biologicznych nie nadają się do roli przywódcy, bo nie potrafią walczyć (i nie chodzi tylko o walkę fizyczną), jest nonsensem.

Większość obserwowanych różnic w zachowaniach kobiet i mężczyzn raczej nie ma zatem podłoża biologicznego, a społeczne. Jak podsumowała swoją książkę Fine (2018, s. 329): „niezwykle jest to, jak podobni – w sensie psychologicznym – stają się mężczyźni i kobiety, gdy pleć schodzi na dalszy plan”. Wtórjuje ona amerykańskiemu socjologowi Michaelowi Kimmelowi, który pisze, że „miłość, czułość, opiekuńczość, kwalifikacje, ambicja, asertywność są to cechy ludzkie”, a nie męskie czy kobiece (Kimmel, 2008, s. 341). Różnice między kobietami i mężczyznami są tworzone przez nasze umysły i społeczeństwo (Fine, 2018, s. 331). Kluczową rolę już od naszych narodzin odgrywa otoczenie – to, co jest nam przekazywane (werbalnie i niewerbalnie, świadomie i nieświadomie) w domu, szkole, mediach itp.³⁰², a także to, czego się od nas oczekuje lub myślimy, że się oczekuje („nie będę »agresywnie« zarządzała, bo kobiety tak nie powinny”) oraz to, co sądzimy o nas samych („nie będę dobrym

³⁰² Badania pokazują, że nawet utrzymywane milcząco stereotypy płciowe wpływają na zachowanie rodziców wobec dziecka. Okazuje się, że nawet rodzice, którzy zdecydowanie deklarują chęć wychowania go w sposób wolny od tych stereotypów (bez socjalizacji płciowej), nieświadomie (jakby bezwolnie) ulegają im (zob. Fine, 2018, rozdz. 17).

dyrektorem, ponieważ jak większość kobiet pewnie będę miała trudności z analizowaniem i projektowaniem struktury i strategii³⁰³).

Odnosząc to wszystko do zawodu księgowego, należy stwierdzić, że kobiety nie rodzą się z większymi niż mężczyźni predyspozycjami do jego uprawiania. Nie przychodzą na świat z mniejszymi niż oni zdolnościami do zarządzania finansami czy innym nastawieniem do ryzyka w biznesie.

W Polsce, niestety, otoczenie społeczne nie jest na tyle korzystne, aby wyeliminować tego rodzaju seksizm i jego wpływ na przekonania ludzi. Mimo zmian nasze społeczeństwo jest wciąż patriarchalne – rodziny na ogół również (jedno wiąże się z drugim). Stereotypy płciowe są żywe³⁰⁴. Utrwała je wciąż silnie obecna w umysłach Polek i Polaków religia katolicka³⁰⁵, z poglądem o stworzeniu człowieka przez Boga i według jego woli. Przez to dla wielu osób korzenie różnic międzypłciowych są jeszcze głębsze. Nie jest to już tylko „ślepa” biologia, ale zamysł stwórcy wszechświata – a tego się nie kwestionuje. Za słabo do świadomości społecznej przebijają się stwierdzenia, takie jak prof. Jerzego Vetulaniego (2014), wybitnego polskiego neurobiologa, o tym, że „w warunkach zdrowia potencjał inte-

³⁰³ Te dwie wypowiedzi w nawiasie są oczywiście hipotetyczne. Natomiast biorąc pod uwagę wyniki przytaczanych badań, jest możliwe, że menedżerka faktycznie gorzej poradzi sobie z analizą i projektowaniem strategii, gdy pomyśli, że z natury jest w tym gorsza. Wystarczy tego typu uwaga współpracownika, przełożonego lub podwładnego, albo rekrutera w czasie testu kwalifikacyjnego.

³⁰⁴ Pokazują to na przykład badania Centrum Badania Opinii Społecznej (2017b). Choć trzeba dodać, że większość deklaruwała nastawienie równościowe. Większymi „tradycjonalistami” są oczywiście mężczyźni. Okazuje się, że pod względem stosunku do równouprawnienia nie odbiegają oni wiele od mężczyzn z krajów muzułmańskich, w których przeprowadzono wcześniej podobne badanie. W Unii Europejskiej pod względem wskaźnika równouprawnienia płci w 2019 roku Polska zajęła dopiero 24. miejsce. Wskaźnik dla naszego kraju powoli się zwiększa, ale postęp jest bardzo mały, a w ostatnich kilku latach tracimy dystans do średniej unijnej (Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2019).

³⁰⁵ W specyficznej (choć nieunikalnej) odmianie, z kultem Matki Boskiej, która jest stawiana kobietom za wzór cnót. Chociaż prawdę mówiąc, mamy do czynienia z wybiórczym traktowaniem roli tej postaci – należy naśladować jej miłość, troskę, oddanie, a także posłuszeństwo i pokorę (na portalu katolickim stacja7.pl pokora została nazwana „znakomitą kompetencją” i uznana za kluczową przewagę konkurencyjną kobiet na rynku pracy – Liberacka, 2014). Nie mówi się o tym (przynajmniej ja nigdy nie słyszałem i nie czytałem), że kobiety, tak jak Maryja, mogą lub powinny być przywódczyniami (skoro Maryja to „Królowa Polski”, „Królowa Aniołów”, „Królowa Apostołów” itd.) lub mieć wielką mądrość (której jest ona przecież „stolicą”). W polskim katolicyzmie nie zostało prawie nic z nauk Jezusa, które Zbigniew Mikolejko (2020, s. 17) określa „przewrotem moralnym będącym otwarciem drogi ku wyzwoleniu z więzów patriarchalizmu i mizoginii”.

lektualny kobiet i mężczyzn jest tego samego rzędu” oraz że „obie płcie mogą pełnić równie dobrze wszelkie funkcje społeczne poza związanymi z siłą fizyczną i rodzeniem dzieci”. Podobnie uważa T. David-Barrett, ekonomista i antropolog. Jego zdaniem dominacja mężczyzn nad kobietami wykształciła się w społeczeństwach rolniczych dopiero (jak na historię *homo sapiens*) 10–12 tys. lat temu. Wśród plemion zbieracko-łowieckich obie płcie były równe. Wszystkie zadania poza ekstremami (np. niebezpiecznym polowaniem na wielkie zwierzęta, grożącym utratą cennego kobiecego życia z jednej strony i bezpiecznym zbieractwem z drugiej) „choć przypisane do płci, w różnych kulturach przynależały albo do kobiet, albo do mężczyzn” (Jędrzyk, 2020, s. 29). Były to zadania takiej jak pranie, polowanie na małe zwierzęta, łapanie pajaków, plectenie koszyków, gotowanie, przetwarzanie żywności. Nie było jednego schematu który, „przydziałałby” jedno zadanie kobietom, a inne mężczyznom (Jędrzyk, 2020, s. 27–36). Dziś prawie zupełnie nie ma powodów, dla których jedna z płci musiałaby lub nie mogłaby pełnić jakichś funkcji zawodowych czy społecznych.

Rozdział 4.

Polityka rachunkowości w wydaniu kobiecym

4.1. Płeć a skłonność do ryzyka w biznesie – powszechne przekonanie a badania na świecie

Istotą polityki rachunkowości jest dla mnie możliwość wyboru rozwiązań tego, jak będą spełniane cele rachunkowości³⁰⁶. Taka możliwość istnieje, bo rachunkowość można uprawiać z sensem w niejeden sposób. Inaczej niż arytmetykę, w której jest ściśle określony zestaw zasad o ściśle określonej hierarchii. Rachujemy zawsze tak samo (niezależnie od tego, czy w pamięci, pisemnie, liczyłem lub elektronicznie). Na przykład mnożenie jest przemienne i ma pierwszeństwo przed dodawaniem i odejmowaniem. Nie może być inaczej. W rachunkowości może być różnie. I nie chodzi mi tylko o metodę pomiaru rozchodu zapasów (FIFO, LIFO, średnia ważona) i podobne drobiazgi. Mam na myśli również zasady, które wiele osób nazywa nadrzędnymi. Większość z tych zasad nie ma charakteru absolutnego, lecz odgrywa rolę instrumentalną wobec celu rachunkowości, jakim jest, założmy w pewnym uproszczeniu, dostarczanie informacji do podejmowania decyzji w sprawie zaangażowania funduszy w spółkę. Tak jest na przykład z zasadą ostrożności (konserwatyzmu)³⁰⁷. Hierarchia tych zasad również może być zmienna. W każdym razie sensowne wybory w rachunkowości mogą mieć charakter fundamentalny. A jeżeli tak, to jest bardzo ciekawe i przede wszystkim ważne, co je determinuje: jakie okoliczności, jakie cechy ludzi, jakie ich przekonania itp.

³⁰⁶ Moim zdaniem w kwestii terminu polityka rachunkowości w literaturze i regulacjach rachunkowości panuje nieład. Pojęcie to jest często używane w niewłaściwym znaczeniu, brakuje niezbędnego rozróżnienia jego odmian. Próbowałem, głównie ze względów dydaktycznych, choć trochę to uporządkować (zwłaszcza w Kabalski, 2006). Wyjaśnię przy okazji, że pisząc rachunkowość, mam na myśli rachunkowość finansową.

³⁰⁷ Zasad, reguł, których nie można zarzucić, jest moim zdaniem naprawdę niewiele. Nie możemy znieść reguły bilansowej, bo odzwierciedla ona istotę rzeczy, ale możemy już dyskutować o tym, czy podstawowym (najważniejszym) sprawozdaniem finansowym jest bilans, czy rachunek zysków i strat. Możemy nawet wyobrazić sobie odejście od koncepcji pomiaru pieniężnego zasobów, jeżeli uznamy, iż w obliczu zdecydowanej dominacji trudnych do wiarygodnej wyceny aktywów niematerialnych taki pomiar przestanie mieć znaczenie. I, moim zdaniem, dalej będzie to rachunkowość.

Sensowna jest hipoteza, że duża przewaga liczebna kobiet w zawodzie księgowym w sytuacji pewnych (czasem wyraźnych) różnic między kobietami i mężczyznami w zakresie systemów wartości, wzorców myślenia i sposobów działania³⁰⁸ prowadzi do innego uprawiania rachunkowości (innej polityki rachunkowości), niż gdyby ten zawód był zdominowany przez mężczyzn. Spróbuję zatem odpowiedzieć na pytanie, czy jest coś takiego jak kobieca polityka rachunkowości, a w języku mniej publicystycznym, czy kobiety różnią się od mężczyzn pod względem preferencji dotyczących różnych kwestii w rachunkowości. Gdyby tak było, to badanie i kształtowanie struktury płci w zawodzie księgowym zyskałoby dodatkowy ważny powód.

Przypomnę, że w odniesieniu do zarządzania, w tym do decyzji finansowych, mówi się o większej awersji kobiet do ryzyka, choć wyniki badań, jak zwykle w takich kwestiach, są różne. Nim jednak przejdę do zarządzania, finansów i rachunkowości, poruszę ogólny temat ryzyka. Dwie dekady temu James P. Byrnes, David C. Miller i William D. Schafer (1999) przeprowadzili metaanalizę 150 badań porównujących skłonność obu płci do jego podejmowania. Uzyskane przez nich wyniki potwierdziły wyraźnie, że ogólnie mężczyźni są gotowi ryzykować bardziej, ale różnica między płciami zależy od wieku i sytuacji (tego, czego dotyczy ryzyko, np. hazardu, prowadzenia samochodu, palenia papierosów, hipotetycznych wyborów itp.). Wiele badań wykazuje, że kobiety wyżej szacują prawdopodobieństwo negatywnego wyniku zdarzeń (np. Harris, Jenkins, Glaser 2006). Większą skłonność mężczyzn do ryzyka wyjaśniało się do tej pory najczęściej z perspektywy biologii i psychologii ewolucyjnej. Najnowsze badania (opisane w dodatku piątym) wskazują jednak, że główną ich przyczyną może być socjalizacja.

W zakresie finansów i rachunkowości istotne jest to, że kobiety bardziej pesymistycznie oceniają niepewne zyski (a dokładniej: bardziej niż mężczyźni niedoszacowują duże prawdopodobieństwa zysków) (Fehr-Duda, de Gennaro, Schubert, 2006). To zgadza się z wymienioną wyżej tendencją kobiet do szacowania wyższego prawdopodobieństwa zdarzeń negatywnych. Firma Grant Thornton, na podstawie badania ankietowego przeprowadzonego w 2017 roku na grupie 5500 liderów i liderów w biznesie z całego świata, stwierdziła, że kobiety i mężczyźni nieco inaczej postrzegają (oceniają) ryzyko i szanse, a co za tym idzie – chcą nieco inaczej działać w odpowiedzi na nie (Grant Thornton, 2017). Z tego powodu radzi, aby zarządy w spółkach były zróżnicowane płciowo³⁰⁹.

³⁰⁸ Podkreślam, że – jak wynika z badań i poglądów przedstawionych w dodatku piątym – te różnice mają charakter społeczny, a nie biologiczny.

³⁰⁹ Zdaniem firmy Grant Thornton nie chodzi o to, że podejście kobiet jest lepsze, a mężczyzn gorsze, lecz o wypośrodkowanie decyzji.

Międzypłciowe różnice w ocenie i podejściu do ryzyka powinny przekładać się na decyzje biznesowe. Otóż wiele badań podaje to w wątpliwość. Na przykład badanie prawie 2000 amerykańskich spółek w latach 1996–2010 autorstwa Vathunyoo Sily, Angeliki Gonzales, Jensa Hagendorffa (2016) wykazało, że zarządy z większą liczbą kobiet nie podejmują ani mniej, ani bardziej ryzykownych decyzji niż zarządy zdominowane przez mężczyzn.

4.2. Płeć a preferencje w zakresie polityki rachunkowości – badania na świecie

Różnice między kobietami i mężczyznami w ocenie i podejściu do ryzyka powinny przekładać się na inne preferencje w zakresie polityki rachunkowości. Mam na myśli oczywiście to, że kobiety powinny preferować bardziej konserwatywne (ostrożne)³¹⁰ modele ujęcia i wyceny transakcji i zdarzeń. Powinny skłaniać się między innymi ku:

- 1) wycenie w koszcie (historycznym) zamiast w wartości aktualnej³¹¹ (np. godziwej);
- 2) odnoszeniu wzrostu wartości aktywów na kapitał własny, a nie wynik finansowy;
- 3) uznawaniu rezerw przy niższym progu prawdopodobieństwa konieczności wydatkowania zasobów (konieczności zapłaty).

Wymieniając powyższe kwestie, abstrahuję oczywiście od aktualnych wymogów MSSF i ustawy o rachunkowości (jedne wybory są w nich dozwolone, inne nie).

Na świecie przeprowadzono wiele badań związku między płcią a sprawozdaniami finansowymi. Przeanalizowali je Hichem Khlif i Imen Achek w ramach większego przeglądu

³¹⁰ Nie będę tutaj wdawał się w zawiloci terminologiczne wynikające z faktu, że w angielskim języku rachunkowości mamy dwa słowa: *conservatism* i *prudence*. Jestem za ścisłym ich odróżnianiem, bo uważam, że nie oznaczają one tego samego. W Polsce operuje się na ogół jednym słowem *ostrożność* (zasada ostrożności w ustawie o rachunkowości). W opisanych dalej moich badaniach chodzi mi o *conservatism*, rozumiany jako celowa i wyraźna asymetria w wycenie aktywów i zobowiązań (wartością bilansową aktywów jest kwota niższa spośród wartości aktualnej i kosztu historycznego) oraz uznawanie przychodów i kosztów (przychody są uznawane tylko wtedy, gdy są niewątpliwe). Sens takiego podejścia nie jest oczywiście absolutny (jak absolutny jest sens pierwszeństwa mnożenia względem dodawania i odejmowania). Jest ono konsekwencją jednego z możliwych i sensownych poglądów na to, jaki jest cel rachunkowości (czyli na to, co ona ma robić lub co powodować).

³¹¹ Ang. *current value measurement basis*.

opracowań poświęconych płci w literaturze rachunkowości na świecie w latach 1996–2016 (znaleźli 64 badania, w tym 28 w Stanach Zjednoczonych, ale żadnego w Europie Wschodniej). Podsumowując ich wyniki, stwierdzili, że obecność kobiet w zarządzie, radzie nadzorczej, Komitecie Audytu, na stanowisku dyrektora finansowego lub dyrektora naczelnego prowadzi między innymi do bardziej konserwatywnej sprawozdawczości oraz wyższego poziomu ujawnień³¹² na temat kwestii społecznych i środowiska naturalnego (Khlif, Achek, 2017).

W 2011 roku Jacob G. Birnberg, znany z zastosowania nauk behawioralnych do rachunkowości, stwierdził, że choć problem płci jest przedmiotem coraz większego zainteresowania, to kwestia jej wpływu na decyzje w zakresie rachunkowości wciąż pozostaje otwarta i powinna być przedmiotem badań (Birnberg, 2011). Zainspirowani tym stwierdzeniem Bill Francis, Iftekhar Hasan, Jong Chool Park i Qiang Wu przeprowadzili duże badanie wpływu płci dyrektora finansowego spółki na konserwatyzm jej polityki rachunkowości. Oczywiście wyszli z założenia, że jeżeli kobiety są w świetle licznych badań mniej skłonne do ryzyka niż mężczyźni, to polityka rachunkowości zarządzanych przez nie spółek powinna być bardziej konserwatywna niż w przypadku zarządzania przez mężczyzn (Francis i in., 2015). Przeanalizowali sprawozdania finansowe 92 spółek z rankingu Standards and Poor z lat 1988–2007, w których dyrektora finansowego zastąpiła dyrektorka. Odkryli, że spowodowało to istotny wzrost konserwatywności spółki. Na podstawie tego i kilku innych badań można stwierdzić, że kobiety bardziej ostrożnie podchodzą do uznawania przychodów i aktywów, a także mają większą rezerwę w stosunku do dobrych wiadomości niż do złych (Srinidhi, Gul, Tsui, 2011; Thiruvadi, Huang, 2011; Francis i in., 2015; Ho i in., 2015).

To, że większy udział kobiet w zarządzie jest związany z większą jakością ujawnień na temat kwestii społecznych i ekologicznych, wynika z badań Dulahy G. Barako i Alistara M. Browna (2008), Beleny Fernandez-Feijoo, Silvii Romero i Silvii Ruiz-Blanco (2014), Lin Liao, Le Lou i Qingliang Tanga (2015), Kathy Rao i Carol Ann Tilt (2016) oraz Walida Ben-Amara, Millicent Chang i Philipa McIlkenny'ego (2017).

Ciekawą kwestię poruszył przywołany wcześniej Komori (2008), badający relacje między płcią a rachunkowością w Japonii. Najpierw wyjaśnił, że tamtejsze standardy rachunkowości nie zawierają jasnych definicji i rygorystycznych zasad. Są pod tym względem wyjątkowe w skali międzynarodowej. Jak to określił: „zawierają więcej obszarów szarości” (Komori, 2008, s. 528). Oznacza to, że ogromną rolę w pracy księgowych i biegłych rewidentów ogrywa profesjonalny osąd – o wiele większą niż same standardy rachunko-

³¹² Ang. *higher level of disclosure*. Muszę dodać, że osoby spoza rachunkowości zwykle źle przyjmują słowo *ujawnienia* oraz zwrot *więcej ujawnień* itp. Rozumiem je doskonale. Mnie też to „zgrzyta”, ale chyba nie wymyślmy nic lepszego na angielskie *disclosure*.

wości³¹³. Komori stwierdził, za M. Powerem, że osąd będzie odzwierciedlał praktyki społeczne i założenia (przekonania) przyjmowane przez tych, którzy go dokonują. Wobec tego w przypadku Japonii bardzo duże znaczenie powinna mieć płeć. I Komori pokazał, że ma. Duża odrębność ról społecznych Japończyków i Japonek powoduje, że mają różne style życia, wzorce myślenia i systemy wartości. Japonki o wiele większą wagę przywiązują do szczegółów. Są w pracy bardziej uważne i dokładne. Jak zauważyli badani przez Komoriego menedżerowie z firm księgowo-audytorskich, dokumentacja, którą przygotowują kobiety, jest obszerniejsza i dokładniejsza. Praca mężczyzn jest zdecydowanie bardziej „zgrubna”³¹⁴. Inna różnica polega na tym, że japońskie księgowo i audytorki są bardziej restrykcyjne (mniej elastyczne). Uważa się, że brak im umiejętności wyjścia poza wąskie ramy (reguły, schematy). Różnice między płciami pod względem sposobu myślenia, wartości itp. w Japonii przekładają się ostatecznie na odmienne widzenie roli biegłego rewidenta. Audytorzy (mężczyźni) nie są skłonni do krytycznego oceniania sytuacji badanych spółek. Koncentrują się na tym, aby nie wytrącić ich z równowagi (zapewnić *status quo*) i nie wywołać konfuzji³¹⁵. Zdaniem ekspertów, jak pisał Komori, takie tradycyjne, męskie, „ceremonialne” podejście do rewizji sprawozdań finansowych było przyczyną obniżenia ich wiarygodności. Kobiece nastawienie na ścisłe przestrzeganie norm jest tym, co konieczne dla jakości rachunkowości finansowej w Japonii. Tego rodzaju kwestie miałem właśnie na myśli, gdy na początku rozdziału pisałem o wpływie, jaki może mieć feminizacja (lub maskulinizacja) w zawodzie księgowym na to, jak jest uprawiana rachunkowość (a przez to, z jakim skutkiem³¹⁶).

Z opracowania Komoriego wyciągam dwa istotne i powiązane z sobą wnioski. Po pierwsze, obserwowane różnice międzypłciowe w podejściu do pracy, biznesu (i życia w ogóle) mają źródło w socjalizacji, a nie w biologii (gdyby było inaczej, to wszędzie byłoby tak jak w Japonii). Z tego wynika, że warto badać te odmienności w różnych miejscach i czasach.

³¹³ Jak już pisałem, w MSSF również jest wiele miejsca na osąd. To słowo (*judgement*) jest według mnie jednym z kilku kluczy w treści MSSF, stanowiących o ich istocie. Czy miejsca na osąd w japońskich standardach rachunkowości jest jeszcze więcej niż w MSSF? Nie wiem, bo ich nie znam.

³¹⁴ Komori tego raczej nie badał, ale w odniesieniu do sprawozdawczości finansowej oznaczałoby to prezentowanie większej ilości informacji dodatkowych i objaśnień. Pod warunkiem, że większa szczegółowość pracy nie kolidowałaby z mniejszą szczerością (jawnością).

³¹⁵ Zamieszania, zamętu, dezorientacji, kłopotów, trudności. Nie wiem, które z tych słów odpowiada temu, co przez angielskie *confusion* rozumie Komori.

³¹⁶ Zdaniem wielu badaczy i specjalistów rachunkowość może mieć dalekosiężne skutki, włącznie z kształtowaniem ogólnoswiatowego ładu społecznego i w ten sposób należy postrzegać jej cel (zob. Szychta, 1996, s. 22). Zgadzam się z nimi całkowicie.

Procesy socjalizacji przebiegają przecież inaczej – te różnice objawiają się na poziomie narodów, plemion, warstw społecznych, grup religijnych itp.³¹⁷ To, że zaobserwowano (lub nie) takie czy inne różnice w podejściu do rachunkowości między kobietami i mężczyznami w danym kraju, nie znaczy, że wszędzie będzie tak samo. Chodzi mi o to, że takie badania w Polsce mają sens (i to nie tylko z punktu widzenia Polaków).

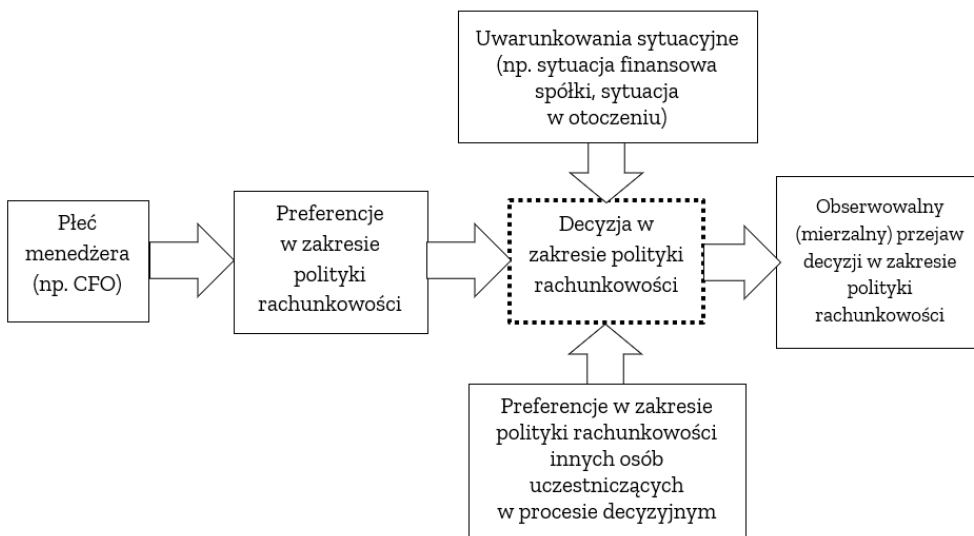
4.3. Płeć a preferencje w zakresie polityki rachunkowości **– badania własne**

W Polsce wpływ płci na decyzje i preferencje w zakresie polityki rachunkowości nie był dotychczas przedmiotem badań – poza moim wspólnym badaniem z Leną Grzesiak z 2016 roku (Kabalski, Grzesiak, 2016). Planując tamto badanie, rozważałem metody jego przeprowadzenia. W badaniach na świecie stosowano ankiety, przeprowadzano eksperymenty i analizowano sprawozdania finansowe. W pierwszej kolejności pomyślałem o zrobieniu czegoś na podobieństwo opisanego wyżej projektu Francisa i współpracowników. Polegałoby to na analizie sprawozdań finansowych spółek pod kątem ich konserwatywności w odniesieniu do płci członków zarządu, ze szczególnym uwzględnieniem prezesów zarządu oraz dyrektorów finansowych. Uznałem jednak, że bardziej interesujące będzie zbadanie samych preferencji kobiet i mężczyzn w zakresie polityki rachunkowości. Te preferencje nie muszą przecież przekładać się na decyzje podejmowane w spółkach. Poza tym analizując ukierunkowanie polityki rachunkowości przedsiębiorstw na podstawie sprawozdań finansowych w powiązaniu z płcią zarządów, nie uwzględnilibyśmy różnic w specyficznych mechanizmach podejmowania decyzji w poszczególnych spółkach. Wybory w zakresie polityki rachunkowości mogą być dokonywane zarówno indywidualnie (przez prezesa spółki lub przez obdarzonego pełną autonomią w tym zakresie dyrektora finansowego), jak i kolegialnie. Pełnego obrazu preferencji obu płci w zakresie polityki rachunkowości oraz ich wpływu na tę politykę nie da się moim zdaniem uzyskać, patrząc na skutek (czyli na to, jaka jest faktycznie polityka rachunkowości). Jest to możliwe jedynie przy wglądzie w proces podejmowania decyzji. Wgląd ten można uzyskać albo *ex post*, otrzymując od decydentów informacje za pomocą badań ankietowych lub wywiadów (że głosowali za takim, a nie innym rozwiązaniem), albo w trakcie obserwacji (co jest zdecydowanie lepsze, choć z oczywistych względów niemal niemożliwe do zastosowania³¹⁸).

³¹⁷ Wyjątkowa pod tym względem może być nawet konkretna rodzina.

³¹⁸ Wątpię, aby jakaś firma zezwoliła na obserwację procesu decyzyjnego na tak wysokim szczeblu.

Wnioskując z takich badań jak przeprowadzone przez Francisa i współpracowników, należy ponadto wziąć pod uwagę fakt, że zaobserwowana w nich zbieżność między płcią a polityką rachunkowości spółki może mieć inne wyjaśnienie. Przykładowo: zmiana na stanowisku dyrektora finansowego z mężczyzny na kobietę może być równoczesna z sytuacją kryzysową, która skłania nowe kierownictwo (niezależnie od jego płci i poglądów) do przyjęcia bardziej konserwatywnej polityki rachunkowości. Rysunek 3 przedstawia łańcuch (a właściwie sieć) zależności „płeć menedżera – decyzja w zakresie polityki rachunkowości”.



Rysunek 3. Łańcuch (sieć) zależności „płeć menedżera – decyzja w zakresie polityki rachunkowości”
Źródło: Kabalski, Grzesiak, 2016, s. 254.

Z rysunku 3 wynikają różne możliwe sytuacje. Na przykład dyrektorka preferująca agresywną politykę rachunkowości wolałaby stosować ją dla swojej spółki, ale zbliżający się kryzys w gospodarce skłania ją do wyboru polityki konserwatywnej, albo w spółce decyzje w zakresie polityki rachunkowości są podejmowane przez cały zarząd, złożony z osób obydwu płci, i dyrektorka finansowa została przegłosowana przez dwóch innych dyrektorów z zarządu.

Zależność między płcią zarządzających a tym, co widzimy w sprawozdaniach finansowych spółki, jest więc chyba dużo bardziej złożona. Oczywiście dość duża liczba badań, z których większość wskazuje, że udział kobiet w zarządzie lub zajmowanie przez nie stanowisk dyrektorek finansowych jest powiązany z większym konserwatyżmem sprawozdań fi-

nansowych, każe przyjąć, że „jest coś na rzeczy”. Ja jednak wolałem przyjrzeć się deklarowanemu preferencjom, pytając o nie bezpośrednio³¹⁹. Pozostało tylko określić grupę badanych. Oczywiście musiały to być osoby rozumiejące rachunkowość i terminy, o które będziemy pytać. W grę wchodziłi: praktycy rachunkowości (księgowi, specjaliści rachunkowości zarządczej, biegli rewidenci, analitycy finansowi itp.), studenci tej dyscypliny oraz naukowcy z katedr rachunkowości.

Ostatecznie wybrałem studentów³²⁰. Stwierdziłem bowiem, że dotarcie z kwestionariuszami do dużej liczby osób zajmujących się zawodowo rachunkowością będzie trudniejsze. Ponadto badanie miało na celu wstępne rozpoznanie problemu. Kwestionariusz zawierał tylko dwa pytania zamknięte jednokrotnego wyboru (w metryczce było tylko pytanie o płeć):

- 1) Załóżmy, że spółka, którą zarządzasz, posiada nieruchomość inwestycyjną nabytą za 1 000 000 zł, a wartość rynkowa tej nieruchomości wynosi na wypadający dziś dzień bilansowy 1 200 000 zł. Abstrahując od obecnych regulacji rachunkowości (krajowych i międzynarodowych), wskaż, jaką politykę rachunkowości wybrałabyś/wybrałbyś dla spółki do wyceny bilansowej tej nieruchomości spośród dwóch możliwości:
 - a) model wartości rynkowej, w którym nieruchomości inwestycyjne są ujmowane w bilansie w wartości rynkowej (w tym przypadku 1 200 000 zł), a ewentualne zmiany tej wartości (w tym przypadku 200 000 zł) są ujmowane w rachunku zysków i strat okresu sprawozdawczego (w tym przypadku jako przychód);
 - b) model kosztu, w którym nieruchomości inwestycyjne są ujmowane w bilansie w cenie nabycia (w tym przypadku 1 000 000 zł), a ewentualny przychód ze wzrostu wartości nieruchomości zostanie uznany dopiero w chwili jej sprzedaży.
- 2) Załóżmy, że przeciwko spółce, którą zarządzasz, toczy się postępowanie sądowe o zapłatę odszkodowania. Rozstrzygnięcie sprawy nie jest przesądzone.

³¹⁹ Gdybym chciał zbadać, czy chłopaki lubią filmy romantyczne, nie liczyłbym, ilu ich jest na seansach. Zakładałbym, że jedni romansów nie lubią, ale przyszli do kina ze swoimi partnerkami lub koleżankami, a inni lubią je, ale wstydzą się iść na seans publiczny. Zapytałbym ich o to w anonimowej ankiecie. Oczywiście w tym przypadku też nie można wykluczyć, że niektórzy nie ujawnią swoich preferencji. Najlepiej byłoby obserwować chłopaków z ukrycia, notując, co sami oglądają w telewizji, komputerze lub telefonie.

³²⁰ Dalszy opis badania został pierwotnie opublikowany w: Grzesiak, Kabalski, 2016, s. 255–258.

Abstrahując od obecnych regulacji rachunkowości (krajowych i międzynarodowych), wskaż, jaką politykę rachunkowości wybrałabyś/wybrałabyś dla spółki w odniesieniu do rezerwy (zobowiązania) w opisanej sytuacji; tzn. jaki byłby próg prawdopodobieństwa (dotyczącego występowania obowiązku oraz konieczności zapłaty w związku z nim), od którego uznałabyś rezerwę (zobowiązanie) i wynikający z tego koszt.

W drugim pytaniu ankietowany miał wskazać odpowiedź spośród dziesięciu możliwości: 10%, 20%, 30% itd. aż do 100%. Oba pytania były oczywiście nastawione na badanie stopnia konserwatywności preferowanej polityki rachunkowości.

Grupą wybraną przez nas do badania zostali studenci drugiego roku drugiego stopnia studiów na kierunku finanse i rachunkowość, studiujący na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ. Fakt, że byli to studenci ostatniego roku studiów magisterskich, miał dla nas duże znaczenie (choć ograniczał liczbę badanych). Gwarantowało to bowiem na ogół taki poziom rozwoju intelektualnego oraz taką wiedzę specjalistyczną, które umożliwią zrozumienie pytań w kwestionariuszu. Uznałem, że studenci studiów licencjackich nie będą mieli jeszcze takiej wiedzy i zrozumienia, podobnie jak studenci pierwszego roku studiów magisterskich (niektórzy z nich dopiero poznawali zaawansowaną rachunkowość, ponieważ na pierwszym stopniu studiowali inne kierunki, nawet nieekonomiczne).

Ankieta miała charakter audytoryjny. Studenci wypełniali ją na różnych zajęciach (skorzystaliśmy z uprzejmości innych wykładowców). Po upewnieniu się, że dotarliśmy do wszystkich grup dziekańskich drugiego roku drugiego stopnia studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, zakończyliśmy badanie i podsumowaliśmy jego wyniki. Oczywiście nie każdy student figurujący na liście dziekańskiej wziął udział w badaniu, ponieważ część z nich była nieobecna na zajęciach. W sumie na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych zebraliśmy 135 prawidłowo wypełnionych ankiet, 103 od kobiet i tylko 32 od mężczyzn. Ta dysproporcja między liczbą kobiet i mężczyzn zmniejszyła miarodajność wyników badania.

Wyniki były następujące:

- 1) Za zastosowaniem do wyceny aktywów modelu kosztu (czyli za podejściem konserwatywnym) opowiedziało się dokładnie 40% ankietowanych (obu płci). Model wartości rynkowej preferowało 60% osób, zwolennicy konserwatywności w wycenie bilansowej byli zatem w mniejszości.
- 2) Za zastosowaniem do wyceny aktywów modelu kosztu opowiedziało się 39,8% studentek. Większość (60,2%) stanowiły zwolenniczki wyceny w wartości rynkowej. W przypadku studentów model kosztu wskazało 40,6%, a model

wartości rynkowej 59,4%. Odsetek zwolenników modelu kosztu wśród mężczyzn był zatem nieznacznie wyższy niż wśród kobiet (o 0,8 punktu procentowego). Kobiety nie okazały się zatem w naszym badaniu bardziej konserwatywne od mężczyzn w podejściu do wyceny bilansowej.

- 3) Wskazany przez ankietowanych próg prawdopodobieństwa poniesienia wydatku, od którego należy uznać rezerwę, to średnio 40,4% przy dużym odchyleniu standardowym wynoszącym 20,5 punktu procentowego (o dużym rozrzucie świadczy to, że w odpowiedziach ankietowanych pojawiało się niejednokrotnie zarówno 10%, jak i 100%).
- 4) Próg prawdopodobieństwa poniesienia wydatku, od którego należy uznać rezerwę, wskazany przez studentki wynosił średnio (arytmetycznie) 39,9% i był o 2,3 punkty procentowe niższy niż dla mężczyzn, którzy preferowali średnio 42,2% (w grupie mężczyzn było znacznie większe odchylenie standardowe – 28 punktów procentowych przy 17,5 dla kobiet). W badanej grupie studentów kobiety okazały się nieznacznie bardziej konserwatywne w podejściu do uznawania rezerw³²¹. Gdyby jednak brać pod uwagę medianę, to próg uznania rezerwy był niższy w przypadku mężczyzn (mediana 30% przy 40% w grupie kobiet).

Podsumowanie wyników badania zawiera tabela 50.

³²¹ Gdyby kobiety okazały się dużo mniej konserwatywne od mężczyzn w podejściu do wyceny aktywów (pierwsze pytanie w kwestionariuszu) i jednocześnie dużo bardziej konserwatywne w podejściu do rezerw (drugie pytanie), byłoby to bardzo dziwne. Wyjaśnieniem takiej sytuacji (gdyby zaistniała) mogłaby być duża niespójność wizji polityki rachunkowości ankietowanych lub niezrozumienie przez nich tego, czego dotyczyły pytania.

Tabela 50. Podsumowanie wyników badania ankietowego preferencji w zakresie polityki rachunkowości grupy studentów Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego UŁ w 2016 roku

	Kobiety	Mężczyźni	Wszyscy
Liczba ankietowanych preferujących wycenę aktywów w wartości rynkowej	62	19	81
Procent ankietowanych preferujących wycenę aktywów w wartości rynkowej	60,2%	59,4%	60,0%
Liczba ankietowanych preferujących wycenę aktywów w koszcie	41	13	54
Procent ankietowanych preferujących wycenę aktywów w koszcie	39,8%	40,6%	40,0%
Próg prawdopodobieństwa poniesienia wydatku, uzasadniający uznanie rezerwy – średnia arytmetyczna	39,9%	42,2%	40,4%
Próg prawdopodobieństwa poniesienia wydatku, uzasadniający uznanie rezerwy – odchylenie standardowe	17,5 pkt proc.	28 pkt proc.	20,5 pkt proc.
Próg prawdopodobieństwa poniesienia wydatku, uzasadniający uznanie rezerwy – mediana	40%	30%	40%

Źródło: opracowanie własne.

Badanie wykazało niemal brak różnic między mężczyznami a kobietami w preferencjach w zakresie dwóch istotnych elementów polityki rachunkowości. Badane kobiety nie okazały się bardziej konserwatywne (ostrożne) od badanych mężczyzn. Oczywiście było to małe badanie (zwłaszcza jeżeli chodzi o liczbę mężczyzn), ale można je uznać za pierwszy element układanki.

W 2017 roku wraz z zespołem w składzie Joanna Cewińska, Lena Grzesiak i Ewa Kusidel³²² przeprowadziłem badanie związku typu osobowości według klasyfikacji J.L. Hollanda³²³ z preferencjami w zakresie rachunkowości. Badaliśmy studentów kierunku finanse i rachunkowość na Wydziale Zarządzania UŁ. W preferencjach w zakresie rachunkowości chodziło o:

³²² Dr hab. Joanna Cewińska, prof. UŁ i dr Lena Grzesiak są z Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania, a dr hab. Ewa Kusidel, prof. UŁ jest z Katedry Ekonometrii Przestrzennej Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego.

³²³ Zgodnie z teorią Hollanda istnieje sześć typów osobowości: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny, i sześć analogicznych rodzajów środowiska pracy. Satysfakcja z pracy jest determinowana dopasowaniem osobowości do środowiska zawodowego.

- 1) konserwatyzm;
- 2) stałość a zmienność stosowanych rozwiązań;
- 3) stosowanie własnego osądu i wymyślanie rozwiązań a oczekiwanie na konkretne wytyczne i korzystanie z gotowych wzorców;
- 4) ujawnianie „suchych” danych a bogaty opis działalności spółki.

Nie będę oczywiście opisywał tego badania i jego wyników (zainteresowanych odsyłam do: Cewińska i in., 2017). Przedstawię tylko analizę dotyczącą płci, którą zrobiłem teraz na podstawie zebranych wówczas danych. Wtedy płeć nas nie interesowała. Na szczęście w metryczce ankiety pytaliśmy także o nią, choć wówczas zmienną objaśniającą był wyłącznie typ osobowości³²⁴. Dzięki temu teraz mogłem ustalić, czy w badanej grupie wystąpiły także międzypłciowe różnice w poglądach na określone sprawy w rachunkowości. Grupa liczyła 322 osoby (ponad dwa razy więcej niż grupa badana w 2016 roku). Wśród nich były 274 kobiety, co stanowiło aż 85%. W ankiecie pytaliśmy między innymi o to, czy wobec możliwości wyboru w sytuacji pełnej odpowiedzialności za politykę rachunkowości spółki ankietowany wyceniałby aktywa w koszcie, czy w wartości bieżącej. Pytanie to było podobne do tego, które zadałem w badaniu z 2016 roku³²⁵. Prawie dwie trzecie (65,8%) studentów odpowiedziało, że zastosowałiby model kosztu. Zwolenników wartości bieżącej było tylko 31,7%³²⁶, niemal odwrotnie niż w badaniu z 2016 roku, w którym konserwatyści byli w wyraźnej mniejszości. Częściej na model kosztu wskazywały kobiety – 68% z nich. Wśród mężczyzn zwolenników modelu kosztu było niemal tyle samo co optujących za wyceną w wartości bieżącej (odpowiednio 51% i 49%). W tym badaniu wystąpiła zatem dość wyraźna różnica międzypłciowa pod względem preferencji w zakresie wyceny: kobiety częściej wybierały podejście konserwatywne.

³²⁴ Nigdy nie wiadomo, do czego jeszcze mogą przydać się zebrane dane. Warto zatem trzymać je i dzielić się nimi (o co niezależni i idealistyczni badacze w dziedzinie medycyny apelują do koncernów farmaceutycznych).

³²⁵ Różnica polega na tym, że w 2016 roku pytanie zawierało stwierdzenie, iż nadwyżka wartości aktualnej składnika aktywów nad jego kosztem ma być ujęta w wyniku finansowym. Ponadto w późniejszej ankiecie zamiast o wartość rynkową pytałem o wartość bieżącą (czyli oszacowanie przepływów pieniężnych oczekiwanych w przyszłości ze składnika aktywów).

³²⁶ Te dwa badania należy jednak porównywać ostrożnie ze względu na różnice w pytaniach, które podałem w poprzednim przypisie. Chodzi o to, że ktoś może preferować wycenę w wartości rynkowej, ale nie wtedy gdy wpływa ona na wynik finansowy, bo może to prowadzić do podziału niezrealizowanych zysków. Ktoś może inaczej ocenić wartość rynkową niż wartość bieżącą (np. uznać tę drugą za mniej wiarygodną), choć obydwie są odmianami wartości aktualnej.

Jak wcześniej napisałem, w ankiecie było w sumie pięć pytań dotyczących preferencji w zakresie rachunkowości. Pozostałe nie dotyczyły jednak wyceny. Je również przeanalizowałem teraz pod kątem różnic międzypłciowych (z wyjątkiem ostatniego, które dziś oceniam jako mało sensowne). Wyniki zawiera tabela 51.

Tabela 51. Różnice międzypłciowe pod względem preferencji w zakresie wybranych aspektów rachunkowości w badaniu grupy studentów UE (w proc.)

Pytanie/kwestia	Odpowiedź	Razem	Kobiety	Mężczyźni
Jakie rozwiązania zastosowałabyś/zastosowałabyś w zakresie planu kont w jednostce, w której odpowiadałabyś/odpowiadałabyś za politykę rachunkowości?	gotowe rozwiązanie w postaci wzorcowego planu kont z jednej z wielu publikacji na ten temat	39	40	30
	plan kont samodzielnie „skrojony na miarę” jednostki	61	60	70
W jednostce, w której odpowiadałabyś/odpowiadałabyś za politykę rachunkowości, o ile przepisy dawałyby taką możliwość, raczej	stosowałabyś/stosowałabyś z roku na rok te same zasady, metody, procedury i narzędzia?	86	87	80
	często zmieniałabyś/zmieniałabyś zasady, metody, procedury i narzędzia rachunkowości?	14	13	20
Jeżeli zależałoby to od Ciebie, to ujęcie transakcji w rachunkowości odbywałoby się na podstawie	jasno określonych i szczegółowych wytycznych, niepozostawiających miejsca na interpretację	52	52	47
	osądu charakteru transakcji dokonanego przez księgowego po jej analizie	48	48	53

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z informacji zawartych w tabeli 51, większość badanych studentów wolałaby mieć plan kont samodzielnie „skrojony na miarę” firmy niż wziąć gotowe zewnętrzne rozwiązania. Częściej byli to mężczyźni (70% przy 60% u kobiet). Za to w zakresie ujęcia transakcji i zdarzeń była minimalna przewaga studentów przejawiających zewnętrzną równość (niekoniecznie jest to sprzeczność, ponieważ być może badani wolą polegać na własnych sądach i stosować własne rozwiązania w sprawach mniejszej wagi). W tej kwestii na własnej pomysłowości również częściej woleli polegać badani mężczyźni (53% przy

48% kobiet). Zdecydowana większość ankietowanych studentów okazała się konserwatywna w sensie niechęci do zmian (inaczej niezmiannolubna, jak czasami mówią psychologowie), nieco bardziej kobiety (87% przy 80% mężczyzn). W przypadku wszystkich trzech kwestii różnice między kobietami a mężczyznami były jednak nieduże.

W 2019 roku Aleksandra Senderowska, moja seminarzystka na Wydziale Zarządzania UŁ, przeprowadziła pod moim kierunkiem w ramach pracy magisterskiej badanie poglądów na konserwatyzm w rachunkowości pracowników naukowo-dydaktycznych katedr rachunkowości polskich wyższych uczelni³²⁷. Chodziło nam zarówno o podejście do konserwatyizmu w ogóle (jako zasady ogólnej), jak i o wycenę poszczególnych składników aktywów (środków trwałych, zapasów, aktywów finansowych, nieruchomości inwestycyjnych) oraz uznawanie rezerw. Opracowaliśmy kwestionariusz ankiety i sporządziliśmy listę z adresami mailowymi osób z instytutów, katedr i zakładów rachunkowości z niemal wszystkich polskich uczelni publicznych oraz najlepszych uczelni niepublicznych. Uwzględniliśmy osiemnaście uczelni. Na liście były 384 nazwiska. W dniu 22 stycznia 2020 roku do wszystkich tych osób wysłaliśmy e-maila z zaproszeniem i linkiem do kwestionariusza ankiety (badanie było internetowe). Otrzymaliśmy sześćdziesiąt wypełnionych kwestionariuszy, a po dwóch tygodniach od pierwszego e-maila ponowiliśmy wysyłkę zaproszenia. Otrzymaliśmy kolejne 33 ankiety. W połowie kwietnia 2020 roku zaproszenie wysłaliśmy po raz trzeci. Ostatecznie uzyskaliśmy 129 wypełnionych ankiet – 74 od kobiet i 55 od mężczyzn. Odpowiedzi zostały zebrane i opracowane przez A. Senderowską. Tabela 52 przedstawia preferencje badanych w zakresie wyceny bilansowej środków trwałych.

Tabela 52. Preferencje ankietowanych w zakresie wyceny bilansowej środków trwałych (w proc.)

Pani/Pana zdaniem środki trwałe należy wyceniać (do bilansu) w:	Kobiety	Mężczyźni
Koszcie historycznym	24	16
Wartości aktualnej	31	35
Wartości niższej z dwóch powyższych	26	25
Należy w tym zakresie dać wybór spółkom	19	24
Razem	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zebranych i opracowanych przez A. Senderowską.

Z tabeli 52 wynika, że większość ankietowanych – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – preferowała wycenę środków trwałych w wartości aktualnej. Jednak kobiety były nieco bardziej konserwatywne – wśród nich udział zwolenniczek kosztu historycznego był

³²⁷ Dokładniejszy opis badania w: Senderowska, 2020.

o 8 punktów procentowych wyższy niż wśród mężczyzn (jednocześnie udział zwolenniczek wartości aktualnej był o 4 punkty procentowe niższy niż u mężczyzn).

Tabela 53 prezentuje preferencje badanych w zakresie wyceny bilansowej zapasów.

Tabela 53. Preferencje ankietowanych w zakresie wyceny bilansowej zapasów (w proc.)

Pani/Pana zdaniem zapasy należy wycenić (do bilansu) w:	Kobiety	Mężczyźni
Koszcie historycznym	23	15
Wartości aktualnej	30	34
Wartości niższej z dwóch powyższych	31	40
Należy w tym zakresie dać wybór spółkom	16	11
Razem	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zebranych i opracowanych przez A. Senderowską.

Z tabeli 53 wynika, że wśród ankietowanych – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – większość preferowała wycenę zapasów do bilansu według zasady „niższa z dwóch”. Podobnie jak w przypadku środków trwałych kobiety były nieco bardziej konserwatywne – wśród nich udział zwolenniczek kosztu historycznego był o 8 punktów procentowych wyższy niż wśród mężczyzn (jednocześnie udział zwolenniczek wartości aktualnej był o 4 punkty procentowe niższy niż u mężczyzn).

Tabela 54 prezentuje preferencje badanych w zakresie wyceny bilansowej aktywów finansowych.

Tabela 54. Preferencje ankietowanych w zakresie wyceny bilansowej aktywów finansowych (w proc.)

Pani/Pana zdaniem aktywa finansowe należy wycenić (do bilansu) w:	Kobiety	Mężczyźni
Koszcie historycznym	5	4
Wartości aktualnej	51	65
Wartości niższej z dwóch powyższych	22	18
Należy w tym zakresie dać wybór spółkom	22	13
Razem	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zebranych i opracowanych przez A. Senderowską.

Z tabeli 54 wynika, że wśród ankietowanych – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – zdecydowana większość preferowała wycenę aktywów finansowych w wartości aktualnej, a bardzo niewiele osób opowiedziało się za kosztem historycznym. Podobnie jak w przypadku środków trwałych i zapasów badane kobiety były bardziej konserwatywne. Udział zwolenniczek wyceny w wartości aktualnej był o 14 punktów procentowych niższy niż wśród mężczyzn.

Tabela 55 prezentuje preferencje badanych w zakresie wyceny bilansowej nieruchomości inwestycyjnych.

Tabela 55. Preferencje ankietowanych w zakresie wyceny bilansowej nieruchomości inwestycyjnych (w proc.)

Pani/Pana zdaniem nieruchomości inwestycyjne należy wycenić (do bilansu) w:	Kobiety	Mężczyźni
Koszcie historycznym	9	7
Wartości aktualnej	49	51
Wartości niższej z dwóch powyższych	23	25
Należy w tym zakresie dać wybór spółkom	19	16
Razem	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zebranych i opracowanych przez A. Senderowską.

Z tabeli 55 wynika, że w odniesieniu do wyceny bilansowej nieruchomości inwestycyjnych preferencje badanych kobiet były niemal takie same jak preferencje badanych mężczyzn. Niemal połowa pań i nieco więcej niż połowa panów opowiedziało się za wartością aktualną.

Tabela 56 przedstawia poglądy badanych na obowiązujący w MSSF próg prawdopodobieństwa w odniesieniu do uznawania rezerw. Przypomnę, że obecnie wynosi on 50% (a ściślej: to, że jednostka będzie musiała wydać zasoby w celu wypełnienia obowiązku, musi być bardziej możliwe niż niemożliwe – *more likely than not*).

Tabela 56. Preferencje ankietowanych w zakresie progu prawdopodobieństwa przy uznawaniu rezerw (w proc.)

Aktualnie zgodnie z MSSF/MSR warunkiem uznania rezerwy jest próg większy niż 50%. Pani/Pana zdaniem ten próg:	Kobiety	Mężczyźni
Jest na właściwym poziomie	74	69
Powinien być nieco niższy	8	11
Powinien być zdecydowanie niższy	8	2
Powinien być inny i wynosić...	10	18
Razem	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zebranych i opracowanych przez A. Senderowską.

Z tabeli 56 wynika, że wśród ankietowanych – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – ocena aktualnego podejścia MSSF do uznawania rezerw była podobna. Zdecydowana większość osób obu płci uważała, że próg 50% jest odpowiedni. Udział kobiet, które twierdziły, że powinien być on niższy (nieco lub zdecydowanie) wynosił o 3 punkty procentowe więcej niż udział mężczyzn o takim samym poglądzie. Udział kobiet, które uważały, że powinien być zdecydowanie niższy, był o 6 punktów procentowych większy. W badanej grupie kobiety znów okazały się nieco bardziej konserwatywne.

Ostatnie pytanie miało charakter ogólny. Brzmiało następująco: „Czy zgadza się Pani/Pan z tym, że zasada ostrożności (rozumiana jako konserwatywne podejście do ujmowania i wyceny aktywów i zobowiązań oraz przychodów i kosztów – czyli aktywa wyceniamy według zasady »niższa z dwóch«, ujmujemy wszystkie koszty, a przychody tylko pewne), jest »filarem rachunkowości kupieckiej«³²⁸ i powinna być zawarta w prawie/standardach rachunkowości”. Wbrew pozorom nie jest to pytanie oczywiste. Jak już wyjaśniałem, moim zdaniem ta zasada nie jest nieodłącznym atrybutem rachunkowości, a na pewno nie w takim samym stopniu jak podstawa memoriałowa³²⁹. Przecież w tzw. anglosaskim modelu rachunkowości nad tak rozumianą powszechną zasadę ostrożności przedłożono użyteczność informacji dla inwestorów. W „Ramach konceptualnych” MSSF nie występuje ona w ogóle³³⁰. Tabela 57 podsumowuje odpowiedzi ankietowanych na pytanie o zasadę ostrożności.

³²⁸ Określenie *filar rachunkowości kupieckiej* w odniesieniu do zasady ostrożności mam w głowie odkąd zacząłem studiować rachunkowość. Słyszałem i czytałem je wielokrotnie. Jest w wielu podręcznikach.

³²⁹ Dla lepszego wyjaśnienia posłużę się analogią. Nieodłącznym atrybutem piłki nożnej jako dyscypliny sportowej są bramki oraz okrągła piłka wielkości mniej więcej ludzkiej głowy, ale przepis o spalonym już niekoniecznie. O ile nikt nie wyobraża sobie tej gry z użyciem piłki jajowatej lub krążka albo bez bramek, o tyle wiele osób rozważa lub postuluje usunięcie przepisu o spalonym. Co więcej, gra bez spalonych bywa nawet testowana. Nie mówiąc już o tym, że nie występuje w piłce kilkusobowej. Na podwórkach nie gra się „na spalone”; natomiast bramki są zawsze, choćby z kamieni. Piłka nożna bez spalonych nadal będzie piłką nożną, ale bez okrągłej piłki lub bramek już nie. W tej analogii przepis o spalonym odpowiada oczywiście zasadzie ostrożności (konserwatyzmu) w rachunkowości. Dodam jeszcze, że to, czy piłka nożna jest lepsza bez przepisu o spalonym, czy nie, jest w dużej mierze kwestią subiektywną. To samo sędzę o konserwatyzmie w rachunkowości. Wszystko zależy od tego, jaki nadamy jej cel.

³³⁰ Może czas już napisać w książce, że cechą użytecznej informacji jest *prudence*, a to nie to samo co *conservatism*. Mimo tego są standardy, które nakazują (MSR 2 „Zapasy”) lub zezwalają (MSR 40 „Nieruchomości inwestycyjne”) na wycenę konserwatywną. Dla każdego coś dobrego. Nie będę się nad tym rozwodził, choć to rozdwojenie jaźni MSSF (raz są konserwatywne, innym razem wręcz przeciwnie) jest bardzo interesującym tematem zarówno z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia.

Tabela 57. Poglądy ankietowanych na zasadę ostrożności (konserwatyizmu) w przepisach rachunkowości finansowej (w proc.)

Czy zgadza się Pani/Pan z tym, że zasada ostrożności (rozumiana jako konserwatywne podejście do ujmowania i wyceny aktywów i zobowiązań oraz przychodów i kosztów – czyli aktywa wyceniamy według zasady „niższa z dwóch”, ujmujemy koszty wszystkie, a przychody tylko pewne) jest „filarem rachunkowości kupieckiej” i powinna być zawarta w prawie/standardach rachunkowości?	Kobiety	Mężczyźni
W pełni się zgadzam	24	38
Raczej się zgadzam	50	29
Raczej się nie zgadzam	19	31
W pełni się nie zgadzam	7	2
Razem	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zebranych i podsumowanych przez A. Senderowską.

Jak wynika z tabeli 57, większość badanych zgadzała się z tym, że zasada ostrożności jako „filar rachunkowości kupieckiej” powinna być zawarta w przepisach rachunkowości. Znow okazało się, że konserwatystów jest ogólnie nieco więcej wśród kobiet – 74% przy 68% u mężczyzn. Wyniki nie są jednak jednoznaczne, bo udział kobiet zdecydowanie zgadzających się z tym stwierdzeniem był dużo niższy (o 14 punktów procentowych) niż analogiczny udział mężczyzn. Natomiast udział kobiet, które zdecydowanie się z nim nie zgadzały wyższy (o 5 punktów procentowych). Muszę przy okazji zwrócić uwagę na pewną sprzeczność odpowiedzi części badanych. Otóż 74% kobiet i 67% mężczyzn uważało wycenę konserwatywną za filar rachunkowości kupieckiej, podczas gdy połowa opowiadała się za wyceną nieruchomości inwestycyjnych w wartości aktualnej. Podobnie było w przypadku aktywów finansowych (za wartością aktualną było aż 65% mężczyzn). Tę sprzeczność można tłumaczyć na przykład tym, że pewne zasady są nam (ludziom) wpajane tak długo, iż nie umiemy sobie wyobrazić ich nieistnienia, nawet jeżeli ich nie stosujemy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że w grupie polskich pracowników naukowo-badawczych, specjalizujących się w rachunkowości, kobiety okazały się nieco bardziej konserwatywne od mężczyzn. Nie są to jednak absolutnie różnice co do kierunku.

Kobiety częściej były zwolenniczkami wyceny aktywów w koszcie historycznym – zarówno wśród 322 studentów rachunkowości, jak i w grupie 129 pracowników naukowych z tej dyscypliny. W przypadku studentów różnica między obiema płciami była duża, choć nie było tak, że wśród kobiet zwolenniczki kosztu historycznego przeważały, a wśród mężczyzn było odwrotnie. Ograniczeniem badania studentów, mimo ich licznej grupy, było to, że po-

chodzili oni z jednej uczelni i że było wśród nich mało mężczyzn. Obydwa te badania należy zatem traktować jako pilotażowe, czyli sprawdzające, czy problem (w tym przypadku różnice międzypłciowe pod względem preferencji w zakresie polityki rachunkowości) w ogóle istnieje w danej populacji (czyli wśród polskich specjalistów rachunkowości). Wygląda na to, że istnieje, choć nie w dużej skali. Sądzę, że jest wart dalszych badań.

Podsumowanie

Bez wątpienia zawód księgowy w Polsce jest obecnie mocno sfeminizowany. Niektórzy piszą i mówią, że u nas rachunkowość jest kobietą. Ja nie używam tego określenia, ponieważ jest ono raczej publicystycznym skrótem myślowym – bardzo obrazowym, ale nieprecyzyjnym. Po pierwsze, duża przewaga liczebna kobiet występuje w obszarze rachunkowości finansowej (w rachunkowości zarządczej już nie). Po drugie, nie jest tak, że mężczyźni nie ma w tej dziedzinie prawie w ogóle. Stosując obrazowe stwierdzenia, lepiej napisać, że panowie w zawodzie księgowym są rodzynkami.

Nie da się (a przynajmniej ja nie jestem w stanie) podać konkretnej liczby określającej ogólny wskaźnik feminizacji w zawodzie księgowym. Na pewno jest ona duża, choć nie jest to 99% ani nawet 90%, jak twierdzi wiele osób pracujących w tym zawodzie (lub obserwujących go). Gdybym miał na podstawie swoich badań ostrożnie podać taką jedną konkretną liczbę, byłoby to 80%. Sytuacja, z którą mamy do czynienia w naszym kraju, nie jest powszechna na świecie, lecz należy do przypadków wyjątkowych.

Ze sfeminizowaniem księgowości mamy w Polsce do czynienia od bardzo wielu lat i bez podjęcia jakichś zdecydowanych działań przez środowisko naukowców i praktyków rachunkowości raczej będzie ono występowało dalej, na co wskazuje również duże i niezmiennie od co najmniej dziesięciu lat sfeminizowanie studiów rachunkowości. Co prawda w Polsce wciąż występuje segregacja zawodowa ze względu na płeć, ale w wielu zawodach sytuacja ulega zmianie. Jednak struktura płci w zawodzie księgowym wydaje się mocno spetryfikowana.

Uważam, że duża przewaga liczebna kobiet w zawodzie księgowym jest dla niego i osób go wykonujących (czyli w większości kobiet) niekorzystna. Powoduje, że ma on niższą pozycję w hierarchii zawodów, niż na to zasługuje. Przez to wielu młodych, mądrych i ambitnych ludzi (obu płci), którzy nie mają jeszcze mocno sprecyzowanych preferencji lub planów zawodowych, ale marzą o ciekawej pracy o wysokim statusie społecznym, nie pójdzie na studia z rachunkowości i nie zostanie księgowymi. Sfeminizowanie jest również raczej niekorzystne dla jakości pracy zespołów księgowych. Jest źle także z punktu widzenia ogólnospołecznego, ponieważ przyczynia się do utrwalania szkodliwych stereotypów o istnieniu zawodów męskich i żeńskich.

Naukowcy wymieniają różne przyczyny feminizacji zawodów. Według mnie w przypadku księgowości w Polsce nie jest nią chęć kobiet do wybierania zawodów będących kontynuacją pełnionych przez nie ról domowych ani tym bardziej podległa rola społeczna kobiet (wobec mężczyzn). Sfeminizowanie tej profesji może być w jakimś (ale raczej niewiel-

kim) stopniu następstwem przeświadczenia, że mężczyźni powinni wykonywać zawody techniczne (bo się do tego lepiej nadają). Istotnym powodem nie są również, moim zdaniem, zarobki w zawodzie księgowym. Już bardziej może nim być średni prestiż tej profesji. Tak samo dobrą przyczyną może być chęć współpracy z osobami tej samej płci, szczególnie po stronie mężczyzn. Jednak za główną przyczynę sfeminizowania księgowości uważam stereotypy: na temat tego zawodu oraz o odmiennych predyspozycjach kobiet i mężczyzn (tymi stereotypami należy zajmować się w powiązaniu).

Stereotyp, że zawód księgowy jest dla kobiet, jest wyraźnie obecny w społeczeństwie, na co przedstawiłem wiele dowodów. W moim dużym badaniu licealistów takie przekonanie wyraziła jedna osoba na sześć. Co gorsze dla możliwości zmniejszenia skali sfeminizowania księgowości – stereotyp ten częściej występuje u chłopców. Wśród polskiej młodzieży licealnej ujawniły się wyraźnie dwie odmiany stereotypu o kobiecym charakterze tego zawodu. Pierwsza polega na przeświadczeniu, że jest to zawód dla kobiet – bez konkretnego uzasadnienia. Zgodnie z drugim w uprawianiu tego zawodu najważniejsze są dokładność, cierpliwość, skrupulatność, umiejętność skupienia na szczegółach i tym podobne cechy przypisywane kobietom. Poza tym w społeczeństwie można spotkać się ze stereotypem, że zawód księgowy nie daje poszukiwanych przez mężczyzn możliwości dużego rozwoju, wielkich wyzwań i władzy, oraz że jest niemęski, bo nie wymaga ani siły mięśni, ani zdolności technicznych, ani nieprzeciętnego intelektu. Pożywką dla tych stereotypów są: przekonanie o odmiennych predyspozycjach kobiet i mężczyzn oraz ich przeznaczeniu do pełnienia odmiennych ról społecznych, a także stereotypy na temat zawodu księgowego (charakteru pracy w tym zawodzie, predyspozycji niezbędnych i przydatnych do jego wykonywania). Stereotyp, że do księgowości nadają się tylko kobiety, nierzadko podtrzymują same kobiety. Niektóre z powodu tego przeświadczenia stronią od zatrudniania mężczyzn, przez co przyczyniają się do sfeminizowania swojej profesji (wbrew jej interesom). Przypadki dyskryminacji mężczyzn podczas rekrutacji na stanowiska księgowych nie są odosobnione.

Z moich badań wynika, że sfeminizowanie księgowości oraz studiów rachunkowości niejako przenika do społecznej podświadomości. Tworzy się automatyczne skojarzenie tej profesji i specjalności z kobietami. Do tego stopnia, że ludzie dziwią się, widząc mężczyznę księgowego, a pytania i wypowiedzi na forach internetowych dla księgowych zaczynają się nieraz od słów „Cześć, dziewczyny”.

Uważam, że aby zmniejszyć skalę feminizacji w zawodzie księgowym, należy przede wszystkim uderzyć w stereotypy na temat rachunkowości jako pracy rutynowej, powtarzalnej i pozbawionej większych wyzwań, a wymagającej przede wszystkim dokładności, cierpliwości, skrupulatności, umiejętności skupienia na szczegółach i podobnych cech rzekomo kobiecych (niemęskich). Chodzi mi o kampanię promującą ten zawód przez ukazanie jego

prawdziwej natury i możliwości, które on daje (a jednocześnie zwiększającą raczej średnie poważanie społeczne dla tego zawodu). Adresatem takiej regularnej kampanii powinna być przede wszystkim młodzież szkolna (ostatnie klasy szkoły podstawowej, a zwłaszcza szkoły średnie). Nie będę teraz projektował i podawał szczegółów takiej kampanii, czyli kanałów dotarcia do ludzi, nośników treści i samej treści (choć wiele z nich mam w głowie). Powiem tylko, że wykorzystałbym w niej na przykład cytowany w dodatku trzecim tekst Zbyszka z blogu „Księgowość nie jest nudna”. A jako ambasadorów zatrudniłbym księgowych obu płci, wykonujących z sukcesem ten zawód i mających przy tym pasjonujące życie poza pracą (jest ich mnóstwo). Oczywiście osłabienie (nie mówiąc już o unicestwieniu) stereotypów nie będzie łatwe i szybkie, zwłaszcza że wyraża je wielu prominentnych przedstawicieli środowiska rachunkowości³³¹. Dużym problemem jest także to, kto miałby zrealizować taki projekt. Pisałem już, że w Polsce nie ma jednej organizacji zrzeszającej lub reprezentującej wszystkich lub choćby większość księgowych. Siły są mocno rozproszone, a to utrudnia każdą walkę. Uświadomienie, że absurdem jest zakładanie, iż mężczyźni nie nadają się na księgowych, przydałoby się również wielu wykonującym go kobietom.

Najwyższym szczeblem kariery w zawodzie księgowym jest dyrektor finansowy. Biorąc pod uwagę liczby bezwzględne, na tym stanowisku mamy w Polsce do czynienia z wyraźną przewagą mężczyzn. Dominacja panów jest jeszcze większa w ujęciu względnym. Przeciętnie szanse, że kobieta księgowa zostanie dyrektorką finansową, są kilka razy mniejsze niż szanse księgowego mężczyzny. Ta duża liczebna przewaga mężczyzn nie jest skutkiem mniejszych aspiracji kobiet księgowych. Przeważnie chcą one awansować i łatwo z tej możliwości nie rezygnują (choć gdyby o kobietach powiedzieć, że są przebojowe, to o mężczyznach należałoby powiedzieć, że mają tupet). Mimo to dość często mają poczucie, że ich kolegom po fachu jest łatwiej o promocję. I faktycznie, kobiety nierzadko są nierówno traktowane.

Za preferowaniem mężczyzn przy awansie w zawodzie księgowym, zwłaszcza na najwyższe stanowiska, stoją w większości te same argumenty, które dotyczą innych profesji.

³³¹ Jak twierdzi specjalistka od stereotypów, psycholog dr S. Bedyńska, jesteśmy ich „bezwolnymi ofiarami”. Stereotypowe myślenie „robi w nas małpolud, który musiał przetrwać” (Wantuch, 2020, s. 31). Bardzo trudno zatem odciąć się od stereotypów (czyli automatycznego wydawania ocen). Bedyńska mówi, że nawet jeżeli matka będzie chciała uniknąć wydawania ocen i przekazywania stereotypów swoim dzieciom, to jej się to nie uda. „Wystarczy moment, krótki grymas”, z którego nawet nie zdaje sobie sprawy. Tak więc takiego automatycznego, uproszczonego myślenia na temat zawodu księgowego się nie pozbedziemy. W każdym razie nie szybko. Możemy jednak kształtować świadome przekonania ludzi. Uświadamiać ich, że źle definiują pewne osoby i zjawiska. I konsekwentnie pokazywać im ich prawdziwy obraz (prawdziwą naturę). I to mam na myśli, pisząc o walce ze stereotypami.

Wiele z nich to stereotypy (że kobiety są gorszymi menedżerkami ze względu na emocjonalność, mniejsze zdolności przywódcze, niechęć do podejmowania ryzyka). Bywa, że przeważający w zarządach mężczyźni nie zatrudniają kobiet na stanowiskach dyrektorek finansowych, bo nie chcą dopuścić ich do swojego męskiego „klubu”. Są też ludzie (również kobiety), którzy uważają, że dyrektorem po prostu powinien być facet i już. Zdarza się, że mężczyźni na stanowiska kierownicze w zawodzie księgowym wynoszą „szklane ruchome schody”. Specyficzny dla zawodu księgowego jest tylko jeden argument przeciwko awansowaniu kobiet. Otóż niektórzy sądzą, że księgowie (jak to księgowie) są dokładne i skrupulatne, co ogranicza szybkość podejmowania przez nie decyzji i czyni je gorszymi menedżerkami. Oczywiście są też sytuacje, że kobieta w zawodzie księgowym chciałaby awansować, ale po prostu nie daje rady pogodzić rozwoju kariery z obowiązkami rodzinnymi (np. nie jest w stanie ukończyć wymagającego kursu na certyfikat zawodowy typu ACCA, który jest dużym atutem przy awansie na dyrektorkę finansową i inne wysokie stanowiska w dziedzinie rachunkowości).

W zasadzie nie ma racjonalnych i popartych dowodami argumentów przemawiających za ogólnym preferowaniem mężczyzn przy awansie na stanowisko dyrektora finansowego. W świetle mnóstwa dowodów (głównie badań naukowych) nie da się obronić tezy, że kobiety są przeciętnie gorsze w zarządzaniu finansami. Co więcej, wcale nie na siłę (czyli bez mocnego naginania faktów i bardzo wybiórczej selekcji danych) obroniłbym tezę przeciwną – że kobiety są lepszymi dyrektorkami finansowymi.

Na szczęście, jak wynika z mojego badania, niemal 90% licealistów uważa, że zarządzanie finansami firmy jest zawodem tak samo dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Dla większości pozostałych jest to jednak zawód dla panów (raczej lub zdecydowanie). Takie przekonanie o wiele częściej mają chłopcy, a konkretnie co piąty. Istotne jest to, że zdecydowana większość z nich uważa jednocześnie zawód księgowy za profesję odpowiednią dla kobiet (raczej, zdecydowanie lub tak samo jak dla mężczyzn). Można zatem stwierdzić, że kilkanaście procent licealistów (chłopców) jest przekonanych, że kobiety nadają się do finansów (rachunkowości, księgowości), ale tylko do pewnego szczebla, bo na tym najwyższym odpowiedni są mężczyźni. Według nich (oraz nielicznych dziewcząt) za powierzeniem zarządzania finansami firmy mężczyznom przemawia przede wszystkim to, że dysponują oni (częściej i w większym stopniu niż kobiety) pewnymi cechami, które są niezbędne do skutecznego zarządzania. Są to: opanowanie (nieuleganie emocjom), zdecydowanie (stanowczość), odpowiedzialność, umiejętność działania pod presją i brak awersji do ryzyka. Argumentacja tych chłopców jest przesiąknięta na wskroś stereotypami, przede wszystkim na temat różnic między kobietami i mężczyznami oraz większej skuteczności męskiego przywództwa. Wiele z ich przekonań to wręcz nieprawda, na przykład o większej odporności mężczyzn na stres, większej odwadze czy lepszych wynikach spółek przez nich zarządzanych. Oczywiście u niektórych

osób występują automatyczne skojarzenia, podobnie jak w przypadku zawodu księgowego – z tą różnicą, że zarządzanie finansami firmy (jak rządzenie w ogóle) kojarzy się z mężczyzną.

Skoro tylko co piąty licealista uważa mężczyzn za bardziej odpowiednich do zarządzania finansami firmy, a w przypadku licealistek takie przekonanie występuje niezwykle rzadko, to spodziewam się zwiększenia liczby kobiet na stanowiskach dyrektorów finansowych w niedalekiej przyszłości, gdy dzisiejsi nastolatki i nastolatki – w dużej mierze wolni od uprzedzeń i stereotypów płciowych – zaczną decydować o obsadzie takich stanowisk. Oczywiście nie zalecam biernego czekania na to, że procesy społeczne doprowadzą do równości płci. Podobnie jak w przypadku zawodu księgowego postuluję kampanie społeczne (adresowane głównie do młodzieży) nastawione na walkę ze stereotypem, że kobiety nie nadają się do zarządzania finansami. W ich organizację, a przynajmniej inspirowanie i wspieranie, powinno mocno angażować się środowisko księgowych i dyrektorów finansowych. Organizacje zrzeszające tych ostatnich powinny zważać na to, jaki przekaz płynie z materiałów (np. zdjęć) prezentowanych przez nie w przestrzeni publicznej, z doboru prelegentów na kongresach itp. Bywa bowiem, że niektóre ich działania, zapewne niechcący, przyczyniają się do utrwalania w umysłach ludzi przekonania, że dyrektorem finansowym raczej powinien być mężczyzna.

Pisząc o równości płci w zawodzie dyrektora finansowego, nie mam na myśli sytuacji, w której dzięki parytetom osiągniemy i będziemy utrzymywać stan 50/50. Chodzi mi o to, aby o awansie na to stanowisko powszechnie i na dłuższą metę decydowały wyłącznie kryteria merytoryczne – obiektywnie oceniona wiedza i doświadczenie oraz faktyczne, a nie stereotypowe cechy i predyspozycje.

Z badań, które przeprowadziłem, wynika, że rachunkowość w wydaniu kobiecym nie różni się bardzo od tej w wydaniu męskim. Preferencje obu płci w zakresie wybranych aspektów polityki rachunkowości są dość podobne. Kobiety w moich badaniach obejmujących studentów rachunkowości i pracowników naukowych z tej dziedziny okazały się przeciętnie nieco bardziej konserwatywne od mężczyzn (przede wszystkim częściej preferowały wycenę w koszcie historycznym).

W książce nie wyczerpałem oczywiście kwestii sfeminizowania księgowości w Polsce i tematów pokrewnych. Niektóre problemy zostały ledwie zarysowane, a wiele spośród moich badań należy uznać za pilotażowe. Każde z moich badań ma pewne ograniczenia (podawałem je *explicite* lub *implicite*). Aż prosi się o ich kontynuację w celu potwierdzenia lub

obalenia ich ustaleń³³². W podjętej przeze mnie kwestii, którą można określić jako tematykę płci w rachunkowości w Polsce, jest wiele ciekawego i ważnego do rozważania i badania, tym bardziej że zająłem się, umownie rzecz ujmując, ledwie połową rachunkowości. „Nasza wiedza jest kroplą. To, czego nie wiemy, jest oceanem”³³³.

³³² W nauce rachunkowości w Polsce zauważyłem pewne zjawisko. Uświadomiłem je sobie w trakcie czytania książek z innych dziedziny nauki (np. neuronauki). Chodzi o to, że dla lepszego potwierdzenia poszczególnych teorii (np. na temat źródeł i mechanizmów lęku) przeprowadza się mnóstwo podobnych badań, a nawet powtarza się wielokrotnie takie same badania. Te podobne i powtórne badania robią nie tylko autorzy pierwotnego badania. Przeprowadzają je także, a może przede wszystkim, inni badacze. Dzięki temu grunt, na którym stoi wiedza na dany temat, jest bardzo twardy. W nauce rachunkowości w Polsce problemy bada się bardzo powierzchownie. Nie chodzi mi o podejście pojedynczego badacza (lub zespołu badaczy) w artykule lub książce na dany temat. Często bywa, że bardzo się on postarał i zrobił wartościowe badanie. Chodzi o to, że inni badacze rzadko podejmują ten temat, uznając go za „spalony”. Nawet często ten sam badacz nie wraca już do podjętych problemów. Wszyscy chcą być oryginalni i zrobić coś innego (tutaj powinienem użyć pierwszej osoby, bo sam tak robiłem). W dużej mierze wynika to z faktu oceniania publikacji oraz projektów badawczych przez recenzentów. Badanie na temat, którego nigdy nie poruszono, często automatycznie (i niesłusznie) jest uważane za lepsze, bo wnosi „nowy wkład do dyscypliny”. Jeżeli ktoś przebadania coś po raz kolejny (po krótszym lub dłuższym czasie), to w recenzji z dużym prawdopodobieństwem przeczyta zarzut, że się powtarza (*ergo*: nie jest oryginalny i niczego nie wnosi). To bez sensu, bo mało które badanie w dziedzinie rachunkowości w Polsce dowiodło czegoś na pewno albo prawie na pewno. Na przykład prawie nie ma badań przeprowadzonych na próbach reprezentatywnych lub zbliżonych do takich, wskutek czego nie możemy mówić o powszechności ustalonych współzależności i związków przyczynowo-skutkowych. Zachęcam zatem innych badaczy (zwłaszcza młodych), żeby podjęli problematykę mojej książki i przeprowadzili podobne badania. Z pewnością można to zrobić inaczej lub lepiej.

³³³ Cytat z niemieckiego serialu science fiction pt. *Dark* (2020). Choć nie odnosił się w nim bezpośrednio do nauki, to świetnie do niej pasuje.

Podziękowania

Moje badania i książka byłyby znacznie uboższe bez pomocy wielu osób i instytucji. Wymieniam je w kolejności alfabetycznej. Niektóre osoby mogą wręcz uważać się za współautorki monografii. Oczywiście wszelkie błędy i nieścisłości są wyłącznie moją winą. Składam zatem serdeczne podziękowania:

- Annie Augustynowicz, asystent Zarządu Stowarzyszenia Polskich Skarbników Korporacyjnych PCTA – za informacje;
- Aleksandrze Baszczyńskiej, koleżance z Katedry Metod Statystycznych Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego UŁ – za statystyczną część badań oraz uwagi (nie tylko w kwestii statystyki) do całej książki;
- Klaudii Blicharz z Międzynarodowego Stowarzyszenia Controllerów (ICV Polska), Akademia Controllingu sp. z o.o. – za informacje;
- Bożenie Bronikowskiej, dyrektor Liceum Korczaka w Warszawie – za zgodę na przeprowadzenie ankiety w szkole i rozesłanie jej do uczniów;
- Katarzynie Cedro, dyrektor, oraz Anecie Grządziel, pedagog w VI Liceum Ogólnokształcącym im. J. Słowackiego w Kielcach – za zgodę na przeprowadzenie ankiety w szkole, rozesłanie jej do uczniów i zapewnienie ich bardzo licznego udziału w badaniu;
- Joannie Cewińskiej, koleżance z Wydziału Zarządzania UŁ, z Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi – za rady i wymianę poglądów w dziedzinie zarządzania personelem oraz pomoc w dotarciu do niektórych badanych;
- Małgorzacie Cygańskiej, profesor Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego – za zebranie informacji;
- Damianowi Dębowczykowi, Member Service Manager, ACCA Polska – za informacje;
- Justynie Dobroszek, koleżance z Katedry Rachunkowości Wydziału Zarządzania UŁ – za pomoc w dotarciu do niektórych badanych;
- Andrzejowi Gellnerowi, Head of Events Production, Blue Business Media – za informacje;
- Lenie Grzesiak – mojej nieocenionej pomocy w docieraniu do artykułów naukowych;
- Zdzisławowi Fedakowi – redaktorowi merytorycznemu, wcześniej przez wiele lat redaktorowi naczelnemu miesięcznika „Rachunkowość” – za informacje;

- Marii Kaszczyc i gronu pedagogicznemu II Liceum Ogólnokształcącego im. Stanisława Wyspiańskiego w Legnicy – za zgodę na przeprowadzenie ankiety w szkole, rozesłanie jej do uczniów i zapewnienie ich licznego udziału w badaniu;
- Cezaremu Klimontowi, prezesowi zarządu Stowarzyszenia Dyrektorów Finansowych „Finexa” – za informację;
- Jackowi Kowalczykowi, dyrektorowi marketingu i PR Grant Thornton Frąckowiak – za informację;
- Adamowi Niedziółce, Krzysztofowi Kadlecowi i Norbertowi Saksowi, partnerom w Akademii MDDP, najlepszej firmie szkoleniowej w Polsce w zakresie rachunkowości, finansów, podatków i prawa – za rozesłanie ankiety do swoich klientek i klientów;
- Bartłomiejowi Nicie, profesorowi i prorektorowi Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu – za pomoc w udostępnieniu informacji;
- Andrzejowi Piosikowi, profesorowi Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach – za pomoc w udostępnieniu informacji;
- Jolancie Roszczyk, dyrektor Biura Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce – za informację i materiał;
- Aleksandrze Senderowskiej, wybitnej absolwentce Wydziału Zarządzania UŁ roku 2019/2020, mojej seminarzystce – za zgodę na wykorzystanie wyników przeprowadzonych przez nią pod moim kierunkiem badań w ramach pracy magisterskiej pt. *Konserwatyzm w rachunkowości – poglądy polskiego środowiska naukowego*;
- Tomaszowi Siemienkiewiczowi, dyrektorowi I Liceum Ogólnokształcącego im. Kazimierza Wielkiego w Zduńskiej Woli³³⁴ – za zgodę na przeprowadzenie ankiety w szkole, rozesłanie jej do uczniów i zapewnienie ich bardzo licznego udziału w badaniu;
- Joannie Szwajcar, koleżance z Katedry Rachunkowości Wydziału Zarządzania UŁ – za pomoc w dotarciu do niektórych badanych, a przede wszystkim za pomoc w znalezieniu dobrego wydawnictwa i pośredniczenie w kontakcie z nim;
- Piotrowi Wanatowi, dyrektorowi I Liceum Ogólnokształcącego w Rzeszowie im. ks. Stanisława Konarskiego – za zgodę na przeprowadzenie ankiety w szkole, rozesłanie jej do uczniów i zapewnienie ich bardzo licznego udziału w badaniu;

³³⁴ Jestem absolwentem tego liceum. I bardzo miło je wspominam. A obecny dyrektor T. Siemienkiewicz był jednym z moich profesorów.

- Ewie Wojciechowskiej, dyrektor I Liceum Ogólnokształcącego im. Mikołaja Kopernika w Łodzi – za zgodę na przeprowadzenie ankiety w szkole, rozesłanie jej do uczniów i zapewnienie ich bardzo licznego udziału w badaniu;
- Jakubowi Wojnarowskiemu, dyrektorowi zarządzającemu ACCA Polska i Kraje Bałtyckie – za liczne informacje i obszernie wyjaśnienia;
- Ewelinie Zarzyckiej, koleżance z Katedry Rachunkowości Wydziału Zarządzania UŁ – za pomoc w dotarciu do niektórych źródeł informacji;
- Mateuszowi Żydkowi, rzecznikowi prasowemu Randstad Polska – za liczne informacje i obszernie wyjaśnienia.

Dziękuję dziekanatom uczelni (Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny Uniwersytetu Łódzkiego, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego) oraz oddziałom okręgowym Stowarzyszenia Księgowych w Polsce (Białystok, Bielsko-Biała, Bydgoszcz, Częstochowa, Gorzów Wielkopolski, Katowice, Łódź, Poznań, Rzeszów, Toruń, Warszawa, Włocławek), które udostępniły mi informacje.

Bibliografia

8 zawodów najchętniej wybieranych przez kobiety w 2017 r. (b.r.), <https://zarobki.pracuj.pl/raporty-i-trendy-placowe/8-zawodow-najchetniej-wybieanych-przez-kobiety-w-2017-r/> (dostęp: 28.02.2020).

12 zawodów mężczyzn, które odstraszały kobiety. Lepiej nie chwal się tymi profesjami na pierwszej randce (b.r.), <https://gloswielkopolski.pl/12-zawodow-mezczyzn-ktore-odstraszaja-kobiety-lepiej-nie-chwal-sie-tymi-profesjami-na-pierwszej-randce/ar/c6-14700433> (dostęp: 23.06.2020).

ACCA Polska (b.r.), <https://accapolska.pl/> (dostęp: 18.03.2020).

Adamska Lidia, Jarosz Beata, Lisowska Ewa (2009), *Kobiety w spółkach rynku kapitałowego*, [w:] *Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Fundacja Feminoteka, Warszawa, s. 87–111.

Adapa Sujana, Rindfleisch Jennifer, Sheridan Alison (2016), 'Doing gender' in regional context: Explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia, „Critical Perspectives on Accounting”, vol. 35, s. 100–110.

Alicja Dworowska – kobieta w świecie finansów. „Od pierwszego dnia studiów CIMA widziałam efekty” (2014), <https://natemat.pl/91183,alicja-dworowska-kobieta-w-swiecie-finansow-od-pierwszego-dnia-studiow-cima-widzialam-efekty-cima#> (dostęp: 14.04.2020).

Aljinovic Barac Zeljana, Tadic Ivana (2011), *Impact of accounting regulatory framework complexity on accountant's job satisfaction in Croatia*, „Management”, vol. 16, no. 1, s. 1–21.

Art&witch (b.r.), <https://art-n-witch.pl/> (dostęp: 4.09.2020).

Artienwicz Nelli (2015), *Neurorachunkowość jako potencjalny, ale trudny kierunek rozwoju rachunkowości*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, t. 82(138), s. 9–17.

Badanie: kobieta menedżer równie skuteczna jak mężczyzna (2011), <https://www.pb.pl/badanie-kobieta-menedzer-rownie-skuteczna-jak-mezczyzna-635898> (dostęp: 26.03.2020).

Badora Barbara (2010), *Czy istnieją zawody „męskie” i „kobiece” i czy kobieta może być szefem? Zjawisko segregacji zawodowej kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego*, https://www.cbos.pl/PL/efs/kobiety_mazowsze/konferencja/prezentacja/2%20Zawody%20meskie%20i%20kobiece.pdf (dostęp: 4.09.2020).

Baker Darren Thomas, Kelan Elizabeth (2018), *The slow path to the top: The careers of women in finance and accounting*, ACCA, ESRC, King's College, London.

Baker M. Joseph, Liu Ning, Cui Xu, Vrticka Pascal, Saggarr Manish, Hosseini S.M. Hadi, Reiss L. Allan (2016), *Sex differences in neural and behavioral signatures of cooperation revealed by fNIRS hyperscanning*, „Scientific Reports”, vol. 6, article number: 26492.

Banaszkiewicz Paulina (2018), *Różnice międzypłciowe w zazdrości – perspektywa psychologii osobowości a perspektywa psychologii ewolucyjnej*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J: Paedagogia – Psychologia”, vol. XXXI, no. 4, s. 121–137.

Barako Dulaha G., Brown Alistar M. (2008), *Corporate social reporting and board representation: evidence from the Kenyan banking sector*, „Journal of Management Governance”, vol. 12, no. 4, s. 309–324.

Barker Patricia C., Monks Kathy (1998), *Irish women accountants and career progression: a research note*, „Accounting, Organizations and Society”, vol. 23, issue 8, s. 813–823.

Baron-Cohen Simon (2009), *Autism test “could hit maths skills”*, “BBC News”, 7 January, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/health/7736196.stm> (dostęp: 8.04 2012).

Bates Elizabeth A., Graham-Kevan Nicola, Archer John (2014), *Testing Predictions From the Male Control Theory of Men’s Partner Violence*, „Aggressive Behavior”, vol. 40(1), s. 42–55.

Beck Ulrich (2004), *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej rzeczywistości*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

Ben-Amar Walid, Chang Millicent, McIlkenny Philip (2017), *Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: evidence from the carbon disclosure project*, „Journal of Business Ethics”, vol. 142, no. 2, s. 369–383.

Birnberg Jacob G. (2011), *A proposed framework for behavioral accounting research*, „Behavioral Research in Accounting”, vol. 23(1), s. 1–43.

Bogacz-Wojtanowska Ewa, Kostera Monika (2019), *Siłaczki, szefowe, społeczniczki: Polki, organizatorki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

Bogdan Natalia (b.r.), *Kobiety w finansach*, <https://www.jobhouse.pl/kobiety-w-finansach,203.pl.html> (dostęp: 14.04.2020).

Bogusz Renata (2018), *Prestige of the medical profession. Is there a connection between feminization and decreased prestige?*, „Polish Journal of Public Health”, nr 128(2), s. 85–88.

Bordalo Pedro, Coffman Katherine B., Gennaioli Nicola, Shleifer Andrei (2019), *Beliefs about Gender*, „American Economic Review”, vol. 109, no. 3 (March), s. 739–773.

Bourdieu Pierre (2004), *Męska dominacja*, Oficyna Naukowa, Warszawa.

Brannon Linda (2002), *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.

Broadbent Jane, Kirkham Linda (2008), *Glass ceilings, glass cliffs or new worlds? Revisiting gender and accounting*, „Accounting, Auditing & Accountability Journal”, vol. 21, no. 4, s. 465–473.

Bruce-Twum Ernest (2013), *The Accounting Profession and the Female Gender in Ghana*, „Accounting and Finance Research”, vol. 2, no. 1, s. 54–60.

Budrowska Bogusława (2003a), *Kobieta i kariera. Realia polskie*, [w:] A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, s. 19–38.

Budrowska Bogusława (2003b), *Znikoma reprezentacja kobiet w elitach – próby wyjaśnienia*, [w:] A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, s. 39–67.

Budzicz Łukasz (2011), *Niski udział kobiet wśród menedżerów wysokiego szczebla – konkurujące modele wyjaśniające*, [w:] K. Palus (red.), *Płeć. Między ciałem, umysłem i społeczeństwem*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań.

Była księgową. Teraz ma takie ciało (2017), <https://www.fakt.pl/kobieta/plotki/sandra-dominiuk-byla-ksiegowa-teraz-ma-takie-cialo/g25mmb6> (dostęp: 5.04.2020).

Byrnes James P., Miller David C., Schafer William D. (1999), *Gender Differences in Risk Taking: A Meta-Analysis*, „Psychological Bulletin”, vol. 125, no. 3, s. 367–383.

Catalyst (2020), *Women in Accounting: Quick Take*, Research, Jun 29, 2020, <https://www.catalyst.org/research/women-in-accounting/>.

Centrum Badania Opinii Społecznej (2013a), *Kobieta pracująca*, Komunikat z badań nr BS/164/2013.

Centrum Badania Opinii Społecznej (2013b), *Prestiż zawodów*, Komunikat z badań nr BS/28/2013.

Centrum Badania Opinii Społecznej (2017a), *Jak osiągnąć sukces zawodowy*, Komunikat z badań nr 70/2017.

Centrum Badania Opinii Społecznej (2017b), *Stosunek do równouprawnienia płci – Polska vs. kraje muzułmańskie*, Komunikat z badań nr 157/2017.

Centrum Badania Opinii Społecznej (2019), *Które zawody poważamy?*, Komunikat z badań nr 157/2019.

Cepelewicz Jordana (2016), *How Does a Mathematician’s Brain Differ from That of a Mere Mortal?*, „Scientific American”, April 12, <https://www.scientificamerican.com/article/how-does-a-mathematician-s-brain-differ-from-that-of-a-mere-mortal/> (dostęp: 2.05.2020).

Cewińska Joanna, Grzesiak Lena, Kabalski Przemysław, Kusideł Ewa (2017), *Holland’s personality types versus preferences in accounting*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, t. 93(149), s. 23–59.

Charron Kimberly, Young Marilyn (2014), *Experiencing the Accounting Profession in Russia*, „Strategic Finance”, vol. 95, no. 12, <https://www.questia.com/magazine/1G1-372250781/experiencing-the-accounting-profession-in-russia>.

CIMA Polska (b.r.), <https://www.cimaglobal.com/Our-locations/Poland/> (dostęp: 17.03.2020).

Czarniawska Barbara (2006), *Doing gender unto the Other: Fiction as a mode of studying gender discrimination in organizations*, „Gender, Work & Organization”, vol. 13(3), s. 234–252.

Czarniawska Barbara (2008), *Accounting and gender across times and places: An excursion into fiction*, „Accounting Organizations and Society”, vol. 33(1), s. 33–47.

Czarniawska Barbara (2010), *Trochę inna teoria organizacji. Organizowanie jako konstrukcja sieci działań*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa.

Czarniawska Barbara (2019), *Główna księgowość w życiu i literaturze*, [w:] E. Bogacz-Wojtanowicz, M. Kostera (red.), *Siłaczki, szefowe, społeczniczki: Polski, organizatorki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, s. 313–323.

Czarnik Szymon, Strzebońska Anna, Szklarczyk Dariusz, Keler Karolina (2011), *Raport z badań ludności w wieku produkcyjnym realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Polacy i Polki na rynku pracy*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.

Czy dużo jest facetów pracujących w biurach rachunkowych i księgowości? (2015), <https://f.kafeteria.pl/temat-6167539-czy-duzo-jest-facetow-pracujacych-w-biurach-rachunkowych-i-ksiegowosci/> (dostęp: 17.04.2020).

Czy mężczyźni wolą pracować z kobietami? Okazuje się, że... (2016), <https://polki.pl/magazyn/komentarz,czy-mezczyzni-wola-pracowac-z-kobietami-okazuje-sie-ze,10420619,artykul.html> (dostęp: 23.03.2020).

Czyż Dorota (2008), *Studentka Justyna Perz z Krakowa księgową roku*, <https://warszawa.naszemiasto.pl/studentka-justyna-perzz-krakowa-ksiegowa-roku/ar/c10-7054675> (dostęp: 5.04.2020).

Dambrin Claire, Lambert Caroline (2007), *Motherhood: The key to the glass ceiling? The case of the big four in France*, HEC Research Papers Series 862, HEC, Paris.

Deloitte (2019), *Data-driven Change. Women in Boardroom. A Global Perspective*, 6th edition, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/gx-risk-women-in-the-boardroom-sixth-edition.pdf> (dostęp: 7.04.2020).

Deloitte (2011), „SheFO”, czyli finanse na obcasach. Kariera kobiet w zarządzaniu finansami, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl-Raport-SheFO_2011.pdf (dostęp: 6.04.2020).

Deloitte (2012), *Kobiety i władza w biznesie. Czy płeć ma znaczenie dla budowania pozycji i wpływu w organizacji?*, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Raport_Deloitte_Kobiety_Wladza_2012.pdf (dostęp: 8.04.2020).

Dlaczego to kobiety są w większości księgowymi? (b.r.), https://www.goldenline.pl/grupy/Przedsiębiorcy_biznesmeni/ksiegowosc-nudna-a-moze-jednak-nie/dlaczego-to-kobiety-sa-w-wiekszosci-ksiegowymi,1247624/s/2 (dostęp: 20.03.2020).

Domański Henryk (1992), *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.

Domański Henryk (1999), *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.

Domański Henryk, Sawiński Zbigniew, Słomczyński Kazimierz M. (2010), *Prestiż zawodów w obliczu zmian społecznych: 1958–2008*, „*Studia Socjologiczne*”, nr 4(199), s. 79–119.

Doraczyński Jerzy, Troszczyński Tadeusz, Wróblewski Jerzy (1965), *Księgowi w Polsce*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Drumlak Urszula (2012), *Ocena stopnia przygotowania do wykonywania zawodu księgowego według opinii absolwentów i studentów Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego*, „*Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica*”, vol. 294(67), s. 37–50.

Dudak Anna (2016), *Wybrane aspekty funkcjonowania mężczyzn w zawodach sfeminizowanych*, „*Problemy Profesjologii*”, nr 2, s. 23–32.

Dyrektor finansowa E. Sadowska: kobiecy sukces w męskim świecie (2010), <https://www.ofeminin.pl/swiat-kobiet/kariera/dyrektor-finansowa-esadowska-kobiecy-sukces-w-meskim-swiecie/614kz3t> (dostęp: 14.04.2020).

Dyrektor Finansowy Roku (b.r.), *XV edycja projektu Dyrektor Finansowy Roku*, <https://dyrektorfinansowyroku.pl/index.php> (dostęp: 22.04.2020).

Dyrektor Finansowy Roku (b.r.), *Ankieta uczestnictwa w konkursie*, <https://dyrektorfinansowyroku.pl/konkurs.php?dzial=konkurs&nazwa=ankieta> (dostęp: 27.07.2020).

Dyrektor Finansowy Roku (b.r.), *Kongresy Dyrektorów Finansowych*, <https://dyrektorfinansowyroku.pl/kongres.php?dzial=kongresy&nazwa=kongres2019> (dostęp: 27.07.2020).

Dźwigoł-Barosz Mariola (2015), *Lider a płęć*, „*Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria Organizacja i Zarządzanie*”, z. 78, nr 1928, s. 117–130.

Eagly Alice H., Johnson Blair T. (1990), *Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis*, „*Psychological Bulletin*”, vol. 108(2), s. 233–256.

Eagly Alice H., Johannesen-Schmidt Mary C., Engen Marloes L. van (2003), *Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men*, „*Psychological Bulletin*”, vol. 129(4), s. 569–591.

Eagly Alice H., Karau Steven J., Makhijani Mona G. (1995), *Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis*, „*Psychological Bulletin*”, vol. 117(1), s. 125–145.

Ehrlinger Joyce, Dunning David (2003), *How chronic self-views influence (and potentially mislead) estimates of performance*, „*Journal of Personality and Social Psychology*”, vol. 84(1), s. 5–17.

Ekman Sławomir (2015), *Sztywna księgowca – czy stereotyp księgowej jest prawdziwy?*, https://www.podatnik.info/publikacje/sztywna_ksiegowa_czy_stereotyp_ksiegowej_jest_prawdziwy,eksperci,eksperci,393988 (dostęp: 4.04.2020).

Eliot Lise (2019), *Neurosexism: the myth that men and women have different brains*, „Nature”, no. 566, s. 453–454.

Estrogen zapewnia kobietom większą odporność na stres (2013), <http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C396280%2CEstrogen-zapewnia-kobietom-wieksza-odpornosc-na-stres.html> (dostęp: 29.06.2020).

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2019), *Wskaźnik równouprawnienia płci 2019: Polska*, Wilno.

Facebook (b.r.), Grupa Dla Księgowych, <https://www.facebook.com/groups/1380421332216783/about/> (dostęp: 18.03.2020).

Facebook (b.r.), Księgowi Przyszłości – łączcie się!, <https://www.facebook.com/groups/KsiegowiPrzyszlosci/about> (dostęp: 25.06.2020).

Facebook (b.r.), Księgowość – grupa wsparcia specjalistów i pasjonatów, <https://www.facebook.com/groups/340406029717745/> (dostęp: 31.03.2020).

Facebook (b.r.), Księgowość moja pasja, <https://www.facebook.com/groups/360545881004410/about/> (dostęp: 18.03.2020).

Facet pracujący w księgowości? Dlaczego w Polsce to rzadkość? (2011), <https://finanse.wp.pl/facet-pracujacy-w-ksiegowosci-dlaczego-w-polsce-to-rzadkosc-6114553797899905a> (dostęp: 4.09.2020).

Falk Dean, Lepore Frederick E., Noe Adrienne (2013), *The cerebral cortex of Albert Einstein: a description and preliminary analysis of unpublished photographs*, „Brain. A Journal of Neurology”, vol. 136, issue 4, s. 1304–1327.

Faragalla Widad Atena, Tiron-Tudor Adriana (2020), *Gender as a Dimension of Inequality in Accounting Organizations and Developmental HR Strategies*, „Administrative Sciences”, vol. 10, no. 1, s. 1–24.

Fehr-Duda Helga, Gennaro Manuele de, Schubert Renate (2006), *Gender, Financial Risk, and Probability Weights*, „Theory and Decision”, no. 60, s. 283–313.

Fernandez-Feijoo Belen, Romero Silvia, Ruiz-Blanco Silvia (2014), *Women on boards: do they affect sustainability reporting?*, „Corporate Social Responsibility and Environmental Management”, vol. 21, no. 6, s. 351–364.

Fine Cordelia (2018), *Urojenia płciowe*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.

Finexa (b.r.), <https://www.finexa.org/> (dostęp: 30.03.2020).

Flynn Antoinette, Earlie Emily Kate, Cross Christine (2015), *Gender equality in the*

accounting profession: one size fits all, „Gender in Management: An International Journal”, vol. 30, no. 6, s. 479–499.

Francis Bill, Hasan Iftekhar, Park Jong Chool, Wu Qiang (2015), *Gender differences in financial reporting decision-making: Evidence from accounting conservatism*, „Contemporary Accounting Research”, vol. 32, issue 3, s. 1285–1318.

Fundacja Instytut Innowacyjna Gospodarka (2015), *Kobiety w finansach. Obecność kobiet w polskim sektorze finansowym*, http://ingos.pl/public/userfiles/pdf/Raport_IIG_kobiety_w_finansach.pdf (dostęp: 6.04.2020).

Fundacja Liderok Biznesu (2016), *Kobiety we władzach spółek giełdowych w Polsce 2016. Czas na zmiany*, Warszawa, https://www.fundacjaliderokbiznesu.pl/pliki/Raport_KobietyWeWladzachSpolekGieldowych.pdf (dostęp: 6.04.2020).

Fundacja Liderok Biznesu (2017), *Za mało kobiet w zarządach. Dlaczego nic się nie zmienia?*, Warszawa, https://www.fundacjaliderokbiznesu.pl/pliki/Raport_ZaMaloKobietWZarzadach.pdf (dostęp: 6.04.2020).

Fundacja Sukces Pisany Szminką (2018), *Szanse i bariery dla Polek w biznesie i na rynku pracy*, https://sukcespisanyszminka.pl/wp-content/uploads/2019/01/SPS_Raport_SzanseiBarieryDlaKobietwBiznesie.pdf (dostęp: 4.06.2020).

Fuszara Magdalena, *Dobrze jest być rodzynkiem, czyli mężczyźni w zawodach sfeminizowanych*, [w:] M. Fuszara (red.), *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*, Wydawnictwo Trio, Warszawa, s. 329–360.

Galecki Piotr, Talarowska Monika (2015), *Ona, on i mózg*, Medical Education, Warszawa.

Ganely Colleen (2018), *Are Boys Better Than Girls at Math?*, „Scientific American”, 14.08.2018, <https://www.scientificamerican.com/article/are-boys-better-than-girls-at-math/> (dostęp: 8.04.2020).

Gerdeman Dina (2019), *How Gender Stereotypes Kill a Woman’s Self-Confidence*, „Working Knowledge”, 25.02.2019, <https://hbswk.hbs.edu/item/how-gender-stereotypes-less-than-br-greater-than-kill-a-woman-s-less-than-br-greater-than-self-confidence> (dostęp: 8.04.2020).

Ghose Tia (2012), *Einstein’s Brain Reveals Clues to Genius*, „Lives Science”, November 19, <https://www.livescience.com/24896-einstein-amazing-brain-photos.html> (dostęp: 2.05.2020).

Gieldarska Joanna (b.r.), *Gotowe do awansu – tego potrzebują kobiety, by częściej decydować się na awans*, <https://sukcespisanyszminka.pl/gotowe-do-awansu-tego-potrzebuja-kobiety-by-czesciej-decydowac-sie-na-awans/> (dostęp: 30.03.2020).

Glaser Barney G. (2007), *All is date*, „Grounded Theory Review”, vol. 06, issue 2, <http://groundedtheoryreview.com/2007/03/30/1194/> (dostęp: 8.04.2020).

Głowacka Marta (2018), *Wizerunek księgowego w kulturze a współczesna rachunkowość*, praca magisterska, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, maszynopis.

Główny Urząd Statystyczny (2008), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa.

Główny Urząd Statystyczny (2010), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa.

Główny Urząd Statystyczny (2018), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa.

Główny Urząd Statystyczny (2019), *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2018/2019*, Gdańsk.

Gottfried Sara (2020), *Sposób na hormony*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków.

GPW (b.r.), *Lista spółek*, <https://www.gpw.pl/spolki> (dostęp: 02-03.2020).

Grant Thornton (2017), *Women in Business. New perspectives on risk and reward*, <https://www.grantthornton.co.uk/globalassets/1.-member-firms/united-kingdom/pdf/publication/women-in-business-new-perspectives-on-risk-and-reward.pdf> (dostęp: 7.04.2020).

Grant Thornton (2020), *Polski biznes otwarty na kobiety. Women in Business 2020*, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/03/Kobiety-w-biznesie-2020-RAPORT-Grant-Thornto-08-03-2020.pdf> (dostęp: 8.04.2020).

Gromkowska-Melosik Agnieszka (2013), *Feminizacja zawodu nauczycielskiego – „różowe kołnierzyki” i paradoksy rynku pracy*, „Studia Edukacyjne”, nr 25, s. 85–100.

Grzelka Marek (2009), *Dziewczyny się biją, czyli agresja w spódnicy*, <https://fakty.interia.pl/lubuskie/news-dziewczyny-sie-bija-czyli-agresja-w-spodnicy,nId,1215773> (dostęp: 18.03.2020).

Grzyb Magdalena (2020), *Wróżka, gościółka i świadkini. O żeńskich końcówkach*, „Kultura Liberalna”, nr 574(1), <https://kulturaliberalna.pl/2020/01/07/magdalena-grzyb-feminatywy-jezyk-polski-seksizm/> (dostęp: 18.03.2020).

Harris Christine R., Jenkins Michael, Glaser Dale (2006), *Gender Differences in Risk Assessment: Why do Women Take Fewer Risks than Men?*, „Judgment and Decision Making”, vol. 1, no. 1, s. 48–63.

Harris Sam (2015), *Przebudzenie*, Wydawnictwo Galaktyka, Łódź.

Hausmann Markus, Schoofs Daniela, Rosenthal-Scott Harriet E., Jordan Kristen (2009), *Interactive Effect of Sex Hormones And Gender Stereotypes On Cognitive Sex Differences – A Psychobiological Approach*, „Psychoneuroendocrinology”, vol. 3–4, no. 3, s. 389–401.

Hays (2019), *Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność. Raport 2019*.

Ho Simon, Li Annie, Tam Kinsun, Zhang Feida (2015), *CEO Gender, Ethical Leadership, and Accounting Conservatism*, „Journal of Business Ethics”, vol. 127, issue 2, s. 351–370.

Hońko Stanisław (2018), *Autoportret księgowych 2017 – raport z ogólnopolskiego badania „Portrety księgowych”*, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Warszawa.

<https://adamot.pl/blog/boksujaca-ksiegowa-joanna-mazurkiewicz/> (dostęp: 5.04.2020).

<https://www.amazon.com/Pyramid-America-Thrones-Cersei-Lannister/dp/B07PSLQH3V> (dostęp: 25.08.2020).

<https://www.posters.pl/plakaty/gra-o-tron-daenerys-for-the-throne-v54850> (dostęp: 25.08.2020).

Hull Rita P., Umansky Philip H. (1997), *An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting*, „Accounting, Organizations and Society”, vol. 22, issue 6, s. 507–528.

Iustitia. Stowarzyszenie Sędziów Polskich (2012), *Iustitia wczoraj i dziś*, <https://www.iustitia.pl/o-iustitii/dane-stowarzyszenia> (dostęp: 11.03.2020).

Jajszczak Dominika (b.r.), *Co drugą Polkę ogranicza brak pewności siebie – pokazują badani Sukcesu Pisanego Szminkę. Kampania #StaćMnieNaSukces ma to zmienić!*, <https://sukcespisanyszminka.pl/stac-mnie-na-sukces-wyniki-badan/> (dostęp: 16.07.2020).

Jakie męskie zawody najbardziej podniecają (2005), https://forum.gazeta.pl/forum/w,520,34098982,34098982,Jakie_meskie_zawody_najbardziej_podniecaja.html (dostęp: 23.06.2020).

Jakim szefem jest kobieta? (2012), <https://marketingprzykawie.pl/wywiady/jakim-szefem-jest-kobieta/> (dostęp: 26.03.2020).

Jaki zawód mężczyzny/kochanka preferowany? (2012), <https://f.kafeteria.pl/temat-5377054-jaki-zawod-mezczyznykochanka-preferowany/> (dostęp: 24.06.2020).

Jak różnice w budowie mózgu kobiet i mężczyzn wpływają na ich zdolności (2018), <https://pulsmedycyny.pl/jak-roznice-w-budowie-mozgu-kobiet-i-mezczyzn-wplywaja-na-ich-zdolnosci-941487> (dostęp: 6.04.2020).

Jarska Natalia (2011), *Praca zawodowa kobiet w Polsce w latach 1945–1970 na tle porównawczym*, „Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Politologica”, no. 5, s. 114–127.

Jasiecki Krzysztof (2002), *Elita biznesu w Polsce. Drugie narodziny kapitalizmu*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.

Jeacle Ingrid (2008), *Beyond the boring grey: The construction of the colourful accountant*, „Critical Perspectives on Accounting”, vol. 19, issue 8, s. 1296–1320.

Jędrysik Miłada (2020), *Matriokracja nadchodzi! (A w zasadzie to wraca)*, wywiad z T. Davidem-Barrettem, „Przekrój”, nr 2(3569), s. 27–36.

Joško Michał (2018), *Wielka rewolucja na Tinderze mierza do twojej sypialni. Jakie zawody są najseksowniejsze i dlaczego?*, <https://natemat.pl/248531,swiat-seksu-i-randkowanie-w-serwisie-tinder-ulegly-wielkim-zmianom> (dostęp: 23.06.2020).

Kabalski Przemysław (2006), *Polityka rachunkowości a Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej – wybrane zagadnienia*, [w:] I. Sobańska, W.A. Nowak (red.), *Międzynarodowe i krajowe regulacje rachunkowości i ich implementacja. Wyzwania i bariery*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 39–48.

Kabalski Przemysław (2011), *Rachunkowość zarządcza jako źródło informacji do sprawozdań finansowych sporządzanych zgodnie z MSSF*, e-book, Taxfin.

Kabalski Przemysław (2012), *Wybrane problemy stosowania Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej w Polsce. Organizacja, kultura, osobowość, język*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Kabalski Przemysław (2015), *Księgowy jako zawód konwencjonalny – dekonstrukcja stereotypu*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 1(102), s. 149–164.

Kabalski Przemysław (2019), *Postrzeganie księgowych przez polską młodzież licealną – badanie pilotażowe*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, t. 102(158), s. 91–110.

Kabalski Przemysław, Grzesiak Lena (2016), *Płeć a preferencje w zakresie polityki rachunkowości*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. 17, z. 2, cz. III, s. 249–260.

Kabalski Przemysław, Sz wajcar Joanna (2015), *Feminizacja studiów z zakresu rachunkowości w Polsce – przyczyny i skutki*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, t. 81(137), s. 85–106.

Karunagaran Yaalini, Samudrage Dileepa (2019), *Examining Gender Inequality in the Sri Lankan Accounting Profession*, „European Journal of Business and Management”, vol. 11, no. 33, s. 9–21.

Khazan Olga (2014), *Why Don't More Women Want to Work with Other Women?*, „The Atlantic”, 21.01.2014, <https://www.theatlantic.com/business/archive/2014/01/why-dont-more-women-want-to-work-with-other-women/283216/> (dostęp: 6.04.2020).

Khelif Hichem, Achek Imen (2017), *Gender in accounting research: a review*, „Managerial Auditing Journal”, vol. 32, no. 6, s. 627–655.

Kimmel Michael S. (2008), *The Gendered Society*, Oxford University Press, New York.

Kirkham Linda M., Loft Anne (1993), *Gender and the construction of the professional accountant*, „Accounting, Organizations and Society”, vol. 18(6), s. 507–558.

Klub CFO (b.r.), <https://klubcfo.hbrp.pl/> (dostęp: 22.04.2020).

Klub Dyrektorów Finansowych „Dialog” (b.r.), <https://kdfdialog.org.pl/> (dostęp: 30.03.2020).

Kniaź Marcin (2020), *Księgowy w strefie śmierci*, <https://drytooling.com.pl/serwis/art/wywiady/206-ksiegowa-w-strefie-mierci> (dostęp: 5.04.2020).

Kobieta: wieczna księgowa czy empatyczny manager? (2013), <https://www.karierawfinansach.pl/artykul/wiadomosci/kobieta-wieczna-ksiegowa-czy-empatyczny-manager> (dostęp: 23.03.2020).

Kodilla: Kobiety coraz częściej aplikują na męskie stanowiska (2020), <https://www.pap.pl/pap-technologie/600673%2Ckodilla-kobiety-coraz-czesciej-aplikuja-na-meskie-stanowiska.html> (dostęp: 2.04.2020).

Komori Naoko (2008), *Towards the feminization of accounting practice*, „Accounting, Auditing & Accountability Journal”, vol. 21(7), s. 507–538.

Kongres Kobiet Polskich (2009), *Raport Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009*, Fundacja Feminoteka, Warszawa.

Krzyżyk Olga (2018), *Zaneta Siemianowska to mistrzyni świata w speedrowerze*, <https://chorzow.naszemiasto.pl/zaneta-siemianowska-to-mistrzynie-swiata-w-speedrowerze/ar/c2-4371523> (dostęp: 5.04.2020).

Księdza i księgową też ciągnie w Himalaje (2009), https://katowice.wyborcza.pl/katowice/1,35063,6255051,Ksiedza_i_ksiegowa_tez_ciagnie_w_Himalaje.html?disableRedirects=true (dostęp: 5.04.2020).

Księdowa, która skacze na spadochronie! (2015), <http://supernowosci24.pl/ksiegowa-ktora-skacze-na-spadochronie/> (dostęp: 6.04.2020).

Księdowa z tytułem mistrzyni (1999), <https://dziennikpolski24.pl/ksiegowa-z-tytułem-mistrzynie/ar/2251316> (dostęp: 5.04.2020).

Księgowi Przyszłości (b.r.), *O projekcie*, <https://www.ksiegowiprzyszlosci.pl/o-projekcie> (dostęp: 25.06.2020).

Księgowość jest kobietą. A inne specjalizacje? (2010), <https://biznes.interia.pl/praca/news-ksiegowosc-jest-kobieta-a-inne-specjalizacje,nId,721411> (dostęp: 20.03.2020).

Księgowość jest sexy (b.r.), <http://ksiegowoscjestsexy.blog/> (dostęp: 16.04.2020).

Księgowy = sukces firmy (2018), <https://sukcespopoznansku.pl/pl/aktualnosci/ksiegowy-sukces-firmy/> (dostęp: 17.04.2020).

Kto zarządza domowym budżetem? (2018), <https://www.polskieradio.pl/9/307/Artykul/2091753,Kto-zarzadza-domowym-budzetem> (dostęp: 20.03.2020).

Kupczyk Teresa (2013), *Ocena kompetencji kobiet i mężczyzn do zarządzania – wyniki badań*, [w:] T. Kupczyk (red.), *Kobiety i mężczyźni w zarządzaniu – liczebność, kompetencje, współdziałanie, konieczne zmiany*, Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu, Wrocław.

Kyriacou Orthodoxia (2016), *Accounting for images of 'equality' in digital space: Towards an exploration of the Greek Accounting Professional Institute*, „Critical Perspectives on Accounting”, vol. 35, s. 35–57.

LeDoux Joseph (2017), *Lęk*, Copernicus Center Press, Kraków.

LeDoux Joseph (2020), *Historia naszej świadomości*, Copernicus Center Press, Kraków.

LeftHand (b.r.), *Klub księgowych pod patronatem firmy LeftHand*, http://www.lefthand.pl/pl/subsites/klub_ksiegowych_lefthand/# (dostęp: 3.04.2020).

Lemos Jr. Luiz Carlos, Barufaldi Santin Rafael, Silveira Nereida (2015), *The Feminization of the Accounting Area: A Basic Qualitative Study*, „Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade” (“Journal of Education and Research in Accounting”), vol. 9, no. 1, art. 4, s. 62–81.

Levy Rachael (2017), *Many still prefer to work with men over women – and it shows why women face an uphill battle*, „Business Insider”, 30.07.2017, <https://www.businessinsider.com/msn-poll-women-men-different-opinions-women-work-2017-7?IR=T> (dostęp: 17.04.2020).

Lew-Starowicz Zbigniew (2012), *Seksowne profesje*, „Puls Biznesu. Weekend”, 24.02.2012, <https://www.pb.pl/lew-starowicz-seksowne-profesje-655222> (dostęp: 17.04.2020).

Lew-Starowicz Zbigniew (2013), *Seksowne profesje*, „Puls Medycyny”, 24.07.2013, <https://pulsmedycyny.pl/seksowne-profesje-893046> (dostęp: 17.04.2020).

Liao Lin, Luo Le, Tang Qingliang (2015), *Gender diversity, board independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure*, „British Accounting Review”, vol. 47, no. 4, s. 409–424.

Liberacka Aneta (2014), *Być kobietą, być kobietą. Jak Maryja*, <https://stacja7.pl/wiara/byc-kobieta-byc-kobieta-jak-maryja/> (dostęp: 15.04.2020).

Lipińska-Grobelny Agnieszka, Goździk Iwona (2012), *Płeć psychologiczna a zadowolenie z pracy w zawodach stereotypowo męskich i kobiecych*, „Medycyna Pracy”, vol. 63(5), s. 533–540.

Lisowska Ewa (2000), *Polskie menedżerki 2000 i ich porównanie z amerykańskimi*, „Kobieta i Biznes”, nr 1–2, s. 2–16.

Lisowska Ewa (2009), *Kobiecy styl zarządzania*, Wydawnictwo Onepress, Gliwice.

Lisowska Ewa (2010), *Kobiety w spółkach giełdowych i rentowność firmy*, „Kobieta i Biznes”, nr 1–4, s. 3–12.

Lisowska Ewa (2019), *Kobiety na stanowiskach menedżerskich a konkurencyjność firm*, „Kobieta i Biznes”, nr 1–4, s. 2–9.

Liu Elaine M., Zuo Sharon Xuejing (2019), *Measuring the impact of interaction between children of a matrilineal and a patriarchal culture on gender differences in risk aversion*, „PNAS”, vol. 116, no. 14, s. 6713–6719.

Lusar Małgorzata (2010), *Precz z mitem nudnej księgowości!*, <https://www.karierawfinansach.pl/arttykul/wiadomosci/precz-z-mitem-nudnej-ksiegowosci> (dostęp: 22.03.2020).

Łosak Jacek (2017), *W MMA kobiety zarabiają więcej od facetów – Dana White o rozwoju żeńskiego MMA*, <https://www.mmarocks.pl/ufc/mma-kobiety-zarabiaja-wiecej-facetow-dana-white-o-rozwoju-zenskiego-mma> (dostęp: 25.04.2020).

Mandal Eugenia (2004), *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Uniwersytet Śląski, Katowice.

Martocchio Joseph J., O'Leary Anne M. (1989), *Sex differences in occupational stress: A meta-analytic review*, „Journal of Applied Psychology”, vol. 74(3), s. 495–501.

Maruani Margaret, Nicole-Drancourt Chantai (1989), *Au Labeur des dames. Metiers masculins, emplois feminins*, Syros/Alternatives, Paris.

Masztalerz Marek (2018), *Czy rachunkowość w Polsce jest kobietą?*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 503, s. 326–335.

Masztalerz Marek, Osikowicz Marcin (2020), *Księgowi w kulturze*, Wydawnictwo Ius Publicum, Katowice.

McGlone Matthew S., Aronson Joshua (2006), *Stereotype Threat, Identity Salience And Spatial Reasoning*, „Journal of Applied Developmental Psychology”, vol. 27, no. 5, s. 486–493.

Menedżerka równie skuteczna jak menedżer (2011), <https://finanse.wp.pl/menedzera-rownie-skuteczna-jak-menedz-6114826525795969a> (dostęp: 26.0003.2020).

Miązek Amadeusz (2014), *Neuroobrazowanie jako nowoczesne podejście w rachunkowości*, „Studia Oeconomica Posnaniensia”, vol. 2, no. 5(266), s. 75–83.

Międzynarodowe Forum Kobiet (b.r.), <http://www.mfk.org.pl/> (dostęp: 31.03.2020).

Międzynarodowe Stowarzyszenie Controllerów (ICV) (b.r.), <https://www.icv-controlling.com/pl.html> (dostęp: 2.06.2020).

Mikołajko Zbigniew (2020), *A Ty ile dzieci dziś zabiłeś*, „Wolna Sobota”, magazyn „Gazety Wyborczej”, 29.08.2020, s. 14–17.

Miller Karen, Grayling Mike, Cooper Gary, Lu Lou, Sparks Kate, Spector Paul E. (2000), *Occupational stress and gender: a cross-cultural study*, „Stress Medicine”, no. 16, s. 271–278.

Ministerstwo Finansów (2012), *Wykaz osób posiadających certyfikat księgowy*, <https://mf-arch2.mf.gov.pl/web/bip/ministerstwo-finansow/dzialalnosc/egzamin-y-zawodowe/certyfikat-ksiegowy/wykaz-osob-posiadajacych-certyfikat-ksiegowy> (dostęp: 20.03.2020).

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2014a), *Równość w biznesie. Więcej kobiet w zarządzaniu – to się opłaca. Przewodnik dla firm*, Warszawa.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2014b), *Równość w biznesie. Więcej równości – więcej korzyści w gospodarce. Kobiety i mężczyźni na stanowiskach decyzyjnych w polskiej gospodarce w latach 2010–2013*, Warszawa.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (b.r.), *Wyszukiwarka opisów zawodów*, https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow/litera/B (dostęp: 17.07.2020).

Misiak Władysław (2004), *Narodowe cechy kultury organizacyjnej w biznesie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Młodinow Leonard (2020), *Nieświadomy mózg. Twoje prawdziwe ja kryje się głębiej, niż myślisz*, Wydawnictwo Prószyński Media, Warszawa.

Moczyłowska Anna (2017), *Od księgowej do królowej fitnessu. Śmierć ojca zmieniła jej życie*, <https://kobieta.wp.pl/od-ksiegowej-do-krolowej-fitnessu-smierc-ojca-zmienila-jej-zycie-6180963090208897a> (dostęp: 5.04.2020).

Mrozowska Magdalena (2018), *Najbardziej SEKSOWNE zawody: gwarantują sukces w serwisach randkowych!*, <https://www.kobieta.pl/artukul/atrakcyjne-zawody-najbardziej-seksowne-zawody> (dostęp: 24.06.2020).

Na co dzień księgowa, w wolnych chwilach mistrzyni (2018), <http://www.festiwalbiegowy.pl/biegajacy-swiat/na-co-dzien-ksiegowa-w-wolnych-chwilach-mistrzynie#.Xon5fmD-gqUk> (dostęp: 4.04.2020).

Nasman Lacey Leathers, Olsson Malin (2018), *Gender Inequalities in accounting and auditing business. A quantitative study*, Umea School of Business, Economics and Statistics, Degree Project 30 ECTS for Master of Science in Business and Economics with accounting focus, Umea.

Nentwich Julia C., Kelan Elisabeth K. (2014), *Towards a topology of 'Doing Gender': An analysis of empirical research and its challenges*, „Gender, Work and Organization”, vol. 21(2), s. 121–134.

Obalamy stereotypy i udowadniamy, że księgowość wcale nie musi być nudna! (2016), <https://biuro-onesta.pl/obalamy-stereotypy-udowadniamy-ze-ksiegowosc-wcale-musi-byc-nudna/> (dostęp: 22.03.2020).

O Forum (b.r.), X Forum Dyrektorów Finansowych, <https://forum-cfo.com/> (dostęp: 21.04.2020).

On pracuje w tym zawodzie? Sprawdź, jak to wpływa na seks! (2013), <https://kobieta.wp.pl/on-pracuje-w-tym-zawodzie-sprawdz-jak-to-wplywa-na-seks-5982697120014977a> (dostęp: 23.06.2020).

Ośrodek Badania Opinii Publicznej (2000), *Polacy o zawodach*, Warszawa.

Pawłowska Maria M. (2013), *Kobiece i męskie mózgi, czyli neuroseksizm w akcji i jego społeczne konsekwencje*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Pan Księgowy ;) (2005), https://forum.gazeta.pl/forum/w,150,28061676,28061676,Pan_Ksiegowy_.html (dostęp: 3.04.2020).

Partington Richard (2018), *'If it was Lehman Sisters, it would be a different world' – Christine Lagarde*, <https://www.theguardian.com/business/2018/sep/05/if-it-was-lehman-sisters-it-would-be-a-different-world-christine-lagarde> (dostęp: 30.03.2020).

PCTA (b.r.), *Historia*, <https://pcta.pl/historia/> (dostęp: 20.05.2020).

Popiela Magdalena (2016), *Medytacja a mózg*, „Wszechświat”, t. 117, nr 7–9, s. 214–219.

Posłowie VI kadencji (b.r.), Iwona Guzowska, <http://www.sejm.gov.pl/poslowie/posel6/115.htm> (dostęp: 5.04.2020).

Post Corinne, Byron Kris (2015), *Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis*, „The Academy of Management Journal”, vol. 58(5), s. 1546–1571.

Pożądane zawody partnera (b.r.), <https://www.mydwoje.pl/Pozadane-zawody#> (dostęp: 24.06.2020).

Przedstawiciele jakich zawodów są najgorsi w łóżku? (2009), <https://finanse.wp.pl/przedstawiciele-jakich-zawodow-sa-najgorsi-w-lozku-6114195031353473a> (dostęp: 23.06.2020).

PWC (2015), *Kobiety menedżerami przyszłości. Wyzwania w skutecznym kształtowaniu liderów*, <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/assets/kobiety-menedzermi-przyszlosci.pdf> (dostęp: 7.04.2020).

Rachunkowość nie jest nudna (b.r.), <http://rachunkowoscspolki.pl/rachunkowosc-nie-jest-nudna/> (dostęp: 22.03.2020).

Rao Kathy, Tilt Carol Ann (2016), *Board diversity and CSR reporting: an Australian study*, „Meditari Accountancy Research”, vol. 24, no. 2, s. 182–210.

Raport: Obraz polskiego menedżera – wyzwania 2018 (2018), <https://ceo.com.pl/raport-obraz-polskiego-menedzera-wyzwania-2018/2> (dostęp: 26.03.2020).

Reiter Paulina (2020), *Męska końcówka*, wywiad z Tomkiem Lipińskim, „Wysokie Obcasy” (dodatek do „Gazety Wyborczej”), 28.03.2020, <https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/753668,25817648,tomek-lipinski-piosenkarz-znam-lek-bardzo-dobrze-cale-moje.html> (dostęp: 29.03.2020).

Remisiewicz Małgorzata, Machajska Joanna (2011), *Podrasowany główny księgowy*, <https://zacharzewska.com/napisali-o-nas/podrasowany-glowny-ksiegowy/> (dostęp: 5.04.2020).

Reskin Barbara F., Ross Patricia A. (1990), *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women Inroads Into Male Occupations*, Temple University Press, Philadelphia.

Reszke Irena (1991), *Nierówności płci w teoriach*, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.

Rots Isabel, Sabbe Elien, Aelterman Antonia (2002), *The feminization and the social status of the teaching profession*, Paper presented at the European Conference on Educational Research, University of Lisbon, 11–14 September, Lisbon.

Save-Soderberg Jenny, Lindquist Gabriella Sjögren (2015), *Children do not behave like adults: gender gaps in performance and risk taking in a random social context in the high-stakes game shows Jeopardy and Junior Jeopardy*, „The Economic Journal”, no. 127(August), s. 1665–1692.

Seksowne zawody: kto kręci kobiety? (2015), <https://www.menshealth.pl/seks/Seksowne-zawody-kto-kreci-kobiety,6315,7> (dostęp: 24.06.2020).

Senderowska Aleksandra (2020), *Konserwatyzm w rachunkowości – poglądy polskiego środowiska naukowego*, praca magisterska, Katedra Rachunkowości, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, maszynopis.

Sila Vathunyoo, Gonzales Angelica, Hagendorff Jens (2016), *Women on Board: Does Boardroom Gender Diversity Really Affect Firm Risk?*, „Journal of Corporate Finance”, vol. 36, issue C, s. 26–53.

Silva Julio Cesar da, Dal Magro Cristian Bau, Gorla Marcello Christiano, Zaniewicz da Silva Marcia (2018), *Glass ceiling in the accounting profession: Evidence in Brazilian companies*, „Contaduria y Administracion”, vol. 63(2), s. 92–115.

Słownik języka polskiego PWN (b.r.), hasło *Rodzinynek*, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/rodzinynek.html> (dostęp: 4.09.2020).

Słownik języka polskiego PWN (b.r.), hasło *Wskaźnik*, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/wska%C5%BAnik.html> (dostęp: 4.09.2020).

Sobańska Irena (2003), *Wpływ MSR na integrację rachunkowości: rachunkowość finansowa i rachunkowość zarządcza*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, t. 13(69), s. 247–255.

Sobańska Irena (2007), *Nowa orientacja systemu rachunkowości w praktyce polskiej w kontekście wdrażania MSR/MSSF*, [w:] T. Cebrowska, A. Kowalik, R. Stępień (red.), *Rachunkowość, wczoraj, dziś, jutro*, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Zarząd Główny w Warszawie COSZ, Warszawa, s. 277–300.

Sobańska Irena, Walińska Ewa (2018), *Przyczynek do postrzegania struktury współczesnego systemu rachunkowości*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”, t. 96(152), s. 151–181.

Spelke Elisabeth, Grace Ariel D. (2006), *Abilities, Motives, and Personal Styles*, „American Psychologist”, vol. 61, no. 7, s. 725–726.

Spinath Brigit (2017), *Syndrom oszustki*, „Charaktery”, 22 maja 2017, <https://charaktery.eu/artykul/syndrom-oszustki-7008> (dostęp: 4.09.2020).

Spitsbergen zdobyty przez księgową z Poznania! (2012), <https://skwp.poznan.pl/aktualnosc/spitsbergen-zdobyty-przez-ksiegowa-z-poznania/> (dostęp: 5.04.2020).

Sporek Magdalena (2017), *Wspinaczka sposobem na oderwanie się od codzienności*, <http://www.wgmedia.eu/turystyka/2759-wspinaczka-sposobem-na-oderwanie-sie-od-codziennosci> (dostęp: 4.04.2020).

Srinidhi Bin, Gul Ferdinand A., Tsui Judy (2011), *Female directors and earnings quality*, „Contemporary Accounting Research”, vol. 28, no. 5, s. 1610–1644.

Stodulska-Jurczyk Sylwia, Sierocińska Małgorzata (2014), *Najbardziej seksowne zawody dla mężczyzn*, <https://zwierciadlo.pl/seks/najbardziej-seksowne-zawody-dla-mezczyzn> (dostęp: 23.06.2020).

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (2013), *Księgowi Przyszłości*, „Świat Księgowych”, nr 4(30), s. 10.

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (2018), *Statut Stowarzyszenia Księgowych w Polsce* (ujednolicony tekst Statutu Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, zawierający zmiany uchwalone przez Nadzwyczajny Krajowy Zjazd Delegatów Stowarzyszenia Księgowych w Polsce w dniu 23 października 2017 r. i zarejestrowane postanowieniem Sądu Rejonowego m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego z dnia 6 kwietnia 2018 r. w sprawie wpisania zmian w Krajowym Rejestrze Sądowym), Warszawa.

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (b.r.), O SKwP, <https://skwp.pl/o-skwp/> (dostęp: 1.03.2020).

Suchorab Anna (2014), *Czynniki determinujące wybory edukacyjno-zawodowe studentów*, „Szkoła, Zawód. Praca”, nr 7–8, s. 92–103.

Szczypta Piotr (2016), *Deregulacja zawodu księgowego – kto zyska, a kto straci?*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 257, s. 125–134.

Szostak Violetta (2020), wywiad z Zygmuntem Miłoszewskim w rubryce „Męska końcówka”, „Wysokie obcasy”, sobotni dodatek do „Gazety Wyborczej”, 18.07.2020, <https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,53668,26129446,zygmunt-miloszewski-wyluzowalem-jak-wszyscy-teraz-powtarzam.html> (dostęp: 4.09.2020).

Szychta Anna (1996), *Teoria rachunkowości Richarda Mattessicha w świetle podstawowych kierunków rozwoju rachunkowości. Studium metodologiczne*, Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa.

Tamres Lisa K., Janicki Denise, Helgeson Vicki S. (2002), *Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-Analytic Review and an Examination of Relative Coping*, „Personality and Social Psychology Review”, vol. 6, no. 1, s. 2–30.

Ticoi Cristina Florina (2019), *Women in Accountancy. The Case of Romania*, „Annals of Faculty of Economics, University of Oradea, Faculty of Economics”, vol. 1(1), s. 203–213.

Titkow Anna (2003), *Wstęp. Co pomaga dostrzec „szklany sufit”*, [w:] A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, s. 7–16.

Thiruvadi Sheela, Huang Hua-Wei (2011), *Audit committee gender differences and earnings management*, „Gender in Management: An International Journal”, vol. 26, no. 7, s. 483–498.

TOP 10 najseksowniejszych zawodów dla mężczyzn (2018), <https://warszawa.nasze-miasto.pl/top-10-najseksowniejszych-zawodow-dla-mezczyzn-zdaniem/ga/c10-4650962/zd/32339156> (dostęp: 23.06.2020).

Twomey Ann Marie, Linehan Margaret, Walsh James S. (2002), *Career progres-*

sion of young female accountants: evidence from the accountancy profession in Ireland, „Journal of European Industrial Training”, vol. 26, no. 2/3/4, s. 117–124.

Uhlmann Eric Luis, Cohen Geoffrey L. (2005), *Constructed Criteria. Redefining Merit to Justify Discrimination*, „Psychological Science”, vol. 16, no. 6, s. 474–480.

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Dane statystyczne, <https://ue.poznan.pl/pl/universytet,c13/o-uczelnia,c28/dane-statystyczne,c1091/> (dostęp: 18.03.2020).

Uprawnienia księgowego i kariera w księgowości – najważniejsze informacje (2019), <https://zarobki.pracuj.pl/raporty-i-trendy-placowe/sciezka-rozwoju-w-ksiegowosci-jak-wyglada/> (dostęp: 15.04.2020).

Urbańska Magda (2009), Szanse kobiet na rynku pracy, „Saeculum Christianum: Pismo Historyczno-Społeczne”, nr 16/2, s. 227–238.

Uvnäs-Moberg Kerstin (2003), *The Oxytocin Factor: Tapping the Hormone of Calm, Love and Healing*, Da Capo Press, Cambridge.

Wallentin Mikkel (2009), Putative Sex Differences in Verbal Abilities and Language Cortex: A Critical Review, „Brain and Language”, vol. 108(3), s. 175–183.

Wantuch Dominika (2020), Od pierwszego wejrzenia, wywiad z Sylwią Bedyńską, „Wolna Sobota”, dodatek do „Gazety Wyborczej”, 19.09.2020, s. 30–32.

W domowych finansach rządzą kobiety. To one lepiej planują wydatki i zarządzają domowym budżetem (2018), <https://biznes.newseria.pl/news/w-domowych-finansach,p1781800340> (dostęp: 21.03.2020).

Welsh Mary Jeanne (1992), *The Construction of Gender: Some Insights from Feminist Psychology*, „Accounting, Auditing & Accountability Journal”, vol. 5, no. 3, s. 120–132.

West Candance, Zimmerman Don H. (1987), *Doing Gender*, „Gender and Society”, vol. 1, no. 2, s. 125–151.

Whiting Rosalind H., Wright Christine (2001), *Explaining gender inequity in the New Zealand accounting profession*, „The British Accounting Review”, vol. 33, issue 2, s. 191–222.

Wiechnik Olga (2019), *Poselki. Osiem pierwszych kobiet*, Wydawnictwo Poznańskie Sp. z o.o., Poznań.

Wikipedia (b.r.), hasło *Aneta Kielan-Pietrzyk*, https://pl.wikipedia.org/wiki/Aneta_Kielan-Pietrzyk (dostęp: 5.04.2020).

Wikipedia (b.r.), hasło *Brydź sportowy*, https://pl.wikipedia.org/wiki/Bryd%C5%BC_sportowy (dostęp 20.05.2020).

Wikipedia (b.r.), hasło *Polski hydraulik*, https://pl.wikipedia.org/wiki/Polski_hydraulik (dostęp: 22.06.2020).

Williams Christine L. (1992), *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions*, „Social Problems”, vol. 39(3), s. 253–267.

Winczewska Bożena (2011), *Agresja wśród dziewczyn – raport*, <https://www.portaloswiatowy.pl/organizacja-zajec-szkolnych/agresja-wsrod-dziewczyn-raport-9610.html> (dostęp: 18.03.2020).

Wiśniewski Mikołaj, Budziszewska Magdalena, Świder Magdalena (2019), *Differentiated content of verbal aggression: Effect of gender on insults in secondary schools in Poland*, „School Psychology International”, vol. 40, issue 5, s. 493–509.

Witkowska Dorota, Kompa Krzysztof, Matuszewska-Janica Aleksandra (2019), *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Woolley Anita Williams, Chabris Christopher F., Pentland Alex, Hashmi Nada, Malone Thomas W. (2010), *Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups*, „Science”, vol. 330, issue 6004, s. 696–688.

Wójtowicz Izabela, Artienwicz Nelli (2016), *Stereotyp księgowego w oczach księgowych oraz studentów rachunkowości*, „Rachunkowość”, nr 12, s. 15–19.

Zacharzewska. Pisarka, felietonistka, wariatka (b.r.), *O Autorce*, <https://zacharzewska.com/o-autorce/> (dostęp: 4.09.2020).

Za mało kobiet we władzach spółek giełdowych i Skarbu Państwa. Postulaty RPO do premiera (2019), <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rpo-do-premiera-za-malo-kobiet-we-wladzach-spolek-gieldowych-i-skarbu-panstwa> (dostęp: 31.03.2020).

Zaprutko-Janicka Aleksandra (2019), *Pierwsze lekarki w historii. Co musiały znieść, by pozwolono im praktykować medycynę?*, <https://wielkahistoria.pl/pierwsze-lekarki-w-historii-co-musialy-znosc-by-ozwolono-im-praktykowac-medycyne/> (dostęp: 16.04.2020).

Zawód księgowy – wstyd czy prestiż? (b.r.), <https://www.vinted.pl/forum/nie-m-w-nikomu-ale-dot-dot-dot/1572723-zawod-ksiegowa-wstyd-czy-prestiz> (dostęp: 4.09.2020).

Zbyszek (2018), *Księgowość nie jest NUDNA*, <https://www.dgs.pl/blog/2018/ksiegowosc-nie-jest-nudna> (dostęp: 22.03.2020).

Zenger Jack, Folkman Joseph (2012), *Are Women Better Leaders than Men?*, „Harvard Business Review”, March 2012, <https://hbr.org/2012/03/a-study-in-leadership-women-do> (dostęp: 20.04.2020).

Zooza (2016), *O suczce w księgową zakłętą*, <http://www.odcienieczerwieni.pl/o-suczce-ksiegowa-zakletej/> (dostęp: 16.04.2020).

Filmy, audycje, piosenki itp.

Alszer Wojciech pseudonim „Fokus” (2019), słowa zwrotki z utworu *All Inclusive* z albumu *Renesans* składu Pokahontaz, wydane w 2019 r. przez MaxFloRec.

Dark, serial produkcji niemieckiej, w reżyserii Barana bo Odara, sezon trzeci z 2020 r., dostępny na platformie Netflix.

Księgowy, film produkcji USA, w reżyserii Gavina O’Connora, z 2016 r.

Peaky Blinders (sezon 1), serial telewizyjny według pomysłu Stevena Knighta, wyprodukowany w Wielkiej Brytanii (premiera w 2013 r.), dostępny na wielu platformach telewizyjnych i internetowych.

Pleć mózgu, wykład Jerzego Vetulaniego, otwierający cykl Kawiarenek Neurobiologicznych organizowanych w ramach projektu „Oblicza Nauki” przez Studenckie Koło Naukowe Neurobiologii UW, 14.03.2014, dostępny w serwisie internetowym YouTube.

Sławomir Sierakowski, wywiad Bartosza Węglarczyka w programie „Onet Rano”, 21.08.2020 r., podcasty „Onet Radio” są dostępne w internecie.

Sztuka samoobrony, film produkcji USA, w reżyserii Rileya Stearnsa, z 2019 r.

Twardzielki, odc. 7, polski serial dokumentalny w reżyserii Rafała Skalskiego, z 2019 r., dostępny na platformie Canal+.

Wielka (The Great), odc. 10, serial komediowy z 2020 r. z elementami historycznymi, produkcji Australii i Wielkiej Brytanii, dostępny na wielu platformach telewizyjnych i internetowych.

Załącznik nr 1.
Kwestionariusz ankiety „Młodzież licealna o zawodach”
Co sądzisz o różnych zawodach?

Opis (cel) badania:

Jestem badaczem z Uniwersytetu Łódzkiego. Badam poglądy polskiej młodzieży na temat różnych zawodów. Proszę Cię o wypełnienie tej krótkiej anonimowej ankiety. Proszę o poważne i prawdziwe odpowiedzi, wyrażające Twoje przekonania. Jeżeli masz zamiar wypowiedzieć się nieszczerze lub niepoważnie, to nie wypełniaj ankiety w ogóle. Dziękuję!

1. Leczenie ludzi to zawód:

- zdecydowanie dla kobiety
- raczej dla kobiety
- tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny
- raczej dla mężczyzny
- zdecydowanie dla mężczyzny

2. Fryzjerstwo to zawód:

- zdecydowanie dla kobiety
- raczej dla kobiety
- tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny
- raczej dla mężczyzny
- zdecydowanie dla mężczyzny

3. Opieka nad osobami w podeszłym wieku to zawód:

- zdecydowanie dla kobiety
- raczej dla kobiety
- tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny
- raczej dla mężczyzny
- zdecydowanie dla mężczyzny

4. Programowanie komputerów to zawód:

- zdecydowanie dla kobiety
- raczej dla kobiety
- tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny
- raczej dla mężczyzny
- zdecydowanie dla mężczyzny

5. Księgowość/rachunkowość to zawód:

- zdecydowanie dla kobiety
- raczej dla kobiety
- tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny
- raczej dla mężczyzny
- zdecydowanie dla mężczyzny

6. Aktorstwo to zawód:

- zdecydowanie dla kobiety
- raczej dla kobiety
- tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny
- raczej dla mężczyzny
- zdecydowanie dla mężczyzny

7. Kierowanie autobusami/tramwajami to zawód:

- zdecydowanie dla kobiety
- raczej dla kobiety
- tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny
- raczej dla mężczyzny
- zdecydowanie dla mężczyzny

8. Badania naukowe to zawód:

- zdecydowanie dla kobiety
- raczej dla kobiety
- tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny
- raczej dla mężczyzny
- zdecydowanie dla mężczyzny

9. Zarządzanie finansami firmy to zawód:

- zdecydowanie dla kobiety
- raczej dla kobiety
- tak samo dla kobiety, jak i dla mężczyzny
- raczej dla mężczyzny
- zdecydowanie dla mężczyzny

10. Jeżeli księgowość/rachunkowość jest według Ciebie zawodem dla kobiety lub bardziej dla kobiety albo dla mężczyzny lub bardziej dla mężczyzny, to napisz krótko, dlaczego tak sądzisz?

.....

11. Jeżeli zarządzanie finansami firmy jest według Ciebie zawodem dla kobiety lub bardziej dla kobiety albo dla mężczyzny lub bardziej dla mężczyzny, to napisz krótko, dlaczego tak sądzisz?

.....

12. Twoja płeć biologiczna:

- kobieta
- mężczyzna

13. Miasto, w którym jest Twoje liceum:

.....

Załącznik nr 2.
Kwestionariusz ankiety
„Szkłane ruchome schody» w księgowości/rachunkowości”

„Szkłane ruchome schody” w księgowości/rachunkowości

Opis (cel) badania:

Zjawisko „szklanych ruchomych schodów” oznacza paradoksalną sytuację występującą w sfeminizowanych zawodach i miejscach pracy. Polega na tym, że mimo iż w danym dziale/zespole/firmie/instytucji jest więcej kobiet, to na stanowiska kierownicze awansują zwykle mężczyźni (np. panowie dyrektorzy w szkołach zdominowanych przez nauczycielki).

Chciałbym dowiedzieć się, czy to negatywne zjawisko ma miejsce w księgowości/rachunkowości (również silnie sfeminizowanej). Do tego służy ten anonimowy formularz. Jest skierowany do kobiet, które pracują lub pracowały w księgowości/rachunkowości.

W ankiecie można opisać sytuację zarówno w obecnym miejscu pracy, jak i w poprzedniej pracy.

Dziękuję!

Przemysław Kabalski

1. Czy w dziale/pionie/zespole księgowości/rachunkowości, w którym pracujesz, jest zdecydowanie więcej kobiet? (zdaję sobie sprawę z tego, że określenie „zdecydowanie więcej” jest nieostre, ale mimo tego proszę, odpowiedz, oceniając sytuację według własnego uznania)

Tak

Nie

Nie wiem/trudno stwierdzić

2. Twoje obecne stanowisko:

.....

3. Czy doświadczyłaś kiedykolwiek sytuacji niemożności awansu lub trudności z awansem, mimo że, biorąc pod uwagę obiektywne kryteria (wiedza, umiejętności, doświadczenie), byłaś odpowiednią osobą na stanowisko, o które się ubiegałaś?

- Tak, raz
 Tak, więcej niż raz
 Nie, nigdy

4. Jeżeli tak, to o jakie stanowisko chodziło?

.....

5. Jeżeli tak, to czy wiesz lub sądzisz, że ta sytuacja miała związek z tym, że jesteś kobietą?

- Tak
 Nie
 Nie wiem/trudno stwierdzić

6. Jeżeli tak, to czy chodziło o jakieś konkretne prawdziwe lub stereotypowe cechy lub postawy kobiet, które wedle osób decydujących o awansie „nie pasowały” do stanowiska, o które się ubiegałaś? Jeżeli nie lub nie wiesz, to napisz „nie” lub „nie wiem”, a jeżeli tak, to napisz, o jakie cechy chodziło.

.....

7. Czy faktycznie zamiast Ciebie awansowano mężczyznę?

- Tak
 Nie
 Nie wiem

8. Czy kiedykolwiek postanowiłaś nie ubiegać się o awans na stanowisko kierownicze, sądząc, że i tak nie masz na to większych szans, ponieważ jesteś kobietą?

- Tak
 Nie

9. Czy dostrzegasz lub sądzisz, że Twoim kolegom z działu/pionu/zespołu księgowości/rachunkowości jest łatwiej zająć stanowisko kierownicze lub nawet awansować tylko dlatego, że są mężczyznami?

- Tak
 Nie
 Trudno stwierdzić

10. Czy kiedykolwiek zauważyłaś, odczułaś lub doszły do Ciebie słuchy, że nie awansujesz lub będziesz miała trudności z awansem na stanowisko kierownicze ze względu na to, że jesteś kobietą i jako kobieta nie nadajesz się na stanowisko, na które aplikujesz? A może ciągle masz takie odczucie? Może podzielasz je ze swoimi koleżankami? A może takie przekonanie (o tym, że kobiety nie pasują na wysokie stanowiska w sferze finansów i rachunkowości) panuje w Twojej firmie? Czy wyrażają je osoby zarządzające firmą? Czy ci, którzy tak sądzą, to mężczyźni, czy kobiety? Jeżeli cokolwiek z powyższego odnosi się do sytuacji w Twojej pracy, to odpowiedz krótko lub dłużej, a jeżeli nie, to po prostu zostaw wolne miejsce.

.....

11. W tym miejscu możesz bardziej szczegółowo opisać swoje spotkanie ze zjawiskiem „szklanych ruchomych schodów” (jak to było, co przeżywałaś, jak to się skończyło itp.), dodać coś, o co nie pytałem itp.

.....

Załącznik nr 3.

Kwestionariusz ankiety „Stanowisko CFO” (wersja 1)

Poszukujemy kandydata na stanowisko Chief Financial Officer (dyrektor/ka finansowy/a) w randze członka zarządu dla „Alfa” – dużej, nowoczesnej i dynamicznej spółki giełdowej z branży produkcyjnej. Do obowiązków na tym stanowisku będzie należało:

- nadzorowanie procesu raportowania zewnętrznego, w tym sprawozdawczości finansowej spółki według Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej,
- zarządzanie finansami spółki, w tym kapitałem, płynnością i ryzykiem,
- tworzenie zestawów informacji finansowych i niefinansowych do celów zarządzania operacyjnego i strategicznego oraz tworzenie i wybór narzędzi do ich analizowania i komunikowania w spółce (w tym narzędzi informatycznych),
- ocena opłacalności inwestycji, fuzji, przejęć itp.,
- współdziałanie w opracowywaniu i wdrażaniu rozwiązań i zmian ukierunkowanych na wzrost wartości spółki.

Od kandydata wymagamy potwierdzonej (studiami, certyfikatami, szkoleniami) wiedzy z zakresu rachunkowości, finansów i zarządzania oraz doświadczenia na wysokim stanowisku w pionie rachunkowości i finansów.

Uwaga: nazwa spółki oraz nazwiska kandydatów zostały zmienione.

<p>Izabela Poradzińska 42 lata</p> <p>W zawodzie (finansach i rachunkowości) pracuje od 19 lat. Od 12 lat jest zatrudniona w spółce „Alfa” w pionie rachunkowości i finansów, w tym od 7 lat jako główna księgowa. W 2002 r. ukończyła studia magisterskie na kierunku zarządzanie, specjalność rachunkowość i zarządzanie finansami, a w 2014 r. studia podyplomowe z zakresu Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej. Ma prestiżowy certyfikat ACCA (Association of Chartered Certified Accountants). Ukończyła liczne kursy profesjonalne (m.in. controlling operacyjny i strategiczny, kierowanie zespołami pracowniczymi, ryzyko finansowe). Jako główna księgowa „Alfy” cztery lata temu uczestniczyła w zespole ds. wyboru i wdrażania zintegrowanego systemu informatycznego dla spółki. Obecnie jest w trakcie stugodzinowego kursu „Nowoczesny Dyrektor Finansowy”. Zna biegle język angielski. Ma męża i dwoje dzieci w wieku 17 i 15 lat.</p> <p>Oceń wymienione cechy kandydatury na tyle, na ile możesz rozeznać się po notce biograficznej (oceny w skali studenckiej):</p> <p>Wiedza</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Doświadczenie zawodowe</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Predyspozycje</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Oceń OGÓLNIE kandydaturę w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „nie nadaje się”, a 6 „świetna”</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	<p>Konrad Przybylski 37 lat</p> <p>Od 14 lat pracuje jako księgowy, w tym od 10 lat w dużej spółce branży spożywczej. Od 5 lat jest w niej głównym księgowym. Skończył studia magisterskie na kierunku finanse i rachunkowość (licencjat z ekonomii). Obecnie jest na rocznym kursie na certyfikat ACCA (Association of Chartered Certified Accountants). Doksztalał się na kursach profesjonalnych (m.in. z narzędzi informatycznych w biznesie, analizy finansowej). Zna biegle język angielski (certyfikat CPE) oraz język niemiecki na poziomie średnim. Ma żonę i córkę.</p> <p>Oceń wymienione cechy kandydatury na tyle, na ile możesz rozeznać się po notce biograficznej (oceny w skali studenckiej):</p> <p>Wiedza</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Doświadczenie zawodowe</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Predyspozycje</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Oceń OGÓLNIE kandydaturę w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „nie nadaje się”, a 6 „świetna”</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
2	3	4	5																																		
2	3	4	5																																		
2	3	4	5																																		
1	2	3	4	5	6																																
2	3	4	5																																		
2	3	4	5																																		
2	3	4	5																																		
1	2	3	4	5	6																																
<p>Podaj swój wiek</p> <p>Zaznacz „x” swoją płeć biologiczną: kobieta <input type="checkbox"/> mężczyzna <input type="checkbox"/></p>																																					

Załącznik nr 4. **Kwestionariusz ankiety „Stanowisko CFO” (wersja 2)**

Poszukujemy kandydata na stanowisko Chief Financial Officer (dyrektor/ka finansowy/a) w randze członka zarządu dla „Alfa” – dużej, nowoczesnej i dynamicznej spółki giełdowej z branży produkcyjnej. Do obowiązków na tym stanowisku będzie należało:

- nadzorowanie procesu raportowania zewnętrznego, w tym sprawozdawczości finansowej spółki według Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej,
- zarządzanie finansami spółki, w tym kapitałem, płynnością i ryzykiem,
- tworzenie zestawów informacji finansowych i niefinansowych do celów zarządzania operacyjnego i strategicznego oraz tworzenie i wybór narzędzi do ich analizowania i komunikowania w spółce (w tym narzędzi informatycznych),
- ocena opłacalności inwestycji, fuzji, przejęć itp.,
- współdziałanie w opracowywaniu i wdrażaniu rozwiązań i zmian ukierunkowanych na wzrost wartości spółki.

Od kandydata wymagamy potwierdzonej (studiami, certyfikatami, szkoleniami) wiedzy z zakresu rachunkowości, finansów i zarządzania oraz doświadczenia na wysokim stanowisku w pionie rachunkowości i finansów.

Uwaga: nazwa spółki oraz nazwiska kandydatów zostały zmienione.

<p>Konrad Przybylski 42 lata</p> <p>W zawodzie (finansach i rachunkowości) pracuje od 19 lat. Od 12 lat jest zatrudniony w spółce „Alfa” w pionie rachunkowości i finansów, w tym od 7 lat jako główny księgowy. W 2002 r. ukończył studia magisterskie na kierunku zarządzanie, specjalność rachunkowość i zarządzanie finansami, a w 2014 r. studia podyplomowe z zakresu Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej. Ma prestiżowy certyfikat ACCA (Association of Chartered Certified Accountants). Ukończył liczne kursy profesjonalne (m.in. controlling operacyjny i strategiczny, kierowanie zespołami pracowniczymi, ryzyko finansowe). Jako główny księgowy „Alfy” cztery lata temu uczestniczył w zespole ds. wyboru i wdrażania zintegrowanego systemu informatycznego dla spółki. Obecnie jest w trakcie stugodzinowego kursu „Nowoczesny Dyrektor Finansowy”. Zna biegle język angielski. Ma żonę i dwoje dzieci w wieku 17 i 15 lat.</p> <p>Oceń wymienione cechy kandydatury na tyle, na ile możesz rozróżnić się po notce biograficznej (oceny w skali studenckiej):</p> <p>Wiedza</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Doświadczenie zawodowe</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Predyspozycje</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Oceń OGÓLNIIE kandydaturę w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „nie nadaje się”, a 6 „świetna”</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	<p>Izabela Poradzińska 37 lat</p> <p>Od 14 lat pracuje jako księgowa, w tym od 10 lat w dużej spółce branży spożywczej. Od 5 lat jest w niej główną księgową. Skończyła studia magisterskie na kierunku finanse i rachunkowość (licencjat z ekonomii). Obecnie jest na rocznym kursie na certyfikat ACCA (Association of Chartered Certified Accountants). Dokończyła się na kursach profesjonalnych (m.in. z narzędzi informatycznych w biznesie, analizy finansowej). Zna biegle język angielski (certyfikat CPE) oraz język niemiecki na poziomie średnim. Ma męża i córkę.</p> <p>Oceń wymienione cechy kandydatury na tyle, na ile możesz rozróżnić się po notce biograficznej (oceny w skali studenckiej):</p> <p>Wiedza</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Doświadczenie zawodowe</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Predyspozycje</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">2</td> <td style="width: 25%;">3</td> <td style="width: 25%;">4</td> <td style="width: 25%;">5</td> </tr> </table> <p>Oceń OGÓLNIIE kandydaturę w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „nie nadaje się”, a 6 „świetna”</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
2	3	4	5																																		
2	3	4	5																																		
2	3	4	5																																		
1	2	3	4	5	6																																
2	3	4	5																																		
2	3	4	5																																		
2	3	4	5																																		
1	2	3	4	5	6																																
<p>Podaj swój wiek</p> <p>Zaznacz „x” swoją płć biologiczną: kobieta <input type="checkbox"/> mężczyzna <input type="checkbox"/></p>																																					

Patronat:



Moja ocena proponowanej monografii jest bardzo pozytywna (...) Mój osąd opiera się na dwóch elementach: temat i forma.

Jeśli idzie o temat, to można mieć zastrzeżenia co do mojej bezstronności, ponieważ od wielu lat fascynuje mnie zjawisko sfeminizowania księgowości w Polsce, a jak pokazuje Przemysław Kabalski, zgoła nie tylko w Polsce. Nasze wspólne zainteresowanie tym tematem ma jednak szersze podstawy, które nie ograniczają się do jednego zawodu. Istnieje wiele zawodów, które tradycyjnie zdominowane są przez jedną płęć, z powodów umiejscowionych w dalekiej historii i nie mających obecnie żadnego racjonalnego uzasadnienia. Miejmy nadzieję, że monografia Przemysława Kabalskiego zapoczątkuje wiele innych badań wykazujących trwałość nieracjonalnych stereotypów we współczesnej gospodarce.

Druga przyczyna to właśnie forma, i mój zachwyt nad talentem pisarskim autora ma również związek z pewnym silnie utrwalonym stereotypem: że teksty o rachunkowości muszą być z założenia nudne (walczy z tym przekonaniem wielu autorów, takich jak Richard Boland czy Paolo Quattrone). Tekst Przemysława Kabalskiego powinien zainteresować nie tylko specjalistów od rachunkowości, nie tylko badaczy organizacji i zarządzania, ale i szerszą publiczność.

Barbara Czarniawska
Uniwersytet w Göteborgu



Przemysław Kabalski – zawodowo interesuje się Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej oraz różnymi (kulturowymi, społecznymi, psychologicznymi, organizacyjnymi, lingwistycznymi i in.) aspektami rachunkowości i zawodu księgowego (profesji rachunkowości). Pracuje w Katedrze Rachunkowości na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego oraz w Akademii MDDP.

 **Instytut
Prawa
Gospodarczego**

