



**Projekt:**

„Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy” SPO RZL 1.6 (b)

**Temat:**

„Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy”

**Grażyna Firlit-Fesnak**

**Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet  
w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy;  
spojrzenie pracodawców i kobiet.  
Raport syntetyczny z badań empirycznych**

**Warszawa marzec 2007**

## SPIS TREŚCI

|  |    |
|--|----|
| Wstęp.....   | 5  |
| Rozdział I. Metodologia badań.....   | 9  |
| <b>1.1. Przedmiot, cele badań, hipotezy</b> .....  | 9  |
| <b>1.2. Zakres badań: zagadnienia badawcze</b> .....   | 13 |
| <b>1.3. Źródła informacji: metoda badawcza, narzędzia badawcze, próba badawcza</b> .....   | 15 |
| 1.3.1. Badania kobiet.....   | 15 |
| 1.3.2. Badania pracodawców.....  | 20 |
| Rozdział II. Charakterystyka badanych zbiorowości.....   | 27 |
| <b>2.1. Badane kobiety wg statusu na rynku pracy, cech społeczno-demograficznych i cech społeczno – ekonomicznych</b> .....            | 27 |
| 2.1.1. Charakterystyka całej badanej populacji kobiet.....   | 27 |
| 2.1.2. Kobiety pracujące, biernie zawodowo i bezrobotne; podobieństwa i różnice.....   | 32 |
| <b>2.2. Badane firmy wg wielkości, formy własności, struktury zatrudnienia pracowników</b> .....                                       | 36 |
| 2.2.1. Ogólna charakterystyka badanych firm.....   | 36 |
| 2.2.2. Przeciętna badana firma – przeciętne zatrudnienie.....  | 38 |
| 2.2.3. Zatrudnienie kobiet w przeciętnej firmie.....   | 38 |
| 2.2.4. Gospodarowanie zatrudnieniem w badanych firmach.....  | 40 |
| 2.2.5. Struktury zatrudnienia.....   | 41 |
| 2.2.6. Wynagrodzenia przeciętne i minimalne.....   | 44 |
| 2.2.7. Szkolenia.....  | 47 |
| Podsumowanie.....  | 51 |
| Rozdział III. Ścieżki edukacyjne kobiet i ich uwarunkowania.....   | 52 |
| <b>3.1. Poziom wykształcenia i zawód wyuczony badanych kobiet</b> .....  | 52 |
| <b>3.2. Uwarunkowania wyboru zawodu</b> .....  | 57 |
| <b>3.3. Uwarunkowania finansowe kształcenia</b> .....  | 60 |
| <b>3.4. Poziom zadowolenia z posiadanego wykształcenia, wybranego zawodu i umiejętności zawodowych</b> .....                           | 64 |
| <b>3.5. Ocena przygotowania do pracy zawodowej</b> .....   | 71 |
| <b>3.6. Preferowane zmiany w ścieżce kształcenia</b> .....   | 72 |
| <b>3.7. Motywacja do kształcenia ustawicznego</b> .....  | 74 |
| <b>3.8. Uwarunkowania kształcenia ustawicznego</b> .....   | 79 |
| <b>3.9. Skłonność pracodawców do inwestowania w rozwój kapitału zawodowego pracowników ze szczególnym odniesieniem do kobiet</b> ..... | 80 |
| Podsumowanie.....  | 81 |
| Rozdział IV. Praca zawodowa w życiu polskich kobiet; jako wartość i doświadczenie.....   | 84 |
| <b>4.1. Znaczenie pracy zawodowej w życiu człowieka w opinii kobiet bezrobotnych, pracujących i biernych zawodowo</b> .....            | 84 |

|  |            |
|--|------------|
| 4.1.1. Ekonomiczne wymiary znaczenia pracy zawodowej .....   | 84         |
| 4.1.2. Pozaekonomiczne znaczenie pracy .....   | 89         |
| <b>4.2. Przebieg pracy zawodowej w świetle doświadczeń kobiet pracujących .....</b>  | <b>94</b>  |
| <b>4.3. Okoliczności utraty pracy i poszukiwanie pracy w doświadczeniu kobiet bezrobotnych .....</b>   | <b>97</b>  |
| <b>4.4. Uwarunkowania bierności zawodowej kobiet i ich dalsze plany zawodowe .....</b>   | <b>101</b> |
| Wnioski .....  | 108        |
| <b>Rozdział V. Wykształcenie kobiet a ich pozycja na rynku pracy: podstawowe związki i zależności .....</b>  | <b>112</b> |
| <b>5.1. Poziom wykształcenia kobiet a ich aktywność zawodowa .....</b>   | <b>112</b> |
| <b>5.2. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe jako czynnik zadowolenia/niezadowolenia kobiet .....</b>   | <b>122</b> |
| <b>5.3. Poziom wykształcenia a przygotowanie do pracy zawodowej ..</b>   | <b>131</b> |
| <b>5.4. Poziom wykształcenia a wartość pracy w oczach kobiet .....</b>   | <b>137</b> |
| <b>5.5. Poziom wykształcenia a doświadczenia zawodowe kobiet – kobiety pracujące .....</b>   | <b>147</b> |
| <b>Rozdział VI. Miejsce wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet wśród czynników kreujących wizerunek kobiety-pracownika i potencjał zawodowy kobiet .....</b>   | <b>154</b> |
| <b>6.1 Wizerunek cech pracownika z uwzględnieniem kategorii płci .....</b>   | <b>154</b> |
| <b>6.2. Czynniki określające potencjał zawodowy pracownika: spojrzenie kobiet i pracodawców .....</b>  | <b>158</b> |
| <b>6.3 Potencjał tzw. dodatkowych umiejętności pracujących kobiet i mężczyzn a jakość ich pracy. ....</b>  | <b>167</b> |
| <b>6.4 Wady i zalety kobiet w roli pracownika .....</b>  | <b>171</b> |
| <b>Podsumowanie .....</b>  | <b>173</b> |
| <b>Rozdział VII. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe a dyskryminacja kobiet w polskim świecie pracy .....</b>  | <b>176</b> |
| <b>7.1. Miejsce wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wśród czynników określających pozycję zawodową kobiet na polskim rynku pracy .....</b>   | <b>176</b> |
| <b>7.2. Znaczenie wykształcenia i kwalifikacji w procesie rekrutacji pracowników .....</b>   | <b>183</b> |
| <b>7.3 Uwarunkowania partycypacji kobiet w procesach decyzyjnych; ranga wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wśród czynników decydujących o powierzeniu i sprawowaniu przez kobiety funkcji kierowniczych .....</b> | <b>186</b> |
| <b>7.4. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe a dyskryminacja ze względu na płeć w polskim świecie pracy .....</b>   | <b>191</b> |

|   |            |
|---|------------|
| <b>7.5. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe z perspektywy trwałości wzorców wertykalnej segmentacji zatrudnienia według płci.....</b> | <b>199</b> |
| <b>Podsumowanie.....</b>  | <b>202</b> |
| <b>Rozdział VIII. Zakończenie; wnioski z badań i rekomendacje...</b>  | <b>205</b> |
| <b>Wnioski .....</b>  | <b>205</b> |
| <b>Postulaty .....</b>  | <b>217</b> |

## Wstęp

Podstawę opracowania niniejszego raportu stanowiły wyniki ogólnopolskich badań empirycznych przeprowadzonych na reprezentatywnych próbach badawczych trzech kategorii kobiet – kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo – oraz reprezentatywnej próbie pracodawców. Badania kobiet zostały przeprowadzone przez Biuro Badań Społecznych w Warszawie, zaś badania pracodawców przez Ośrodek Badania Opinii Publicznej w Warszawie. Badania przeprowadzili wykwalifikowani ankieterzy obu ośrodków badawczych w grudniu i styczniu 2007 r. Badania zostały zrealizowane w ramach projektu finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy” (projekt SPO RZL 1.6(b), w celu realizacji koncepcji badawczej kierowanego przez autorkę niniejszego raportu tematu „Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy”. Rolę koordynatora całego projektu pełniło Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej we współpracy z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej.

Raport syntetyczny został przygotowany w oparciu o dwa raporty cząstkowe takie, jak:

- 1. Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich zatrudnienie, stosunki pracy i warunki pracy w polskich przedsiębiorstwach; spojrzenie pracodawców** (autorzy: Ewa Bacia, Grażyna Firlit-Fesnak, Bożena Kołaczek, Anna Kurowska),
- 2. Wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i inne cechy kobiet a ich sytuacja na polskim rynku pracy; spojrzenie kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo,** (autorzy: Grażyna Firlit-Fesnak, Justyna Godlewska, Anna Kurowska, Małgorzata Ołdak, Wiesław Zając).

Raport składa się z 216 stron i obejmuje 8 rozdziałów. Rozdział I prezentuje założenia metodologiczne badań empirycznych takie, jak: uzasadnienie podjęcia badań, cele badań, zakres badań oraz metody i narzędzia badawcze a także opis próby badawczej. W rozdziale II dokonano charakterystyki cech społecznych i demograficznych badanych respondentów – kobiet i pracodawców – oraz zamieszczono podstawowe informacje o firmach, których właścicielami lub kierownikami byli badani pracodawcy (wielkość, formy własności, struktura zatrudnienia pracowników).

W rozdziale III dokonano analizy podstawowych danych uzyskanych w badaniach kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo na temat ich „ścieżek”

edukacyjnych. Analiza obejmuje kwestie związane z osiągniętym przez kobiety poziomem formalnego wykształcenia i wyborem zawodu – uwarunkowania i stopień satysfakcji z dokonanych wyborów – w tym ocenę przygotowania do pracy zawodowej i deklaracje dotyczące ewentualnych zmian, jakie z perspektywy czasu respondentki chciałyby wprowadzić do zrealizowanego przez siebie scenariusza edukacyjnego. Drugą część rozdziału trzeciego poświęcono kształceniu ustawicznemu – planom co do zdobywania kolejnych szczebli wykształcenia, uzupełnienia bądź zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych, a także ich uwarunkowaniom. Wszystkie te zagadnienia analizowane są w odniesieniu do sytuacji respondentek na rynku pracy, a więc wszędzie tam, gdzie uznano to za uzasadnione, wyniki omawiane są dla każdej grupy osobno i służą przeprowadzeniu porównań. W tym rozdziale zawarto także wyniki badań pracodawców, dotyczące ich gotowości do inwestowania w rozwój zawodowy pracowników.

W rozdziale IV analizowane są wyniki badań kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo odnoszące się do dwóch aspektów znaczenia pracy w życiu badanych respondentek; praca jako wartość i jako doświadczenie. Prezentowane są zatem z jednej strony postawy i opinie trzech badanych kategorii kobiet wobec ekonomicznych i pozaekonomicznych znaczeń pracy zawodowej w ich indywidualnych biografiach życiowych, z drugiej zaś ukazane są doświadczenia realne z pracą zawodową kobiet aktualnie pracujących oraz kobiet, które pozostają poza pracą zawodową z powodu bezrobocia lub własnego wyboru. Istotny fragment analiz stanowią kwestie dotyczące poszukiwania pracy przez kobiety bezrobotne oraz plany zawodowe kobiet biernych zawodowo.

Głównym zadaniem rozdziału V było przedstawienie zależności pomiędzy poziomem wykształcenia badanych kobiet a różnymi elementami ich pozycji na rynku pracy, w oparciu o wypowiedzi respondentek i przy uwzględnieniu ich statusu zawodowego. W tym celu wyniki badań zostały zaprezentowane w dwuwymiarowych tablicach krzyżowych gdzie jedną ze zmiennych (zmienna niezależna) jest poziom wykształcenia respondentek. Ponieważ istotny z punktu widzenia badań jest również status zawodowy respondentek większość tabel (tam gdzie jest to zasadne) zostało wykonanych oddzielnie dla kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Zostały przedstawione takie zależności jak: wykształcenie kobiet a aktywność zawodowa, wykształcenie a zadowolenie kobiet, wykształcenie kobiet a wartość pracy, wykształcenie a doświadczenie zawodowe kobiet pracujących.

W odróżnieniu od omówionych wyżej rozdziałów prezentujących wyniki badań kobiet, analizy zawarte w rozdziale VI opierają zarówno na wynikach badań kobiet jak i pracodawców. I tak w pierwszym fragmencie – w oparciu o wypowiedzi pracodawców – przedstawiono wizerunek cech typowego pracownika - kobiety i pracownika – mężczyzny. Z kolei cechy brane pod uwagę w racjonalnym procesie rekrutacji pracownika, wyodrębnienie czynników określających potencjał zawodowy pracownika-kobiety i pracownika-mężczyzny analizowane były z punktu widzenia zarówno pracodawców jak i kobiet. Kolejne zagadnienie stanowiące przedmiot rozważań w rozdziale szóstym dotyczy wpływu potencjału zawodowego kobiet na ocenę jakości ich pracy. Zaprezentowano tu poglądy obydwu badanych populacji tj. kobiet i pracodawców. W ostatnim fragmencie tego rozdziału przedstawiono opinie pracodawców na temat wad i zalet kobiet w roli pracownika.

Rozdział VII ukazuje związki i zależności między wykształceniem i kwalifikacjami kobiet a dyskryminacją ze względu na płeć w polskim świecie pracy. Można powiedzieć, że stanowiący przedmiot niniejszego opracowania fragment wyników badań realizowanych w ramach tematu „Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy” podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie, czy rzeczywiście wzrost wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet, jaki nastąpił w ostatnim ćwierćwieczu XX stulecia, przyczynił się do wyrównania ich szans z mężczyznami w dostępie do zatrudnienia, awansu zawodowego, wolnych od dyskryminacji ze względu na płeć warunków pracy, jednym słowem czy nastąpił postęp w procesie wdrażania wspólnotowej zasady jednakowego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej? W tym fragmencie raportu analizowane są zarówno poglądy kobiet i pracodawców na temat dyskryminacji kobiet i mężczyzn w świecie pracy jak też rzeczywiste praktyki dyskryminacyjne w badanych firmach i miejscach pracy badanych kobiet. Określono także czynniki – w tym szczególnie miejsce wykształcenia i kwalifikacji zawodowych – w procesie rekrutacji do zatrudnienia i na stanowiska kierownicze, zaprezentowano poglądy badanych pracodawców i kobiet dotyczące podziału branż i zawodów według płci.

W zakończeniu, stanowiącym ostatni rozdział raportu – rozdział VIII – dokonano podsumowania wyników badań, przedstawiono wnioski i rekomendacje dla praktycznych rozwiązań w obszarze polityki zatrudnienia, polityki edukacji, polityki rodzinnej, polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Raport syntetyczny nie obejmuje wszystkich wątków analiz podejmowanych w raportach cząstkowych odnoszących się – każdy oddzielnie – do wyników badań dwóch kategorii badanych respondentów. Dokonany został wybór tych danych, które korespondują bezpośrednio z celami i zakresem problematyki badawczej, określonymi w koncepcji realizacji tematu „Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku”. Przeprowadzone badania – dostępna baza danych – umożliwiają dalsze bardziej szczegółowe analizy związków i zależności między wielu zmiennymi, co rekomenduje jako w pełni zasadne i pożądane w okresie przygotowywania publikacji książkowych, obejmujących zarówno wyniki niniejszych badań empirycznych jak i ustalenia wynikające ze specjalistycznych ekspertyz i analizy danych zastanych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego projektu.



# Rozdział I. Metodologia badań

## 1.1. Przedmiot, cele badań, hipotezy

Przedmiotem niniejszych badań jest analiza zależności pomiędzy poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet a ich statusem na rynku pracy, rozpatrywanym w różnych etapach biografii zawodowej kobiet takich, jak poszukiwanie pracy, zatrudnienie, utrata pracy, reintegracja zawodowa, rezygnacja z aktywności zawodowej. Wykształcenie, profesjonalna wiedza i umiejętności zawodowe stanowią we współczesnej gospodarce rynkowej kluczowy czynnik oceny potencjału zawodowego pracownika, rozstrzygając o jego mniejszej bądź większej przydatności na rynku pracy. Słabsza pozycja kobiet – w porównaniu z mężczyznami – na polskim rynku pracy, czego dowodem są twarde wskaźniki statystyczne wskazujące na niższy współczynnik aktywności zawodowej i zatrudnienia kobiet, wyższy współczynnik bezrobocia kobiet, nierównowagę w strukturze wynagrodzeń kobiet i mężczyzn i niski poziom partycypacji kobiet w strukturach władzy ekonomicznej, czyni zasadnym pytanie o uwarunkowania procesu przygotowania kobiet do pracy zawodowej i rodzaj czynników decydujących o ich obecności bądź wykluczeniu z rynku pracy. Wnikliwa analiza dostępnej literatury przedmiotu zwróciła uwagę na niedostatek badań umożliwiających konfrontację motywów wyboru ścieżek edukacyjnych i profesji zawodowych przez kobiety a zapotrzebowania na nie w polskich przedsiębiorstwach oraz brak rozpoznania skali równowagi/nierównowagi między oczekiwaniami kobiet wobec pracy zawodowej a oczekiwaniami pracodawców wobec kobiet w roli pracownika. Dlatego też cele badawcze tematu „adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy” zostały sformułowane z uwzględnieniem obu „aktorów” rynku pracy – pracodawców i pracowników-kobiet. A zatem, przyjęto następujące cele niniejszych badań:

1. diagnoza uwarunkowań ścieżek edukacyjnych i kwalifikacji zawodowych kobiet o różnym statusie na rynku pracy; pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo,
2. określenie wpływu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet na ich faktyczny status zawodowy i zadowolenie z osiągniętej pozycji zawodowej,

3. określenie znaczenia pracy zawodowej w biografii życiowej kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo,
4. wskazanie charakterystycznych cech edukacyjnych i kwalifikacyjnych kobiet poszukujących pracy na polskim rynku pracy,
5. wskazanie charakterystycznych cech edukacyjnych i kwalifikacyjnych kobiet biernych zawodowo,
6. ocena potencjału zawodowego kobiet – wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i innych umiejętności – przez polskich pracodawców,
7. określenie roli wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet w procesie ich dostępu do pracy zawodowej – rekrutacja do zatrudnienia, z punktu widzenia pracodawców i kobiet pracujących,
8. wyodrębnienie katalogu czynników decydujących o kryteriach wartościowania kobiet jako pracowników oraz wskazanie różnic/podobieństw w podejściu pracodawców do oceny wykształcenia i umiejętności zawodowych kobiet i mężczyzn,
9. określenie zależności między wykształceniem, kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi a praktykami dyskryminacji w pracy zawodowej ze względu na płeć,
10. określenie rangi wykształcenia w kształtowaniu aktywności i przebiegu pracy zawodowej kobiet w stosunku do takich czynników, kształtujących pozycje kobiet w świecie pracy jak sytuacja rodzinna i kulturowo określone role płci,
11. ocena indywidualnych i instytucjonalnych możliwości/ instrumentów inwestowania w rozwój wiedzy i profesjonalizmu zawodowego pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo kobiet w Polsce.

Jak już wcześniej pisałam, opracowanie koncepcji niniejszych badań zostało poprzedzone dogłębną analizą danych statystycznych, dotychczasowych wyników badań empirycznych oraz opracowań teoretycznych<sup>1</sup>, dotyczących sytuacji kobiet na polskim rynku pracy. W świetle tych studiów, uzasadnione wydało się sformułowanie

---

<sup>1</sup> Były to m. in. *W trosce o pracę, Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, UNDP, Warszawa 2004., G. Firlit – Fesnak, *Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Ewolucja celów i instrumentów działania*. Warszawa 2005., *Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn*, raporty eksperckie, t. I, II, Warszawa 2006. *Kobieta pracująca: diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy, 2005.* - Plik: Kobieta pracująca1.pdf; Kobieta pracująca2.pdf; Kobieta pracująca3.pdf; Kobieta pracująca4.pdf ; <http://www.kobietapracujaca.org/index.php?> *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji*. Raport Banku Światowego. Warszawa 2004.

następujących hipotez badawczych odnoszących się do problematyki niniejszych badań:

1. Poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych stanowi kluczowy czynnik oceny przydatności pracownika na polskim rynku pracy; czynnik ten ma podstawowe znaczenie w kształtowaniu statusu zawodowego kobiet w Polsce,
2. Wpływ poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet na ich status zawodowy wydaje się mieć znaczenie w takich obszarach, jak:
  - poziom aktywności zawodowej; im wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych tym wyższy wskaźnik aktywności zawodowej kobiet,
  - poziom zatrudnienia: im wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, tym wyższe prawdopodobieństwo zatrudnienia,
  - stabilność i rodzaj zatrudnienia: im wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet, tym wyższe szanse kobiet na stabilne warunki pracy
  - poziom bezrobocia: im wyższy poziom zatrudnienia i kwalifikacji zawodowych kobiet, tym niższe ryzyko ich bezrobocia,
  - doświadczenie dyskryminacji ze względu na płeć: im wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, tym mniejsze ryzyko doświadczania przez kobiety dyskryminacji ze względu na płeć w świecie pracy
3. Wybór kierunku kształcenia i zawodu przez kobiety w niedostatecznym stopniu uwzględnia potrzeby rynku pracy w tym zakresie,
4. Poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet w Polsce jest silnie skorelowany z wiekiem kobiet,
5. Poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet jest głównym ale nie jedynym kryterium oceny przydatności kobiet jako pracownika, jego potencjału zawodowego i jakości pracy; istotne znaczenie ma także

sytuacja rodzinna kobiet oraz postawy pracodawców wobec kulturowo określonych społecznych ról kobiet i mężczyzn,

6. kryteria oceny wartości pracy kobiet i mężczyzn nie są jednakowe; od kobiety wymaga się więcej „dowodów” na to, że jest dobrym pracownikiem, niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. O dobrej jakości pracy mężczyzny świadczy już sam fakt, że pracę tę wykonuje mężczyzna, w przypadku kobiet za jakością pracy muszą przemawiać konkretne cechy czy umiejętności,
7. Poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet jest czynnikiem różnicowania kobiet, ich podziału na nierówne pod względem szans i statusu na rynku pracy kategorii kobiet
8. Wysoka ranga wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w ocenie potencjału zawodowego pracownika zmniejsza szanse na zatrudnienie i stabilne warunki pracy kobiet o niższym poziomie wykształcenia i niskich kwalifikacjach zawodowych,
9. Kobiety mają wysoką świadomość rosnącej rangi wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w kształtowaniu ich statusu zawodowego i warunków pracy,
10. Kobiety oceniają status kobiet na rynku pracy jako mniej korzystny w porównaniu z mężczyznami pod względem dostępu do zatrudnienia i warunków pracy,
11. Wzrost wykształcenia i profesjonalizmu kobiet zmniejsza wpływ kategorii „płeć” jako czynnika różnicującego szanse na zatrudnienie kobiet i mężczyzn, ich warunki pracy i możliwości awansu zawodowego,
12. Kobiety z niższym poziomem wykształcenia i niskim poziomem kwalifikacji są bardziej narażone na stosowanie wobec nich praktyk dyskryminacyjnych, niż kobiety o wysokim poziomie wykształcenia,
13. Pracodawcy i pracownicy mają niski poziom wiedzy na temat normatywnych aspektów równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej, co ma wpływ na niejednoznaczność rozumienia zjawisk dyskryminacji ze względu na płeć przez pracodawców i pracowników, przestrzeganie praw w tej dziedzinie przez pracodawców

i podejmowanie przez kobiety działań na rzecz egzekwowania tych praw,

14. Kobiety są otwarte zdobywanie wiedzy i podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jednak działania w tym zakresie są silnie uwarunkowane czynnikami materialnymi, aktualnym statusem zawodowym i wizją dalszego życia zawodowego.

## **1.2. Zakres badań: zagadnienia badawcze**

Określone powyżej cele badań i sformułowane hipotezy badawcze stanowiły podstawową bazę dla wyznaczenia zakresu badań, który można przedstawić w następujących grupach tematycznych:

### **1. Uwarunkowania równowagi/ nierównowagi między poziomem wykształcenia i poziomem kwalifikacji kobiet a zapotrzebowaniem rynku pracy**

- Czynniki decydujące o wyborze kierunku kształcenia/ zawodu przez kobiety,
- Stopień przydatności zdobytego wykształcenia w procesie poszukiwania pracy i w zatrudnieniu kobiet,
- Wpływ wykształcenia i kwalifikacji zawodowych na aktywność zawodową, bezrobocie i bierność zawodową,
- Stopień zadowolenia kobiet z osiągniętego poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych,
- Świadomość znaczenia kształcenia ustawicznego z perspektywy kobiet pracujących, bezrobotnych, biernych zawodów i pracodawców
- Dostępność kształcenia ustawicznego dla kobiet pracujących i bezrobotnych;

### **2. Wpływ wykształcenia i kwalifikacji zawodowych na rzeczywisty status kobiet na rynku pracy**

- Znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiet; aspekty ekonomiczne i społeczne,
- Wpływ wykształcenia na status kobiet na rynku pracy,
- Wpływ wykształcenia i kwalifikacji zawodowych na warunki pracy kobiet,

- Wpływ wykształcenia i kwalifikacji zawodowej na bezrobocie kobiet i wychodzenie z bezrobocia,
- Miejsce wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wśród czynników warunkujących bierność zawodowa kobiet.

### **3. Czynniki oceny potencjału zawodowego kobiet z perspektywy pracodawców**

- Wizerunek kobiety-pracownika i mężczyzny-pracownika w oczach pracodawców,
- Pożądane cechy kobiet i mężczyzn w roli pracownika,
- Potencjał rzeczywistych kwalifikacji zawodowych i dodatkowych umiejętności kobiet i kryteria wartościowania ich pracy,
- Zalety i niedostatki (wady) kobiet jako pracowników w oczach pracodawców.

### **4. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe kobiet a doświadczanie dyskryminacji ze względu na płeć**

- Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a inne czynniki warunkujące dostęp kobiet do pracy zawodowej,
- Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe a partycypacja kobiet w kadrze kierowniczej; uwarunkowania powierzania kobietom funkcji kierowniczych przez pracodawców i przyjmowania tych funkcji przez kobiety,
- Obecność zjawisk dyskryminujących kobiety w ich doświadczeniu zawodowym i w doświadczeniu pracodawców,
- Postawy pracodawców i postawy kobiet o różnym statusie na rynku pracy wobec dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu,
- Trwałość/nietrwałość podziału zawodów na „męskie” i „kobiecy”; przyszłość zjawiska wertykalnej segmentacji zatrudnienia ze względu na płeć,
- Świadomość obecności norm prawnych regulujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn w świecie pracy.

### **1.3. Źródła informacji: metoda badawcza, narzędzia badawcze, próba badawcza**

#### **1.3.1. Badania kobiet**

##### *Metoda badawcza i narzędzia badawcze*

Jako metodę badawczą wybrano wywiad indywidualny z wystandaryzowanym kwestionariuszem. Wybór takiej metody uzasadniony jest złożonością przedmiotu badań oraz cechami badanej zbiorowości. W ramach metody badawczej przygotowano trzy rodzaje wystandaryzowanego kwestionariusza, z których każdy jest adresowany do jednej z trzech kategorii badanych kobiet. Mamy zatem trzy narzędzia badawcze:

- Kwestionariusz wywiadu indywidualnego adresowany do kobiet pracujących, zawierający 54 pytania,
- Kwestionariusz wywiadu indywidualnego adresowany do kobiet biernych zawodowo, zawierający 61 pytań ,
- Kwestionariusz wywiadu indywidualnego adresowany do kobiet bezrobotnych, zawierający 69 pytań.

Duża część pytań była wspólna we wszystkich kwestionariuszach. Są to pytania zawarte w takich grupach tematycznych jak:

- Ścieżki edukacyjne kobiet i ich uwarunkowania; 9 pytań
- Wykształcenie formalne/posiadane kwalifikacje zawodowe i umiejętności praktyczne a dostęp do pracy i warunki pracy kobiet; 17 pytań
- Wykształcenie /kwalifikacje zawodowe a dyskryminacja ze względu na płeć: 13 pytań,
- Aktywność kobiet w zakresie podnoszenia poziomu wykształcenia, doskonalenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych; 6 pytań
- Metryczka: 13 pytań.

Pozostałe pytania w każdym kwestionariuszu dotyczyły problemów specyficznych dla każdej badanej kategorii kobiet.

Z formalnego punktu widzenia pytania zamieszczone w wymienionych kwestionariuszach można podzielić na otwarte, półotwarte i zamknięte, przy czym te ostatnie są zarówno z kafeterią dysjunktywna, jak i koniunktywną. Szereg pytań półotwartych i zamkniętych są to pytania wielozmiennowe i ich treść jest zapisana w postaci zestawienia tabelarycznego.

## **Opis próby badawczej<sup>2</sup>**

Badaną populację stanowiły kobiety w wieku produkcyjnym, 18-60 lat, zamieszkałe w Polsce. Dla populacji tej skonstruowano 3 niezależne próby reprezentujące odpowiednio populację:

- kobiet pracujących, liczebność próby – 300 osób;
- kobiet bezrobotnych, liczebność próby – 300 osób;
- kobiet nieaktywnych zawodowo, liczebność próby – 400 osób;

Każda z tych prób jest reprezentatywna dla odpowiedniej populacji ze względu na:

- wiek: 18- 24 lat, 25 – 34, 35 – 44, 45 – 54, 55-60,
- wykształcenie: 1. gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe, 2. zasadnicze zawodowe, 3. średnie ogólnokształcące, 4. średnie zawodowe, policealne, niepełne wyższe; 5. wyższe

Połączone próby, tworzą, po uwzględnieniu wag analitycznych, 1000-osobową próbę wszystkich kobiet w wieku produkcyjnym, reprezentatywną ze względu na wiek i wykształcenie oraz miejsce zamieszkania (region kraju i klasę wielkości miejscowości). Sposób konstrukcji próby dostosowano do możliwości jakie stwarzały posiadane źródła na temat populacji wszystkich kobiet w wieku produkcyjnych oraz poszczególnych pod-populacji wyodrębnianych ze względu na typ ich ekonomicznej aktywności.

### **Konstrukcja prób**

Ze względu na brak wiarygodnego pojedynczego operatu pozwalającego zrekonstruować łączny rozkład wszystkich cech doboru respondentek w populacji i konieczność posługiwania się danymi cząstkowymi próbę skonstruowano metodą „od końca”: najpierw zadbano o reprezentatywność próby wszystkich kobiet ze względu na miejsce zamieszkania, wiek i wykształcenie.

Następnie próbę podzielono losowo na części reprezentujące poszczególne pod-populacje kobiet określane przez typ aktywności ekonomicznej i dopasowano łączne rozkłady wieku i wykształcenia do posiadanych danych populacyjnych.

W pierwszym kroku skonstruowano 1000-osobową losowo-kwotową próbę-matkę kobiet w wieku produkcyjnym kontrolując jej skład ze względu na miejsce zamieszkania (9 regionów kraju, 6 klas wielkości miejscowości), wiek i poziom

---

<sup>2</sup> Autorem doboru i konstrukcji próby badawczej kobiet był dr Henryk Banaszak.



wykształcenia. Próbę tę alokowano proporcjonalnie między warstwy terytorialne, zaś 200 punktów realizacji badania odpowiadających gminom lub ich częściom wylosowano z poszczególnych warstw ze zwracaniem z prawdopodobieństwami proporcjonalnymi do liczby zamieszkałych w gminie (lub jej części) kobiet w wieku produkcyjnym. W rezultacie próba-matka była typową losowo-kwotową próbą kobiet w wieku produkcyjnym reprezentatywną dla ich populacji ze względu na miejsce zamieszkania, wiek i wykształcenie.

W drugim kroku z próby-matki wylosowano odpowiednio 60, 60 i 80 punktów realizacji odpowiadających próbom pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo kobiet. Dla każdej z tych kategorii osobno oszacowano na podstawie dostępnych danych łączny rozkład miejsca zamieszkania, wieku i wykształcenia. Pozwoliło to na wyznaczenie profili cech doboru respondentek (wiek i wykształcenie) tak, aby ich brzegowe rozkłady w próbie odpowiadały rozkładom w populacjach pracujących, bezrobotnych i aktywnych.

W trzecim kroku rozkład cech doboru respondentów w połączonych próbach porównano z aktualnym rozkładem aktywności zawodowej wśród kobiet. Na tej podstawie wyznaczono pierwszą składową wagi analitycznej korygującą nieproporcjonalną alokację próby ogólnopolskiej między kategorie aktywności zawodowej.

W czwartym kroku porównano strukturę wieku i wykształcenia w połączonej próbie (z uwzględnieniem wagi analitycznej odpowiadającej za korekcję proporcji kategorii aktywności zawodowej) z rozkładem tych cech w populacji. Na tej podstawie wyznaczono drugi składnik wagi analitycznej korygujący odchylenia wywołane nieproporcjonalną alokacją próby między kategorie aktywności ekonomicznej, niespójności między danymi populacyjnym dotyczącymi tych kategorii oraz błędy zaokrągleń.

### **Próba wszystkich kobiet w wieku produkcyjnym**

Dane na temat populacji kobiet w wieku 18-60 lat posłużyły do alokacji terytorialnej próby, czyli jej podziału między elementarne jednostki administracyjnego podziału kraju uwzględniającego podział na obszary wiejskie i miejskie. Jest to niezbędne przy określaniu punktów realizacji badania, czyli miejscowości, w której ankietę będzie

poszukiwał respondentek spełniających założone kryteria doboru (wiek, wykształcenie, aktywność ekonomiczna).

- Gmina **miejska** jest obszarem w całości posiadającym prawa miejskie.
- Żadna z miejscowości w obszarze gminy **wiejskiej** nie posiada praw miejskich.
- Gmina **miejsko-wiejska** składa się z dwóch rozłącznych części: **miasta**, będącego siedzibą gminy oraz pozostałej części, na którą składają się wyłącznie **wsie**.

Operatem losowania punktów realizacji badania była baza danych PESEL prowadzona przez Rządowe Centrum Informatyki, która zawiera szczegółowe i systematycznie aktualizowane dane o płci i wieku wszystkich zameldowanych w Polsce w każdym z elementarnych obszarów administracyjnych oznaczonych unikalnym identyfikatorem.

### **Próby kategorii aktywności ekonomicznej**

Proporcje kategorii aktywności ekonomicznej w populacji kobiet w wieku produkcyjnym wyznaczono na podstawie wyników badania aktywności ekonomicznej ludności prowadzonego co kwartał przez GUS<sup>3</sup>. Proporcje te były podstawą wyznaczenia pierwszego składnika wagi analitycznej pozwalającej analizować połączone próby jako reprezentację wszystkich kobiet w wieku produkcyjnym.

#### **1. Próba kobiet pracujących**

Źródłem danych użytych do oszacowania łącznego rozkładu wieku i wykształcenia w pod-próbie kobiet pracujących jest publikacja GUS prezentujące wyniki cyklicznego badania zatrudnienia i płac w gospodarce narodowej<sup>4</sup>. Źródło to jest nieco zdezaktualizowane (dane pochodzą z 2004 roku), lecz jeśli uwzględnić niewielki rozmiar próby pracujących (300) zmiany tego rozkładu w populacji są tego samego rzędu wielkości co błędy zaokrągleń rozkładu w próbie.

---

<sup>3</sup> Rozkład został wyznaczony na podstawie uogólnionych wyników reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), przeprowadzonego w **II kwartale 2006 roku** („Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2006”, GUS, Warszawa 2006). Patrz także:

[http://www.stat.gov.pl/dane\\_spol-gosp/praca\\_ludnosc/kwart\\_inf\\_ryn\\_pracy/2006/03\\_06.pdf](http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/kwart_inf_ryn_pracy/2006/03_06.pdf)

<sup>4</sup> [http://www.stat.gov.pl/dane\\_spol-gosp/praca\\_ludnosc/struktura\\_wynagrodzen/2004/10/tablice/Z1204\\_TP01.XLS](http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/struktura_wynagrodzen/2004/10/tablice/Z1204_TP01.XLS)

## **2. Próba kobiet bezrobotnych**

Najwięcej informacji posiadamy na temat populacji bezrobotnych. Ta kategoria, najmniejsza w populacji wszystkich kobiet, jest systematycznie badana przez GUS a powiatowe urzędy pracy dostarczają na jej temat regularne sprawozdania<sup>5</sup>. W konsekwencji wyznaczenie łącznego rozkładu wieku i wykształcenia bezrobotnych kobiet, także w przekrojach terytorialnych (województwa, powiaty) było możliwe.

## **3. Próba kobiet biernych zawodowo**

Świeżych danych populacyjnych na temat tej kategorii kobiet nie ma, gdyż żadna rządowa instytucja ich systematycznie nie zbiera i nie publikuje. Z tego drugiego powodu nie mogliśmy sięgnąć do wyników Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku. W tej sytuacji jedynym źródłem oszacowania łącznego rozkładu wieku i wykształcenia w populacji kobiet nieaktywnych ekonomicznie są dane sondażowe – Polski Generalny Sondaż Społeczny z 2005 roku.

### **Przebieg realizacji badań**

Z informacji uzyskanych od ankierów wynika, że badania kobiet przebiegały sprawnie, bez większych przeszkód:

- Wylosowane do badań kobiety na ogół pozytywnie odpowiadały na propozycje przeprowadzenia z nimi wywiadu.
- Zagadnienia stanowiące przedmiot badań nie budziły niechęci, natomiast - szczególnie w przypadku kobiet bezrobotnych – widoczne było pewne zniecierpliwienie częstotnością badania sytuacji kobiet bezrobotnych przez różnorakie ośrodki badawcze i media i nikłego wpływu tych badań i analiz na zmianę sytuacji bezrobotnych w Polsce.
- Niesprzyjający dla terminowości realizacji badań był okres przedświąteczny – grudzień, przed świętami Bożego Narodzenia –, kiedy większość kobiet jest bardzo zajęta i nie ma zbyt wiele czasu; dlatego też nierzadko następowała zmiana terminu spotkania ankiera z respondentką.
- Długość czasu poświęconego na wywiad niekiedy wzbudzała irytację badanych kobiet

---

<sup>5</sup> Np. [http://www.stat.gov.pl/dane\\_spol-gosp/praca\\_ludnosc/bezrob\\_pow/2006/11\\_06.xls](http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/bezrob_pow/2006/11_06.xls)  
[http://www.stat.gov.pl/dane\\_spol-gosp/praca\\_ludnosc/bezrobocie\\_rejestrowane/2006-IIIkw/index.htm](http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/bezrobocie_rejestrowane/2006-IIIkw/index.htm)  
[http://www.stat.gov.pl/dane\\_spol-gosp/praca\\_ludnosc/kwart\\_inf\\_ryn\\_pracy/2006/03\\_06.pdf](http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/kwart_inf_ryn_pracy/2006/03_06.pdf)

- Zdarzały się zapytania o gratyfikacje finansową za przeprowadzenie wywiadu – co na przyszłość powinno stać się normą w prowadzonych badaniach empirycznych .

### **1.3.2. Badania pracodawców**

#### **Metody i narzędzia badawcze**

Jako metodę badawczą wybrano wywiad indywidualny z wystandaryzowanym kwestionariuszem.. W ramach metody badawczej przygotowano wystandaryzowany kwestionariusz, adresowany do pracodawców. A zatem narzędziem badawczym w ogólnopolskich badaniach pracodawców był kwestionariusz wywiadu indywidualnego, obejmujący w niniejszym module badawczym 43 pytań, zawartych w takich grupach tematycznych jak:

1. Opinie pracodawców o wykształceniu, kwalifikacjach i cechach osobowościowych pracowników z uwzględnieniem kategorii „płeć”; 18 pytań,
2. Znaczenie wykształcenia/kwalifikacji/cech osobowościowych kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji pracowników; 8 pytań,
3. Wpływ wykształcenia i kwalifikacji zawodowych i innych umiejętności na zatrudnienie, stosunek pracy i warunki pracy kobiet w badanej firmie; 7 pytań
4. Świadomość potrzeb w zakresie doskonalenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracowników, rozpoznanie oferty szkoleniowej firm; 5 pytań
5. Polityka personalna firmy; była to zasadniczo grupa tematyczna innego modułu badań w ramach projektu „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy” mianowicie „Losy zawodowe absolwentek” w którym 3 pytania takie jak: 69B, 69 D, 71D odnosiły się także do ogólnej kategorii kobiet
6. Perspektywa zwiększenia zatrudnienia absolwentów i ocena polityki państwa; była to zasadniczo grupa tematyczna drugiego modułu badawczego, w której zostały zamieszczone dotyczące wzrostu zatrudnienia kobiet ogółem (p.85B, 85D); 2 pytania

Ponadto do kwestionariusza wywiadu załączono metryczkę (6 pytań) oraz wkładkę obejmującą 5 pytań dotyczących ogólnych informacji o badanych firmach oraz 11 pytań dotyczących zatrudnienia i potrzeb kadrowych w tych firmach.

Pytania zamieszczone w kwestionariuszu można podzielić na otwarte, półotwarte i zamknięte, przy czym te ostatnie były zarówno z kafeterią dysjunktywna, jak i koniunktywną. Szereg pytań półotwartych i zamkniętych miała charakter wielozmiennowy i ich treść była zapisana w postaci zestawienia tabelarycznego.

### **Opis próby badawczej pracodawców**

Realizacja terenowa badania „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy” na ogólnopolskiej próbie pracodawców została przeprowadzona w dniach 20 listopada 2006 r. – 5 stycznia 2007 r.

Badaniem objęto:

- 300 firm zatrudniających do 9 pracowników
- 275 firm zatrudniających 10-49 pracowników
- 225 firm zatrudniających 50-249 pracowników
- 200 firm zatrudniających 250 pracowników lub więcej

W doborze próby zastosowano losowanie warstwowe nieproporcjonalne. W losowaniu wykorzystano liczbę zatrudnionych pracowników oraz zagregowany dział PKD. Po skrzyżowaniu dwóch cech uzyskano 58 warstw. Losowanie odbywało się oddzielnie w każdej warstwie. Do każdej wylosowanej firmy były także dobrane adresy firm rezerwowych.

Przy losowaniu próby wykorzystane zostały:

- Dane statystyczne: GUS
- Operat losowania: bazy Polskie Firmy (4+ i więcej pracowników) i Teleadreson (do 3 pracowników).

Tabela 1.1. Rozkład wylosowanych firm według sekcji i wielkości

|  | Do 9 | 10-49 | 40-249 | 250+ | Razem |
|--|------|-------|--------|------|-------|
| rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo   | 25   | 20    | 10     | 5    | 60    |
| rybołówstwo i rybactwo   | 15   | 5     | 0      | 0    | 20    |
| górnictwo i kopalnictwo  | 5    | 5     | 5      | 5    | 20    |
| działalność produkcyjna  | 25   | 25    | 25     | 25   | 100   |
| zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę                                | 5    | 5     | 5      | 5    | 20    |
| Budownictwo  | 30   | 25    | 25     | 20   | 100   |
| Handel   | 25   | 25    | 25     | 25   | 100   |
| hotele i restauracje   | 20   | 20    | 20     | 20   | 80    |
| transport, gospodarka magazynowa i łączność                                    | 20   | 20    | 20     | 20   | 80    |
| Pośrednictwo finansowe   | 35   | 30    | 20     | 5    | 90    |
| obsługa nieruchomości, wynajem i działalność związana z prowadzeniem interesów | 30   | 30    | 20     | 20   | 100   |
| administracja państwowa  | 15   | 15    | 10     | 10   | 50    |
| Dedukcja   | 15   | 15    | 10     | 10   | 50    |
| ochrona zdrowia i opieka socjalna  | 15   | 15    | 10     | 10   | 50    |
| pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna             | 20   | 20    | 20     | 20   | 80    |
| Razem  | 300  | 275   | 225    | 200  | 1000  |
|  |      |       |        |      |       |

W przypadku wyczerpania próby podstawowej i rezerwowej stosowano zastępstwa. Przy rekrutacji zastępstw wymagano zachowania następujących kryteriów w stosunku do parametrów zastępowanego rekordu z próby: województwo, klasa miejscowości, wielkość firmy, branża. Poziom realizacji próby podstawowej i rezerwowej wyniósł 62% (przy czym poziom realizacji próby podstawowej – 24%)

#### **WAŻENIE**

W przypadku badania „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy” wykorzystano moduł do ważenia z programu NIPO DIANA SYSTEM. Jest to ważenie wieńcowe. Istota ważenia wieńcowego polega na zadeklarowaniu stanu docelowego (zarówno proporcji, jaki i liczb bezwzględnych) zmiennych, które podlegają ważeniu. Do ważenia wyników tego badania wykorzystano następujące zestawy zmiennych:

#### A. Poziom ogółem

- Zagregowany dział PKD
- Liczba pracowników
- Sektor prywatny czy sektor publiczny

#### **B. Wielkość firmy : we wszystkich kategoriach wielkości firm tj. do 9 pracowników, od 10 do 49 pracowników, od 50 do 249 pracowników, firmy 250 pracowników i więcej**

- Zagregowany dział PKD
- Województwo
- Sektor prywatny czy sektor publiczny

## Powody odmów, braku realizacji i najczęstsze typy problemów podczas realizacji wywiadu<sup>6</sup>

Pracodawcy stanowią jedną z najtrudniejszych kategorii respondentów. Istotne na przyszłość mogą okazać się uwagi dotyczące powodów odmów i najczęstszych problemów występujących podczas realizacji badań wśród pracodawców. Były to:

- **Niezgodność próby** – Zdarzały się przypadki, że parametry wylosowanych firm wynikające z próby (informacji uzyskanych z bazy operatu losowania) nie zawsze odpowiadały stanowi faktycznemu (np. firma zlikwidowana, niezgodność branży). Te przyczyny – w zależności od regionu – wśród ogółu przyczyn braku realizacji stanowiły od około 10% do około 70%.
- **brak czasu** szefów / właścicieli badanych firm (w niektórych przypadkach nawet około 60% odmów), przy czym zdecydowanie najczęściej spośród tych powodów dotyczyło niefortunnego terminu realizacji (tzn. okresu przedświątecznego i końca roku), które zostały wyszczególnione poniżej
- **Okres przedświąteczny i zamykanie roku budżetowego, przygotowywanie planów rocznych 2007** („*miesiąc grudzień jest miesiącem, w którym wyjątkowo dużo pracy: bilanse, sprawozdania, wzmożone zamówienia no i święta*”) – bezpośrednio tak podawane przyczyny stanowiły od około 30% do 40%
- **Odmowa** wynikająca z zasady niebrania udziału w badaniach lub też – przeciwnie – nazbyt częstych wizyt różnych ankieterów w firmach, a także niechęci ujawniania danych o firmie i obawy przed konkurencją (od około 20% do ok. 40)
- **„Trudny respondent”** – respondenci, którzy umawiali się na przeprowadzenie wywiadu z ankieterem na dany dzień, daną godzinę, potem nie dotrzymywali terminów, przekładali terminy i ostatecznie odmawiali udziału w badaniu (ok. 15%)
- **Nieobecność osób kompetentnych w firmie w terminie realizacji badania** (w jednym z regionów sytuacja taka była przyczyną nawet 10% odmów) lub

---

<sup>6</sup> Podawane tu przybliżone dane procentowe dotyczą informacji zbieranych w poszczególnych regionach – stanowią one przybliżoną, szacunkową wartość, obrazującą skalę problemów związanych z poszczególnymi typami występujących tam przyczyn odmów.

problem z dotarciem osób kompetentnych (*„np. portier nie wpuszczał, firma zamknięta na glucho, odsyłanie do centrali lub zarządu firmy, gdzie również napotymano na podobne problemy*)

- **Odpowiedzi na pytania kwestionariusza wymagały zaangażowania ze strony badanej firmy nawet kilku osób**, gdyż jedna osoba nie była w stanie odpowiedzieć na wszystkie pytania ankiety podstawowej i wkładki *„powodowało to irytację i niechęć kompetentnych przedstawicieli firmy do udzielenia zgody na przeprowadzenie wywiadu”*
- **Obszerność ankiety** – ankieta była zbyt obszerna jak na jeden wywiad
- **Wkładka** – z pytań ankiety największej trudności sprawiały odpowiedzi we wkładce, gdzie trzeba było podawać wysokość wynagrodzenia
- **Nieadekwatność niektórych pytań do struktury zatrudnienia firm** W firmach, które nie zatrudniają absolwentów lub/i zatrudniają pracowników tylko jednej płci irytowały pytania dotyczące porównań / spraw, które nie dotyczą ich firmy (tzn. absolwentów, kobiet/mężczyzn, kobiet absolwentek / mężczyzn absolwentów).
- **Tematyka badania** – stosunkowo rzadko była przyczyną odmowy udziału w badaniu (sygnalizowana była z tylko nielicznych regionów, przy oszacowaniu wśród udziału tego rodzaju odmów tam odmów ogółem na ok. 5%). Wydaje się, że tematyka badania częściej była przyczyną odmów w firmach mniejszych (do 9 pracowników) niż pozostałych.
- **Brak listów zapowiednich** (ze względu na przewidziany bardzo krótki czas zakończenia realizacji badania)
- **Brak upominku dla respondentów**, którzy poświęcili dużo czasu i zaangażowania w realizację wywiadu i zebranie wszystkich niezbędnych informacji.

Z informacji uzyskanych od ankierów i koordynatorów wynika, że tematyka badania w niewielkim stopniu wpływała na odmowy. Decydujące znaczenie – miał termin realizacji badania – w okresie przedświątecznym i zamykania roku



budżetowego oraz obszerność i zakres informacji kwestionariusza. W mniejszym stopniu odmowy wynikały z niechęci do realizacji badania w ogóle (choć w przyszłości problem ten może przybierać na sile).



## Rozdział II. Charakterystyka badanych zbiorowości

### 2.1. Badane kobiety wg statusu na rynku pracy, cech społeczno-demograficznych i cech społeczno – ekonomicznych

#### 2.1.1. Charakterystyka całej badanej populacji kobiet

W badaniu wzięło udział 1001 kobiet, w tym 402 kobiety biernie zawodowo, 300 kobiet pracujących zawodowo, 299 kobiet bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy.

#### Badane według wieku

Badaniem objęto kobiety w wieku od 18 do 60 lat. Strukturę wiekową badanych respondentek szczegółowo przedstawia tabela nr 1.2.

**Tabela nr 1.2. Struktura wiekowa badanych respondentek**

| 1. Wiek         | 2. Liczba badanych | 3. Procent |
|-----------------|--------------------|------------|
| 18- 24 lata     | 206                | 20,6%      |
| 25-34 lata      | 194                | 19,4%      |
| 35-44 lata      | 175                | 17,4%      |
| 45-54 lata      | 284                | 28,4%      |
| 55-60 lat       | 140                | 14,0%      |
| Brak odpowiedzi | 2                  | 0,2%       |
| Ogółem          | 1001               | 100%       |

#### Badane według miejsce zamieszkania

- Blisko 28% badanych mieszkało na wsi, a niewiele ponad 20% respondentek mieszkało w miastach do 20 000 mieszkańców,
- W miastach liczących ponad 20 000 mieszkańców do 50 000 mieszkańców mieszkało 12% respondentek,
- Blisko 10% badanych mieszkało w miastach powyżej 50 000 do 100 000,
- W miastach powyżej 100 000 do 200 000 mieszkańców mieszkało 8,3%, a miastach powyżej 200 000 mieszkańców do 500 000 mieszkańców mieszkało blisko 11% badanych,
- W miastach powyżej 500 000 mieszkańców mieszkało 12% respondentek, W badaniu wzięły udział respondentki ze wszystkich 16 województw: najwięcej z województwa mazowieckiego- ponad 14% i województwa śląskiego- 11,2%.

### **Badane według stanu cywilnego**

Znakomitą większość badanych respondentek stanowiły kobiety zamężne.

Szczegółowo strukturę stanu cywilnego respondentek przedstawia tabela nr 2.2.

**Tabela 2.2. Stan cywilny badanych respondentek**

| <b>1. Stan cywilny</b>    | <b>2. Liczba badanych</b> | <b>3. Procent</b> |
|---------------------------|---------------------------|-------------------|
| 1. Panna                  | 227                       | 22,7%             |
| 2. Mężatka                | 623                       | 62,2%             |
| 3. W nieformalnym związku | 27                        | 2,7%              |
| 4. Rozwiedziona           | 54                        | 5,4%              |
| 5. W separacji            | 7                         | 0,7%              |
| 6. Wdowa                  | 62                        | 6,2%              |
| 7. Brak danych            | 1                         | 0,1               |
| 8. Ogółem                 | 1001                      | 100%              |

### **Badane według posiadania dzieci**

Znakomita większość respondentek posiadała dzieci, przy czym przeważały kobiety posiadające dwoje dzieci.

- Ponad 75% badanych respondentek posiadało dzieci,
- 321 badanych kobiet posiadało dwoje dzieci, 230 badanych posiadała jedno dziecko, a 127 badanych troje dzieci,
- 9 kobiet nie podało liczby dzieci,
- 95 respondentek podało, że ma jedno dziecko w wieku do 2 lat, a 6 badanych miało w tym wieku dwoje dzieci,
- 91 badanych miało jedno dziecko w wieku powyżej 2 lat do 5 lat; 10 badanych miało dwoje dzieci w tym wieku a 2 respondentki miały po troje dzieci w tym wieku,
- W sumie 27,0% badanych kobiet miało dzieci w wieku do 5 lat.

**Tabela 3.2. Liczba dzieci badanych kobiet**

| 1. Liczba dzieci    | 2. Liczba badanych | 3. Procent |
|---------------------|--------------------|------------|
| Jedno dziecko       | 230                | 30,5%      |
| Dwoje dzieci        | 321                | 42,5%      |
| Troje dzieci        | 127                | 16,8%      |
| Czworo dzieci       | 34                 | 4,5%       |
| Pięcioro dzieci     | 13                 | 1,7%       |
| Sześcioro dzieci    | 11                 | 1,5%       |
| Siedmioro dzieci    | 5                  | 0,7%       |
| Ośmioro dzieci      | 2                  | 0,3%       |
| Dziewięcioro dzieci | 1                  | 0,1%       |
| Jedenaścioro dzieci | 1                  | 0,1%       |
| Trzyścioro dzieci   | 1                  | 0,1%       |
| Brak danych         | 9                  | 1,2%       |
| Ogółem              | 755                | 100%       |

**Badane według sytuacji mieszkaniowej**

- Ponad 30% wszystkich badanych mieszkało razem z mężem i dziećmi we własnym mieszkaniu/domu,
- Blisko 18% respondentek podało, że mieszka razem z rodzicami, a 17% że mieszka tylko z mężem we własnym mieszkaniu/domu,
- Prawie 12% badanych mieszkało w pojedynkę we własnym mieszkaniu/domu, a 6% z dziećmi we własnym mieszkaniu/domu,
- 3,8 % badanych mieszkało z mężem i dziećmi u rodziców/ teściów, a 2% respondentek mieszkało tylko z mężem u rodziców/ teściów,
- 1,3% badanych mieszkało z dziećmi u rodziców/teściów,
- 7,6% badanych podało jeszcze inną sytuację mieszkaniową: wynajmowanie mieszkania, mieszkanie w budynku komunalnym, zakładowym.

**Badane według przeciętnych dochodów netto w gospodarstwie domowym**

Najliczniejsza była zbiorowość kobiet deklarujących przeciętne dochody gospodarstwa domowego w przedziale od 1000 do 2000 zł netto. Rozkład dochodów kształtował się następująco:

- 41,8% respondentek deklarowało przeciętne miesięczne dochody w gospodarstwie w przedziale od 1001 do 2000 zł netto,
- 21,6%% badanych, podało że ich przeciętne dochody netto w gospodarstwie domowym nie przekraczają 1000 zł netto,
- 23,3% określiło miesięczne dochody swojego gospodarstwa domowego w granicach 2001 – 3000 zł netto,
- 8,4% wskazało, że dochody ich gospodarstw domowych kształtują się miesięcznie na poziomie Od 3001 – 5.000 zł netto,
- 2,5% kobiet oceniło dochody swego gospodarstwa domowego powyżej 5.000 zł netto,
- 24 badane kobiety nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

#### **Badane według liczby osób w gospodarstwie domowym**

Biorąc pod uwagę wielkość gospodarstwa domowego, wśród badanych respondentek dominowały gospodarstwa cztero i trzyosobowe.

- 28,4% gospodarstwa czteroosobowe,
- 25,4% gospodarstwa trzyosobowe,
- 18,9 gospodarstwa dwuosobowe,
- 9,8% gospodarstwa pięcioosobowe,
- 7,3 gospodarstwa jednoosobowe,
- 5,5% gospodarstwa sześcioosobowe,
- 3,1% - gospodarstwa z liczbą osób powyżej sześć (20 gospodarstw siedmioosobowych, 6 gospodarstw ośmioosobowych, 2 gospodarstwa dziewięćosobowe, po 1 gospodarstwie z liczbą osób 10, 11, 12).

#### **Badane według głównych źródeł utrzymania w gospodarstwie domowym**

Najliczniejsze były gospodarstwa domowe – 46%, w których głównym źródłem utrzymania była męża/partnera.

- Dla 16,4% respondentek głównym źródłem utrzymania w gospodarstwie domowym była praca zawodowa rodziców,
- 12% badanych deklarowało, że głównym źródłem utrzymania w ich gospodarstwie domowym są dochody uzyskiwane przez same respondentki,

- Emerytura męża/partnera stanowiła główny dochód w gospodarstwach domowych u blisko 9% badanych kobiet, a emerytura rodziców u 4,3% respondentek,
- 11% badanych podało jeszcze inne główne źródło utrzymania w ich gospodarstwie domowym takie jak: emerytura/renta respondentki, alimenty, zasiłek przedemerytalny, zasiłki z ośrodka pomocy społecznej, pomoc finansowa rodziny, wcześniejsze oszczędności, renta rodzina po mężu.

### **Badane według wykształcenia rodziców.**

Zwraca uwagę niski poziom wykształcenia rodziców badanych respondentek. Rodzice prawie 70% badanych kobiet – zarówno matki jak i ojca – mieli zaledwie wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe.

Poziom wykształcenia rodziców respondentek przedstawia tabela nr 4.2.

**Tabela 4.2. Wykształcenie rodziców badanych respondentek**

|                             | MATKA              |            | OJCIEC             |            |
|-----------------------------|--------------------|------------|--------------------|------------|
| 1. Poziom wykształcenia     | 2. Liczba badanych | 3. Procent | 4. Liczba badanych | 5. Procent |
| 1.Podstawowe                | 378                | 37,8%      | 314                | 31,4%      |
| 2. Zasadnicze zawodowe      | 298                | 29,8%      | 372                | 37,2%      |
| 3. Średnie techniczne       | 115                | 11,5%      | 174                | 17,4%      |
| 4. Średnie ogólnokształcące | 114                | 11,4%      | 43                 | 4,3%       |
| 5. Pomaturalne/ policealne  | 29                 | 2,9%       | 9                  | 0,9%       |
| 6. Wyższe nieukończone      | 9                  | 0,9%       | 10                 | 1%         |
| 7. Wyższe                   | 47                 | 4,7%       | 67                 | 6,7%       |
| 8. Brak odpowiedzi          | 11                 | 1,0%       | 12                 | 1,1%       |
| 9. Ogółem                   | 1001               | 100%       | 1001               | 100%       |

### **Wykształcenie męża/ partnera badanych kobiet**

W porównaniu z rodzicami, mężowie/ partnerzy badanych kobiet legitymowali się znacznie wyższym poziomem wykształcenia.

- Blisko 27% badanych kobiet wskazało, że ich mężowie/partnerzy posiadali wykształcenie zasadnicze zawodowe, 25% wykształcenie średnie, 20% średnie zawodowe i 4,6% średnie ogólnokształcące,
- Ponad 10% badanych deklarowało, że ich mężowie/partnerzy mają wykształcenie wyższe: 7,8% wykształcenie wyższe pełne i 2,3% wyższe licencjat,

- Ponad 5% badanych przyznało, że ich mężowie/partnerzy mają wykształcenie podstawowe,
- Ponad 20% badanych ta odpowiedź nie dotyczyła, a 10 % nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

### **Badane a praca zawodowa męża/ partnera**

Mężowie/ partnerzy badanych respondentek w zdecydowanej większości pracowali zawodowo, przy czym w zdecydowanej większości jako pracownicy najemni.

- 44% respondentek podało, że ich mąż/partner pracował jako pracownik najemny,
- 8,4% badanych podało że ich mąż partner prowadził własną działalność gospodarczą a 1,5% własne gospodarstwo rolne,
- 2,1% badanych przyznało, że ich mąż/partner jest bezrobotny, 5,2% że jest rencistą a 4,9% że jest emerytem,
- Ponad 22% badanych uznało, że to pytanie ich nie dotyczy, a 10% respondentek nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

### **2.1.2. Kobiety pracujące, bierne zawodowo i bezrobotne; podobieństwa i różnice**

#### **Badane kategorie kobiet według wieku**

Rozpatrując całą badaną zbiorowość kobiet, zwraca uwagę w miarę wyrównana struktura ich wieku. Jednak analizując każdą badaną grupę oddzielnie, można wskazać pewne istotne różnice w ich strukturze wieku.

**Tabela 5.2. Struktura wieku badanych grup kobiet**

| Wiek            | Kobiety pracujące |       | Kobiety bierne zawodowo |       | Kobiety bezrobotne |       |
|-----------------|-------------------|-------|-------------------------|-------|--------------------|-------|
|                 | liczba badanych   | %     | Liczba badanych         | %     | Liczba badanych    | %     |
| 18 – 24 lata    | 25                | 8,3   | 122                     | 30,3  | 59                 | 19,7  |
| 25 – 34 lata    | 69                | 23,1  | 44                      | 10,9  | 81                 | 27,1  |
| 35 - 44 lata    | 91                | 30,3  | 26                      | 6,6   | 58                 | 19,4  |
| 45 – 54 lata    | 100               | 33,3  | 98                      | 24,4  | 86                 | 28,8  |
| 55 – 60 lata    | 14                | 4,7   | 111                     | 27,6  | 15                 | 5,0   |
| Brak odpowiedzi | 1                 | 0,3   | 1                       | 0,2   | 0                  | 0     |
| Ogółem          | 300               | 100,0 | 402                     | 100,0 | 299                | 100,0 |



Jak wynika z tabeli 5, najwięcej badanych kobiet pracujących znajdowało się w środkowych grupach wiekowych 35 – 54 lata, najwięcej kobiet biernych zawodowo było w najmłodszej i najstarszej grupie wiekowej, natomiast najmniej kobiet bezrobotnych znajdowało się w grupie wiekowej 55 – 60 lat.

### **Badane kategorie kobiet według miejsce zamieszkania**

Pod względem miejsca zamieszkania, poszczególne kategorie badanych kobiet nie różniły się na tyle istotnie, aby można było na tej podstawie wnioskować o wpływie miejsca zamieszkania na ich aktualny status zawodowy.

### **Badane kategorie kobiet według stanu cywilnego**

W porównaniu do stanu cywilnego ogółu kobiet, między poszczególnymi kategoriami kobiet występowały różnice paru punktów procentowych w odniesieniu do kategorii „mężatka” i „panna”. Ciekawym wydaje się zwrócenie uwagi na fakt, że najwyższy odsetek kobiet zamężnych występował w grupie kobiet pracujących. Tutaj też najwyższy był odsetek kobiet w separacji oraz kobiet rozwiedzionych. Z kolei wdowy przeważały w grupie kobiet biernych zawodowo.

**Tabela 6.2. Struktura stanu cywilnego poszczególnych kategorii kobiet**

| Stan cywilny           | Kobiety pracujące |       | Kobiety bierne zawodowo |       | Kobiety bezrobotne |      |
|------------------------|-------------------|-------|-------------------------|-------|--------------------|------|
|                        | Liczba            | %     | Liczba                  | %     | Liczba             | %    |
| Panna                  | 57                | 19,0  | 100                     | 24,9  | 70                 | 23,5 |
| Mężatka                | 197               | 65,6  | 236                     | 58,7  | 190                | 63,5 |
| W nieformalnym związku | 8                 | 2,7   | 12                      | 3,0   | 7                  | 2,3  |
| Rozwiedziona           | 21                | 7,0   | 17                      | 4,2   | 16                 | 5,4  |
| W separacji            | 3                 | 1,0   | 2                       | 0,5   | 2                  | 0,7  |
| Wdowa                  | 14                | 4,7   | 35                      | 8,7   | 13                 | 4,3  |
| Brak odpowiedzi        | X                 | X     | x                       | x     | 1                  | 0,3  |
| Ogółem                 | 300               | 100,0 | 402                     | 100,0 | 299                | 100  |

### **Badane kategorie kobiet według liczby posiadanych dzieci**

Pod względem udziału kobiet posiadających dzieci, poszczególne kategorie badanych kobiet różniły się nieznacznie; dzieci posiadało 75% kobiet pracujących zawodowo i biernych zawodowo, zaś nieznacznie wyższy był odsetek kobiet bezrobotnych posiadających dzieci – 76,9%. Różniły się natomiast bardziej pod względem liczby posiadanych dzieci i ich wieku, aczkolwiek i tutaj różnice nie były zbyt wielkie.

**Tabela 7. 2. Liczba dzieci w poszczególnych grupach badanych kobiet**

| Liczba dzieci      | Kobiety pracujące |       | Kobiety biernie zawodowo |       | Kobiety bezrobotne |       |
|--------------------|-------------------|-------|--------------------------|-------|--------------------|-------|
|                    | Liczba            | %     | liczba                   | %     | Liczba             | %     |
| Jedno dziecko      | 69                | 30,7  | 80                       | 26,7  | 81                 | 35,3  |
| Dwoje dzieci       | 104               | 46,2  | 129                      | 43,1  | 88                 | 38,3  |
| Troje dzieci       | 35                | 15,6  | 57                       | 19,0  | 35                 | 15,2  |
| Czworo dzieci      | 13                | 5,8   | 10                       | 3,3   | 11                 | 4,8   |
| Pięcioro dzieci    | 2                 | 0,9   | 8                        | 2,7   | 3                  | 1,3   |
| Sześcioro i więcej | 1                 | 0,4   | 9                        | 2,9   | 11                 | 4,8   |
| Brak odpowiedzi    | 1                 | 0,4   | 7                        | 2,3   | 1                  | 0,4   |
| Ogółem             | 225               | 100,0 | 300                      | 100,0 | 230                | 100,0 |

We wszystkich grupach kobiet dominowały kobiety z dwojgiem i jednym dzieckiem. Wyższa o cztery punkty procentowe w stosunku do kobiet pracujących i bezrobotnych była kategoria kobiet biernych zawodowo posiadających troje dzieci. Kobiety biernie zawodowo i kobiety bezrobotne częściej posiadały powyżej sześcioro dzieci. Istotne różnice dotyczyły także liczby dzieci małych w wieku do 2 i do 5 lat. Dzieci do dwóch lat posiadało 12 respondentek pracujących, 36 bezrobotnych i 53 biernie zawodowo, zaś w wieku powyżej 2 lat do 5 26 kobiet pracujących, 38 bezrobotnych i 38 biernych zawodowo.

#### **Sytuacja mieszkaniowa poszczególnych grup badanych kobiet**

Najlepszą sytuację mieszkaniową miały kobiety pracujące. Tutaj najwyższy był odsetek kobiet mieszkających razem z mężem i dziećmi we własnym mieszkaniu (37% w stosunku do 35% bezrobotnych i 27% biernych zawodowo), najwyższy był też odsetek tych, które mieszkały w pojedynkę we własnym mieszkaniu (17% wobec 8% bezrobotnych i 11% biernych zawodowo kobiet). Najrzadziej też kobiety pracujące mieszkały z rodzicami: 13% wobec 21% kobiet biernych zawodowo oraz 19% kobiet bezrobotnych.

#### **Przeciętne dochody netto w gospodarstwach domowych badanych kobiet**

Po względem struktury dochodów występowały głównie różnice pomiędzy kobietami pracującymi a kobietami bezrobotnymi i i biernymi zawodowo na korzyść kobiet pracujących zawodowo.

**Tabela 8. 2. Struktura dochodów gospodarstw domowych poszczególnych grup kobiet**

| 1. Przeciętne dochody netto | Kobiety pracujące |       | Kobiety zawodowo bierne |       | Kobiety bezrobotne |       |
|-----------------------------|-------------------|-------|-------------------------|-------|--------------------|-------|
|                             | Liczba            | %     | Liczba                  | %     | Liczba             | %     |
| do 1000zł                   | 28                | 9,3   | 96                      | 23,9  | 92                 | 30,8  |
| 1001-2000zł                 | 122               | 40,6  | 168                     | 41,8  | 129                | 43,2  |
| 2 001-3 000zł               | 98                | 32,7  | 81                      | 20,1  | 54                 | 18,1  |
| 3 001-5 000zł               | 35                | 11,7  | 36                      | 9,1   | 13                 | 4,3   |
| 5 001 - 10 000zł            | 9                 | 3,0   | 11                      | 2,7   | 3                  | 1     |
| Powyżej 10 000zł            | X                 | X     | 1                       | 0,2   | 7                  | 2,3   |
| Brak odpowiedzi             | 8                 | 2,7   | 9                       | 2,2   | X                  | X     |
| Ogółem                      | 300               | 100,0 | 402                     | 100,0 | 299                | 100,0 |

Najniższy dochód w gospodarstwie domowym kobiet pracujących występował 2,5-krotnie rzadziej niż wśród kobiet biernych zawodowo i ponad trzykrotnie rzadziej niż wśród kobiet bezrobotnych. Gospodarstwa domowe kobiet pracujących występowały też najliczniej w wyższych grupach dochodowych ; powyżej 2000 zł.

#### **Badane kategorie kobiet według głównych źródeł utrzymania w gospodarstwie domowym**

Dochód uzyskiwany z pracy zawodowej kobiet pracujących współtworzył razem z mężem/ partnerem główne źródło utrzymania w 2/5 ich gospodarstw domowych. Ale niewiele mniejsza była zbiorowość gospodarstw domowych kobiet pracujących, gdzie ich dochody stanowiły główne źródło utrzymania gospodarstwa domowego

W porównaniu do ogółu badanych kobiet, o cztery punkty procentowe była liczniejsza zbiorowość kobiet biernych zawodowych pod względem utrzymywania się z dochodów rodziców, tyle samo z emerytury męża/partnera, a aż o ponad 10 % liczniejsza była kategoria biernych zawodowo kobiet utrzymujących się z innych źródeł utrzymania. Gospodarstwa domowe kobiet biernych zawodowo w 42% utrzymywane były z dochodów męża, w 18 z dochodów rodziców. Gospodarstwa domowe kobiet bezrobotnych w przeważającej mierze były utrzymywane z dochodów męża/partnera – 57%, 16% z dochodów rodziców a Az 15% z innych źródeł ( zasiłki, alimenty, praca dzieci, renta )

#### **Wykształcenie rodziców i partnerów badanych kobiet.**

Wykształcenie rodziców kobiet pracujących zawodowo było wyższe od wykształcenia rodziców kobiet ogółem oraz kobiet biernych zawodowo. O ok. 10 punktów mniejsza była liczebność ich rodziców legitymujących się wykształceniem

podstawowym i zawodowym, wyższa zaś rodziców z wykształceniem średnim i wyższym.

Partnerzy życiowi wszystkich kategorii badanych kobiet byli lepiej wykształceni niż rodzice badanych, natomiast mężowie/partnerzy kobiet pracujących zawodowo byli średnio lepiej wykształceni niż mężowie/partnerzy kobiet biernych zawodowo i kobiet bezrobotnych.

## 2.2. Badane firmy wg wielkości, formy własności, struktury zatrudnienia pracowników

### 2.2.1. Ogólna charakterystyka badanych firm

W badaniu przyjęto jako podstawowe kryterium doboru firm wielkość firmy mierzoną liczbą pracowników. Najliczniej reprezentowane były firmy małe, zatrudniające do dziewięciu pracowników.

**Tabela 9. 2. Struktura badanych firm według wielkości zatrudnienia**

| Liczba zatrudnionych | Próba przed zastosowaniem wag |       | Próba ważona |       |
|----------------------|-------------------------------|-------|--------------|-------|
|                      | Liczba                        | %     | Liczba       | %     |
| Do 3                 | 469                           | 46,8  |              |       |
| 4-9                  | 483                           | 48,2  | 301          | 30,0  |
| 10-49                | 40                            | 4,0   | 275          | 27,5  |
| 50-249               | 8                             | 0,8   | 226          | 22,5  |
| 250 i więcej         | 1                             | 0,1   | 200          | 20,0  |
| Ogółem               | 1002                          | 100,0 | 1002         | 100,0 |

Najczęściej badane firmy zlokalizowane były w dużych miastach liczących powyżej 200 tysięcy mieszkańców (59%), najmniej w małych miastach liczących do 20 tysięcy mieszkańców (5,1%) oraz na wsi (5,8%). Im większa firma, tym częściej zlokalizowana była w dużym mieście.

**W ogólnej liczbie 1002 badanych firm zdecydowanie dominowały firmy prywatne (96,2%), pozostałe 3,8% stanowiły firmy publiczne.** Podobnie jak w strukturze podmiotów gospodarczych w Polsce, wśród badanych najliczniej reprezentowane były firmy położone w województwie mazowieckim (19,6%) oraz pomorskim (12,4%) i zachodniopomorskim (11,8%), w których sytuacja na rynku pracy mierzona stopą bezrobocia i stopą zatrudnienia jest diametralnie różna, a mianowicie: w województwie mazowieckim najlepsza- z najniższą stopą bezrobocia i najwyższym

wskaźnikiem zatrudnienia oraz w obu pozostałych z wymienionych województw z jedna z najwyższych stóp bezrobocia w kraju (poza warmińsko-mazurskim). Strukturę badanych podmiotów według położenia w województwie przedstawia tab.10.2.

**Tabela 10.2.Struktura badanych firm według województwa.**

| Województwo         | Liczba | %     |
|---------------------|--------|-------|
| Dolnośląskie        | 83     | 8,3   |
| Kujawsko-pomorskie  | 99     | 9,9   |
| Lubelskie           | 57     | 5,7   |
| Lubuskie            | 7      | 0,7   |
| Łódzkie             | 16     | 1,6   |
| Małopolskie         | 47     | 4,7   |
| Mazowieckie         | 196    | 19,6  |
| Opolskie            | 26     | 2,6   |
| Podkarpackie        | 12     | 1,2   |
| Podlaskie           | 3      | 0,3   |
| Pomorskie           | 125    | 12,4  |
| Śląskie             | 74     | 7,4   |
| Świętokrzyskie      | 30     | 3,0   |
| Warmińsko-mazurskie | 40     | 4,0   |
| Wielkopolskie       | 68     | 6,8   |
| Zachodniopomorskie  | 119    | 11,8  |
| Ogółem              | 1002   | 100,0 |

Najwięcej badanych firm skupiało swą działalność w handlu hurtowym i detalicznym (33,2%), dalej w obsłudze nieruchomości i firm (15,4%). Co dziesiąta firma zajmowała się przetwórstwem przemysłowym lub budownictwem. Zbliżona była struktura najmniejszych firm zatrudniających do 9 pracowników według charakteru działalności. Natomiast firmy średnie (10-49) zajmowały się najczęściej handlem (32,5%), rzadziej obsługą nieruchomości (17,5%), przetwórstwem przemysłowym (10%) czy budownictwem (10%).

Z informacji uzyskanych od pracodawców o zatrudnieniu wynika, że w latach 2004-2006 średnia liczba pracowników w przeciętnej firmie liczyła: 4,82 osoby w roku 2004, 4,88 osoby w roku 2005 i 5,79 osoby w roku 2006. Średnia statystycznie firma była więc z roku na rok coraz większa. Największa firma zatrudniała w roku 2004 – 21.581 pracowników, w roku 2005 – 20.646, a w roku 2006 -20.169, co wskazuje na zmniejszanie kadry.

Generalnie dane o liczbie pracowników w 2004 roku przekazało 846 firm, w roku 2005 – 840, a w roku 2006 – 762. Tak więc o 16% badanych nie dysponujemy dokładną informacją o liczbie pracujących za lata 2004-2005 i o 24% badanych firm za

rok 2006. Braki w przekazaniu informacji wynikają między innymi z czasochłonności ich uzyskania w firmie i potrzeby sięgnięcia do odpowiednich formularzy sprawozdawczych za poprzednie lata, ale także z chęci zachowania tajemnicy w obawie przed konkurencją.

**Przeciętnie liczba kobiet** w badanej grupie firm stanowiła 41- 43 % zatrudnionych, zależnie od przyjętego roku analizy. W latach 2004-2006 największa firma zatrudniała 2500 kobiet.

### **2.2.2. Przeciętna badana firma – przeciętne zatrudnienie**

Sektor publiczny był w badaniu reprezentowany przez minimalną liczbę firm (3,8%) i przeciętnie były one znacznie większe-zatrudniały kilkunastu pracowników- w porównaniu z sektorem prywatnym, w którym firmy były relatywnie niewielkie- przeciętnie zatrudniały w latach 2004-2006 około 4-5 osób. Wielkość firm określona przez liczbę zatrudnionych stanowi w analizowanym badaniu podstawowe kryterium doboru próby, ale niekoniecznie podstawową zmienną objaśniającą postawy pracodawców (właścicieli lub managerów) wobec zatrudnienia kobiet, w tym absolwentek. Tym bardziej, że 30% firm w ogóle nie zatrudniało kobiet.

W grupie firm małych zatrudniających do 9 pracowników znaczącą grupę stanowiły firmy z liczbą pracowników nie przekraczającą trzech. Przeciętna minifirma (do 3 osób) w roku 2004 liczyła 2,2 osoby, w roku 2005 -1,9, a w roku 2006 – 1,7 osoby. W grupie firm zatrudniających od 4 do 9 pracowników przeciętne zatrudnienie ogółem wynosiło 4,2 osoby w roku 2004, 4,4 osoby w roku 2005 i 5,7 osoby w roku 2006. Tak więc miało tendencję rosnącą w przeciwieństwie do „minifirm”, które przeciętnie statystycznie w latach 2004-2006 malały.

W grupie firm średnich (10-49 osób) przeciętne zatrudnienie rosło: z 17,4 w roku 2004 do 17,7 w roku 2005 i 20,6 w roku 2006. Podobna tendencja dotyczyła firm dużych. W grupie firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników przeciętne zatrudnienie wzrastało z 74,5 osoby w roku 2004 do 78,5 osoby w roku 2005 i do ponad 100 osób w roku 2006.

### **2.2.3. Zatrudnienie kobiet w przeciętnej firmie**

Przeciętna firma zatrudniała dwie kobiety (2 w roku 2004, 2,1 w roku 2005 , 2,4 w roku 2006), ale w badanym okresie następował wzrost feminizacji załóg. Przeciętnie rzecz biorąc firmy sektora publicznego, choć nieliczne, były bardziej sfeminizowane niż sektora prywatnego.

W grupie minifirm, zatrudniających do trzech pracowników, przeciętnie zatrudniano jedną kobietę. W grupie firm od czterech do dziewięciu pracowników, przeciętnie pracowały dwie kobiety, w firmach zaś od dziesięciu do czterdziestu dziewięciu pracowników około ośmiu kobiet w latach 2004 i 2005, a około dziewięciu w roku 2006.

Przeciętnie najwięcej kobiet zatrudniały firmy w przemyśle oraz w administracji, w edukacji i ochronie zdrowia i pomocy społecznej. Przykładowo przeciętna firma przemysłowa w 2006 roku zatrudniała około czterech kobiet, przeciętna firma w administracji, edukacji i ochronie zdrowia – trzy, ale w budownictwie mniej niż jedną pracownicę, a transporcie mniej niż dwie.

**Tabela 11.2. Struktura badanych firm według udziału kobiet w liczbie pracowników ogółem w roku 2006**

| Udział kobiet w %  | Liczba firm | W %   |
|--------------------|-------------|-------|
| Do 10%             | 48          | 4,8   |
| Powyżej 10 do 20   | 73          | 7,3   |
| Powyżej 20 do 30   | 47          | 4,7   |
| Powyżej 30 do 40   | 67          | 6,7   |
| Powyżej 40 do 50   | 95          | 9,5   |
| Powyżej 50 do 60   | 60          | 6,0   |
| Powyżej 60 do 70   | 62          | 6,2   |
| Powyżej 70 do 80   | 48          | 4,8   |
| Powyżej 80 do 90   | 55          | 5,5   |
| Powyżej 90 do 100% | 81          | 8,0   |
| Nie ma kobiet      | 94          | 9,4   |
| Brak danych        | 272         | 27,1  |
| Ogółem             | 1002        | 100,0 |

*Uwaga: brak danych oznacza brak danych o liczbie kobiet i liczbie pracowników ogółem, brak danych o liczbie kobiet lub brak danych o liczbie pracowników; w pozycji „brak danych” znalazły się również firmy, które nie podały liczby pracowników ogółem, a podały, że zatrudniają „0” kobiet.*

Źródło: obliczenia własne

Jeśli analizować firmy, które podały dane zarówno o liczbie pracowników ogółem jak i liczbie zatrudnionych kobiet, to można stwierdzić, że w roku 2006 -30% firm nie zatrudniało kobiet, w 33% firm udział kobiet sięgał do 50%, zaś w 37% badanych firm

stopień feminizacji załogi przekraczał 50%, w tym w 6,5% firm były załogi składające się wyłącznie z kobiet. Załogi w pełni sfeminizowane były mało liczne: najczęściej 1-osobowe i 2-osobowe, w kilku przypadkach bardziej liczne. Największą grupę firm w pełni kobiecych stanowiły firmy prowadzące działalność usługową (14) i handlową (13), a także w z sekcji administracji i ubezpieczeń (7). Rzadziej były to firmy, koncentrujące swoją działalność na: prowadzeniu hoteli i restauracji (5), ochronie zdrowia (4), przetwórstwie (3 , w tym profil poligraficzny, produkcji pieczywa), edukacji (3), pośrednictwie finansowym (3), obsłudze nieruchomości i firm (2), transporcie (2).

## **2.2.4. Gospodarowanie zatrudnieniem w badanych firmach**

### **Przyjęcia do pracy**

W badanej grupie firm przeciętny współczynnik przyjęć pracowników w latach 2004-2006 wynosił około 10% (10,4% w roku 2004 i 10% w roku 2006), co oznacza, że co roku 10% załogi stanowili nowi pracownicy. W odniesieniu do kobiet relacja ta jest bardziej korzystna, bo współczynnik przyjęć kobiet wzrósł z 13,7% w roku 2004 do 16,6% w roku 2006. Ze względu na mały zasięg przyjęć absolwentów, przez nieliczne firmy, nie istotne byłoby przedstawianie omawianego współczynnika w odniesieniu do grupy absolwentów , w tym absolwentek.

Choć współczynnik przyjęć kobiet ( liczba nowoprzyjętych kobiet w relacji do liczby zatrudnionych kobiet ogółem) był przeciętnie większy niż współczynnik przyjęć ogółem (dla mężczyzn i kobiet łącznie), to liczba przyjmowanych do pracy kobiet przeciętnie stanowiła połowę liczby przyjmowanych do pracy nowych pracowników w małych firmach do 9 osób, ale mniej niż połowę w firmach średnich i największych (od 32,5 do 40%).

Absolwentów nie przyjmowano wcale albo niewiele: średnia 0,1 w roku 2006 przy odchyleniu standardowym 0,839. Maksymalna liczba przyjęć młodych ludzi z dyplomem sięgała 100 osób w roku 2004 i 120 osób w roku 2006. Nabór do pracy absolwentek był rzadkim zjawiskiem. W zasadzie nie istniał w firmach małych, był minimalny w firmach średnich liczących od 10 do 49 pracowników (0,2 absolwentki rocznie), sięgał przeciętnie jednej absolwentki w firmach liczących od 50 do 249 pracowników i dwóch absolwentek rocznie w firmach dużych (250 osób i więcej).



## **Zwolnienia z pracy**

W roku 2004 w badanej grupie firm przeciętnie zwolnienia pracowników były większe niż przyjęcia do pracy. W kolejnych latach przeciętna liczba pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę malała i była mniejsza niż przeciętna liczba nowych pracowników przyjętych do pracy.

Różnice między firmami w liczbie zwalnianych pracowników były spore, większe niż w przypadku przyjęć do pracy. Niektóre firmy w ogóle nie zwalniały pracowników, ale w niektórych przybrały charakter masowy i maksymalnie „u rekordzisty” wynosiły: 2674 osoby w roku 2004, 3960 osób w roku 2005 i 1376 osób w roku 2006.

Kobiety przeciętnie były rzadziej zwalniane niż mężczyźni, a i różnice między firmami w zwolnieniach kobiet były mniejsze. Można to generalnie wiązać ze zmianami w zatrudnieniu w gospodarce, gdzie sekcje sfeminizowane, takie jak handel czy usługi, rozwijały się.

## **2.2.5. Struktury zatrudnienia**

### **Struktury zatrudnionych według wykształcenia**

W badanej grupie firm w strukturze zatrudnienia najliczniej reprezentowane były grupy pracowników z wykształceniem średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym. Pracownicy z wykształceniem co najwyżej średnim łącznie z pomaturalnym lub policealnym, stanowili przeciętnie 70,6% załogi, a z wykształceniem wyższym zawodowym, licencjackim i wyższym magisterskim prawie 30%.

Największą liczbę pracowników z wykształceniem podstawowym oraz gimnazjalnym zatrudniały firmy największe. Podobnie jak najliczniej gromadziły pracowników z wykształceniem wyższym magisterskim oraz ze stopniem doktora.

Jednak udział procentowy pracowników z wyższym wykształceniem w liczbie pracowników ogółem był największy w firmach małych i średnich liczących do 49 osób: 26,3% w przeciętnej minifirmie do 3 osób, 30,8% w małej firmie 4-9 osób i 34,9% w firmie średniej 10-49 osób. Natomiast w firmach dużych (50-249 osób) sięgał około 24% załogi, a w bardzo dużych (250 osób i więcej) 20,5%. Były to wielkości przeciętne. Między firmami występują jednak różnice. Największe dotyczyły liczby pracowników z wykształceniem średnim zawodowym (średnia 1,41; odchylenie standardowe -17,461), zasadniczym zawodowym (średnia 1,07; odchylenie standardowe- 6,532) oraz podstawowym i niepełnym podstawowym (średnia 0,13;

odchylenie -7,639), które stanowią zwykle „trzon załogi” w przemyśle, budownictwie, handlu, transporcie, ale i w służbie zdrowia (pielęgniarki, personel pomocniczy).

**Najwięcej pracowników z wyższym wykształceniem, w tym i kobiet, gromadziły takie sekcje działalności jak: pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości i firm, administracja i ubezpieczenia, edukacja i ochrona zdrowia.**

W strukturze zatrudnionych kobiet największe różnice między firmami dotyczyły liczby kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym (średnia 0,32; odchylenie standardowe 3,670), następnie z wykształceniem wyższym magisterskim (średnia 0,57, odchylenie 2,774), średnim zawodowym (średnia 0,53 przy odchyleniu 2,617) i średnim ogólnokształcącym (średnia 0,40 przy odchyleniu standardowym 2,052).

### **Struktury zatrudnionych według charakteru stanowisk**

W charakterystyce tej wyodrębniono trzy grupy pracowników, a mianowicie zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych oraz zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

W przeciętnej firmie pracowało 2,49 pracowników na stanowiskach robotniczych, 1,44 pracownika na stanowiskach nierobotniczych i 1,17 – na stanowiskach kierowniczych.

Największe różnice między firmami dotyczyły liczby pracowników na stanowiskach robotniczych, wykonawczych, które stanowią podstawową załogę w firmach przemysłowych, budowlanych, w handlu i usługach.

**Tabela 12.2. Struktura zatrudnienia ze względu na charakter stanowisk pracy w 2006 r.**

| Wielkość firmy-<br>liczba zatrudnio-<br>nych | Ogółem      |               |            | Kobiety     |               |            |
|--|-------------|---------------|------------|-------------|---------------|------------|
|  | Kierownicze | Nierobotnicze | Robotnicze | Kierownicze | Nierobotnicze | Robotnicze |
| Ogółem                                       | 1,2         | 1,4           | 2,5        | 0,5         | 0,9           | 0,8        |
| Do 3   | 0,8         | 0,4           | 0,7        | 0,3         | 0,3           | 0,3        |
| 4 – 9  | 1,0         | 1,5           | 2,4        | 0,4         | 0,8           | 0,8        |
| 10 – 49                                      | 2,5         | 7,1           | 9,4        | 1,0         | 4,1           | 3,2        |
| 50 – 249                                     | 19,7        | 26,3          | 60,9       | 3,8         | 14,8          | 18,0       |
| 250 i więcej                                 | 54,6        | 114,2         | 242,7      | 20,9        | 69,6          | 108,3      |

### Struktura zatrudnienia według charakteru umowy o pracę i czasu pracy

W przeciętnej firmie zdecydowanie najczęściej pracownicy byli zatrudniani na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (75% pracowników). 17% pracowników zatrudniano okresowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a około 5,8% na podstawie umowy-zlecenia. Należy podkreślić, że informacje o liczbie pracowników według form umowy o pracę podało niewiele ponad 800 firm.

Stosowanie różnych form umów o pracę zależy w pewnym stopniu od wielkości firmy. Firmy zatrudniające co najmniej 50 pracowników, wykorzystują wszystkie możliwe formy umów o pracę, w tym na czas nieokreślony i określony, umowy-zlecenia, umowy o dzieło, na zastępstwo, na okres próbny, praktyki zawodowe, staż absolwencki.

W przeciętnej małej firmie liczącej do 9 pracowników, zatrudnia się ich na czas nieokreślony, na czas określony oraz na umowy-zlecenia. Nie stosuje się takich form jak praktyka zawodowa czy staż.

W przeciętnej firmie do 49 pracowników nie stosuje się umów na zastępstwo.

**Tabela 13.2. Struktura zatrudnienia w średnich i dużych firmach według form umowy o pracę w 2006 r. (w %)**

| Formy umów                   | Firmy zatrudniające 50-249 pracowników | Firmy zatrudniające 250 i więcej pracowników |
|------------------------------|--|--|
| 1.Umowa na czas nieokreślony | 65,7                                   | 78,2   |
| 2.Umowa na czas określony    | 24,1                                   | 15,2   |
| 3.Umowa na zastępstwo        | 0,2                                    | 0,7  |
| 4.Umowa na okres próbny      | 1,9                                    | 2,4  |
| 5.Umowa-zlecenia             | 5,4                                    | 1,7  |
| 6.Umowa o dzieło             | 2,0                                    | 0,4  |
| 7.Praktyka zawodowa          | 0,3                                    | 1,2  |
| 8.Staż absolwencki           | 0,1                                    | 0,2  |
| 9.Inne                       | 0,2                                    | 0,0  |
| Razem                        | 100,0                                  | 100,0  |

Zatrudnienie terminowe (na czas określony, na zastępstwo, na okres próbny) jest więc charakterystyczne dla firm większych. Natomiast specjalne formy skierowane do młodzieży kończącej szkoły, takie jak staż absolwencki czy praktyka zawodowa, były stosowane w firmach zatrudniających co najmniej 10 pracowników.

Dominowało zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. W przeciętnej firmie 92% pracowników pracuje w pełnym wymiarze, a 8% w niepełnym. Zatrudnienie

niepełne stosuje się najczęściej w firmach od 4 do 249 pracowników (90-01%), zaś zatrudnienie pełnowymiarowe – w minifirmach do 3 osób (94,1%) i w firmach bardzo dużych liczących 250 pracowników i więcej (94,8%).

W przeciętnej firmie 77,3% kobiet pracuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, 18,2% na podstawie umowy na czas określony, a 4,5% na podstawie umowy zlecenia. Stosowanie omówionych wyżej form umów o pracę jest podobne w odniesieniu do kobiet co do ogółu pracowników.

**Tabela 14. 2. Zatrudnione kobiety według form umowy o pracę i wielkości firmy w 2006 r. (w %)**

| Formy umów                   | Do 3         | 4-9          | 10-49        | 50-249       | 250 i więcej |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1.Umowa na czas nieokreślony | 75,0         | 81,8         | 73,9         | 66,8         | 81,1         |
| 2.Umowa na czas określony    | 12,5         | 13,6         | 19,3         | 21,6         | 14,3         |
| 3.Umowa na zastępstwo        | 0,0          | 0,0          | 0,0          | 0,0          | 0,06         |
| 4.Umowa na okres próbny      | 0,0          | 0,0          | 1,1          | 1,9          | 1,8          |
| 5.Umowa-zlecenia             | 12,5         | 4,5          | 2,3          | 7,8          | 0,9          |
| 6.Umowa o dzieło             | 0,0          | 0,0          | 2,3          | 1,1          | 0,3          |
| 7.Praktyka zawodowa          | 0,0          | 0,0          | 0,0          | 0,2          | 1,5          |
| 8.Staż absolwencki           | 0,0          | 0,0          | 0,0          | 0,2          | 0,1          |
| 9.Inne                       | 0,0          | 0,0          | 1,1          | 0,2          | 0,0          |
| <b>Razem</b>                 | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Uwaga: dotyczy tylko firm, które podały informacje o liczbie kobiet według form umowy czyli N=818 umowy na czas nieokreślony, N=814 umowy na czas określony, N=804 wszystkie pozostałe. W przeciętnej badanej firmie 90,9% kobiet pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy, a 9,1% w niepełnym wymiarze czasu.

### 2.2.6. Wynagrodzenia przeciętne i minimalne

Dane o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto w firmie podało około 40% badanych. Większość firm nie podała odnośnych danych. Przypomnijmy, że zdecydowaną większość próby pierwotnej nieważonej stanowiły firmy małe do 9 pracowników, które zwykle nie ujawniają informacji ze względu na konkurencje oraz ze względu na lukę między wynagrodzeniami rzeczywistymi wypłacanymi pracownikom a stanowiącymi podstawę naliczania składek na ubezpieczenia społeczne. Wynagrodzenia w firmie objęte są tajemnicą, stąd tak dużo odmów; obawy związane z ich ujawnieniem dotyczą zwykle minifirm zatrudniających do trzech osób czy do dziewięciu, nie objętych statystyką GUS.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w badanej grupie firm, które podały odnośne dane było małe i wynosiło w kolejnych latach: 1035,5 zł w roku 2004, 1127,13 zł w roku 2005 i 1233,36 zł w roku 2006. Dla porównania przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce wynosiło: 2273,44 zł w roku 2004 (Rocznik Statystyczny GUS 2005), 2360,62 zł w roku 2005 (R.St. GUS 2006).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet w badanej grupie firm było mniejsze niż dla pracowników ogółem, a i różnice w wysokości przeciętnego wynagrodzenia kobiet między firmami były mniejsze niż w odniesieniu do ogółu pracowników. Takie relacje dotyczą całej gospodarki, co obrazują badania GUS dotyczące zróżnicowania wynagrodzeń w gospodarce, publikowane co dwa lata.

**Tabela 16.2. Badane firmy według wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (w %)**

| Przeciętne<br>wynagrodzenie<br>brutto w zł | Ogółem  |         |         | Kobiety |         |         |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|  | 2004    | 2005    | 2006    | 2004    | 2005    | 2006    |
| Do 800                                     | 9,2     | 4,3     | 3,5     | 5,6     | 2,8     | 2,5     |
| 801-1000                                   | 8,9     | 10,5    | 9,4     | 7,9     | 9,2     | 7,6     |
| 1001-1200                                  | 3,5     | 5,0     | 5,3     | 3,7     | 4,6     | 4,3     |
| 1201-1400                                  | 4,5     | 6,0     | 4,1     | 3,1     | 4,7     | 3,4     |
| 1401-1600                                  | 3,8     | 3,4     | 6,0     | 3,8     | 3,3     | 4,4     |
| 1601-1800                                  | 2,3     | 2,5     | 3,3     | 0,6     | 1,5     | 2,8     |
| 1801-2000                                  | 2,6     | 2,6     | 2,5     | 1,1     | 1,3     | 2,2     |
| 2001-2200                                  | 0,2     | 0,2     | 2,1     | 0,2     | 0,2     | 0,3     |
| 2201-2400                                  | 0,8     | 0,8     | 0,2     | 0,1     | 0,8     | 0,2     |
| 2401-2600                                  | 0,1     | 1,3     | 2,3     | 0,1     | 0,0     | 0,2     |
| 2601-3000                                  | 0,5     | 0,6     | 1,4     | 0,3     | 0,2     | 0,8     |
| 3001-4000                                  | 1,0     | 1,0     | 0,8     | 0,0     | 0,0     | 0,1     |
| 4001-5000                                  | 1,5     | 1,6     | 2,2     | 1,0     | 1,0     | 0,5     |
| 5001-6000                                  | 0,5     | 1,1     | 0,5     | 0,0     | 0,0     | 0,0     |
| 6001-7000                                  | 0,5     | 0,0     | 0,0     | 0,0     | 0,0     | 0,0     |
| Razem                                      | 39,9    | 40,9    | 43,6    | 27,5    | 29,6    | 29,3    |
| Brak danych                                | 60,1    | 59,1    | 56,4    | 72,5    | 70,4    | 70,7    |
| Max. wysokość                              | 6500 zł | 6000 zł | 5800 zł | 5000 zł | 5000 zł | 4500 zł |

Źródło: obliczenia na podstawie bazy danych

Skoro wiele firm nie podało informacji o przeciętnym wynagrodzeniu w firmie i o liczbie pracowników otrzymujących takie wynagrodzenie lub niższe, to nie można przedstawić przeciętnego jego poziomu według wielkości firm. Należy przypuszczać, że wynagrodzenia wzrastały wraz z przechodzeniem do firm większych, na co

wskazują dotychczasowe badania zróżnicowania wynagrodzeń w gospodarce przeprowadzane przez GUS.

Uzyskano natomiast dane o tym, ilu pracowników zatrudnionych w firmie otrzymuje minimalne wynagrodzenie ustawowe. Wynagrodzenie minimalne wynosiło: 824 zł od 1 stycznia 2004 r., 849 zł od 1 stycznia 2005 r. 899,10 zł od 1 stycznia 2006 r. Dla porównania, w grupie firm, które podały dane o przeciętnym wynagrodzeniu, przekraczało ono minimalne wynagrodzenie ustawowe o około 26% w roku 2004, 32% w roku 2005 i o około 37% w roku 2006.

**Tabela 17.2. Odsetek pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie w przeciętnej firmie według jej wielkości.**

| Wielkość firmy-liczba zatrudnionych | Pracownicy ogółem |      |      | Kobiety |      |      |
|-------------------------------------|-------------------|------|------|---------|------|------|
|                                     | 2004              | 2005 | 2006 | 2004    | 2005 | 2006 |
| Do 3                                | 18,2              | 15,8 | 17,6 | 33,3    | 30,0 | 33,3 |
| 4-9                                 | 11,9              | 13,6 | 12,3 | 16,7    | 15,8 | 18,2 |
| 10-49                               | 8,0               | 6,8  | 7,3  | 10,4    | 8,9  | 7,8  |
| 50-249                              | 5,4               | 5,5  | 5,8  | 3,5     | 4,2  | 4,4  |
| 250 i więcej                        | 4,2               | 3,8  | 2,6  | 6,5     | 6,4  | 6,2  |
| Ogółem                              | 12,5              | 10,2 | 10,3 | 15,0    | 14,3 | 16,7 |

Im większa firma, tym mniejszy jest udział pracowników otrzymujących wynagrodzenie minimalne. Taka tendencja jest obserwowana w odniesieniu do pracowników pełnozatrudnionych w gospodarce polskiej. W mini firmach co trzecia zatrudniona kobieta pobiera wynagrodzenie minimalne.

O ile brak jest pełnych wiarygodnych informacji o wynagrodzeniach w firmach, to wydaje się, że informacje o udziale pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie w liczbie pracowników ogółem w firmie, wydają się wiarygodne. Są bowiem zbieżne z danymi dla firm w Polsce, publikowanymi przez GUS (por. np. „Struktura wynagrodzeń w październiku 2002r.” GUS 2003 czy „Struktura wynagrodzeń w październiku 2004r.” GUS 2005).

### 2.2.7. Szkolenia

28,5% badanych firm wysłało swoich pracowników na kursy i szkolenia zewnętrzne, poza kursami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W przeciętnej firmie w roku 2004 uczestniczyło w szkoleniach 12,5% pracowników, w roku 2005 – 14,3% i w roku 2006 – 12,1%. **Przeciętnie rzecz biorąc więcej kobiet niż mężczyzn wzięło udział w szkoleniach.**

**Tabela 18.2. Udział pracowników w szkoleniach (w % załogi)**

| Wielkość firmy-liczba zatrudnionych | Ogółem |      |      | Kobiety |      |      |
|-------------------------------------|--------|------|------|---------|------|------|
|                                     | 2004   | 2005 | 2006 | 2004    | 2005 | 2006 |
| Do 3                                | 4,5    | 5,2  | 11,8 | 11,1    | 10,0 | 11,1 |
| 4-9                                 | 14,2   | 15,9 | 12,3 | 16,7    | 15,8 | 18,2 |
| 10-49                               | 13,8   | 16,9 | 16,5 | 18,2    | 22,8 | 23,3 |
| 50-249                              | 9,8    | 10,2 | 9,3  | 9,6     | 10,0 | 11,7 |
| 250 i więcej                        | 15,2   | 16,4 | 10,3 | 8,9     | 11,5 | 11,7 |
| Ogółem                              | 12,5   | 14,3 | 12,1 | 15,0    | 14,3 | 16,7 |

Pracodawcy kierowali pracowników na szkolenia niezależnie od wielkości firmy. Najwięcej kobiet w relacji do zatrudnionych kobiet ogółem, jest kierowanych przez firmy średnie zatrudniające od 10 do 49 pracowników.

### 2.3. Cechy społeczno-demograficzne badanych pracodawców

Wywiady dotyczące problemów zatrudnienia kobiet w badanych firmach zostały przeprowadzone z właścicielami lub z osobami reprezentującymi właścicieli, a więc z dyrektorami lub kadrami kierowniczą. W liczbie 1002 respondentów dominowali właściciele lub współwłaściciele; stanowili oni 78,3%. Ponad połowa (58,9%) osób, które udzieliły informacji o firmie i wyraziły opinie na temat pracy kobiet to mężczyźni.

Ankietowani właściciele lub współwłaściciele badanych firm to częściej mężczyźni niż kobiety. Co trzeci właściciel to kobieta. Natomiast wśród ankietowanych przedstawicieli kadry kierowniczej (nie właścicieli) dwie na trzy osoby to kobiety.

**Tabela 19.2. Struktura pracodawców według „bycia właścicielem firmy lub nie” i według płci**

| Płeć      | Właściciel lub współwłaściciel firmy |              | Ogółem       |
|-----------|--------------------------------------|--------------|--------------|
|           | Tak                                  | nie          |              |
| Mężczyzna | 521 (66,5%)                          | 69 (31,8%)   | 590 (58,9%)  |
| Kobieta   | 263 (33,5%)                          | 148 (68,2%)  | 411 (41,1%)  |
| Ogółem    | 784 (100,0%)                         | 217 (100,0%) | 1001 (100,0) |

W grupie kobiet przeważają jednak właścicielki firm (64%) (por.tab.22). Dla porównania w grupie mężczyzn ta przewaga jest bardziej zdecydowana (88%).

**Tabela 20.2. Struktura mężczyzn i kobiet według statusu właściciela i nie współwłaściciela (w %)**

| Płeć      | Tak (właściciel lub współwłaściciel) | Nie  | Ogółem |
|-----------|--------------------------------------|------|--------|
| Mężczyzna | 88,3                                 | 11,7 | 100,0  |
| Kobieta   | 64,0                                 | 36,0 | 100,0  |
| Ogółem    | 78,3                                 | 21,7 | 100,0  |

Analiza badanych osób według wieku pokazuje, że osoby do 45. roku życia stanowiły około 59% ogółu respondentów, w tym młodzież do 30. roku życia około 13%. Wśród młodzieży-pracodawców niewielka grupa to młodzież do 24. roku życia. Kobiety do 45. roku życia stanowiły 70% ogółu kobiet, mężczyźni zaś odpowiednio 53,1%.



**Tabela 21. 2. Badani pracodawcy według płci i wieku**

| Wiek<br>W latach | Mężczyźni |       | Kobiety |       | Ogółem |       |
|------------------|-----------|-------|---------|-------|--------|-------|
|                  | liczba    | %     | liczba  | %     | Liczba | %     |
| 18-24            | 14        | 2,4   | 7       | 1,7   | 20     | 1,0   |
| 25-30            | 65        | 11,0  | 53      | 12,9  | 118    | 11,8  |
| 31-35            | 57        | 9,6   | 96      | 23,4  | 152    | 15,2  |
| 36-40            | 97        | 16,4  | 68      | 16,6  | 162    | 16,2  |
| 41-45            | 81        | 13,7  | 62      | 15,1  | 144    | 14,4  |
| 46-50            | 114       | 19,2  | 37      | 9,0   | 152    | 15,2  |
| 51-55            | 59        | 10,0  | 45      | 11,0  | 106    | 10,6  |
| 56-60            | 53        | 8,9   | 31      | 7,6   | 85     | 8,5   |
| 61 i więcej      | 52        | 8,8   | 11      | 2,7   | 64     | 6,4   |
| Ogółem           | 592       | 100,0 | 410     | 100,0 | 1002   | 100,0 |

Około 15% badanych pracodawców osiągnęło wiek przedemerytalny i emerytalny.

Jeśli porównać strukturę populacji kobiet i mężczyzn według wieku, to wyróżnia się duży udział kobiet młodych w wieku 31-35 lat w liczbie kobiet ogółem oraz relatywnie duży udział mężczyzn w wieku 46-50 lat w liczbie mężczyzn ogółem.

**Tabela 22. 2. Badani pracodawcy według wieku i płci**

| Wiek w latach | Mężczyźni | Kobiety | Ogółem |
|---------------|-----------|---------|--------|
| 18-24         | 70,0      | 30,0    | 100,0  |
| 25-30         | 55,0      | 45,0    | 100,0  |
| 3-35          | 37,5      | 62,5    | 100,0  |
| 36-40         | 60,0      | 40,0    | 100,0  |
| 41-45         | 56,3      | 43,7    | 100,0  |
| 46-50         | 75,0      | 25,0    | 100,0  |
| 51-55         | 55,7      | 44,3    | 100,0  |
| 56-60         | 62,4      | 37,6    | 100,0  |
| 61 i więcej   | 81,2      | 18,8    | 100,0  |
| Ogółem        | 58,9      | 41,1    | 100,0  |

Kobiety stanowiły większość jedynie w grupie wieku 31-35 lat, mężczyźni zaś zdecydowanie przeważali w najmłodszej grupie wieku 18-24 lata i grupach starszych 46-50 oraz 61 lat i więcej. Przeciętny badany pracodawca-mężczyzna był więc starszy niż przeciętny pracodawca-kobieta.

W analizie respondentów według stażu pracy łącznie we wszystkich miejscach pracy charakterystyczne jest że co drugi z nich pracuje nie dłużej niż dwadzieścia lat, a co drugi dłużej niż dwadzieścia lat. Ponad połowa respondentów (56,9%) to osoby pracujące w firmie nie dłużej niż 10 lat, z których większość rozpoczynała karierę w innej firmie. Z tym, że 8,2% badanych pracodawców to osoby, których staż pracy w firmie nie sięgał roku.

Stosunkowo niewielki staż pracy w firmie ponad połowy pracodawców oraz fakt, że 78,3% ogółu badanych to właściciele lub współwłaściciele firm wskazuje, że firmy te powstały w latach 1996-2006.

Relatywnie krótki staż pracy w firmie miały respondentki badania: 70% z nich pracowało nie dłużej niż 10 lat. Wśród kobiet najliczniejszą grupę stanowiły kobiety o krótkim stażu w firmie, nie przekraczającym 5 lat (36,2%) oraz o stażu od 6 do 10 lat (33,1%). Natomiast wśród mężczyzn najliczniej reprezentowani byli mężczyźni związani z badaną firmą od przynajmniej sześciu lat do dziesięciu (35,8%) oraz ze stażem 11-20 lat(36,4%).

Struktura badanych kobiet i mężczyzn według wieku oraz struktura badanych według płci znajduje odzwierciedlenie w strukturze danej płci według stażu i przewadze kobiet w grupie najmłodszej stażem w firmie, wynoszącym do 5 lat (59,2%).

**Tabela 23. 2. Struktura badanych pracodawców według stażu pracy i płci**

| Staż pracy w firmie w latach | Mężczyźni | Kobiety | Ogółem |
|------------------------------|-----------|---------|--------|
| Do 5 lat                     | 40,8      | 59,2    | 100,0  |
| 6-10                         | 61,0      | 39,0    | 100,0  |
| 11-15                        | 60,2      | 39,8    | 100,0  |
| 16-20                        | 74,2      | 25,8    | 100,0  |
| 21-25                        | 95,0      | 5,0     | 100,0  |
| 26-30                        | 83,9      | 16,1    | 100,0  |
| 31-40                        | 75,0      | 25,0    | 100,0  |
| 41 i więcej                  | 70,0      | 30,0    | 100,0  |

## **Podsumowanie**

- 1. generalnie można stwierdzić, że kobiety jako pracodawcy to najczęściej właścicielki lub współwłaścicielki firm (64%), zaś co trzecia kobieta to manager na stanowisku kierowniczym.**
- 2. Licznie reprezentowane są kobiety młode do 35 roku życia, potencjalnie obciążone obowiązkami rodzinnymi. Zdecydowana większość kobiet to osoby w wieku mobilnym zawodowo do 44 roku życia (około 70%). W badanej firmach 70% kobiet pracowało nie dłużej niż 10 lat,**
- 3. mężczyźni jako pracodawcy są najczęściej i to dużo częściej niż kobiety, właścicielami firm (88%), ale są przeciętnie starsi niż kobiety; większość z nich przekroczyła wiek mobilny zawodowo (ponad 53%), co przekłada się na relatywnie dłuższy staż pracy.**

## **Rozdział III. Ścieżki edukacyjne kobiet i ich uwarunkowania**

Poniższa analiza obejmuje kwestie związane z osiągniętym przez kobiety poziomem formalnego wykształcenia i wyborem zawodu – uwarunkowania i stopień satysfakcji z dokonanych wyborów, w tym ocenę przygotowania do pracy zawodowej i deklaracje dotyczące ewentualnych zmian, jakie z perspektywy czasu respondentki chciałyby wprowadzić do zrealizowanego przez siebie scenariusza edukacyjnego. Ponadto analizuje gotowość badanych kobiet do kształcenia ustawicznego – ich plany co do zdobywania kolejnych szczebli wykształcenia, uzupełnienia bądź zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych, a także ich uwarunkowaniom. Wszystkie te zagadnienia analizowane są w odniesieniu do sytuacji respondentek na rynku pracy, a więc wszędzie tam, gdzie uznano to za uzasadnione, wyniki omawiane są dla każdej grupy osobno i służą przeprowadzeniu porównań.

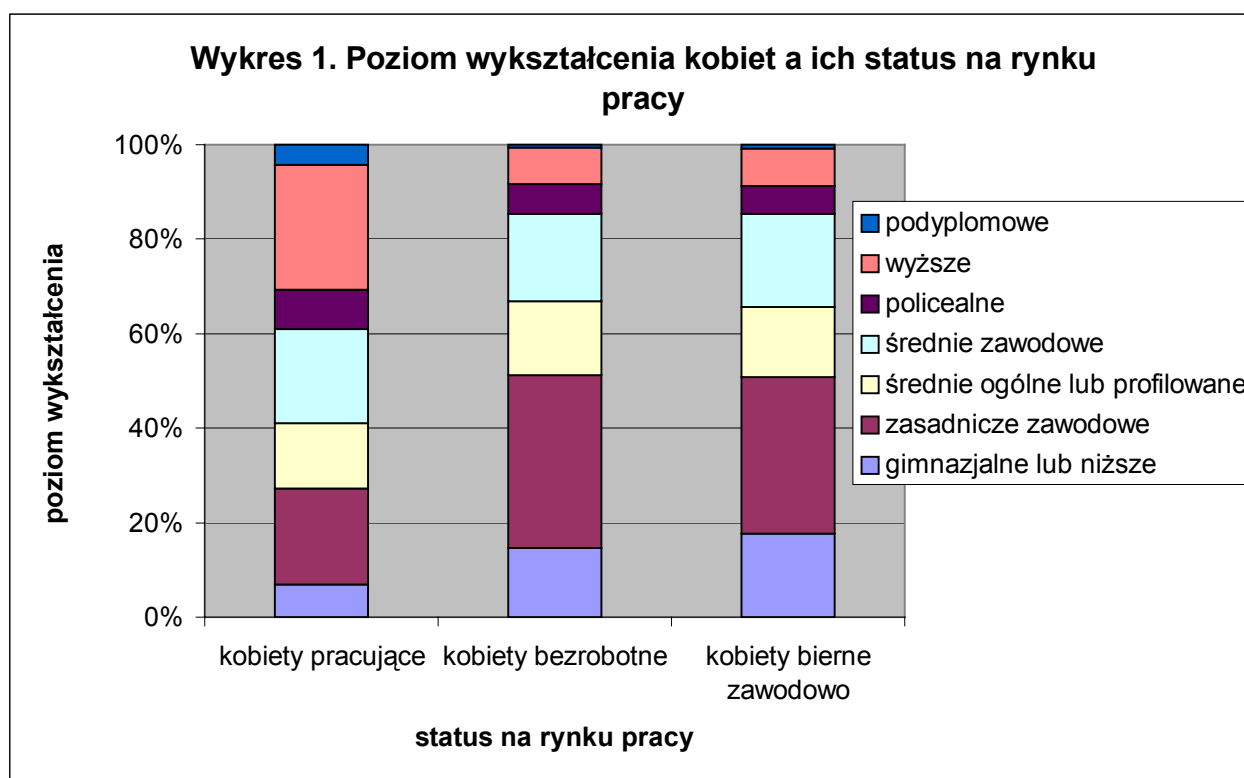
Przystępując do analizy uzyskanych wyników, uznano, że czynnikami, które mogą mieć znaczący wpływ na zaangażowanie kobiet w proces kształcenia ustawicznego są: dotychczasowy poziom wykształcenia i wiek respondentek, a w niektórych przypadkach także miejsce zamieszkania. Zgodnie z tym założeniem, odpowiedzi udzielane przez kobiety były często rozpatrywane w rozbiciu na kategorie tych zmiennych.

### **3.1. Poziom wykształcenia i zawód wyuczony badanych kobiet**

Podstawową zmienną określającą obraną przez daną osobę „ścieżkę edukacyjną” jest dotychczas osiągnięty poziom wykształcenia. Poniższa tabela i wykres przedstawiają wyniki dotyczące trzech kategorii respondentek. Wykształcenie kobiet zostało ujęte w 7 kategorii: gimnazjalne lub niższe, zasadnicze zawodowe, średnie ogólne lub profilowane, średnie zawodowe, policealne (razem z pomaturalnym), wyższe (licencjat i magisterium), podyplomowe (razem ze studiami doktoranckimi; należy jednak zauważyć, że żadna z respondentek nie zadeklarowała ich ukończenia, ani nawet rozpoczęcia).

**Tabela 1.3. Poziom wykształcenia kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo**

| Poziom wykształcenia           | Kobiety pracujące |                                   | Kobiety bezrobotne |                                   | Kobiety bierne zawodowo |                                   |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------------------|--------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
|                                | Liczebność        | % udział w danej kategorii kobiet | Liczebność         | % udział w danej kategorii kobiet | Liczebność              | % udział w danej kategorii kobiet |
| Gimnazjalne lub niższe         | 21                | 7,00                              | 44                 | 14,72                             | 71                      | 17,66                             |
| Zasadnicze zawodowe            | 61                | 20,33                             | 109                | 36,45                             | 133                     | 33,08                             |
| Średnie ogólne lub profilowane | 41                | 13,67                             | 47                 | 15,72                             | 60                      | 14,93                             |
| Średnie zawodowe               | 60                | 20,00                             | 55                 | 18,39                             | 79                      | 19,65                             |
| Policealne                     | 25                | 8,33                              | 19                 | 6,35                              | 24                      | 5,97                              |
| Wyższe                         | 79                | 26,33                             | 23                 | 7,69                              | 32                      | 7,96                              |
| Podyplomowe                    | 13                | 4,33                              | 2                  | 0,67                              | 3                       | 0,75                              |
| Suma                           | 300               | 100                               | 299                | 100                               | 402                     | 100                               |



Takie rozkłady wykształcenia wynikają z metody doboru próby badawczej i są reprezentatywne dla każdej kategorii kobiet – pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. W dalszej części raportu poziom wykształcenia kobiet będzie istotną zmienną przede wszystkim przy analizie odpowiedzi na pytania o motywacje do kształcenia ustawicznego, jak też aktywność w zakresie podnoszenia własnych

kwalifikacji (kobiety bezrobotne). Rozpatrywany będzie w oparciu o podział na 5 głównych kategorii: wykształcenia gimnazjalne lub niższe, zasadnicze zawodowe, średnie ogólne, profilowane i policealne (razem z pomaturalnym) i wyższe (licencjat, magisterium, podyplomowe)

Należy zauważyć, że w trakcie przeprowadzania badania 16 kobiet pracujących (5,33%), 13 kobiet bezrobotnych (4,35%) i 33 kobiety bierne zawodowo (8,21%) były w trakcie uzupełniania swojego wykształcenia formalnego, co obrazuje poniższa tabela:

**Tabela 2.3. Kobiety uzupełniające poziom wykształcenia w szkołach w trakcie przeprowadzania badania**

| Rodzaj szkoły/studiów               | Liczba kobiet kształcących się w poszczególnym trybie |         |            |                 |
|-------------------------------------|---|---------|------------|-----------------|
|                                     | Dzienny   | zaoczny | Wieczorowy | Eksternistyczny |
| Zasadnicza zawodowa                 | 2   |         | 1          |                 |
| Liceum ogólnokształcące             | 2   | 2       |            | 2               |
| Średnia zawodowa                    | 3   | 3       |            |                 |
| Policealna/pomaturalna              | 1   | 6       |            |                 |
| Wyższa szkoła zawodowa              | 1   | 6       |            |                 |
| Szkoła wyższa (studia licencjackie) | 3   | 9       |            |                 |
| Szkoła wyższa (studia magisterskie) | 11  | 7       | 1          |                 |
| Studia podyplomowe                  |   | 2       |            |                 |
| Suma                                | 23  | 35      | 2          | 2               |

Respondentki doksztalają się przede wszystkim w trybie zaocznym; pewne zastanowienie może budzić stosunkowo liczna grupa ucząca się w trybie dziennym. Jeśli natomiast spojrzymy na tryb, w jakim badane kobiety ukończyły wcześniejsze szczeble kształcenia, można dostrzec prawidłowość, że im wyższy poziom kształcenia, tym częściej przebiegało ono w trybie zaocznym, wieczorowym, bądź eksternistycznym. Przedstawione to zostało w poniższej tabeli:

**Tabela 3.3. Tryb kształcenia kobiet na poszczególnych poziomach**

| Rodzaj szkoły                                  | Kobiety pracujące   |  | Kobiety bezrobotne  |  | Kobiety bierne zawodowo   |  |
|--|---|--|---|--|---|--|
|  | Liczba kobiet kształcących się w trybie zaocznym wieczorowym i eksternistycznym | % udział wśród wszystkich kończących dany typ szkoły | Liczba kobiet kształcących się w trybie zaocznym wieczorowym i eksternistycznym | % udział wśród wszystkich kończących dany typ szkoły | Liczba kobiet kształcących się w trybie zaocznym wieczorowym i eksternistycznym | % udział wśród wszystkich kończących dany typ szkoły |
| Podstawowa i gimnazjum                         | 0   | 0  | 0   | 0  | 0   | 0  |
| Zasadnicza zawodowa                            | 1   | 1,45   | 1   | 0,80   | 4   | 2,60   |
| Średnia ogólna                                 | 4   | 3,05   | 10  | 12,35  | 8   | 7,77   |
| Średnia zawodowa                               | 9   | 12,33  | 9   | 14,06  | 11  | 12,22  |
| Policealna/pomaturalna                         | 10  | 23,81  | 6   | 31,58  | 9   | 31,03  |
| Wyższe (licencjat, magisterskie) i podyplomowe | 53  | 46,90  | 16  | 55,17  | 14  | 36,84  |

Analizując ścieżki edukacyjne respondentek, należy wziąć pod uwagę także to, kiedy zakończyły one ostatni etap formalnego kształcenia (zgodnie z kwestionariuszem wywiadu, kobiety miały podać konkretny rok). Szczególne znaczenie może mieć to dla wyciągania wniosków z ocen dokonywanych przez kobiety w zakresie uwarunkowań wyboru zawodu, możliwości kontynuowania nauki, deklarowanego zadowolenia z osiągniętego poziomu wykształcenia, czy stopnia przygotowania przez szkołę do podjęcia aktywności na rynku pracy. Stąd też, przy głębszych analizach należałoby uznać za zasadne zbadanie współwystępowania tej zmiennej z odpowiedziami udzielanymi przez respondentki.

Kolejna tabela obrazuje odsetki kobiet kończących kształcenie w poszczególnych dekadach, uwzględniając obecny status respondentek na rynku pracy.

**Tabela 4.3. Dekada ukończenia przez kobiety ostatniego etapu kształcenia**

| Dekada, w której ukończono kształcenie | Kobiety pracujące |                                   | Kobiety bezrobotne |                                   | Kobiety bierne zawodowo |                                   |
|--|-------------------|-----------------------------------|--------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
|  | Liczebność        | % udział w danej kategorii kobiet | Liczebność         | % udział w danej kategorii kobiet | Liczebność              | % udział w danej kategorii kobiet |
| Lata 50. i 60.                         | 17                | 5,67                              | 13                 | 4,35                              | 78                      | 19,40                             |
| Lata 70.                               | 75                | 25,00                             | 54                 | 18,06                             | 94                      | 23,38                             |
| Lata 80.                               | 63                | 21,00                             | 58                 | 19,40                             | 31                      | 7,71                              |
| Lata 90                                | 69                | 23,00                             | 48                 | 16,05                             | 35                      | 8,71                              |
| Lata 2000                              | 73                | 24,33                             | 63                 | 21,07                             | 115                     | 28,61                             |
| Brak odpowiedzi                        | 3                 | 1,00                              | 63                 | 21,07                             | 49                      | 12,20                             |
| Suma                                   | 300               | 100                               | 299                | 100                               | 402                     | 100                               |

Kolejną badaną kwestią był zawód wyuczony respondentek. Informacja tego rodzaju jest niezwykle ważna ze względu na wpływ, jaki posiadany zawód wywiera na

sytuację jednostki na rynku pracy. Poniżej przedstawiono tabelę z zawodami bądź grupami zawodów (zgodnie z klasyfikacją zawodów), na które najczęściej<sup>7</sup> wskazywały respondentki.

**Tabela 5.3. Zawód wyuczony badanych kobiet**

| ZAWÓD LUB GRUPA<br>ZAWODÓW                        | LICZBA WSKAZAŃ    |                    |                         |
|---|-------------------|--------------------|-------------------------|
|   | Kobiety pracujące | Kobiety bezrobotne | Kobiety bierne zawodowo |
| Sprzedawcy i demonstratorzy                       | 21                | 28                 | 36                      |
| Krawcy, kapelusznicy                              | 16                | 20                 | 26                      |
| Pracownicy ds. finansowych i handlowych           | 2                 | 25                 | 34                      |
| Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni                 | 9                 | 11                 | 24                      |
| Kucharze  | 5                 | 15                 | 22                      |
| Ekonomiści  | 24                | 0                  | 10                      |
| Pielegniarki                                      | 14                | 3                  | 3                       |
| Nauczyciele szkół podstawowych                    | 14                | 0                  | 6                       |
| Urzednicy ds. podatków                            | 18                | 0                  | 0                       |
| Piekarze, cukiernicy                              | 6                 | 3                  | 8                       |
| Technicy inni                                     | 5                 | 2                  | 10                      |
| Technicy technologii żywności                     | 2                 | 6                  | 7                       |
| Archeolodzy socjolodzy i pokrewni                 | 9                 | 3                  | 3                       |
| Handlowcy   | 5                 | 0                  | 8                       |
| Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni | 8                 | 1                  | 4                       |
| Rolnicy produkcji roślinnej                       | 0                 | 10                 | 2                       |
| Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej          | 1                 | 0                  | 11                      |
| Inżynierzy rolnictwa, leśnictwa i pokrewni        | 3                 | 7                  | 1                       |
| Księgowi  | 7                 | 1                  | 2                       |
| Tkacze, dziewiarze                                | 3                 | 5                  | 2                       |

Analizując powyższą tabelę, można postawić wiele pytań o związek dokonanego przez respondentki wyboru zawodu z ich obecną sytuacją na rynku pracy. Widać wyraźnie, że pewne zawody występują przede wszystkim w grupie kobiet

<sup>7</sup> 10 bądź więcej wskazań.



pracujących (np. urzędnicy ds. podatków), inne natomiast głównie wśród kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo (np. zawody rolnicze). Warto przyjrzeć się także tym, które nie uzyskały wskazań bezrobotnych respondentek (np. ekonomiści, nauczyciele szkół podstawowych, handlowcy). Aby jednak móc sformułować konkretne zależności, należałoby oczywiście wziąć pod uwagę, także inne czynniki jak np. to czy kobieta kiedykolwiek pracowała, bądź pracuje w wyuczonym zawodzie. Warto jednak mieć na uwadze, że przy bardzo niskim wskaźniku kształcenia ustawicznego, a z taką sytuacją mamy w Polsce do czynienia, zawód wyuczony w wieku młodzieńczym jest bardzo często zawodem na całe życie.

Należy również zauważyć, że duża część badanych kobiet nie odpowiedziała na pytanie o zawód wyuczony – 12,67% kobiet pracujących, 27,76% kobiet bezrobotnych i 25,87% kobiet biernych zawodowo. Do zastanowienia skłania przede wszystkim znaczne wyższy odsetek braku odpowiedzi wśród kobiet nieaktywnych zawodowo. W związku z tym można by postawić wstępną hipotezę o wyższym w tej grupie odsetku kobiet nieposiadających zawodu, bądź też nieumiejących go określić, co oczywiście czyniłoby sytuację tych osób na rynku pracy trudniejszą i być może częściowo tłumaczyło ich status. Wymagałoby to jednak dodatkowych analiz, m. in. związanych z odpowiedzią na pytanie o przyczyny bezrobocia i bierności zawodowej.

### **3.2. Uwarunkowania wyboru zawodu**

Próbując określić ścieżki edukacyjne kobiet nie sposób uniknąć kwestii związanych z uwarunkowaniami obranej drogi kształcenia. Dlatego też w przygotowanych kwestionariuszach wywiadów znalazło się pytanie dotyczące procesu podejmowania przez respondentki decyzji o wyborze zawodu.

Analiza wskazań kobiet pokazuje, że wśród motywów uznanych za najważniejsze trzy, które były najczęściej wymieniane są takie same zarówno dla kobiet pracujących, bezrobotnych, jak i biernych zawodowo. Obrazuje to poniższa tabela.

**Tabela 6. 3. Najważniejsze motywy wyboru zawodu**

| Motyw wyboru zawodu   | Kobiety pracujące                          |  | Kobiety bezrobotne                         |  | Kobiety bierne zawodowo                    |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
|   | Liczba wskazań na motyw jako najważniejszy | % kobiet uznających ten motyw za najważniejszy | Liczba wskazań na motyw jako najważniejszy | % kobiet uznających ten motyw za najważniejszy | Liczba wskazań na motyw jako najważniejszy | % kobiet uznających ten motyw za najważniejszy |
| 1. Moje zainteresowania   | 97   | 32,33  | 76   | 25,42  | 105  | 26,12  |
| 2. Łatwość uzyskania pracy w wyuczonym zawodzie                 | 70   | 23,33  | 52   | 17,39  | 56   | 13,93  |
| 3. Położenie szkoły/uczelni w pobliżu mego miejsca zamieszkania | 18   | 6,00   | 25   | 8,36   | 30   | 7,46   |

Widać wyraźnie, że respondentki za najistotniejsze przy wyborze zawodu uznały przede wszystkim własne zainteresowania i sytuację na rynku pracy. Kolejny z motywów uznanych za najważniejsze - bliskość szkoły, uzyskał już znacznie mniej wskazań. Wszystkie wymienione przez respondentki motywy można uszeregować według ilości wskazań, co przedstawiają kolejne tabele (bez rangowania).

**Tabela 7. 3. Motywy wyboru zawodu wskazywane przez kobiety pracujące**

| Kobiety pracujące   |                              |                                     |
|---|------------------------------|-------------------------------------|
| Motyw wyboru zawodu   | Liczba wskazań na dany motyw | % kobiet wskazujących na dany motyw |
| 1. Moje zainteresowania   | 188                          | 62,67                               |
| 2. Łatwość uzyskania pracy w wyuczonym zawodzie                         | 153                          | 51,00                               |
| 3. Położenie szkoły/uczelni w pobliżu mego miejsca zamieszkania         | 100                          | 33,33                               |
| 4. Możliwość osiągnięcia wysokich zarobków w przyszłej pracy            | 83                           | 27,67                               |
| 5. Wysoki prestiż zawodu  | 70                           | 23,33                               |
| 6. Namowa rodziców  | 64                           | 21,33                               |
| 7. Namowa kolegów, rówieśników  | 64                           | 21,33                               |
| 8. Ze względu na koszty nauki; wybór dostępnej finansowo szkoły/studiów | 46                           | 15,33                               |
| 9. Tradycja rodzinna (chęć przejęcia zawodu matki, ojca)                | 45                           | 15,00                               |
| 10. Inne  | 41                           | 13,67                               |
| 11. Brak innej szkoły/uczelni w okolicy                                 | 39                           | 13,00                               |
| 12. Brak egzaminów wstępnych  | 39                           | 13,00                               |
| 13. Wolne miejsca w szkole/uczelni                                      | 37                           | 12,33                               |
| 14. Skorzystanie z porady zawodowej                                     | 15                           | 5,00                                |

**Tabela 8.3. Motywy wyboru zawodu wskazywane przez kobiety bezrobotne**

| Kobiety bezrobotne   |                              |                                     |
|--|------------------------------|-------------------------------------|
| Motyw wyboru zawodu  | Liczba wskazań na dany motyw | % kobiet wskazujących na dany motyw |
| 1. Moje zainteresowania  | 155                          | 51,84                               |
| 2. Łatwość uzyskania pracy w wyuczonym zawodzie                          | 111                          | 39,46                               |
| 3. Położenie szkoły/uczelni w pobliżu mego miejsca zamieszkania          | 86                           | 28,76                               |
| 4. Namowa rodziców   | 72                           | 24,08                               |
| 5. Namowa kolegów, rówieśników   | 56                           | 18,73                               |
| 6. Możliwość osiągnięcia wysokich zarobków w przyszłej pracy             | 51                           | 17,06                               |
| 7. Brak egzaminów wstępnych  | 49                           | 16,39                               |
| 8. Wolne miejsca w szkole/uczelni  | 44                           | 14,72                               |
| 9. Tradycja rodzinna (chęć przejęcia zawodu matki, ojca)                 | 41                           | 13,71                               |
| 10. Brak innej szkoły/uczelni w okolicy                                  | 40                           | 13,38                               |
| 11. Wysoki prestiż zawodu  | 38                           | 12,71                               |
| 12. Ze względu na koszty nauki; wybór dostępnej finansowo szkoły/studiów | 26                           | 8,7                                 |
| 13. Inne   | 19                           | 6,35                                |
| 14. Skorzystanie z porady zawodowej                                      | 11                           | 3,68                                |

**Tabela 9.3. Motywy wyboru zawodu wskazywane przez kobiety biernie zawodowo**

| Kobiety biernie zawodowo   |                              |                                     |
|--|------------------------------|-------------------------------------|
| Motyw wyboru zawodu  | Liczba wskazań na dany motyw | % kobiet wskazujących na dany motyw |
| 1. Moje zainteresowania  | 160                          | 39,80                               |
| 2. Łatwość uzyskania pracy w wyuczonym zawodzie                          | 121                          | 30,10                               |
| 3. Namowa rodziców   | 93                           | 23,13                               |
| 4. Położenie szkoły/uczelni w pobliżu mego miejsca zamieszkania          | 90                           | 22,39                               |
| 5. Namowa kolegów, rówieśników   | 56                           | 13,93                               |
| 6. Możliwość osiągnięcia wysokich zarobków w przyszłej pracy             | 51                           | 12,69                               |
| 7. Wolne miejsca w szkole/uczelni  | 42                           | 10,45                               |
| 8. Brak innej szkoły/uczelni w okolicy                                   | 40                           | 9,95                                |
| 9. Brak egzaminów wstępnych  | 34                           | 8,46                                |
| 10. Ze względu na koszty nauki; wybór dostępnej finansowo szkoły/studiów | 33                           | 8,21                                |
| 11. Inne   | 27                           | 6,72                                |
| 12. Wysoki prestiż zawodu  | 26                           | 6,47                                |
| 13. Tradycja rodzinna (chęć przejęcia zawodu matki, ojca)                | 25                           | 6,22                                |
| 14. Skorzystanie z porady zawodowej                                      | 6                            | 1,49                                |

Analizując powyższe tabele warto zwrócić uwagę na fakt, że w przypadku kobiet pracujących wskazywane motywy wyboru zawodu częściej dotyczą szans na rynku pracy (wysokie zarobki, wysoki prestiż zawodu), jakie daje wybór konkretnego zawodu, niż takich czynników jak np. sugestie rodziny, czy rówieśników. W grupie kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo jest odwrotnie, chociaż odsetek kobiet wskazujących jako motyw wyboru zawodu „*namowę rodziców*” jest podobny. Bardzo

niski jest udział wskazań na poradnictwo zawodowe jako mające jakikolwiek wpływ na podejmowanie decyzji o wyborze zawodu. Jest to niepokojące, chociaż dość łatwe do przewidzenia. W polskiej rzeczywistości ranga orientacji i poradnictwa zawodowego nadal nie zajmuje istotnego miejsca w systemie edukacji młodzieży.

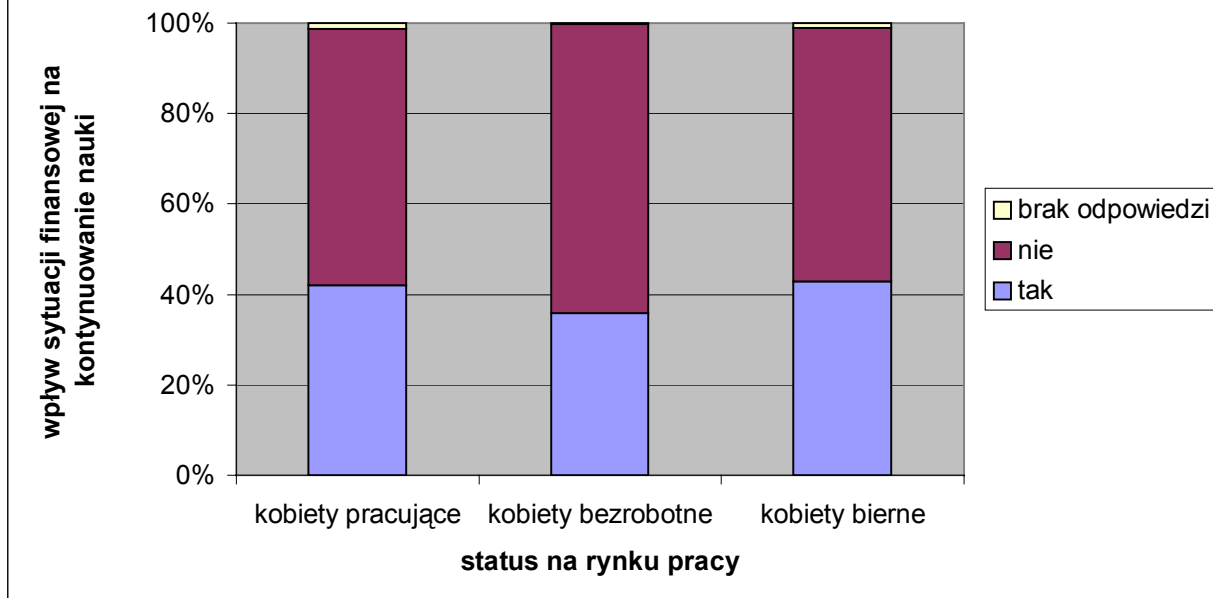
Wśród „innych” motywów wymienianych przez badane kobiety, znalazły się także wskazania „nie mam zawodu”; dotyczyło to 11 kobiet pracujących (3,67%), 4 bezrobotnych (1,34%) i 11 kobiet biernych zawodowo (2,74%). Wydaje się, że można to uznać za częściową odpowiedź na pytanie o udział kobiet nie posiadających zawodu, wśród tych, które nie udzieliły odpowiedzi na pytanie o zawód wyuczony.

### **3.3. Uwarunkowania finansowe kształcenia**

Kolejnym z badanych uwarunkowań wyboru ścieżek edukacyjnych respondentek była sytuacja finansowa ich rodzin. Po pierwsze, chciano uzyskać informacje o tym czy zmienna ta miała wpływ na wybory edukacyjne respondentek (możliwość kontynuowania nauki), po drugie zaś, jaki kierunek miał ten wpływ, tzn. czy zwiększał możliwości edukacyjne, czy też je ograniczał.

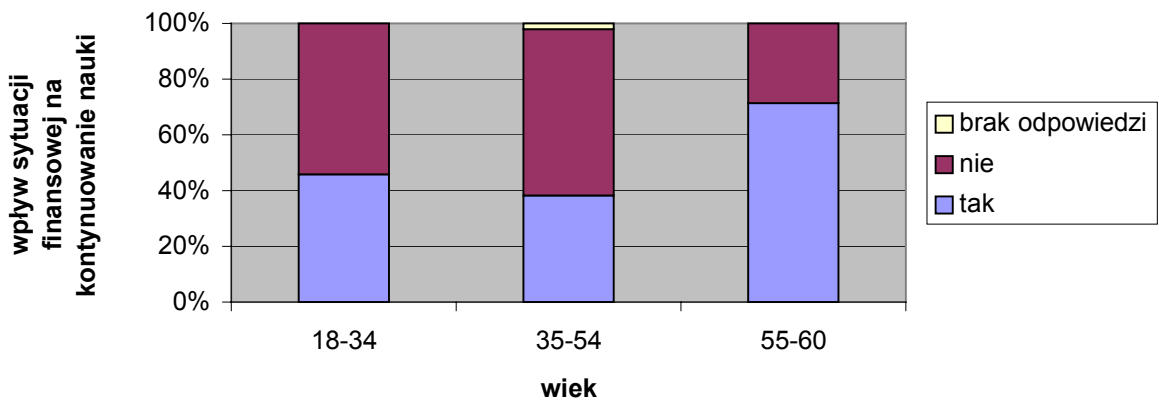
Poniższy wykres obrazuje odpowiedzi udzielane na pytanie o wpływ sytuacji finansowej rodziny respondentki na możliwość kontynuowania przez nią nauki. W każdej z badanych grup kobiet, przeważały odpowiedzi o braku takiego wpływu. Największy udział respondentek wskakujących na to, że sytuacja finansowa miała znaczenie dla możliwości kontynuowania przez nie nauki zanotowano w przypadku kobiet biernych zawodowo – 42,79%, następnie pracujących – 42,00% i najmniejszy odsetek wśród kobiet bezrobotnych – 35,79%.

**Wykres 2. Wpływ sytuacji finansowej rodziny respondentki na możliwość kontynuowania nauki a obecny status respondentki na rynku pracy**

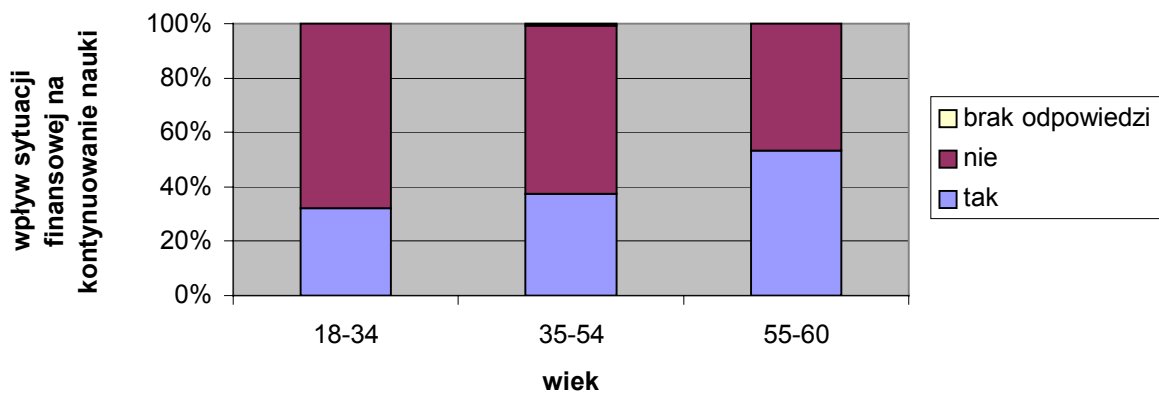


Kolejne wykresy przedstawiają, w jaki sposób, odpowiedzi na pytanie o wpływ sytuacji finansowej rodziny rozkładają się w poszczególnych grupach wiekowych. Analizując te i wszystkie kolejne zestawienia, gdzie pod uwagę brany jest wiek kobiet, należy jednak mieć na uwadze po pierwsze, że przedziały te nie są równe, po drugie zaś, że w grupie kobiet pracujących i bezrobotnych liczebność próby w przedziale wiekowym 55-60 lat była bardzo mała, odpowiednio – 14 (4,67%) i 15 (5,02%), natomiast w grupie kobiet biernych zawodowo o wiele większa – 111 (27,61%), podobnie zresztą jak udział kobiet w tej grupie wiekowej wśród wszystkich respondentek.

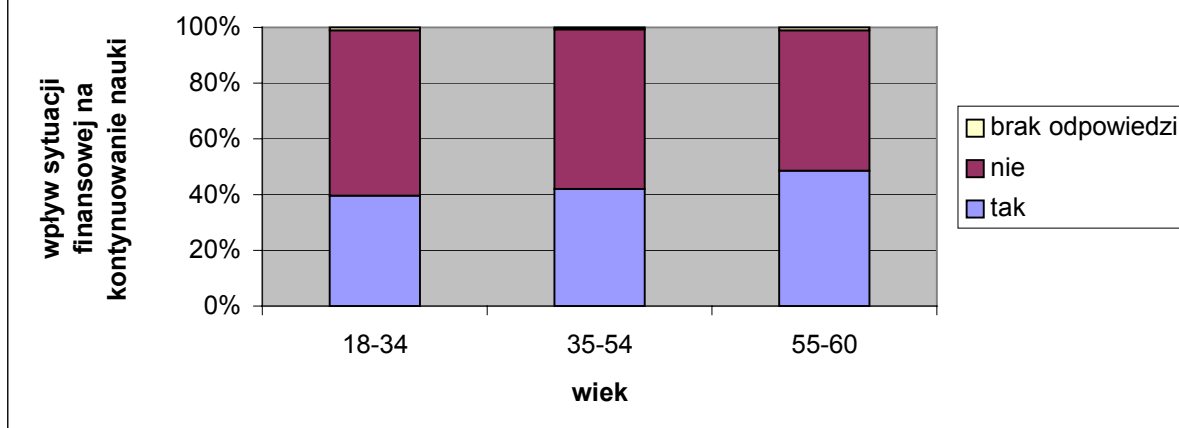
**Wykres 3. Wpływ sytuacji finansowej rodziny na możliwość kontynuowania nauki a wiek kobiet - kobiety pracujące**



**Wykres 4. Wpływ sytuacji finansowej rodziny na możliwość kontynuowania nauki a wiek kobiet - kobiety bezrobotne**



**Wykres 5. Wpływ sytuacji finansowej rodziny na możliwość kontynuowania nauki - kobiety biernie zawodowo**



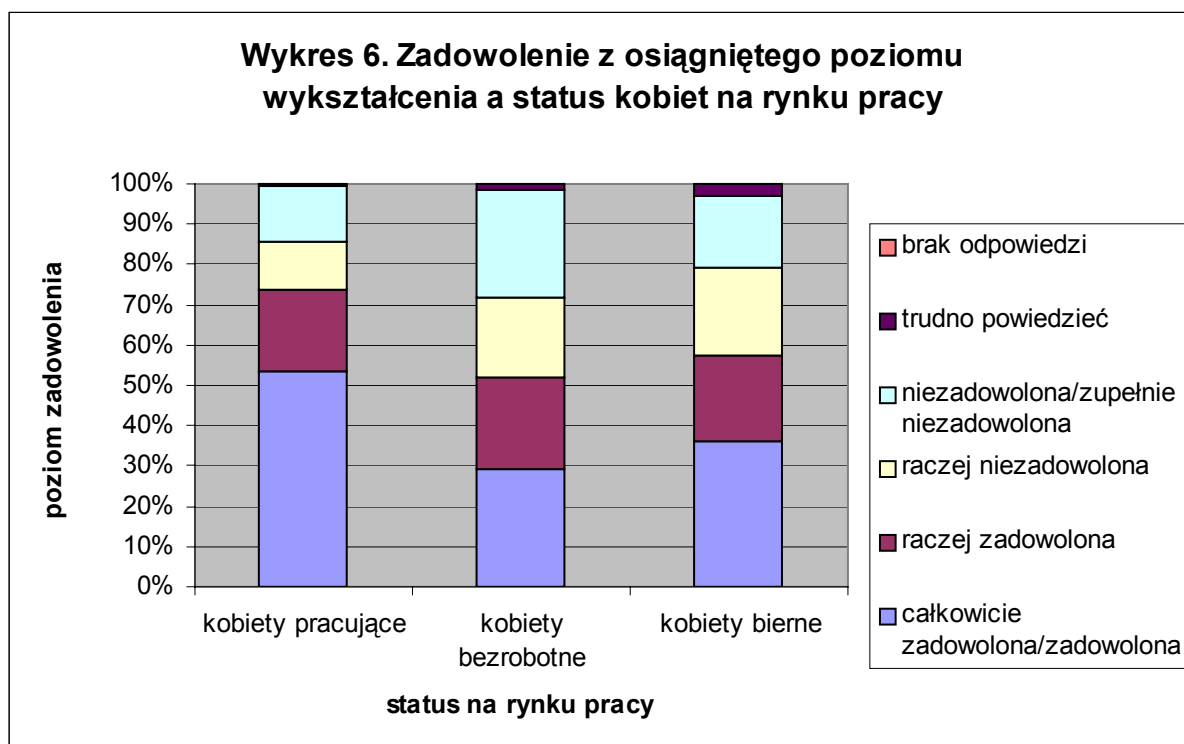
Powyższe wykresy pokazują wyraźnie, że to w najstarszej grupie wiekowej odsetek tych kobiet, które wskazują na wpływ sytuacji finansowej rodziny na ich ścieżkę kształcenia, był najwyższy. W grupie wiekowej 55-60 lat, wśród kobiet pracujących aż **71,43%** respondentek uznało, że sytuacja finansowa miała znaczenie dla możliwości ich dalszego kształcenia się, wśród bezrobotnych odsetek ten wynosił **53,33%**, a biernych zawodowo – **48,65%**. Najmniejsze odsetki respondentek zauważających taki wpływ zanotowano: w grupie kobiet pracujących wśród osób w wieku 35-54 lata – 38,22%, zaś w grupie kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo wśród osób w wieku 18-34 lata, odpowiednio - 32,14% i 39,76%.

Kobiety, które odpowiedziały pozytywnie na pytanie o wpływ sytuacji finansowej rodziny na ich możliwości dalszego kształcenia, miały następnie za zadanie określić rodzaj tego wpływu. W każdej z trzech grup kobiet największy odsetek respondentek odpowiedział, że dzięki pomocy rodziców udało im się zdobyć oczekiwane wykształcenie. Najbardziej znaczący udział tego wskazania był wśród kobiet pracujących - aż 68,25%, wśród kobiet bezrobotnych 50,47%, zaś wśród biernych zawodowo 45,35%. respondentek wybrało tę odpowiedź. Natomiast w żadnej z trzech grup nie miała większego znaczenia pomoc rodzeństwa i krewnych w uzyskaniu wykształcenia. Interesujący jest fakt, że znacznie wyższe odsetki respondentek wskazujących na trudną sytuację finansową rodziny jako przyczynę ograniczenia planów dotyczących kształcenia, bądź też konieczności jego wcześniejszego zakończenia występowały w grupie kobiet bezrobotnych i biernych

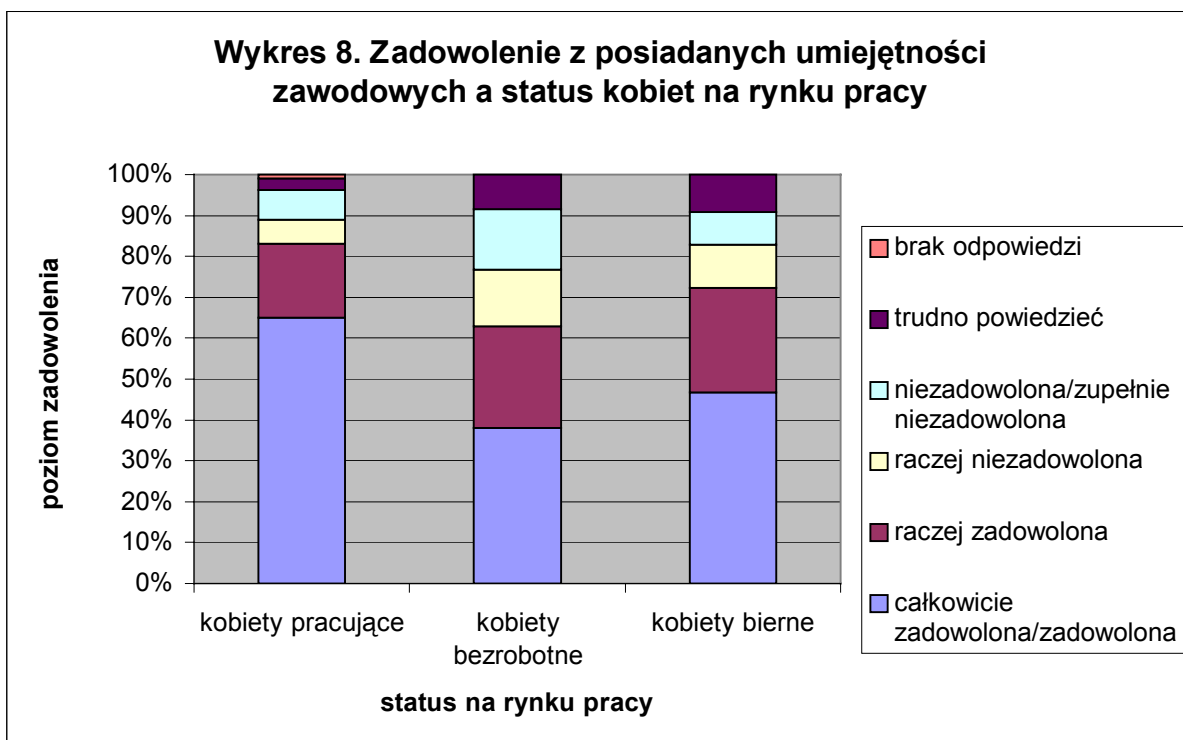
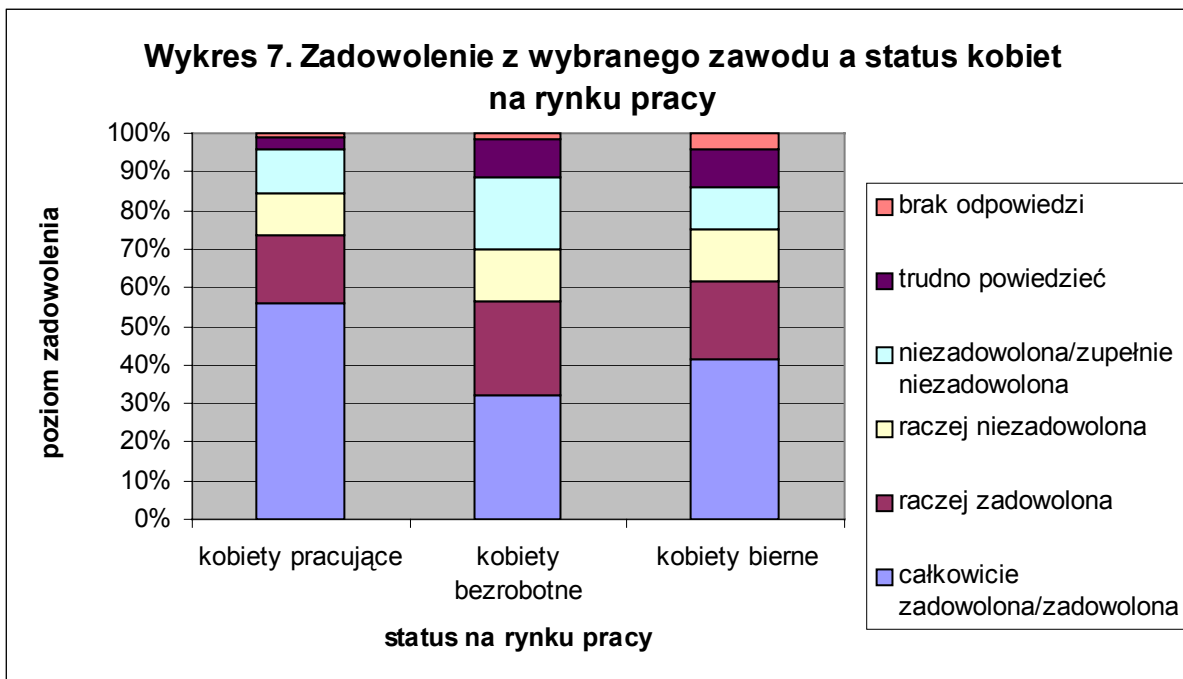
zawodowo w porównaniu do grupy kobiet pracujących. Największy odsetek respondentek wybierał te odpowiedzi w grupie kobiet bezrobotnych. Pomimo więc najmniejszego odsetka kobiet wskazujących na występowanie wpływu sytuacji finansowej rodziny na ich możliwości kształcenia i nieco ponad połowy respondentek wskazujących na odpowiedzi pozytywne w przypadku występowania takiej zależności, wśród kobiet bezrobotnych odsetki respondentek wskazujących na wpływ negatywny były najwyższe.

### 3.4. Poziom zadowolenia z posiadanego wykształcenia, wybranego zawodu i umiejętności zawodowych

Kolejnym badanym obszarem był poziom zadowolenia kobiet z osiągniętego przez nie poziomu wykształcenia, wybranego zawodu i posiadanych umiejętności zawodowych. Do pomiaru tej zmiennej służyła 6-stopniowa skala odpowiedzi (całkowicie zadowolona, zadowolona, raczej zadowolona, raczej niezadowolona, niezadowolona, zupełnie niezadowolona), wraz z możliwością zaznaczenia przez ankietera pola „trudno powiedzieć”. Poniższe wykresy przedstawiają rozkład odpowiedzi wśród trzech grup kobiet ( przy połączeniu w jedną kategorię odpowiedzi „całkowicie zadowolona” i „zadowolona”, a także „zupełnie niezadowolona” i „niezadowolona”).





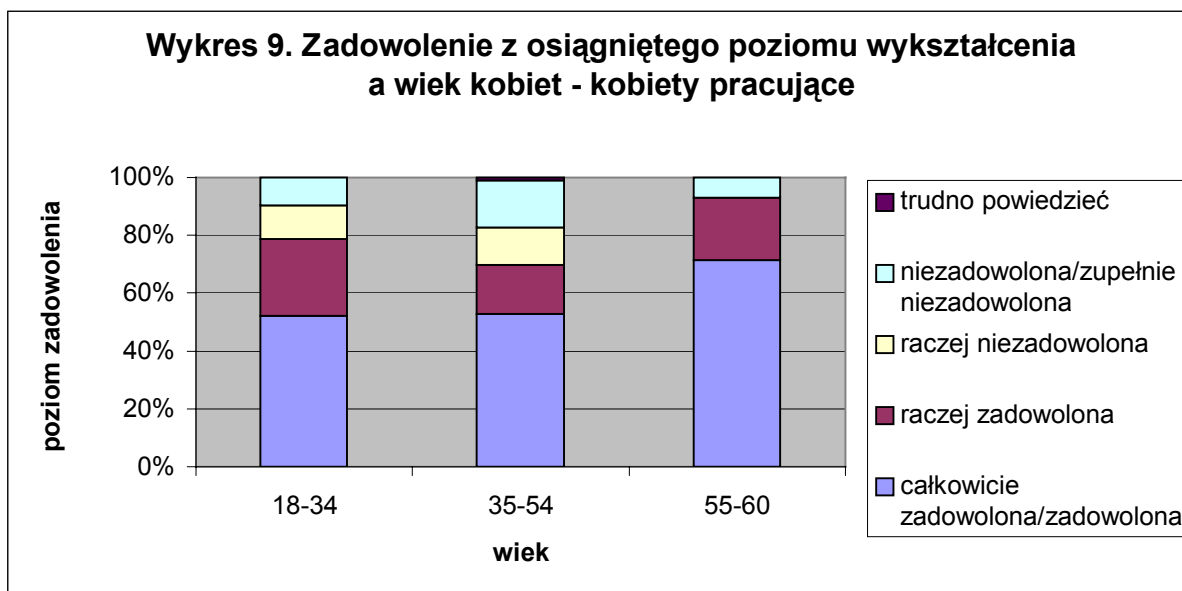


Najwyższy odsetek wskazań „całkowicie zadowolona/zadowolona” występował wśród kobiet pracujących - 53,67% kobiet tak oceniło swój stopień satysfakcji w

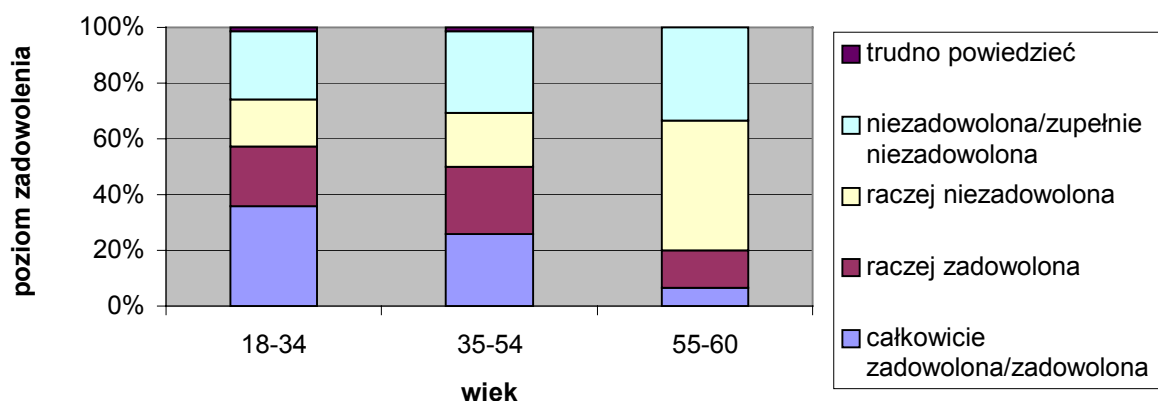
przypadku poziomu wykształcenia, 56,00% wybranego zawodu i 65,00% umiejętności zawodowych. Najniższe odsetki tych wskazań były natomiast w grupie kobiet bezrobotnych, odpowiednio 29,43%, 32,11% i 37,46%. Wśród kobiet pracujących zanotowano także najwyższe odsetki respondentek deklarujących całkowite zadowolenie z osiągniętego poziomu wykształcenia, wybranego zawodu i posiadanych umiejętności zawodowych (odpowiednio 23,67%, 26,33%, 26,67%), jak również najniższe odsetki deklarujących zupełne niezadowolenie (odpowiednio 2,67%, 2,67%, 2,00%). W grupie kobiet bezrobotnych mamy natomiast najwyższe odsetki kobiet opisujących swój stopień satysfakcji jako „zupełnie niezadowolona/niezadowolona” (odpowiednio 27,09%, 18,39%, 14,38%), najwyższe odsetki odpowiedzi „zupełnie niezadowolona” (odpowiednio 7,36%, 5,02%, 4,01%) i najniższe odsetki kobiet deklarujących się jako „całkowicie zadowolone” (odpowiednio 9,03%, 7,69%, 8,70%).

Na poniższych wykresach przedstawione zostały zależności pomiędzy wiekiem badanych a stopniem ich zadowolenia z osiągniętego poziomu wykształcenia, wybranego zawodu i posiadanych umiejętności zawodowych.

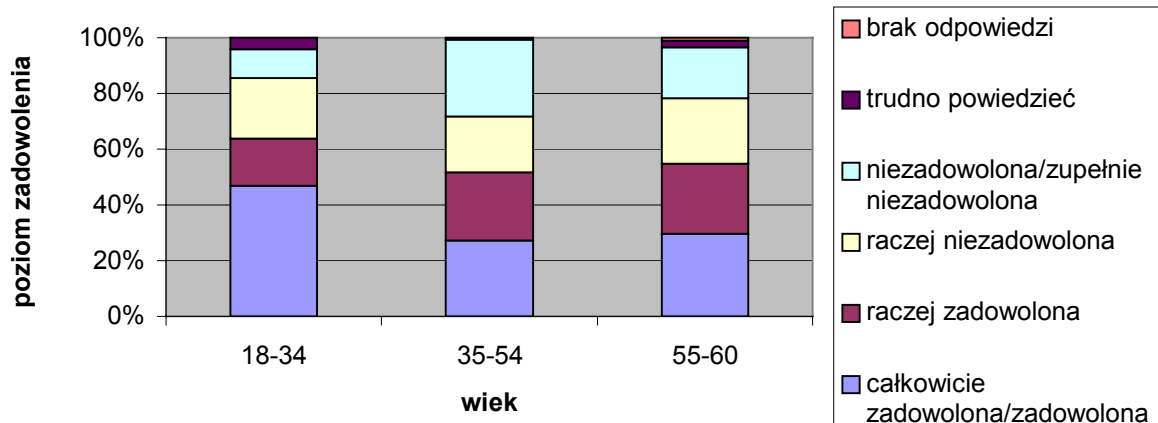
#### Poziom wykształcenia:



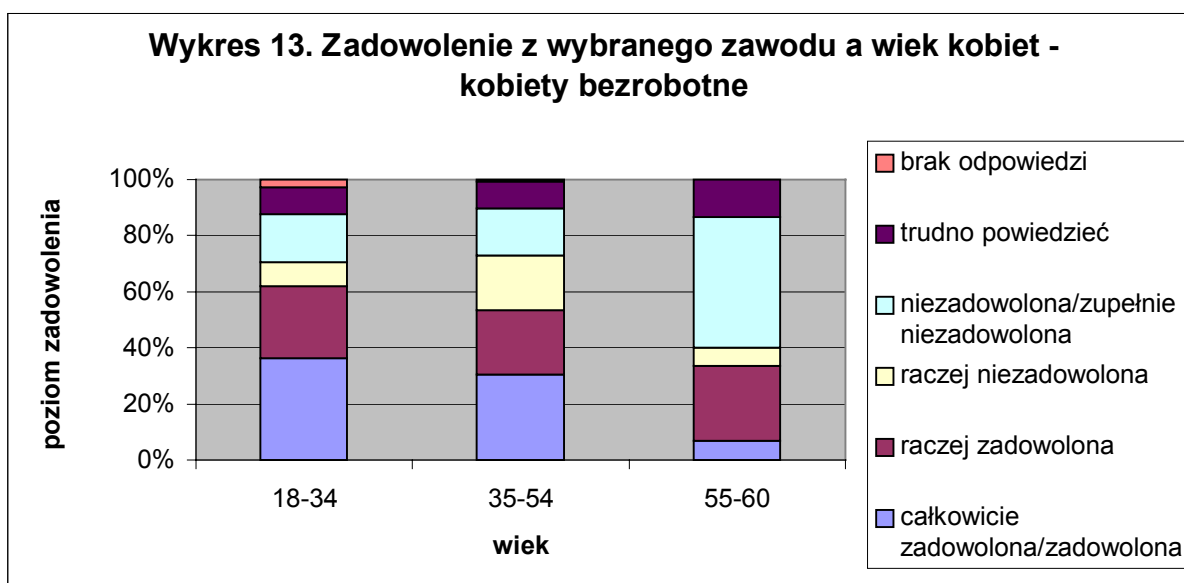
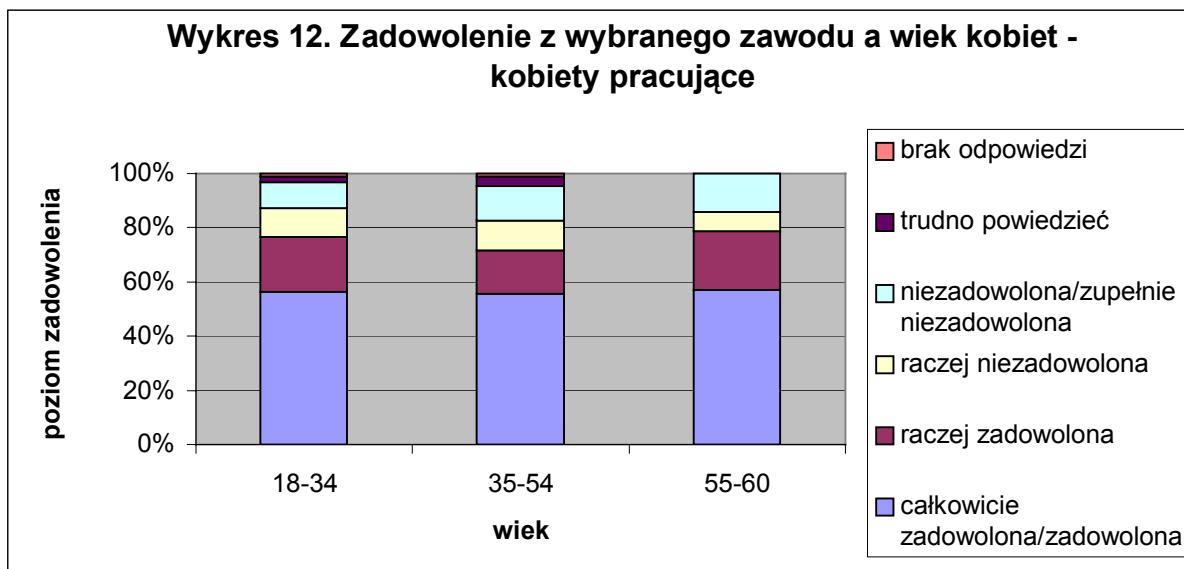
**Wykres 10. Zadowolenie z osiągniętego poziomu wykształcenia a wiek kobiet - kobiety bezrobotne**



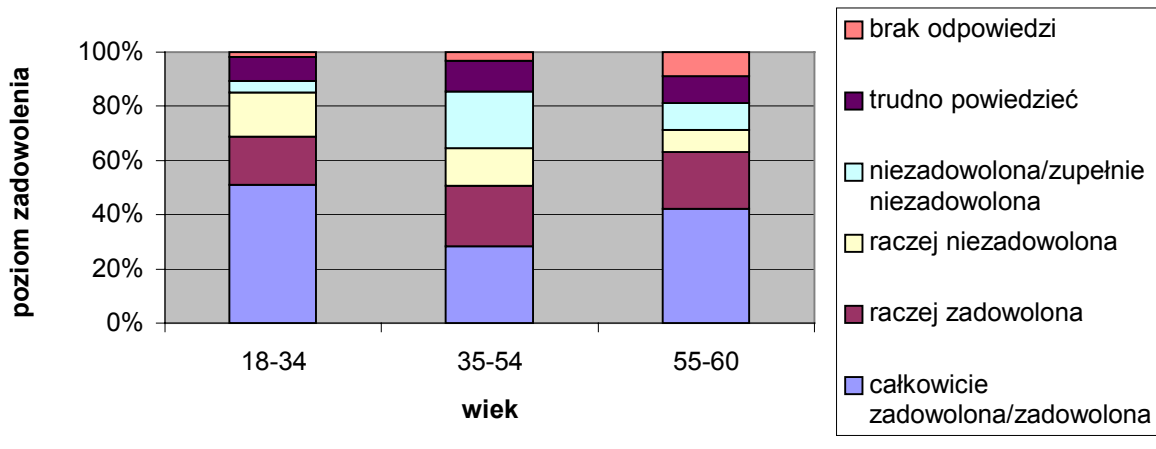
**Wykres 11. Zadowolenie z osiągniętego poziomu wykształcenia a wiek kobiet - kobiety bierne zawodowo**



**Wybór zawodu:**

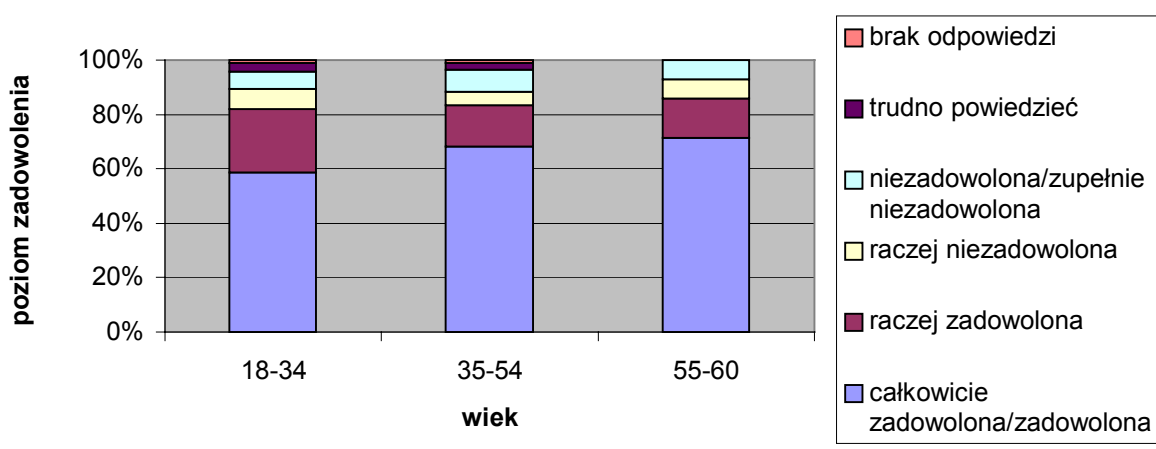


**Wykres 14. Zadowolenie z wybranego zawodu a wiek kobiet - kobiety biernie zawodowo**

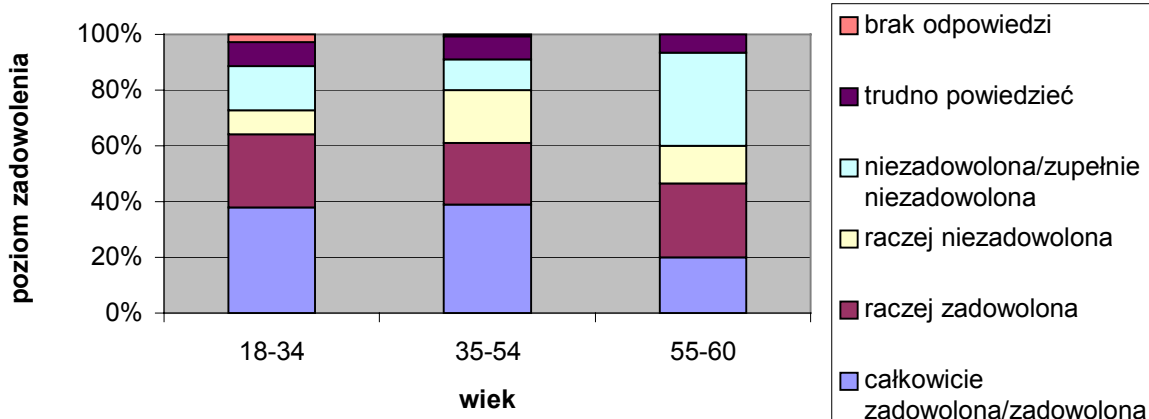


**Umiejętności zawodowe:**

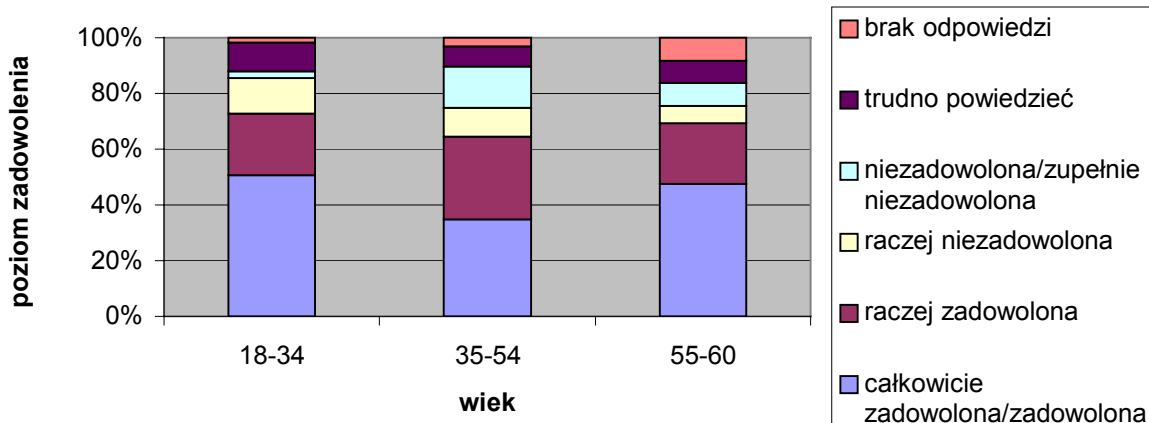
**Wykres 15. Zadowolenie z posiadanych umiejętności zawodowych a wiek kobiet - kobiety pracujące**



**Wykres 16. Zadowolenie z posiadanych umiejętności zawodowych a wiek kobiet - kobiety bezrobotne**



**Wykres 17. Zadowolenie z posiadanych umiejętności zawodowych a wiek kobiet - kobiety bierne zawodowo**



Charakterystyczne dla grupy kobiet bezrobotnych jest to, że wraz z wiekiem maleje stopień zadowolenia (rozpatrywane razem kategorie „raczej zadowolona” i „całkowicie zadowolona/zadowolona”) zarówno z poziomu wykształcenia, wybranego zawodu, jak umiejętności zawodowych. Najniższy stopień zadowolenia najstarszych kobiet bezrobotnych możemy obserwować w przypadku oceny poziomu wykształcenia. W grupie kobiet pracujących jest wręcz odwrotnie. To właśnie kobiety z przedziału wiekowego 55-60 lat mają największy odsetek zadowolonych (rozpatrywane razem kategorie „raczej zadowolona” i „całkowicie zadowolona/zadowolona”) w każdym omawianym obszarze. Można by to tłumaczyć faktem, że pozytywnie na ich pewność siebie a co za tym idzie także na wydawane oceny, co do przeszłych wyborów

edukacyjnych, wpływa samo pozostawanie zatrudnioną w wieku, w którym o pracę dla kobiety najtrudniej. U kobiet biernych zawodowo najniższy odsetek zadowolonych (rozpatrywane razem kategorie „raczej zadowolona” i „całkowicie zadowolona/zadowolona”) występuje w przedziale wiekowym 35-54 lata, następnie 55-60 i najwyższy w przedziale 18-34.

### 3.5. Ocena przygotowania do pracy zawodowej

Kolejnym analizowanym obszarem jest dokonana przez respondentki (te, które pracują, bądź kiedykolwiek pracowały) ocena ich przygotowania w ramach systemu edukacyjnego do podjęcia pracy zawodowej. Jest to obszar niezwykle ważny, gdyż jak wiadomo, jednym z głównych czynników mających wpływ na zakończone sukcesem przejście ze szkoły na rynek pracy, jest właśnie jakość kształcenia. Poniżej przedstawione zostały rozkłady odpowiedzi na pytanie „*Jak szkoła/szkoły, którą Pani ukończyła, przygotowały Panią do pracy zawodowej?*”. Respondentki mogły wybrać najwyżej trzy odpowiedzi.

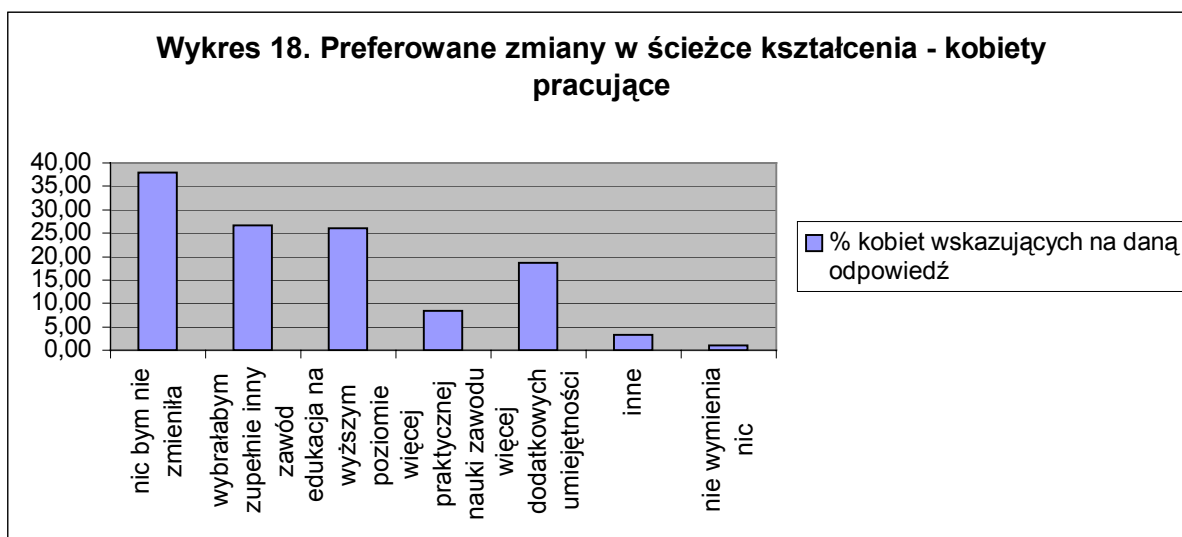
**Tabela 10.3. Ocena przygotowania szkolnego do pracy zawodowej a status na rynku pracy**

| Ocena   | Kobiety pracujące |                                     | Kobiety bezrobotne |                                     | Kobiety bierne zawodowo |                                     |
|---|-------------------|-------------------------------------|--------------------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
|   | Liczba wskazań    | % kobiet wskazujących na daną ocenę | Liczba wskazań     | % kobiet wskazujących na daną ocenę | Liczba wskazań          | % kobiet wskazujących na daną ocenę |
| Zdołałam zawód potrzebny na rynku pracy   | 133               | 44,33                               | 84                 | 33,20                               | 113                     | 34,24                               |
| Łatwo znalazłam pracę w wyuczonym zawodzie  | 124               | 41,33                               | 56                 | 22,13                               | 90                      | 27,27                               |
| Zdołałam wiedzę i liczące się na rynku pracy umiejętności zawodowe  | 112               | 37,33                               | 50                 | 19,76                               | 72                      | 21,82                               |
| Szkoła/studia wyposażyły mnie głównie w wiedzę teoretyczną, mało przydatną do zastosowania w pracy zawodowej  | 43                | 14,33                               | 32                 | 12,65                               | 39                      | 11,82                               |
| Szkoła/studia nie nauczyły mnie umiejętności praktycznych, decydujących o ocenie kwalifikacji zawodowych kandydata/pracownika ze strony pracodawców | 34                | 11,33                               | 29                 | 11,46                               | 28                      | 8,48                                |
| W wyuczonym przeze mnie zawodzie nie można znaleźć pracy  | 27                | 9,00                                | 47                 | 18,58                               | 36                      | 10,91                               |
| W wyuczonym przeze mnie zawodzie mogę podjąć tylko niskopłatną pracę  | 46                | 15,33                               | 40                 | 15,81                               | 38                      | 11,52                               |
| W wyuczonym przeze mnie zawodzie nie mam możliwości na awans i karierę zawodową   | 26                | 8,67                                | 32                 | 12,65                               | 22                      | 6,67                                |
| Inne  | 25                | 8,33                                | 33                 | 13,04                               | 28                      | 8,48                                |
| Brak odpowiedzi   | 1                 | 0,33                                | 10                 | 3,95                                | 46                      | 13,94                               |

Wśród kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo odsetki wskazań na pozytywne opinie dotyczące przygotowania szkolnego były dużo niższe niż w wypadku kobiet pracujących; najniższe odnotowano w próbie kobiet bezrobotnych. Jeśli chodzi o jednoznacznie negatywne opinie o wyuczonym zawodzie, to tu również w największym stopniu dotyczyło to kobiet bezrobotnych. Niemniej jednak, we wszystkich trzech grupach odsetki wskazań na pozytywne opinie były wyższe od odsetków wskazań na oceny negatywne. Po raz kolejny pojawia się więc pytanie o to, na ile wybory edukacyjne kobiet decydują o ich późniejszym statusie na rynku pracy. Na pewno niepokojące są kilkunastoprocentowe udziały kobiet wskazujących na przeładowanie wiedzą teoretyczną programów szkolnych i brak kształcenia praktycznego, co może znacząco ograniczać szanse kariery zawodowej.

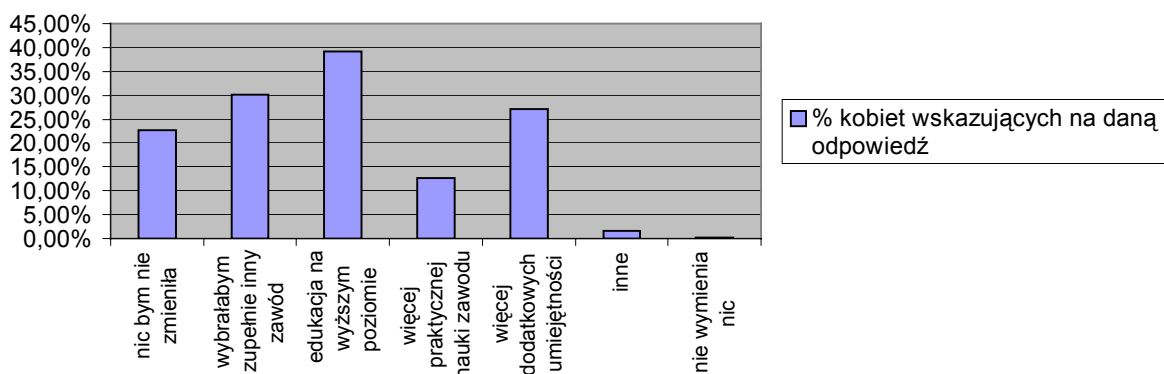
### 3.6. Preferowane zmiany w ścieżce kształcenia

Pośrednią oceną wyborów edukacyjnych dokonanych przez respondentki w przeszłości są ich odpowiedzi na pytanie, o to, co chciałyby zmienić w swojej ścieżce kształcenia, gdyby tylko miały taką możliwość (możliwa była dowolna ilość wskazań). Poniższe wykresy przedstawiają wskazania kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.

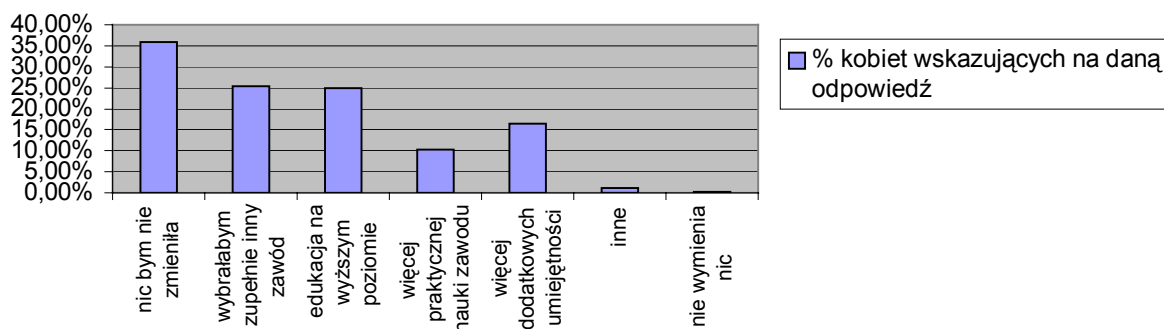




**Wykres 19. Preferowane zmiany w ścieżce kształcenia - kobiety bezrobotne**



**Wykres 20. Preferowane zmiany w ścieżce kształcenia - kobiety biernie zawodowo**



W grupie kobiet, które zadeklarowały, że podjęłyby kształcenie na wyższym poziomie, największe udziały miały wskazania na ukończenie szkoły średniej i studiów.

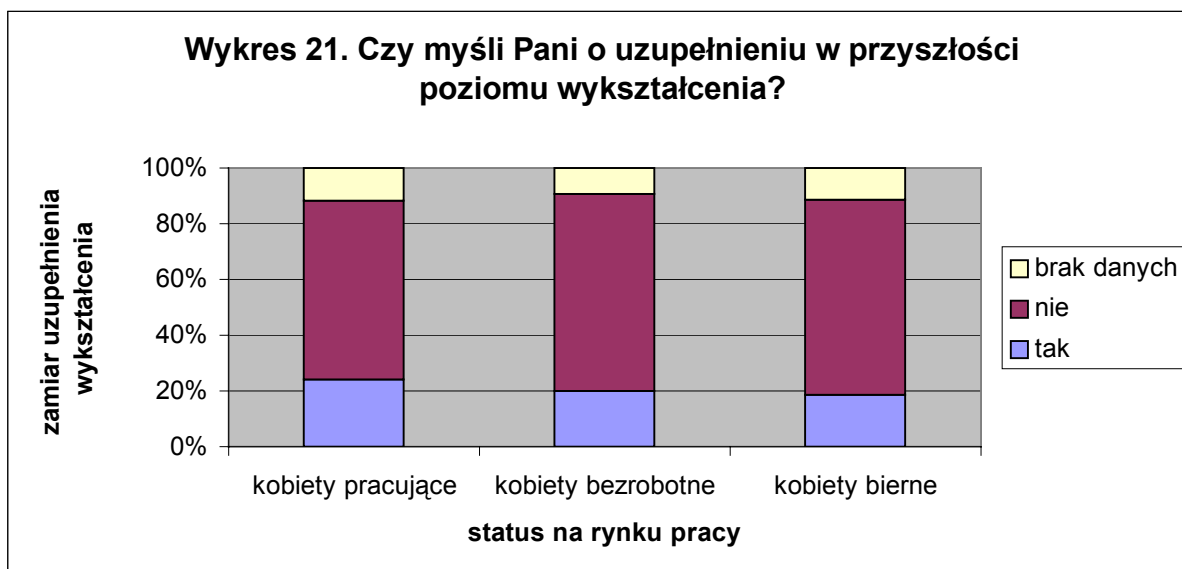
Należy zauważyć, że ze wszystkich trzech kategorii, to wśród kobiet pracujących jest największy odsetek takich, które nie chciałyby nic zmieniać w dokonywanych w przeszłości wyborach edukacyjnych. Można to tłumaczyć, tym, że sam fakt, iż pracują, przynajmniej częściowo zweryfikował pozytywnie ich ścieżki kształcenia. Interesujący jest zbliżony odsetek kobiet nie chcących zmian wśród kobiet biernych zawodowo. Uderza deklarowany potencjał zmian wśród kobiet bezrobotnych – porównując z kobietami pracującymi i biernymi zawodowo, to właśnie w obrębie tej kategorii mamy najwyższe odsetki kobiet wybierających zmianę zawodu, edukację na wyższym poziomie i zdobywanie nowych umiejętności. Prawdopodobnie ich

preferencje wynikają ze świadomości potrzeb rynku pracy. Mało atrakcyjny rynkowo zawód, niski poziom wykształcenia i brak umiejętności, jakich wymagają pracodawcy (nie tylko w rozumieniu specjalistycznych umiejętności zawodowych) mogły niejednokrotnie okazywać się dla nich barierą nie do pokonania przy próbie zmiany ich statusu z kobiet bezrobotnych na kobiety pracujące.

### 3.7. Motywacja do kształcenia ustawicznego

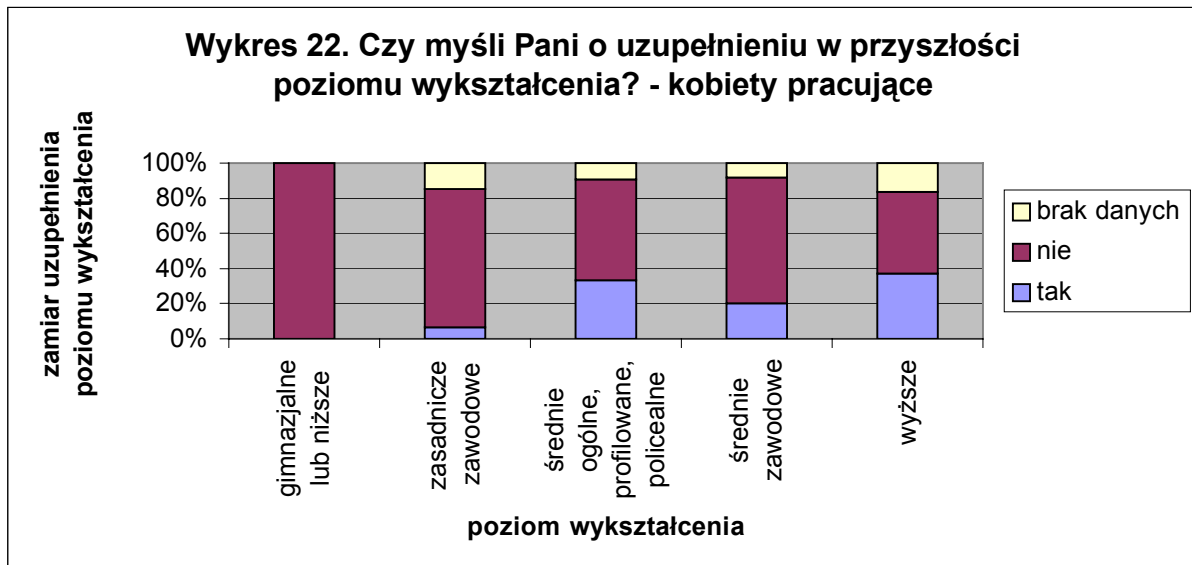
Współcześnie rola edukacji ustawicznej jest nie do przecenienia. Dynamiczne zmiany na rynku pracy, szybko dezaktualizująca się wiedza i umiejętności, zmuszają do doksztalcania się przez całe życie, szczególnie w wieku aktywności zawodowej. Ze względu na tak dużą wagę zagadnienia, w kwestionariuszach skierowanych do trzech grup respondentek pojawiły się pytania o plany związane z dalszym kształceniem.

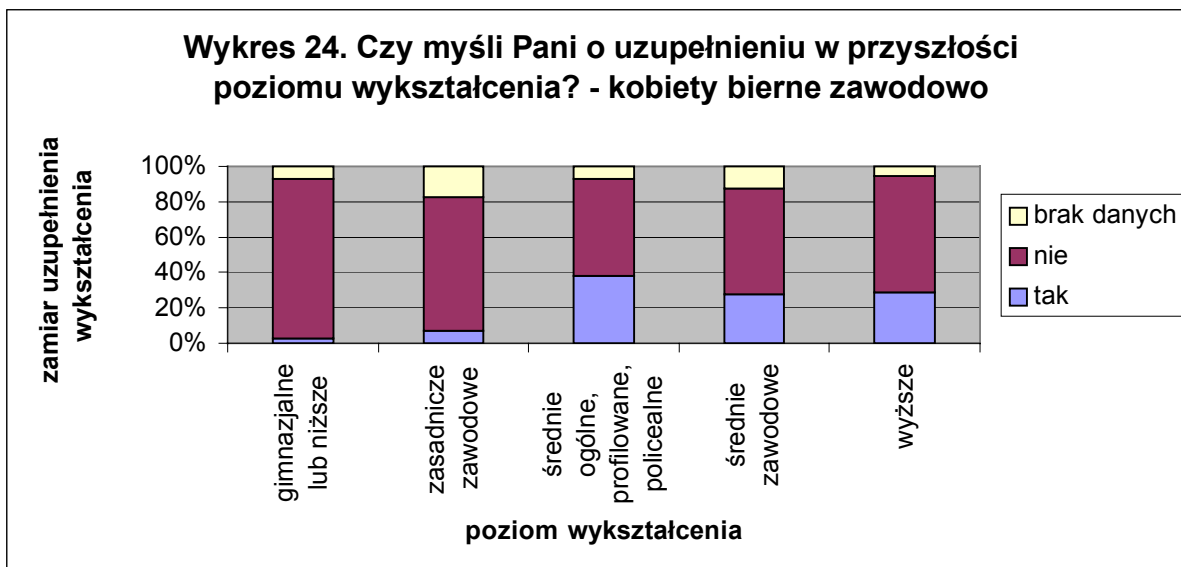
Poniższy wykres przedstawia wskazania kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo na pytanie o chęci w zakresie podnoszenia poziomu wykształcenia..



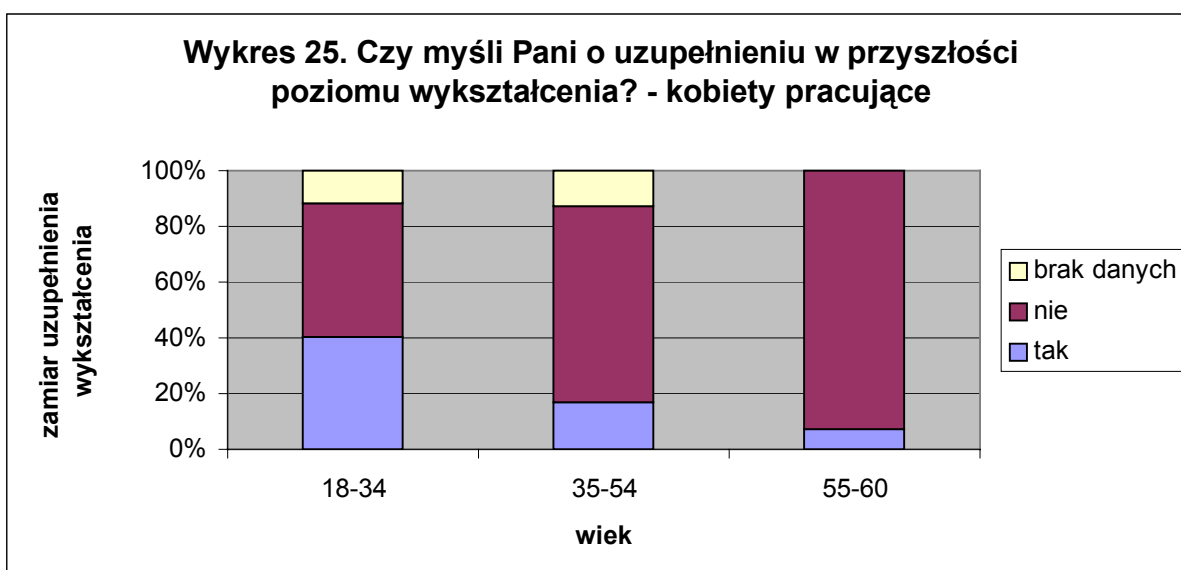
Należy zauważyć, że we wszystkich trzech kategoriach kobiet, respondentki deklarujące chęć uzupełnienia wykształcenia na różnych poziomach mają niewielki udział wśród ogółu kobiet. Niepokojące są wysokie odsetki kobiet deklarujących, że jest już dla nich za późno na uzupełnienie wykształcenia, czy też, że nie stać je finansowo na dalsze kształcenie. Poniżej przedstawiono zależności pomiędzy

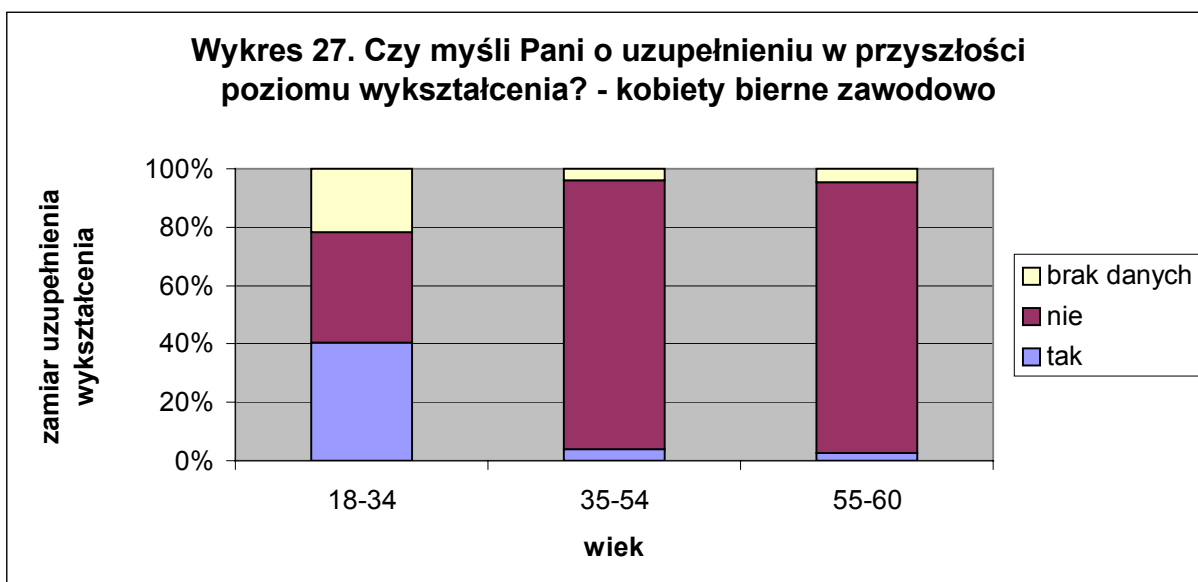
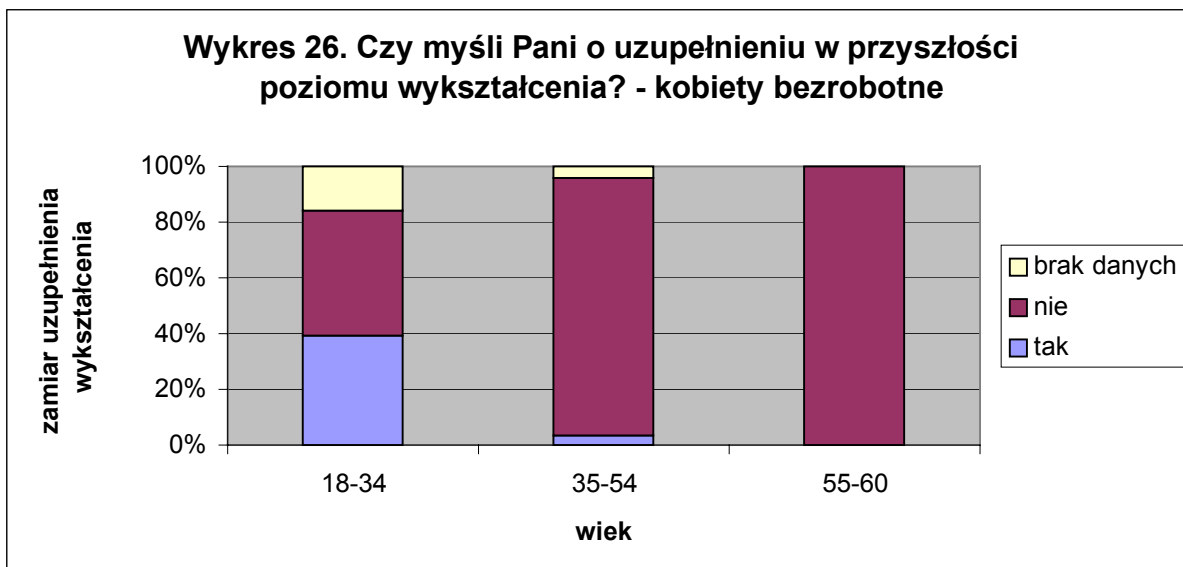
pozytywnymi i negatywnymi deklaracjami kobiet a ich poziomem wykształcenia i wiekiem.





Wyraźna jest zależność pomiędzy chęcią do dokończania się, a obecnym poziomem wykształcenia kobiet. We wszystkich kategoriach kobiet, wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie odsetek deklaracji pozytywnych. Drugą ważną zmienną wpływającą na plany związane z dalszym kształceniem jest wiek respondentek. W każdej kategorii kobiet, wraz z wiekiem maleje odsetek kobiet posiadających plany co dalszej edukacji. Szczególnie niepokojący jest bardzo niski udział deklaracji pozytywnych wśród kobiet w wieku 35-54 lata w kategorii kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo.





Powyższe analizy są niepokojące - wysokie (kobiety bezrobotne) i bardzo wysokie (kobiety pracujące i bierne zawodowo) udziały kobiet, które nie dostrzegają potrzeby uzupełniania swoich kwalifikacji, świadczą o niskim poziomie świadomości kobiet w zakresie znaczenia edukacji ustawicznej jako czynnika niezbędnego dla rozwoju kariery zawodowej.

Respondentki zostały także zapytane o to, w jakiego rodzaju kursie/szkoleniu/studiach podyplomowych chciałyby wziąć udział. Wśród kobiet pracujących, generalnie, chęć udziału w tego rodzaju aktywności zadeklarowało

**36,67%** wszystkich respondentek. W kolejnym kroku miały one określić kierunek doksztalcania. I tak, chęć udziału w kursach zadeklarowało **22,67%** wszystkich kobiet pracujących. Najczęściej (powyżej 10 wskazań) wskazywane kierunki to: nauka języków obcych – 10,67%, kurs finansowy – 5,33%, kurs komputerowy – 4,33%, Kurs ratownictwa medycznego, sanepidu – 2,33%

W szkoleniach chętnie wzięłyby udział **9,67%** wszystkich kobiet pracujących. Najczęstsze (5 i powyżej) wskazania to: szkolenie w zakresie prowadzenia firmy, finansów małych firm, marketingu – 3,33%, szkolenie komputerowe, informatyczne, internetowe – 1,67%.

W studiach podyplomowych chętnie uczestniczyłyby **10,67%** wszystkich kobiet pracujących. Warto zwrócić uwagę, że jest to wskaźnik wyższy niż uzyskany wtedy, gdy pytano tylko o ogólną deklarację. Najczęściej wskazywany kierunek studiów to finanse, marketing, przedsiębiorczość – 2,33%.

W kursach chętnie wzięłyby udział **44,15%** kobiet bezrobotnych. Najczęściej (powyżej 10 wskazań) wskazywane kierunki to: kurs komputerowy – 18,73%, nauka języków obcych – 7,69%%, kurs finansowy – 5,69%, kurs krawiecki – 4,35%, kurs kosmetyczny, stylistyczny – 4,01%.

Chęć udziału w szkoleniach zadeklarowało **17,39%** kobiet bezrobotnych. Najczęstsze wskazania (5 i powyżej) to: szkolenie komputerowe, informatyczne, internetowe – 5,35%, szkolenie w zakresie prowadzenia firmy, finansów małych firm, marketingu – 2,34%, szkolenie w zakresie pedagogiki resocjalizacyjnej – 2,01%, szkolenie kosmetyczne, fryzjerskie – 2,01.

W studiach podyplomowych chętnie uczestniczyłyby **6,35%** kobiet bezrobotnych i również jest to odsetek wyższy niż przy ogólnej deklaracji. Najczęściej wskazywany kierunek to finanse, marketing, przedsiębiorczość, zarządzanie – 2,68%.

Wśród **kobiet biernych zawodowo** chęć udziału w kursach zadeklarowało **30,85%** wszystkich respondentek. Najczęściej (powyżej 10) wskazywane kierunki to: kurs komputerowy – 11,19%, nauka języków obcych – 5,97%%, kurs finansowy – 4,23%, kurs kosmetyczny, stylistyczny – 3,73%.

W szkoleniach chętnie wzięłyby udział **11,94%** kobiet biernych zawodowo. Najczęstsze wskazania (5 i powyżej) to: szkolenie komputerowe, informatyczne, internetowe – 1,99%, szkolenie w zakresie prowadzenia firmy, finansów małych firm, marketingu – 1,49%, szkolenie kosmetyczne, fryzjerskie – 1,24%.

W studiach podyplomowych chętnie uczestniczyłyby **8,21** kobiet biernych zawodowo i tak jak w pozostałych dwóch grupach, również jest to odsetek wyższy niż przy ogólnej deklaracji. Najczęściej wskazywany kierunek to finanse, marketing, przedsiębiorczość, zarządzanie – 1,74%.

### 3.8. Uwarunkowania kształcenia ustawicznego

Analizując motywacje kobiet dotyczące edukacji ustawicznej nie sposób pominąć obiektywnych uwarunkowań ich sytuacji życiowej, od których uzależniają dalsze kształcenie. Nawet w przypadku wysokiej motywacji, mogą one stanowić czynnik hamujący realizację planów. Poniższe tabele i wykresy przedstawiają rozkłady wskazań kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo na wymienione uwarunkowania, jako mające wpływ na realizację ich planów dotyczących dalszego kształcenia (respondentki miały możliwość wyboru dowolnej liczby odpowiedzi).

**Tabela 11.3. Uwarunkowania dalszego kształcenia a status na rynku pracy**

| Rodzaj uwarunkowania   | Kobiety pracujące |                                     | Kobiety bezrobotne |                                     | Kobiety biernie zawodowo |                                     |
|--|-------------------|-------------------------------------|--------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
|  | Liczba wskazań    | % kobiet wskazujących na daną ocenę | Liczba wskazań     | % kobiet wskazujących na daną ocenę | Liczba wskazań           | % kobiet wskazujących na daną ocenę |
| Uzyskanie dofinansowania ze strony państwa lub innych instytucji | <b>56</b>         | <b>50,91</b>                        | <b>173</b>         | <b>57,86</b>                        | <b>106</b>               | <b>26,37</b>                        |
| Akceptacja moich planów przez męża/partnera                      | <b>10</b>         | <b>9,09</b>                         | <b>37</b>          | <b>12,37</b>                        | <b>28</b>                | <b>6,97</b>                         |
| Pomoc rodziców/krewnych w opiece nad dzieckiem                   | <b>10</b>         | <b>9,09</b>                         | <b>38</b>          | <b>12,71</b>                        | <b>43</b>                | <b>10,70</b>                        |
| Inne   | <b>42</b>         | <b>38,18</b>                        | <b>52</b>          | <b>17,39</b>                        | <b>142</b>               | <b>35,32</b>                        |
| Nie wymienia nic   | <b>2</b>          | <b>1,82</b>                         | <b>40</b>          | <b>13,38</b>                        | <b>111</b>               | <b>27,61</b>                        |

Widać wyraźnie, że dla kobiet pracujących najbardziej znaczącym uwarunkowaniem były możliwości finansowe – ponad połowa respondentek (50,91%) uzależniła swoje plany edukacyjne od uzyskania zewnętrznego dofinansowania. Dużo mniejsze znaczenie dla respondentek miała akceptacja ich planów przez partnera życiowego i pomoc rodziców/krewnych w opiece nad dzieckiem (9,09% wybrało każdą z tych odpowiedzi). Również analiza wskazań kobiet pracujących na inne uwarunkowania udowadnia duże znaczenie czynnika finansowego, co pokazuje kolejna tabela:

**Tabela 12.3. Inne uwarunkowania realizacji planów dotyczących dalszego kształcenia – kobiety pracujące**

| Uwarunkowania   | Liczba wskazań | % kobiet wskazujących na dane uwarunkowanie |
|---|----------------|---|
| Sytuacja finansowa, opłaty za naukę, pomoc finansowa rodziców | 10             | 9,09  |
| Wolny czas  | 7              | 6,36  |
| Potrzeby, wymagania pracodawcy, rynku pracy                   | 7              | 6,36  |
| Ustanie zobowiązań wobec rodziny                              | 2              | 1,82  |
| Chęć dalszego kształcenia                                     | 2              | 1,82  |
| Zdobycie pracy  | 2              | 1,82  |
| Zdanie egzaminów, dostanie się na uczelnię                    | 1              | 0,91  |
| Stan zdrowia  | 1              | 0,91  |

Rozpatrując powyższą i tabelę należy jednak pamiętać, że w przypadku kobiet pracujących brane pod uwagę były jedynie te, które zadeklarowały w odpowiedzi na wcześniejsze pytanie chęć udziału w kursie/szkoleniu/studiach podyplomowych, natomiast w przypadku kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo – wszystkie respondentki. Stąd też dużo niższy w tej grupie brak jakichkolwiek wskazań.

Także wśród uwarunkowań realizacji planów edukacyjnych kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo czynnik finansowy był przywoływany najczęściej.

### **3.9. Skłonność pracodawców do inwestowania w rozwój kapitału zawodowego pracowników ze szczególnym odniesieniem do kobiet**

Wśród pracodawców dominowały pozytywne oceny inwestycji w rozwój kapitału zawodowego pracowników. Większość pracodawców – 78,1% - zgadzała się ze stwierdzeniem, że *szkolenia i kursy zewnętrzne stanowią cenne narzędzie podnoszenia kwalifikacji personelu*. 13,4% nie ustosunkowało się jednoznacznie co do powyższej opinii. 2,1% ankietowanych to zdecydowani przeciwnicy szkoleń i kursów dla personelu. 77,2% respondentów zauważyło, iż *udział pracowników w kursach i szkoleniach wpływa na efektywność i rynkową konkurencyjność przedsiębiorstwa*. Jednocześnie 34,2% uważało, iż *udział pracowników w kursach i szkoleniach zewnętrznych dezorganizuje pracę przedsiębiorstwa*, zaś połowa pracodawców twierdziła, że ich firmy nie stać na pokrywanie kosztów tego typu szkoleń. Z chęci oszczędności musi wynikać fakt, że 55,8% respondentów *stara się zatrudniać pracowników o odpowiednim poziomie kwalifikacji, aby nie inwestować w ich dalsze doskonalenie zawodowe*. Z punktu widzenia zasad wolnego rynku i dużej konkurencji



firm wydaje się to być podejście niewłaściwe. Prawidłowo przeprowadzone inwestycje w kapitał ludzki przynoszą pracodawcom i ich firmom znaczne korzyści.

Ostatecznie 71,5% firm nie inwestowało w kapitał zawodowy pracowników, wysyłając ich jedynie na kursy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. 28,5% firm wysyłało pracowników na innego typu kursy i szkolenia, wśród których najczęstsze były specjalistyczne kursy zawodowe, szkolenia z zakresu księgowości oraz praktycznego wykonywania zawodu, a także szkolenia komputerowe. W większości przypadków brak jest danych systemowych informujących o udziale firmy w pokrywaniu kosztu udziału w szkoleniach i kursach dla pracowników. Tam, gdzie dane te udało się uzyskać, dominuje model całkowitego pokrycia kosztów przez firmę.

Blisko 40% pracodawców uważała, iż większość pracowników jest zainteresowana podnoszeniem swych kwalifikacji zawodowych. Przeciwnego zdania było 22,9% ankietowanych, zaś 36,8% miało problemy z udzieleniem odpowiedzi na powyższe pytanie (co może wskazywać na ich brak zainteresowania co do potrzeb pracowników w badanej kwestii).

Nieco ponad połowa respondentów (54,2%) nie widziała różnic między kobietami i mężczyznami w dążeniu do podnoszenia swych kwalifikacji. Wśród grupy pracodawców dostrzegających takie różnice prawie trzy razy więcej było opinii o większej chęci kobiet niż mężczyzn do uczestnictwa w kursach i szkoleniach doskonalących umiejętności zawodowe. Jednak znacząca grupa respondentów (28,5%) nie potrafiła zająć jednoznacznego stanowiska w tej kwestii.

## **Podsumowanie**

Poniżej, w syntetycznej formie przedstawione zostały najważniejsze obserwacje i wnioski płynące z przeprowadzonej w raporcie analizy.

- Niewielka część badanych kobiet w czasie, gdy przeprowadzono badanie była w trakcie uzupełniania swego poziomu wykształcenia. Najwyższy udział doksztalających się zanotowano w grupie kobiet biernych zawodowo.
- Największy udział kobiet, które ukończyły ostatni etap swego kształcenia najdawniej, czyli w latach 50. i 60. zanotowano w grupie respondentek biernych zawodowo (jest to związane z dużym udziałem kobiet najstarszych w tej grupie), co mogło mieć wpływ na wyrażane przez nie opinie.
- Wysokie wskaźniki braku odpowiedzi na pytanie o zawód wyuczony, szczególnie w przypadku kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo mogą

wskazywać na stosunkowo duży odsetek kobiet nie posiadających zawodu, bądź takich, dla których ma on niewielkie znaczenie.

- Najważniejszymi motywami przy wyborze zawodu były zainteresowania respondentek i łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie.
- W przypadku blisko połowy respondentek pracujących i biernych zawodowo sytuacja finansowa ich rodzin miała wpływ na możliwość kontynuowania nauki. W grupie kobiet bezrobotnych odsetek respondentek deklarujących taki wpływ był niższy. Wpływ sytuacji finansowej rodziny w największym stopniu był odczuwalny w grupie kobiet najstarszych w każdej kategorii respondentek. We wszystkich trzech kategoriach kobiet pozytywny wpływ sytuacji finansowej rodziny na możliwości kształcenia objawiał się przede wszystkim pomocą finansową ze strony rodziców. W przypadku wpływu negatywnego, najwyższe odsetki wskazujących na trudną sytuację finansową rodziny jako przyczynę ograniczenia planów dotyczących kształcenia, bądź też wcześniejszego zakończenia nauki występowały w grupie kobiet bezrobotnych.
- Najbardziej zadowolone z osiągniętego przez siebie poziomu wykształcenia, wybranego zawodu i umiejętności zawodowych były kobiety pracujące, najmniej – bezrobotne. Wśród kobiet bezrobotnych wraz z wiekiem maleje poziom zadowolenia, u kobiet pracujących jest wręcz odwrotnie.
- W przypadku kobiet bezrobotnych odnotowano najniższe odsetki wskazań na pozytywne opinie dotyczące przygotowania szkolnego do podjęcia pracy zawodowej i największy odsetek negatywnych ocen wyuczonego zawodu.
- Kobiety bezrobotne miały najwyższe odsetki respondentek, które, gdyby tylko mogły, wprowadziłyby zmiany do zrealizowanego scenariusza edukacyjnego – podjęłyby edukację na wyższym poziomie, wybrały inny zawód, czy zdobyłyby dodatkowe umiejętności.
- We wszystkich trzech grupach kobiet występował niewielki odsetek respondentek wyrażających chęć podniesienia swojego poziomu wykształcenia. Wzrasta on wraz z poziomem wykształcenia, a maleje wraz z wiekiem kobiet.
- W grupie kobiet bezrobotnych zanotowano najwyższe odsetki kobiet chętnych do wzięcia udziału w kursach i szkoleniach, najniższe zaś, deklarujących chęć uczestnictwa w studiach podyplomowych.

- Najważniejszymi uwarunkowaniami realizacji planów co do dalszej edukacji, we wszystkich trzech grupach respondentek były czynniki finansowe.
- Zanotowano bardzo mały udział kobiet bezrobotnych deklarujących uczestnictwo (w przeszłości bądź obecnie) w różnego rodzaju szkoleniach, w tym również tych organizowanych przez powiatowe urzędy pracy,
- Pracodawcy wyrażają duże poparcie dla kształcenia ustawicznego pracowników, ale sami rzadko organizują takie kursy lub partycypują w finansowaniu kursów i szkoleń swoich pracowników. Większość nie widzi różnicy między kobietami i mężczyznami, gdy idzie o gotowość podejmowania dalszego kształcenia, ci jednak, którzy taką różnicę postrzegają, wyżej oceniają gotowość kobiet do dalszego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

Prezentowane w raporcie wyniki badań wskazują na zróżnicowanie ścieżek edukacyjnych i ich uwarunkowań w trzech branżach pod uwagę grupach kobiet: pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Trudno jednak jednoznacznie określić, na ile i w jaki sposób podejmowane decyzje dotyczące kształcenia wpłynęły na obecny status respondentek na rynku pracy. Wymagałoby to przeprowadzenia dalszych analiz.

## **Rozdział IV. Praca zawodowa w życiu polskich kobiet; jako wartość i doświadczenie**

### **4.1. Znaczenie pracy zawodowej w życiu człowieka w opinii kobiet bezrobotnych, pracujących i biernych zawodowo**

Badania trzech kategorii kobiet o różnym statusie na rynku pracy – pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo – pozwala na analizę znaczenia pracy zawodowej z trzech różnych perspektyw; bycia pracownikiem, znajdowania się w sytuacji braku pracy z powodu bezrobocia (utrata pracy, poszukiwania pierwszej pracy), pozostawania bez pracy z powodu przerwy w zatrudnieniu, wyboru modelu życia bez aktywności zawodowej, wreszcie znajdowania się na etapie zdobywania wykształcenia i kwalifikacji zawodowych z myślą o podjęciu pracy zawodowej w przyszłości. Niezależnie od powodów decydujących o aktualnym statusie zawodowym kobiet – o czym będzie mowa w dalszej części niniejszego rozdziału – praca zawodowa stanowiąca ważny obszar aktywności w biografii współczesnego człowieka, ma wiele wymiarów podlegających ocenie i wartościowaniu. Jakie zatem znaczenie miała praca zawodowa dla badanych kobiet? Czy w ocenie wartości pracy zawodowej dominuje jej znaczenie ekonomiczne, na ile zaś ważne są dla badanych kobiet pozamaterialne aspekty znaczenia pracy, związane z rozwojem i samorealizacją oraz poczuciem przynależności – więzi ze środowiskiem pracy? Czy zróżnicowany status badanych na rynku pracy różnicuje postrzeganie wymienionych znaczeń pracy zawodowej?

#### **4.1.1. Ekonomiczne wymiary znaczenia pracy zawodowej**

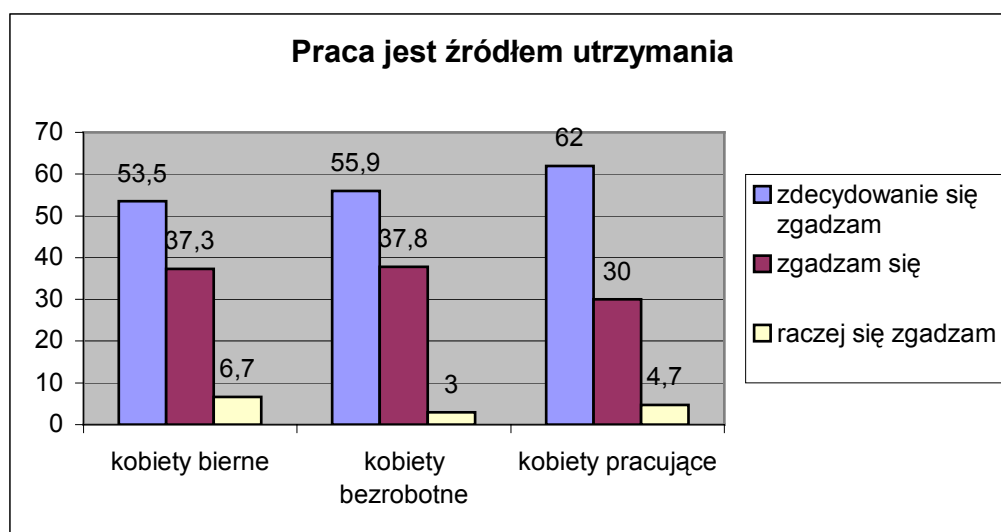
##### **Praca zawodowa jest przede wszystkim źródłem utrzymania**

Dla znakomitej większości badanych kobiet, praca zawodowa jest postrzegana w pierwszej kolejności jako źródło utrzymania. W tej kwestii różnice poglądów między badanymi kategoriami prawie nie miały miejsca: w przypadku kobiet biernych zawodowo było to 97,5%<sup>8</sup>, w przypadku kobiet bezrobotnych nieco mniej, bo 96,7% i wśród kobiet pracujących tyle samo- 96,7%. Nieco różniły się tylko poziomy ocen na skali – „zdecydowanie się zgadzam” , „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”, co prezentuje poniższy wykres.

---

<sup>8</sup> Po zsumowaniu odpowiedzi z kategorii zdecydowanie się zgadzam, zgadzam się, raczej się zgadzam.

Wykres 1.4.



Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.

Postawy wobec pracy zawodowej jako źródła utrzymania różniły się o kilka punktów procentowych na skali od „zdecydowanie.... do raczej się zgadzam” w zależności od wieku badanych respondentek, ich stanu cywilnego, liczby dzieci, dochodów.

Na pytanie **czy praca jest źródłem utrzymania** zgadzam się i raczej się zgadzam wśród **kobiet pracujących i bezrobotnych** odpowiedziało 100% kobiet w wieku 55-60 lat (zgadzam się 92,9%, raczej się zgadzam 7,1% w przypadku kobiet pracujących), nieco mniej kobiet pracujących i bezrobotnych w wieku 35-54 lata (odpowiednio: zgadzam się: 93,2%, raczej się zgadzam: 3,7% i zgadzam się: 94,4% i 2,8% w przypadku kobiet bezrobotnych) oraz 95,8% kobiet pracujących w wieku 18-34 lata oraz 92,1% i 3,6% (zgadzam się i raczej się zgadzam) kobiet bezrobotnych w tym wieku.

W przypadku **kobiet biernych zawodowo** ze stwierdzeniem, że praca jest źródłem utrzymania zgodziło się najwięcej kobiet w wieku 35-54 lata (91,1%), prawie tyle samo kobiet w wieku 18-34 (91%) oraz niewiele mniej kobiet w wieku 55-60 (90,1%).

Nieco więcej twierdzących odpowiedzi udzieliły kobiety posiadające dzieci (zgadzam się 93,8% i raczej się zgadzam 3,6% w przypadku kobiet pracujących i 93,9% i 2,2% w przypadku kobiet bezrobotnych), odsetek odpowiedzi wśród kobiet pracujących i bezrobotnych, które nie miały dzieci wyniósł odpowiednio 86,7% i 8% oraz 92,6% i 5,9%.

Co ciekawe wśród kobiet pracujących i bezrobotnych odsetek twierdzących odpowiedzi był wyższy wśród kobiet, które nie posiadały dzieci w porównaniu do kobiet, które

miały dzieci w wieku lat 2. Liczba kobiet, posiadających dzieci w starszym wieku, które zgadzały się ze stwierdzeniem, że praca jest źródłem utrzymania, rośnie wraz ze wzrostem wieku dzieci:

- kobiety z dziećmi w wieku 3-5 lat: zgadzam się 92,3% i raczej się zgadzam 3,8% w przypadku kobiet pracujących oraz 89,3% i 3,6% w przypadku bezrobotnych,
- kobiety z dziećmi tylko powyżej 5 lat: zgadzam się 94,7% i raczej się zgadzam 2,7% wśród pracujących, 95,2% i 1,8% wśród bezrobotnych.

**Prawdopodobnie fakt posiadania dzieci oznacza automatycznie współudział innych osób w tworzeniu budżetu gospodarstwa domowego, w związku dla matek dochody z pracy zawodowej nie są ich jedynym źródłem utrzymania.**

Kobiety biernie odpowiadały inaczej. Wśród kobiet z dziećmi ze stwierdzeniem, że praca jest źródłem utrzymania zgodziło się i raczej zgodziło się 92% i 5% kobiet, a wśród kobiet nie posiadających dzieci odpowiednio 86,9% i 12,1%. W tym 100% matek dzieci w wieku 3-5 lat zgodziło się, zgodziło się i raczej zgodziło się 94,3% i 3,8% matek dzieci w wieku do dwóch lat oraz 90,5% i 5,9% matek dzieci powyżej 5 lat.

Jeżeli chodzi o zależność między postrzeganiem pracy jako źródła utrzymania a dochodami badanych kobiet (przeciętne dochody netto), to można wskazać na wpływ wysokości dochodów na poglądy kobiet w tej kwestii; im wyższy poziom dochodów w gospodarstwie domowym badanych kobiet, tym wyższe odsetki wszystkich kategorii badanych kobiet, przyznających, że praca jest źródłem utrzymania.

- powyżej 5000 zł: zgadzam się 100% (w przypadku kobiet pracujących i bezrobotnych) oraz 66,7% i 16,7% w przypadku kobiet biernych,
- 3001-5000 zł: zgadzam się 94,3% w przypadku kobiet pracujących, 100% w przypadku bezrobotnych, 80,6% i 19,4% w przypadku kobiet biernych,
- 1001-3000 zł: zgadzam się 90,5% i raczej się zgadzam 5,9% wśród pracujących, 94,5% i 2,7% wśród bezrobotnych oraz 92,8% i 5,6% w przypadku kobiet biernych, do 1000 zł: zgadzam się 96,4% i raczej się zgadzam 3,6% wśród pracujących oraz 92,4% i 3,3% wśród bezrobotnych i 92,7% i 3,1% w przypadku kobiet biernych.

**Tabela 1.4. Stan cywilny badanych kobiet a ich poglądy wobec znaczenia pracy jako źródła utrzymania**

|                    |                    | Panna  | Mężatka/ w nieformalnym związku | Rozwódka/ w separacji/ wdowa |
|--------------------|--------------------|--------|---------------------------------|------------------------------|
| Kobiety pracujące  | Zgadzam się        | 91,20% | 91,70%                          | 94,70%                       |
|                    | Raczej się zgadzam | 5,30%  | 4,40%                           | 5,30%                        |
| Kobiety bezrobotne | Zgadzam się        | 91,40% | 93,40%                          | 100,00%                      |
|                    | Raczej się zgadzam | 5,70%  | 2,50%                           |                              |
| Kobiety bierne     | Zgadzam się        | 89,00% | 91,10%                          | 92,60%                       |
|                    | Raczej się zgadzam | 11,00% | 5,60%                           | 3,70%                        |

*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.*

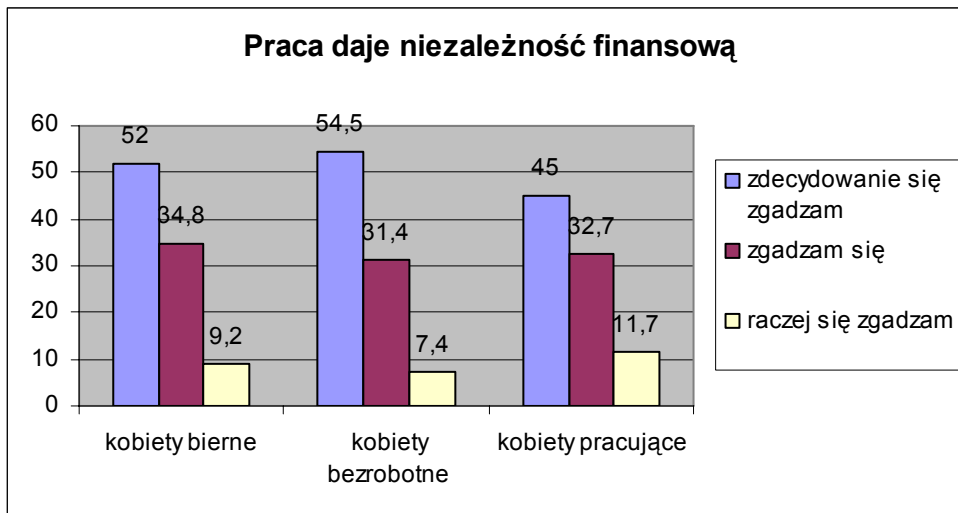
Jak wynika z powyższej tabeli, stan cywilny badanych w niewielkim stopniu różnicuje ich poglądy na temat znaczenia pracy zawodowej jako źródła utrzymania.

### **Praca zawodowa jako źródło niezależności finansowej**

Badane respondentki w zdecydowanej większości były zgodne, że praca zawodowa jest źródłem utrzymania. Czy jednak jest także źródłem ich niezależności finansowej?

To znaczenie pracy zawodowej najbardziej doceniały **kobiety bezrobotne i bierne zawodowo**. Zdecydowanie zgadzało się z tym stwierdzeniem prawie 55% kobiet bezrobotnych i 52% kobiet biernych. Odsetek odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” był najniższy wśród kobiet pracujących i wyniósł 45%.

Wykres 2.4.



Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.

**Jest to bardzo ciekawy wynik wskazujący na częstsze dostrzeganie tego aspektu znaczenia pracy przez te kobiety, które w momencie badania nie pracowały zawodowo i nie miały własnych dochodów z pracy. Równocześnie można go także potraktować jako informację od kobiet pracujących, że uzyskiwane przez nie dochody z pracy są zbyt niskie, aby zapewnić im niezależność finansową. Generalnie – sumując wszystkie odpowiedzi pozytywne – można powiedzieć że znaczenie pracy zawodowej w osiągnięciu niezależności finansowej jest bardzo istotne dla wszystkich kategorii kobiet.**

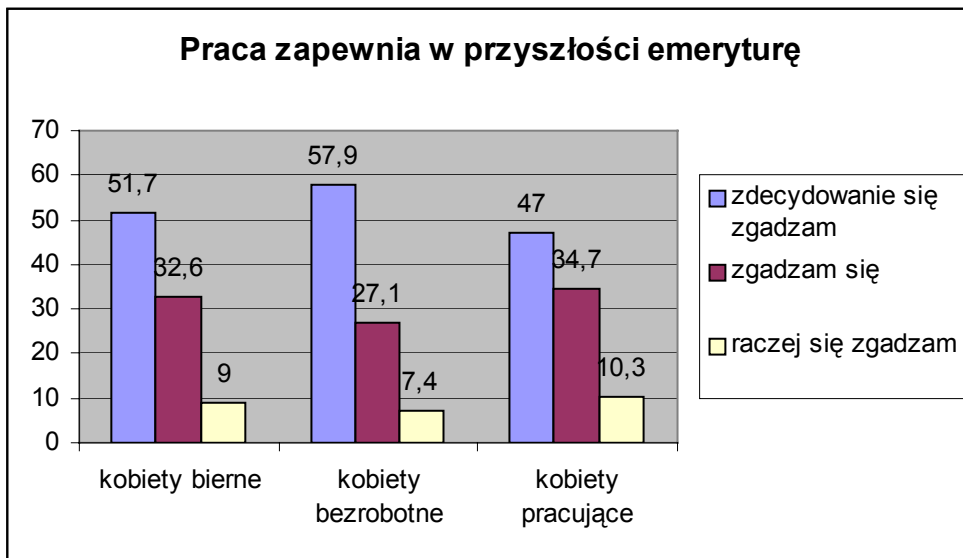
#### **Praca jako źródło zapewniające w przyszłości emeryturę**

Także ten wymiar ekonomicznego znaczenia pracy był oceniany bardzo wysoko we wszystkich badanych kategoriach respondentek.. Zdecydowanie zgodziło się z tym 57,9% kobiet bezrobotnych, 51,7% kobiet biernych zawodowo i niespełna połowa kobiet pracujących (47%). Biorąc pod uwagę trzy skale odpowiedzi pozytywnych, ogólnie z tym stwierdzeniem zgodziło się:

- 92,4% kobiet bezrobotnych,
- 93,3% kobiet biernych zawodowo,
- 92% kobiet pracujących.



Wykres 3.4.



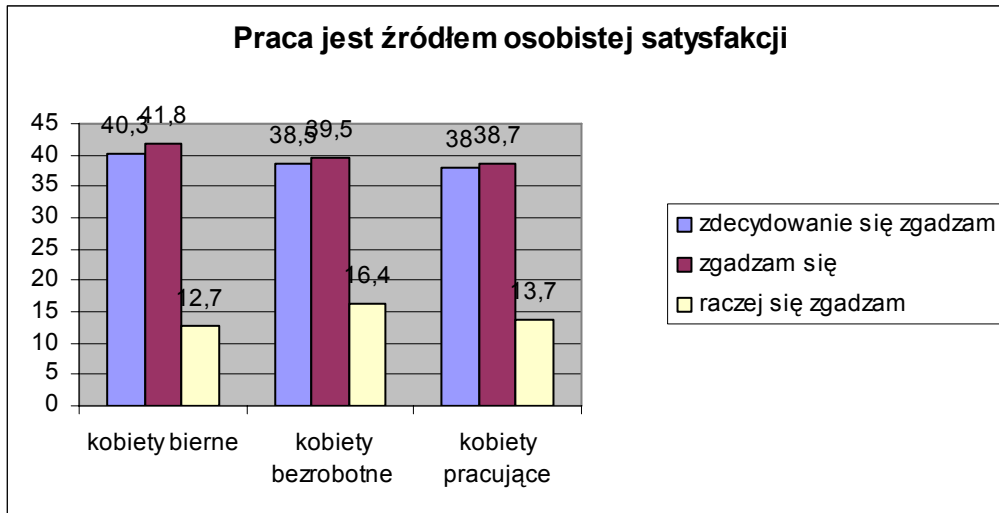
We wszystkich grupach badanych kobiet – co jest zupełnie zrozumiałe – częstotliwość wskazań związana była z wiekiem badanych. Wśród kobiet pracujących ze stwierdzeniem „praca zapewnia w przyszłości emeryturę” zgodziło się lub raczej się zgodziło najwięcej kobiet w wieku 55-60 lat: 92,9% i 7,1%, czyli tych, które najszybciej zaczną pobierać emeryturę. Dla porównania wśród kobiet w wieku 18-34 lata odpowiedzi rozłożyły się następująco: 81,9% i 9,6%.

Wśród kobiet w wieku 55-60 lat, wskazania „zgadzam się”, kobiet biernych zawodowo wynosiły 87,4% , bezrobotnych 93,3% , nieco mniej wśród kobiet w wieku 35-54 lat (biernie: 83,9% i 10,5%, bezrobotne: 86,1% i 7,6% oraz 82,5% i 10,2% kobiet biernych oraz 82,9% i 7,9% kobiet bezrobotnych w wieku 18-34.

#### 4.1.2. Pozaekonomiczne znaczenie pracy

Jak wynika z powyższej analizy, kobiety wysoko cenią pracę zawodową ze względu na jej znaczenie ekonomiczne; jako źródło obecnych dochodów, jako czynnik kształtujący ich niezależność finansową i jako źródło przyszłej emerytury. Czy jednak dostrzegają także inne wymiary pracy zawodowej? Jaką przywiązują znaczenie do niemierzalnych materialnie aspektów pracy zawodowej? W badaniach wskazano następujące „pozamaterialne” aspekty pracy zawodowej: praca jako źródło satysfakcji, jako możliwość rozwoju zawodowego, źródło uznania, prestiżu, poczucia wartości, poczucia sensu życia.

Wykres 4.4.



Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.

Ze stwierdzeniem, że **praca jest źródłem osobistej satysfakcji** zgodziło się najwięcej kobiet biernych zawodowo (94,8%), niewiele mniej kobiet bezrobotnych (94,4%) oraz 90,4% kobiet pracujących zawodowo. Jednak w tym przypadku badane rzadziej wskazywały na skali odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam”, częściej sięgały po wartość zrównoważoną „zgadzam się”, a także wartość świadcząca o ambiwalencji postaw „raczej się zgadzam”. **Czerpanie osobistej satysfakcji z pracy zawodowej wzrasta wraz z wiekiem badanych kobiet.** Wśród kobiet w wieku 55-60 lat rozkład wskazań na stwierdzeniu, że praca jest źródłem osobistej satysfakcji wyglądał następująco: (odpowiedzi zgadzam się i raczej się zgadzam) wśród pracujących: 92,9% i 7,1%, wśród bezrobotnych: 86,7%, wśród biernych: 82% i 9,9%. Wśród kobiet w przedziale wieku 35 – 54 lata odpowiedzi rozłożyły się następująco: pracujące: 73,3% i 15,7%, bezrobotne: 78,5% i 14,6%, biernie: 79,8% i 16,9%, zaś w przedziale wieku 18-34 lata: pracujące: 80,9% i 10,6%, bezrobotne: 76,4% i 20%, biernie: 83,7% i 11,4%.

Praca zawodowa była częściej źródłem osobistej satysfakcji dla kobiet, które nie posiadały dzieci niż matek. (Zsumowane odpowiedzi zgadzam się i raczej się zgadzam).<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Wśród kobiet pracujących ze stwierdzeniem „praca jest źródłem osobistej satysfakcji” zgodziło się 80% i raczej się zgodziło 14,7% kobiet, które nie posiadają dzieci i odpowiednio 75,6% i 13,3% kobiet, które mają dzieci.

Wśród bezrobotnych zgodziło się odpowiednio 79,4% i raczej się zgodziło 17,6% kobiet bez dzieci oraz 77,4% i 16,1% kobiet z dziećmi.

Wśród biernych: zgodziło się 83% i 12% kobiet z dziećmi oraz raczej zgodziło się 79,8% i 15,2% kobiet bez dzieci.

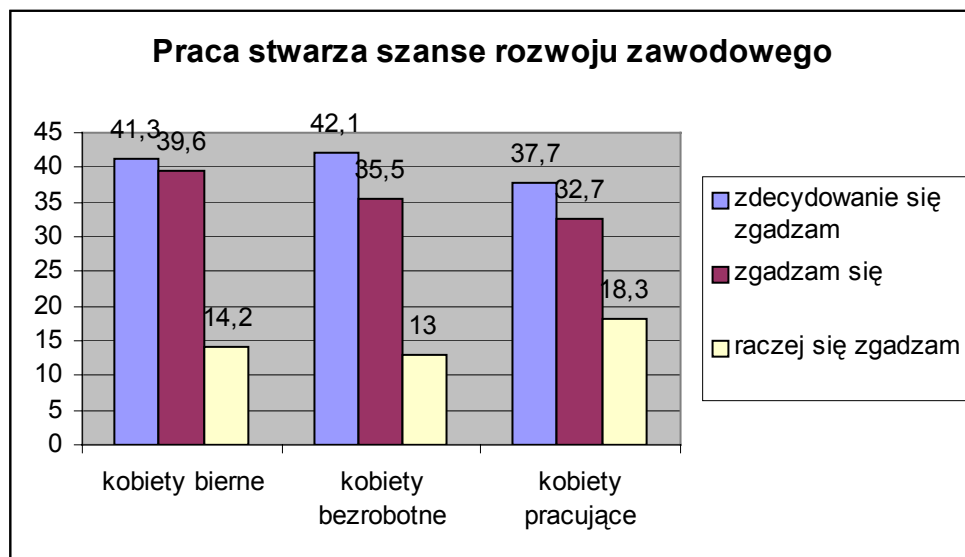
- **Kobiety pracujące:** bez dzieci 94,7% wskazań i posiadające dzieci:88,9%,
- **Bezrobotne:** 97% i 93,5%.

Tylko w przypadku kobiet biernych zawodowo rozkład odpowiedzi twierdzących był taki sam w przypadku kobiet posiadających i nie posiadających dziećmi był identyczny i wyniósł 95%. **Niżej oceniana była praca zawodowa jako czynnik rozwoju zawodowego, robienia kariery zawodowej.** Co ciekawe najbardziej krytyczne wobec tego aspektu pracy były kobiety pracujące. Ze stwierdzeniem „praca stwarza szanse rozwoju zawodowego” zdecydowanie zgodziło się 37,7% kobiet pracujących, zgodziło się 32,7% i raczej zgodziło się 18,3% kobiet pracujących.

W przypadku kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo więcej było odpowiedzi zgadzających się, przy czym odpowiedzi rozkładały się podobnie:

- zdecydowanie się zgadzam: 41,3% kobiet biernych i 42,1% bezrobotnych,
- zgadzam się: 39,6 % kobiet biernych i 35,5% kobiet bezrobotnych,
- raczej się zgadzam: 14,2% wśród kobiet biernych i 13% odpowiedzi kobiet bezrobotnych.

**Wykres 5.4.**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.*

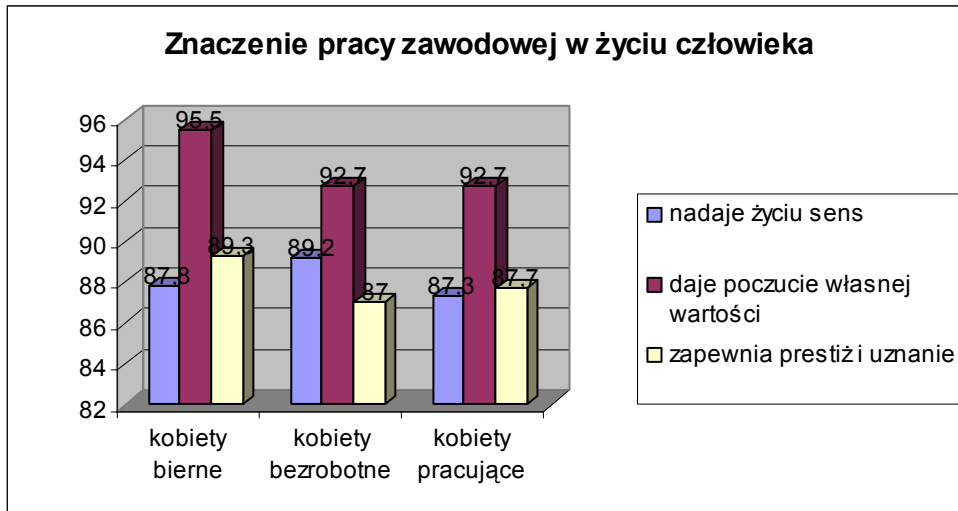
Różnica w ocenie pracy zawodowej pod względem szans jakie daje w obszarze rozwoju zawodowego między kobietami pracującymi a pozostającymi bez pracy zasługuje na uwagę. Ocena kobiet pracujących jest zapewne bardziej realistyczna, oparta na bezpośrednich, aktualnych doświadczeniach, oceny kobiet pozostających

poza pracę zawodową bazują na ich wyobrażeniach, są prawdopodobnie bardziej idealistyczne.

Wyniki badań pokazują także, że docenienie roli pracy w rozwoju zawodowym w przypadku kobiet pracujących i bezrobotnych przychodzi wraz z wiekiem respondentek. W grupie wiekowej 55-60 lat 100% pracujących respondentek i 93,3% bezrobotnych zgodziło się i raczej się zgodziło ze stwierdzeniem, że praca zawodowa jest szansą na rozwój zawodowy, mniej było takiego zdania najmłodszych respondentek w wieku 18-34 lata: 77,7% i 16% w grupie kobiet pracujących, 80% i 12,2% w grupie bezrobotnych oraz tylko 66,5% i 18,8% pracujących i 73,6% i 15,3% bezrobotnych kobiet w wieku 35-54 lata. W przypadku kobiet biernych zawodowo zgodziło się i raczej zgodziło się najwięcej kobiet w wieku 18-34 lata (83,1% i 12,7%), mniej kobiet w wieku 55-60 lat (82,9% i 10,8%) oraz podobnie jak w przypadku kobiet pracujących tylko 75,8% i 19,4% kobiet w wieku 35-54 lata.

Ciekawe jest także zestawienie odpowiedzi respondentek dotyczących wpływu pracy zawodowej na poczucie własnej wartości, nadawanie sensu życiu człowieka, zapewnienie prestiżu i uznania.

Wykres 6.4.

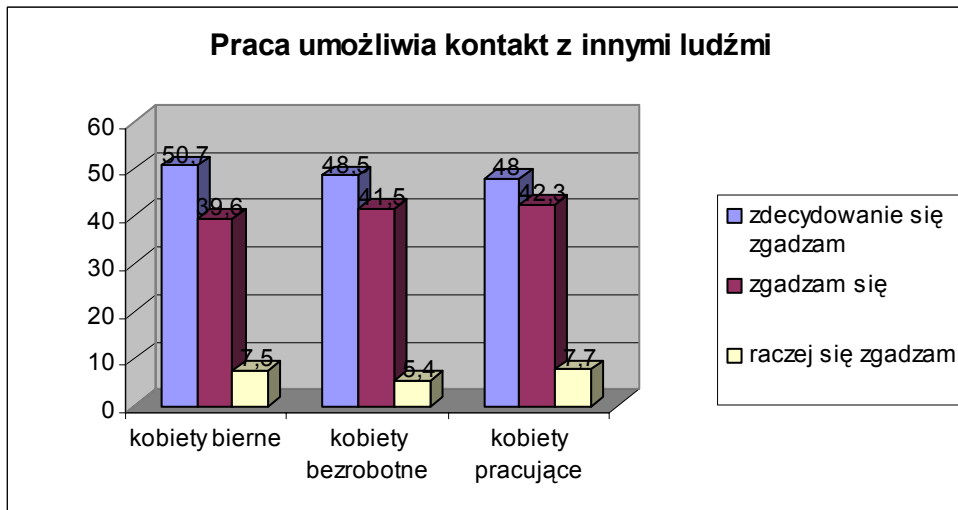


Wartość po zsumowaniu odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam”, „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”.

Kobiety bierne zawodowo najbardziej doceniały wpływ pracy zawodowej na poczucie własnej wartości i zapewnienie prestiżu i uznania, kobiety bezrobotne postrzegały szczególne znaczenie pracy zawodowej wśród czynników nadających sens życia, prestiż i uznanie, zaś kobiety pracujące były najbardziej zachowawcze w ocenie wszystkich wymienionych aspektów pracy zawodowej.

Wysoko oceniły badane kobiety „kontaktową” rolę pracy zawodowej.

Wykres 7.4.



Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.

Opinie wszystkich badanych kategorii kobiet w odniesieniu do tego aspektu pracy zawodowej były prawie zgodne.

## 4.2. Przebieg pracy zawodowej w świetle doświadczeń kobiet pracujących

W tej części analizy przedmiotem badań były zagadnienia dotyczące stabilności/niestabilności zatrudnienia, zgodności zatrudnienia z wyuczonym zawodem, formy zatrudnienia, doświadczeń związanych z rozmową rekrutacyjną.

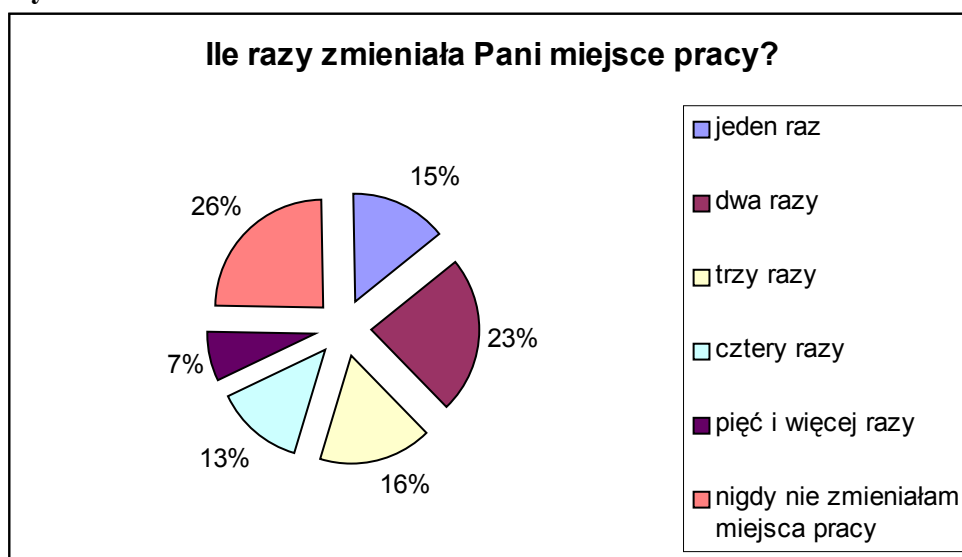
### Okres zatrudnienia

Kluczowym wskaźnikiem stabilności/niestabilności zatrudnienia jest okres zatrudnienia.

W badanej zbiorowości kobiet pracujących, zdecydowanie przeważały kobiety o stabilnym, wieloletnim zatrudnieniu; największy odsetek stanowiły kobiety pracujące zawodowo, powyżej 20 lat (37,8%), na drugim miejscu znajdują się kobiety pracujące od 10 do 20 lat (28,1%) i na trzecim kobiety pracujące od 5 do 10 lat (14,4%).

Zdecydowana większość podjęła pracę zawodową po skończeniu szkoły lub w krótkim okresie po zakończeniu edukacji: 42,8% kobiet rozpoczęło pracę natychmiast po skończeniu szkoły, 6,7% przed rozpoczęciem studiów/szkoły, a do roku od ukończenia edukacji pracowało już 87,2% kobiet. Krócej niż rok pracuje tylko 3,3% badanych, do 3 lat -10,4% i do 5 lat 6%. Ponad ¼ respondentek (25,1%) w trakcie swojej pracy zawodowej nigdy nie zmieniało pracy, jednak prawie tyle samo (23,1%) zmieniało miejsce pracy 2 razy, a 13,4% trzy razy.

Wykres 8.4.



Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących.

Nie powinien dziwić fakt, że najwięcej kobiet w wieku 18-34 lata, czyli tych z najkrótszym stażem zawodowym nigdy nie zmieniało miejsca pracy (42,6%). Najczęściej i najwięcej razy zmieniały pracę kobiety w wieku 55-60 lat, czyli respondentki z najdłuższym stażem zawodowym. Dwa razy zmieniało pracę 35,7% kobiet w tej kategorii wiekowej oraz 23,6% kobiet w wieku 35-54 lata i 20,2% kobiet w wieku 18-34 lata.

### Praca zgodna z wykształceniem

Prawie 60% pracujących kobiet obecnie pracowało w zawodzie zgodnym ze swoim wykształceniem. Najwięcej kobiet pracujących zgodnie ze swoim zawodem było w wieku 55-60: 64,3%, nieco mniej kobiet w wieku 18-34 lata (61,7%) i kobiet w wieku 35-54 lata (58,1%).

Wykres 9.4



Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących.

Wśród tych, które nie pracowały w swoim zawodzie, wskazano na następujące powody tej niezgodności:

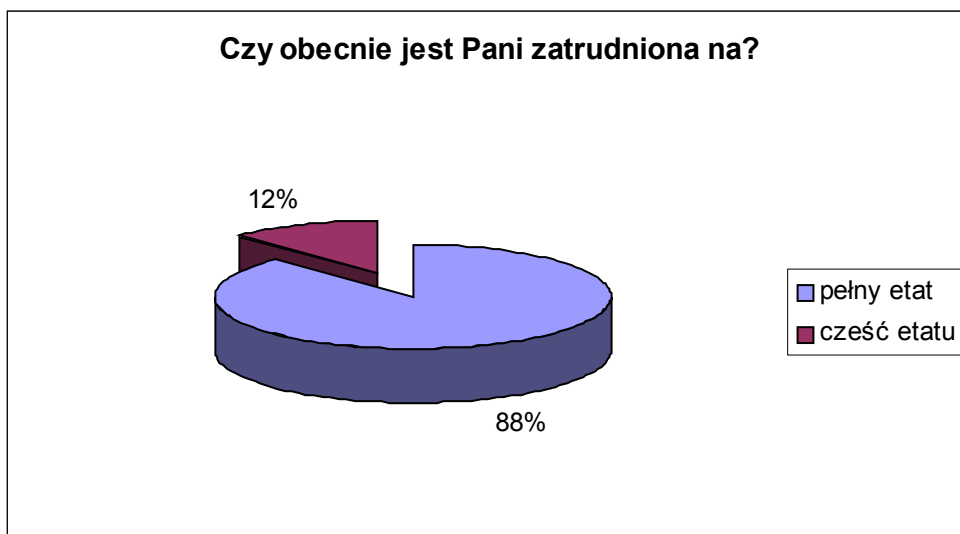
- 44,6% stwierdziło, że nie było pracy w ich zawodzie,
- 21,5% otrzymało lepsze warunki pracy w zawodzie innym niż wyuczony,
- 17,4% kobiet nie chciało pracować w swoim zawodzie,
- 16,5% zdecydowało się na pracę w innym zawodzie, z powodu mniejszej odległości od ich miejsca zamieszkania,

- 13,2% otrzymało lepsze wynagrodzenie w innym zawodzie,
- 13,2% zdecydowało się na pracę w innym zawodzie, który dawał im ciekawsze możliwości rozwoju i kariery zawodowej,
- 20,7% podało inne przyczyny (w tym m.in. 10,7% nie miało wyuczonego zawodu (prace dorywcze, tymczasowe), 3,3% ze względu na stan zdrowia).

### Forma zatrudnienia

Zdecydowana większość kobiet pracowała na etacie, co obrazuje poniższy wykres.

**Wykres 10.4.**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących.*

Na pełnym etacie zatrudnionych było najwięcej kobiet pozostających w stałych związkach (małżeństwo/związek nieformalny) 89,3%, nieco mniej panien: 86% oraz najmniej kobiet rozwiedzionych, w separacji lub wdów (81,6%). Nie są to jednak różnice na tyle istotne, aby na ich podstawie można było wnioskować o wpływie stanu cywilnego na formę zatrudnienia.

Na pełnym etacie pracowało również nieco ponad 2% więcej kobiet nie posiadających dzieci (89,3%) w porównaniu do kobiet, które posiadały dzieci (87,1%).

### Rozmowa rekrutacyjna

Większa część kobiet pracujących, starając się o zatrudnienie nie przechodziła rozmowy rekrutacyjnej; 61% „nie” oraz 39% „tak”. Te kobiety, które miały za sobą doświadczenie rozmowy rekrutacyjnej wskazały, że w trakcie rozmowy rekrutacyjnej pytane były o takie zagadnienia, jak:



- **Kompetencje zawodowe:** poziom wykształcenia (91,50%), poziom umiejętności zawodowych (82,10%), staż pracy (62,40%), gotowość do uzupełnienia kwalifikacji (48,70%),
- **Gotowość do takich form wykonywania pracy jak:** praca w godzinach nadliczbowych (45,30%), wyjazdy służbowe, kreatywność/innowacyjność(45,30%), praca w godzinach nadliczbowych (45,30%),
- **Oczekiwane warunki pracy:** wymiar czasu, w jakim chcę pracować (49,60%), oczekiwane przez kandydata wynagrodzenie (47,00%),
- **Cechy demograficzne:** wiek (47,00%), stan cywilny (35,90%), posiadanie dzieci/ zwłaszcza małych/ zamiar posiadania dzieci (22,20%), zobowiązania wobec rodziny (8,50%), plany matrymonialne (7,70%),
- **Dodatkowe umiejętności:** znajomość języka obcego (40,20%), posiadanie prawa jazdy (23,90%),
- **inne cechy i umiejętności** (12,00%); w tym pytania o samoocenę (1,7%) i pytanie o cechy osobowościowe (2,6%).

Powyższy katalog spraw, stanowiących przedmiot rozmowy rekrutacyjne ukazuje ogromny zakres cech poddawanych ocenie przez pracodawców przy zatrudnianiu kobiet. Największe znaczenie miały co prawda cechy merytoryczne i gotowość kandydatki do dostosowania się do bieżących potrzeb firmy, ale relatywnie wysokie było zainteresowanie pracodawców ich dodatkowymi umiejętnościami oraz ich sytuacja rodzinną.

### **4.3. Okoliczności utraty pracy i poszukiwanie pracy w doświadczeniu kobiet bezrobotnych**

W tym fragmencie badań chodziło o wskazanie okoliczności wchodzenia kobiet w status bezrobotnych, określenie cech społecznych i demograficznych kobiet bezrobotnych, przedstawienie sposobów radzenia sobie z sytuacją bezrobocia.

Dlaczego zatem kobiety są bezrobotne? W jakich okolicznościach tracą prace? Jaka jest ich aktywność w poszukiwaniu pracy? Kto – jakie osoby i instytucje – okazują się najbardziej pomocne w procesie poszukiwania pracy?

### Czas pozostawania bez pracy

Największą grupę wśród bezrobotnych kobiet stanowiły kobiety bezrobotne dłużej niż 3 lata (37,2%), 26,5% była bezrobotna krócej niż rok, a 21,1% od roku do 3 lat. Ponad 15,1% bezrobotnych nigdy nie pracowało. Dla większości kobiet (63%) było to pierwsze doświadczenie bezrobocia.

Wykres 11.4.



Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.

Bezrobocie długotrwałe (powyżej 3 lat) najczęściej dotyczyło kobiet w wieku 55-60 lat (80% badanych) i kobiet w wieku 35-54 lata (56,3%).

Na długość okresu bezrobocia w znacznym stopniu wpływa fakt posiadania dzieci oraz ich wiek.

- Kobiety nie posiadające dzieci znacznie częściej były bezrobotne krócej; krócej niż rok bez pracy pozostawało 48,5% bezrobotnych nie posiadających dzieci i 20% kobiet z dziećmi,
- największą grupę wśród bezrobotnych z dziećmi stanowiły bezrobotne powyżej 3 lat (46,1%).

Patrząc na wiek dzieci bezrobotnych kobiet można przypuszczać, że utrata pracy miała bezpośredni związek z faktem zajścia w ciążę:

- najwięcej matek dzieci w wieku do 2 lat (41,7%) bez pracy pozostaje od roku do 3 lat,

- najwięcej kobiet pozostających bez pracy powyżej 3 lat to matki dzieci w wieku powyżej 5 lat (56,9%) oraz w wieku 3-5 lat (28,6%).

Co ciekawe ponad 2 razy więcej bezdzietnych bezrobotnych kobiet (26,5%) nigdy nie pracowało w porównaniu do bezrobotnych matek (11,3%).

### **Prawo do zasiłku**

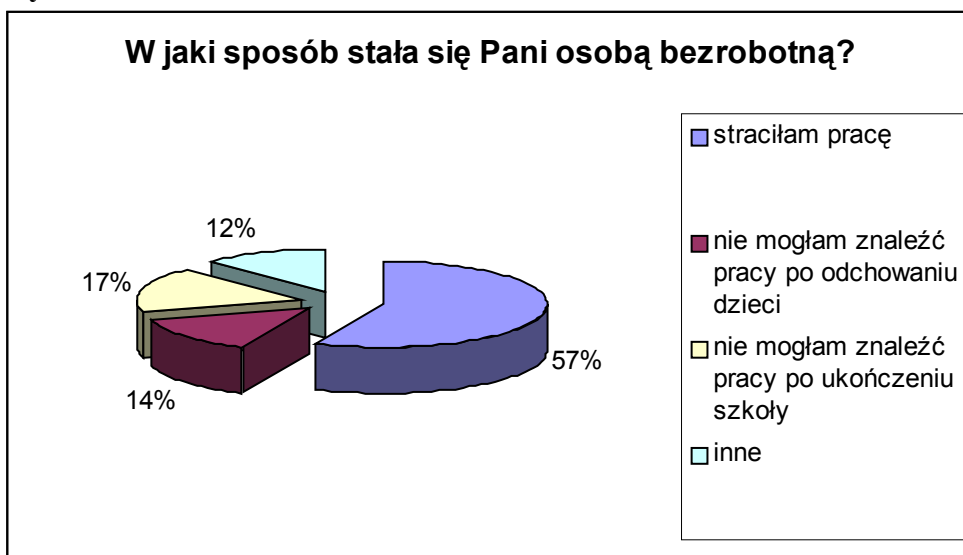
Zdecydowana większość kobiet (83,6%) w chwili obecnej nie posiadała prawa do zasiłku dla bezrobotnych, prawie połowa (45,5%) nigdy nie go nie miała, a 31,8% badanych kobiet utraciło prawo do zasiłku. Wśród przyczyn utraty zasiłku kobiety wymieniały m.in.: za krótki staż pracy, renta rodzinna (opieka nad niepełnosprawnym dzieckiem), urlop wychowawczy czy bycie na utrzymaniu pracującego męża.

### **Okoliczności wejścia w status bezrobotnej**

Ponad połowa badanych stała się bezrobotną w wyniku utraty pracy (56,5%), prawie co piąta nie mogła znaleźć pracy po ukończeniu szkoły (17,4%), a 13,8% kobiet nie mogło znaleźć pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dzieci.

Wśród innych przyczyn bezrobocia kobiety wymieniały m.in. trudności ze znalezieniem pracy po urlopie wychowawczym, zły stan zdrowia (swój lub dziecka).

**Wykres 12.4.**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.*

### **Poszukiwanie pracy przez bezrobotne**

Zdecydowana większość kobiet bezrobotnych poszukiwała pracy; na pytanie czy poszukiwała Pani pracy, twierdząco odpowiedziało 88,3% badanych kobiet.

Jeżeli pod uwagę weźmiemy stan cywilny bezrobotnych, które poszukiwały pracy to okazuje się, że najczęściej pracy poszukiwały panny (90%) oraz kobiety pozostające w stałych związkach (88,8%). Wśród kategorii kobiet rozwiedzionych, pozostających w separacji lub wdów odsetek odpowiedzi był niższy i wyniósł 80,6%. **Wynik ten zasługuje na uwagę i potrzebę dalszych analiz dotyczących mniejszej aktywności na rzecz znalezienia pracy kobiet samotnych – w tym w dużej mierze samotnych matek; na ile wynika to z trudności w łączeniu działań na rzecz poszukiwania pracy z opieką nad dziećmi, na ile zaś z możliwości uzyskania dochodów ze świadczeń społecznych.**

### Formy poszukiwania pracy

Kobiety poszukujące pracy najczęściej szukały ofert w prasie krajowej i lokalnej i w ten sposób kontaktowały się z potencjalnymi pracodawcami (71,9%), korzystały z pomocy przyjaciół znajomych (60,8%) i rodziny (56,3%), korzystały z usług PUP (60,1%). Bezpośrednio w znanych sobie firmach/ zakładach pracy o możliwość zatrudnienia pytało 44,1% kobiet, 23,2% szukało pracy za pośrednictwem internetu, 7,2% korzystało z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy i 6,8% chodziło na targi pracy. Sposób poszukiwania pracy w dużym stopniu zależał od wieku respondentki.

**Tabela 2.4.**  
**Sposób poszukiwania pracy a wiek bezrobotnych kobiet.**

|  | Kobiety w wieku: |            |           |
|--|------------------|------------|-----------|
|  | 18-34 lata       | 35-54 lata | 55-60 lat |
| Przeglądałam oferty w prasie krajowej/lokalnej i w ten sposób kontaktowałam się z pracodawcami | 63,60%           | 64,60%     | 53,30%    |
| Pytałam bezpośrednio w znanych mi zakładach pracy  | 36,40%           | 42,40%     | 26,70%    |
| Prosiłam o pomoc rodzinę   | 47,10%           | 50,00%     | 73,30%    |
| Prosiłam o pomoc przyjaciół/znajomych  | 47,10%           | 58,30%     | 73,30%    |
| Korzystałam z usług PUP  | 47,10%           | 59,00%     | 53,30%    |
| Chodziłam na targi pracy   | 5,70%            | 6,90%      | 0%        |
| Korzystałam z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy                                      | 7,10%            | 6,30%      | 0%        |
| Szukałam za pośrednictwem Internetu  | 26,40%           | 16,00%     | 13,30%    |

*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.*

### Oczekiwania bezrobotnych wobec przyszłej pracy

Dla bezrobotnych kobiet najważniejsze są te aspekty ewentualnego przyszłego zatrudnienia, które w największym stopniu mogą zapewnić im poczucie stabilności i bezpieczeństwa materialnego. Ponad połowa badanych na pierwszym miejscu swoich oczekiwań wobec przyszłej pracy wskazała, że powinna to być praca dobrze płatna (55,2%), 48,8%, że powinna to być praca w oparciu o umowę o pracę, ponad 40%, że powinna to być praca w pełnym wymiarze czasu pracy, 32,1% chciałoby pracować na podstawie umowy na czas nieokreślony. 5% chciałoby pracować na własny rachunek/założyć własną firmę, 3,7% chciałoby podjąć pracę okresową. Dla 27,8% kobiet ważne jest również, aby zatrudnienie było zgodne z ich wykształceniem. Co ważne prawie ¼ bezrobotnych respondentek (22,1%) nie ma żadnych szczególnych oczekiwań wobec swojej przyszłej pracy, dla nich praca jest wartością samą w sobie.

**Tabela 3.4. Jakie są Pani oczekiwania wobec przyszłej pracy? (w%)**

|   |      |
|---|------|
| Praca dobrze płatna                                     | 55,2 |
| Praca w oparciu o umowę o pracę                         | 48,8 |
| Praca w pełnym wymiarze czasu                           | 40,8 |
| Praca na czas nieokreślony                              | 32,1 |
| Praca zgodna z zawodem wyuczonym                        | 27,8 |
| Brak szczególnych oczekiwań, ważne jest uzyskanie pracy | 22,1 |
| Praca na własny rachunek, założenie własnej firmy       | 5    |
| Praca okresowa  | 3,7  |
| Trudno powiedzieć                                       | 3,3  |
| Inne  | 2,7  |

*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.*

### 4.4. Uwarunkowania bierności zawodowej kobiet i ich dalsze plany zawodowe

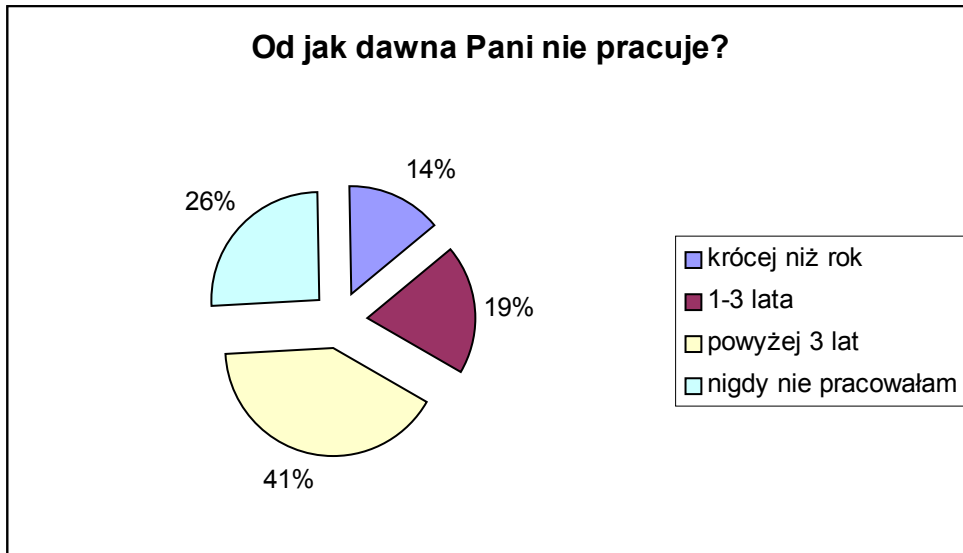
Wysoki odsetek kobiet biernych zawodowo w Polsce kieruje uwagę badaczy na poznanie przyczyn takiego stanu rzeczy. W niniejszych badaniach podjęto próbę ustalenia przyczyn bierności zawodowej kobiet, wskazanie uwarunkowań przechodzenia od zatrudnienia do bierności zawodowej, określenie trwałości/nietrwałości statusu kobiety biernej zawodowo.

#### Doświadczenia związane z pracą kobiet biernych zawodowo

Wśród biernych zawodowo kobiet, w zdecydowanej mniejszości były te, które nigdy nie pracowały zawodowo. Ponad ¼ kobiet biernych zawodowo nigdy wcześniej

nie pracowała, 40,5% nie pracuje dłużej niż 3 lata, 18,9% badanych pracowało od roku do 3 lat, a 14,4% nie pracuje krócej niż rok.

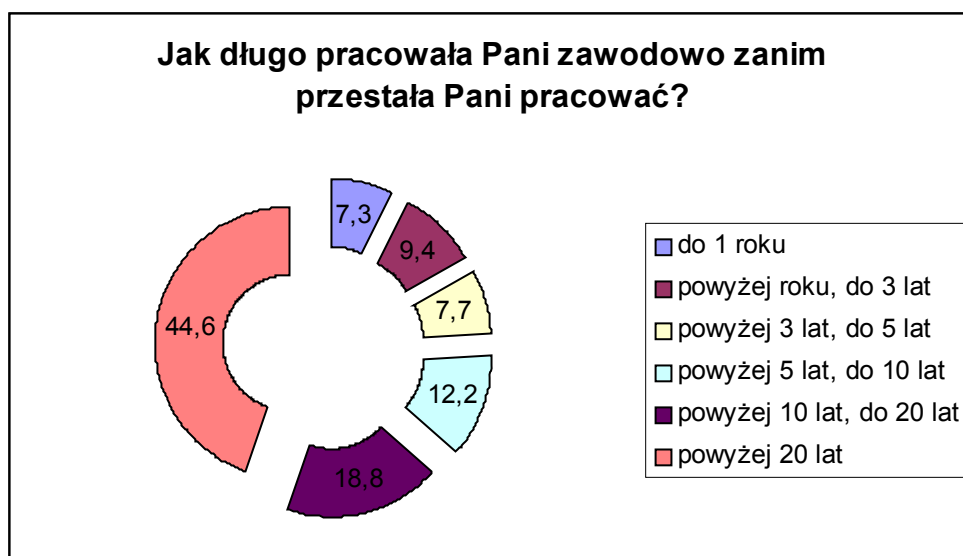
**Wykres 13.4.**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.*

Zdecydowana większość kobiet biernych zawodowo miała za sobą długi staż zawodowy: w sumie 63,4% badanych pracowało powyżej 10 lat, od roku do 10 lat pracowała prawie co trzecia kobieta (29,3%), a mniej niż rok zaledwie 7,3%.

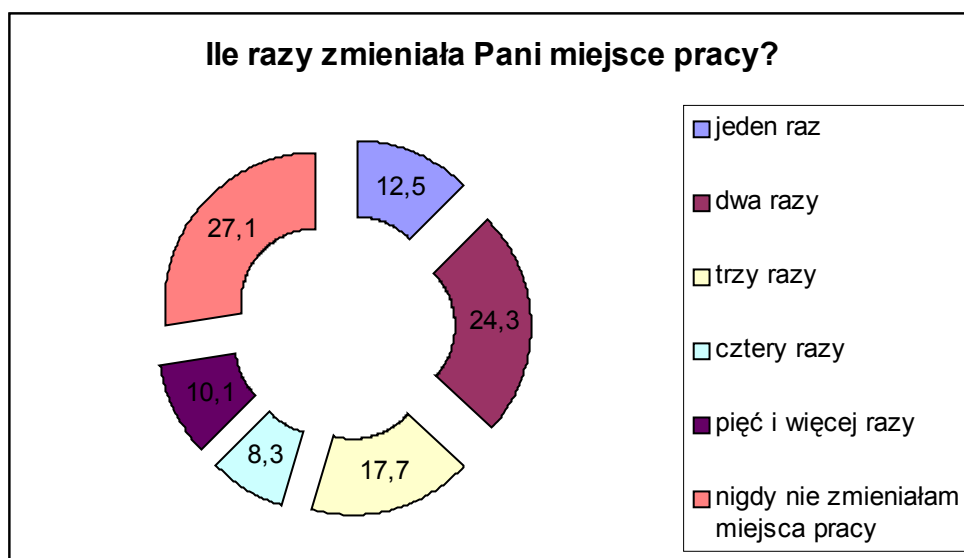
**Wykres 15.4.**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.*

W przypadku ponad ¼ respondentek było to stałe zatrudnienie w jednym miejscu pracy (27,1% kobiet nigdy nie zmieniało miejsca pracy). 12,5% zmieniało miejsce pracy jeden raz, ale już 60% kilka razy (od dwóch do pięciu razy).

**Wykres 16.4.**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.*

Niewiele ponad połowa kobiet (51,9%) w swoim ostatnim miejscu pracy pracowała zgodnie z kierunkiem swojego wykształcenia. Wśród 43,4% kobiet, które nie pracowały w swoim zawodzie:

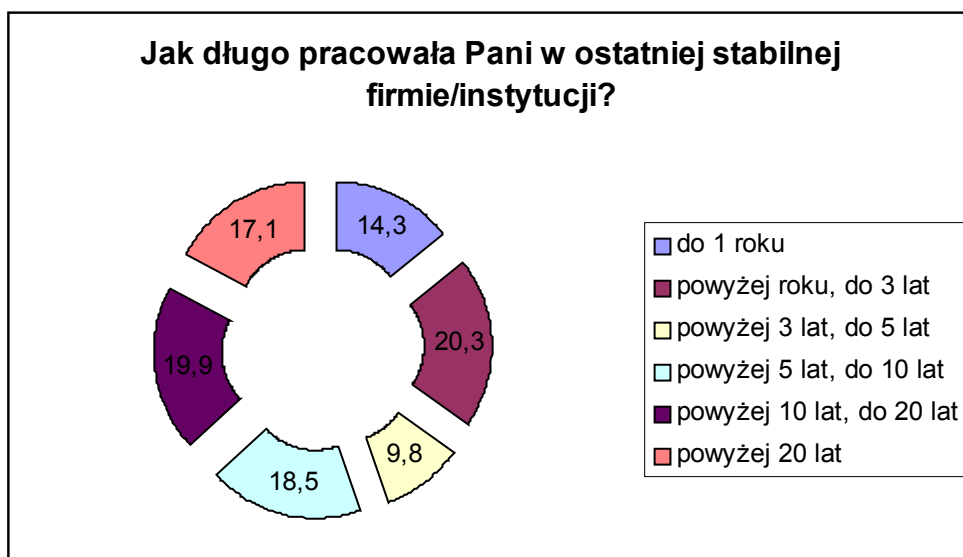
- 41,1% stwierdziło, że nie było pracy w ich zawodzie,
- 21,7% wybrało pracę, która znajdowała się blisko ich miejsca zamieszkania,
- 13,2% nie chciało pracować w swoim zawodzie,
- 13,2% otrzymało lepsze warunki pracy w zawodzie innym niż wyuczony,
- 9,3% otrzymywało lepsze wynagrodzenie,
- w przypadku 3,1% praca w innym zawodzie dawała im ciekawe możliwości rozwoju i kariery zawodowej.

Natychmiast po ukończeniu szkoły/studiów zaczęło pracować 39,4%, w trakcie nauki 3,9%, 0,4% zaczęło pracować jeszcze przed rozpoczęciem nauki. Do roku pracowało już 80,8% kobiet biernych. Żadnej odpowiedzi nie wskazało 4,4% badanych.

Warunki zatrudnienia w ostatnim (stabilnym) miejscu pracy były raczej zgodne z oczekiwaniami kobiet.

W swoim ostatnim stałym miejscu zatrudnienia ponad połowa respondentek pracowała powyżej 5 lat (55,5%), niewiele ponad 30% pracowało powyżej roku, ale krócej niż 5 lat, a 14,3% krócej niż rok. W zdecydowanej większości (90,2%) było to zatrudnienie na pełny etat.

**Wykres 16.4.**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.*

Wśród okoliczności odejścia z ostatniego stabilnego miejsca pracy najliczniejsza była zbiorowość kobiet wskazująca na podjęcie przez nie takiej decyzji. Przyczyny odejścia można pogrupować następująco:

1. **z przyczyn indywidualnych:** odeszłam na własną prośbę (28,0%), przeszedłam na emeryturę/wcześniejszą emeryturę (18,6%), przerwę w pracy dla podratowania zdrowia(5,7%), przejście na rentę (4,4%), urlop macierzyński/wychowawczy (2,4%), ciąża (1,3%),
2. **przyczyn leżących po stronie zakładu pracy:** zlikwidowano zakład pracy, w którym pracowałam (14,4%), zostałam zwolniona w ramach zwolnień grupowych (9,8%), zostałam zwolniona w trybie indywidualnym (6,3%), prowadzona przeze mnie firma upadła (1,4), zmiana właściciela firmy/ restrukturyzację firmy (0,7%),
3. z innych powodów (21,1%)



**Do najczęstszych powodów rezygnacji z pracy, wcześniej pracujących kobiet biernych zawodowo** należały takie, jak: zbyt niskie wynagrodzenie (19,8%), trudności w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych (19,8%), złe stosunki z przełożonymi (13,6%), spodziewałam się dziecka (11,1%), zła organizacja pracy (8,6%), niezgodność pracy z kwalifikacjami (8,6%), mój nowy partner/mąż tego oczekiwał (6,2%), uciążliwy dojazd do pracy (6,2%).

### **Wiek, stan cywilny i liczba dzieci kobiet biernych zawodowo**

**Bierność zawodowa jest ściśle związana z wiekiem, stanem cywilnym kobiet oraz liczbą i wiekiem posiadanych dzieci.** Wśród kobiet, które nigdy nie pracowały najliczniejszą grupę stanowiły kobiety młode w wieku 18-34 lata (53%). W kolejnych przedziałach wiekowych odpowiedzi rozkładają się podobnie: 7,3% wśród kobiet w wieku 35-54 lata i 7,2% wśród kobiet w wieku 55-60 lat.

Bierność zawodowa jest również ściśle związana ze stanem cywilnym kobiet: 59% pańien i 18,1% mężatek i kobiet pozostających w związkach nieformalnych nigdy nie pracowało.

Fakt, że wśród tych biernych zawodowo, które nigdy nie pracowały dominują kobiety niezamężne koreluje z ich młodym wiekiem. Wśród kobiet rozwiedzionych, w separacji lub wdów odsetek odpowiedzi wyniósł tylko 1,9%, jednak aż 75,9% spośród nich nie pracuje zawodowo dłużej niż 3 lata, podobnie jak 48,5% mężatek i kobiet pozostających w związkach i 3% pańien.

Nigdy nie pracowało 17,3% kobiet mających dzieci i 53,5% kobiet, które nie mają dzieci (osoby niezamężne i młode). **Najliczniejszą grupę wśród kobiet mających dzieci, które nigdy nie pracowały stanowiły matki dzieci do lat 2 (43,5%) oraz dzieci w wieku 3-5 lat (42,3%).** Dłużej niż 3 lata najczęściej nie pracują matki dzieci w wieku powyżej 5 lat (61,3%) i dzieci w wieku 3-5 lat (42,3%).

### **Najważniejsze przyczyny pozostawania bez pracy<sup>10</sup>**

#### **1. Sytuacja rodzinna:**

**Aż 72,4% badanych kobiet nie może pracować ponieważ jak twierdzi, ktoś musi zajmować się domem i/lub dziećmi, a ich mąż lub partner pracuje.**

---

<sup>10</sup> Dane przedstawiają najważniejsze przyczyny pozostawania bez pracy podane przez kobiety biernie zawodowo. Respondentki miały możliwość wskazania odpowiedzi w 3 stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało przyczynę najważniejszą, 2- przyczynę mniej ważną, 3- przyczynę najmniej ważną.

Wśród tej grupy kobiet dominują mężatki lub kobiety żyjące w kohabitacji (30,6%), na drugim miejscu plasują się rozwódki, kobiety pozostające w separacji oraz wdowy (5,6%), a na trzecim panny (5%). Wśród kobiet, które jako najważniejszą przyczynę pozostawania bez pracy wskazały konieczność opieki nad dziećmi, najwięcej jest matek dzieci w wieku do lat 2 (75,5%) oraz w wieku 3-5 lat (61,5%). Do tego dochodzi 1,2% kobiet, które nie pracują zawodowo, gdyż tego oczekuje od nich partner lub mąż.

**Jednak ponad połowa ogółu badanych kobiet biernych zawodowo (55,2%) ma dzieci w wieku powyżej 5 lat, a prawie ¼ (24,6%) nie ma dzieci w ogóle. Dzieci w wieku do 2 lat ma 13,2% kobiet biernych zawodowo i w wieku od 2 do 5 lat 6,5%.**

**2. stan zdrowia:** 16,7% kobiet podjęcie pracy uniemożliwił ich stan zdrowia, 0,7% stanowiły osoby niepełnosprawne

**3. bezskuteczność poszukiwania pracy;** 14,7% kobiet bezskutecznie szukało pracy i w końcu zrezygnowało z dalszego szukania (panny 22%, rozwódki/wdowy/w separacji 13%, mężatki/w nieformalnych związkach 12,1%),

**4. niedopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy:** 2,2% twierdziło, że posiada wykształcenie i zawód, na które nie ma obecnie zapotrzebowania na rynku pracy, a 1,5%, że posiada wykształcenie i zawód, który przynosi bardzo niski dochód. Koszty związane z pracą przewyższają w tej sytuacji ewentualne zyski z pracy.

**5. Inne powody:** podało je 15,9%, w tym m.in.: ciąża (1%), nauka/studia (4,5%), wychowywanie dziecka/wnuków (0,7%), wyjazdy zagraniczne (0,7%), zbyt długa przerwa w pracy (0,7%), renta (1,2%), emerytura/wcześniejsza emerytura (5,5%), opieka nad niepełnosprawnym członkiem rodziny(2%).

### **Przyszłość zawodowa kobiet biernych zawodowo**

Ponad połowa badanych kobiet rozważa możliwość podjęcia pracy w przyszłości:

- 44,3 % rozważa taką możliwość, ale nie wie dokładnie kiedy,
- 12,8% planuje powrót do pracy w określonym czasie.

Jednak większość badanych, które zadeklarowały powrót do pracy w określonym czasie nie wskazało dokładnego terminu (89,8%), za rok lub mniej (4%), jak najszybciej odpowiedziało 1,5% badanych, tyle samo odpowiedziało, że jak tylko otrzyma propozycję dobrej pracy, 0,7% badanych zamierza wrócić do pracy po skończeniu studiów, a 0,5% po odchowaniu dziecka.

Wykres 14.4.



Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.

W ogóle w przyszłości nie zamierza pracować:

- 66,7% rozwódek, wdów i kobiet pozostających w separacji,
- 38,3% kobiet pozostających w związkach,
- 5% panien.

W określonym czasie swój powrót do pracy planuje 16% panien, 12,1% kobiet pozostających w związkach i tylko 9,3% rozwódek, wdów i kobiet w separacji. Powrót do pracy w bliżej nieokreślonym czasie planuje 68% panien, 39,9% kobiet żyjących w związkach i 18,5% rozwódek, wdów i kobiet pozostających w separacji. 41,3% kobiet, które mają dzieci nie zamierza już wracać do pracy, a 38% myśli o powrocie do pracy, ale nie wie jeszcze kiedy.<sup>11</sup>

#### Uwarunkowania powrotu do pracy.

Swój powrót do pracy kobiety uzależniają najczęściej od:

- możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi w czasie pracy (17,8%),
- od tego czy znajdą się interesujące oferty pracy (11,4%),
- od tego, czy będzie miejsce pracy w miejscowości, w której mieszkają (8,7%),
- od sytuacji finansowej rodziny; jeżeli będzie brakowało pieniędzy będą się starała podjąć pracę (7,6%),

<sup>11</sup> 66,7% brak odpowiedzi.

- od poprawy swojego stanu zdrowia (6,8%),
- usamodzielnienia się dzieci (5,7%),
- od tego czy będą miały środki i czas na dokończenie się (2,7%),
- od tego, czy będzie praca dobrze płatna (1,9%),
- od zgody męża/partnera (0,8%),
- od innych czynników (3,8%), m.in. od skończenia szkoły/studiów (0,7%), od zmiany miejsca zamieszkania (0,2%), od zakończenia wypłaty zasiłku pielęgnacyjnego (0,2%) i od potrzeby kontaktów z innymi ludźmi (0,2%).

### **Sposób poszukiwania przyszłej pracy**

W celu ewentualnego znalezienia pracy w przyszłości 63,6% kobiet skorzystałoby z pomocy znajomych, 43,4% z pomocy rodziny, 42,4% przeglądałoby oferty pracy zamieszczone w gazetach codziennych, 38,4% zdecydowałoby się na osobiste odwiedzanie potencjalnych pracodawców, 31% skorzystałoby z pomocy urzędu pracy, 24,9% szukałoby ofert w internecie, 21% rozesłałoby swoje CV do interesujących je firm/institucji.

## **Wnioski**

### **Znaczenie pracy zawodowej**

1. Dla większości badanych kobiet – niezależnie od ich statusu na rynku pracy – najwyżej oceniane są ekonomiczne aspekty pracy takie jak: praca jest źródłem utrzymania, jest źródłem niezależności finansowej i źródłem zapewnienia sobie w przyszłości emerytury.
2. Wartościowanie znaczenia ekonomicznych aspektów pracy zawodowej jest nieznacznie wyższe wśród kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo, ten aspekt jest także bardziej doceniany przez kobiety, których standard dochodów w ich gospodarstwie domowym jest najwyższy.
3. Znaczenie pracy zawodowej jako źródła przyszłej emerytury jest nieco wyżej szacowane w starszych wiekowo grupach kobiet, które od emerytury dzieli najniższy dystans.
4. wśród pozamaterialnych aspektów pracy największe poparcie uzyskało stwierdzenie że praca jest źródłem osobistej satysfakcji; we wszystkich grupach

badanych kobiet ponad 90% poparcia. We wszystkich grupach kobiet powiązanie pracy zawodowej z osobistą satysfakcją częściej zauważały respondentki w wieku starszym.

5. Możliwości rozwoju zawodowego, jakie daje praca zawodowa w największym stopniu nie doceniały lub nie zauważały kobiety pracujące. Także takie atrybuty pracy jak związany z nią prestiż, uznanie, większe poczucie sensu życia częściej było doceniane przez kobiety bezrobotne i bierne zawodowo niż przez kobiety pracujące. Można na tej podstawie formułować wniosek, że kobiety pozostające poza praca zawodowa bardziej idealizują jej znaczenie w życiu człowieka.

6. Pozamaterialne znaczenie pracy bardziej dostrzegały kobiety niezamężne, rozwiedzione oraz bez dzieci.

### **Cechy zatrudnienia kobiet pracujących**

1. wśród kobiet pracujących największy odsetek stanowiły kobiety pracujące zawodowo powyżej 20 lat (37,8%), na drugim miejscu znajdowały się kobiety pracujące od 10 do 20 lat (28,1%) i na trzecim kobiety pracujące od 5 do 10 lat (14,4%),
2. prawie 60% pracujących kobiet pracowała w okresie badania w zawodzie zgodnym ze swoim wykształceniem,
3. swoją ostatnią (stabilną) pracę najwięcej kobiet znalazło dzięki pomocy znajomych (33%), 27% dzięki osobistym wizytom u potencjalnych pracodawców, 14,3% dzięki pomocy rodziny i tylko prawie co dziesiąta respondentka (9,3%) przez urząd pracy,
4. 88% badanych pracowało na etacie i w pełnym wymiarze.

### **Cechy bezrobocia kobiet**

1. wśród kobiet bezrobotnych największą grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne: 37,2% respondentek była bez pracy powyżej 3 lat, 21,1% od 1 do 3 lat, 26,5% do jednego roku,
2. dla 63% kobiet było to pierwsze doświadczenie bezrobocia,
3. 56,5% badanych zostało bezrobotną w wyniku utraty pracy,
4. bezrobocie długotrwale dotyka najczęściej kobiet starszych: 80% badanych bezrobotnych to kobiety w wieku 55-60 lat,
5. 15,1% badanych nigdy nie pracowało,

6. w swoim ostatnim stabilnym miejscu pracy 82% badanych było zatrudnionych na pełny etat,
7. poszukując pracy kobiety najczęściej wykorzystują tradycyjne metody: prasa lokalna i krajowa (71,9%), pomoc rodziny i znajomych (56,3% i 60,8%), mniej niż ¼ używało w tym celu internetu (23,2%), a tylko 7,2% korzystało z usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy,
8. dla bezrobotnych kobiet najważniejsze są te aspekty ewentualnego przyszłego zatrudnienia, które w największym stopniu mogą zapewnić im poczucie stabilności i bezpieczeństwa materialnego. Ponad połowa badanych na pierwszym miejscu swoich oczekiwań wobec przyszłej pracy wskazała, że powinna to być praca dobrze płatna (55,2%), 48,8%, że powinna to być praca w oparciu o umowę o pracę, ponad 40%, że powinna to być praca w pełnym wymiarze czasu, 32,1% chciałoby pracować na podstawie umowy na czas nieokreślony. 5% chciałoby pracować na własny rachunek/ założyć własną firmę, 3,7% chciałoby podjąć pracę okresową,
9. prawie ¼ bezrobotnych respondentek (22,1%) nie ma żadnych szczególnych oczekiwań wobec swojej przyszłej pracy, dla nich praca jest wartością samą w sobie,
10. ponad połowa kobiet w swoim ostatnim miejscu pracy nie pracowała zgodnie z wyuczonym zawodem (55,2%).

### **Cechy kobiet biernych zawodowo.**

1. ponad ¼ kobiet biernych zawodowo nigdy wcześniej nie pracowała, 40,5% nie pracowało dłużej niż 3 lata, 18,9% badanych pracowało od roku do 3 lat, a 14,4% nie pracowało krócej niż rok,
2. **aż 72,4% badanych kobiet nie może pracować ponieważ jak twierdzi, ktoś musi zajmować się domem i/lub dziećmi, a ich mąż lub partner pracuje,**
3. ponad połowa badanych kobiet rozważała możliwość podjęcia pracy w przyszłości: 44,3 % rozważa taką możliwość, ale nie wie dokładnie kiedy, 12,8% planuje powrót do pracy w określonym czasie,
4. swój powrót do pracy kobiety uzależniają najczęściej od *(odpowiedzi wskazane jako najważniejsza przyczyna warunkująca powrót do pracy)*: możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi w czasie pracy (17,8%), od tego czy

znajdą się interesujące oferty pracy (11,4%), od tego, czy będzie dla mnie miejsce pracy w miejscowości, w której mieszkam (8,7%),

5. niewiele ponad połowa kobiet biernych zawodowo (51,9%) w swoim ostatnim miejscu pracy pracowała zgodnie z kierunkiem swojego wykształcenia,
6. podobnie jak w przypadku kobiet bezrobotnych w celu ewentualnego znalezienia pracy w przyszłości najczęściej, bo 63,6% kobiet skorzystałoby z pomocy znajomych, 43,4% z pomocy rodziny, 42,4% przeglądałoby oferty pracy zamieszczone w gazetach codziennych,
7. 90% respondentek w swoim ostatnim stabilnym miejscu pracy było zatrudnionych na pełny etat.

## **Rozdział V. Wykształcenie kobiet a ich pozycja na rynku pracy: podstawowe związki i zależności**

Głównym zadaniem tego rozdziału jest przedstawienie zależności pomiędzy poziomem wykształcenia badanych kobiet a różnymi elementami ich pozycji na rynku pracy, w oparciu o wypowiedzi respondentek i przy uwzględnieniu ich statusu zawodowego. W tym celu wyniki badań zostały zaprezentowane w dwuwymiarowych tablicach krzyżowych gdzie jedną ze zmiennych (zmienna niezależna) jest poziom wykształcenia respondentek. Ponieważ istotny z punktu widzenia badań jest również status zawodowy respondentek większość tabel (tam gdzie jest to zasadne) zostało wykonanych oddzielnie dla kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Analiza w podziale na grupy ze względu na kategorię aktywności zawodowej ma również uzasadnienie statystyczne, ponieważ próba została dobrana tak, aby na jej podstawie można było porównywać rozkłady warunkowe wyznaczone wewnątrz kategorii aktywności<sup>12</sup>.

Większości tabel towarzyszą również wykresy, które mają na celu w sposób przejrzysty i wyrazisty ukazać zachodzące związki. Komentarze do tablic zawierają najważniejsze obserwacje i wnioski wynikające z ich analizy.

W niektórych przypadkach zastosowano również testy statystyczne weryfikujące hipotezę o braku zależności stochastycznej ( $\chi^2$ ) między analizowanymi zmiennymi oraz podano wartości współczynnika zbieżności V Cramera<sup>13</sup>.

### **5.1. Poziom wykształcenia kobiet a ich aktywność zawodowa**

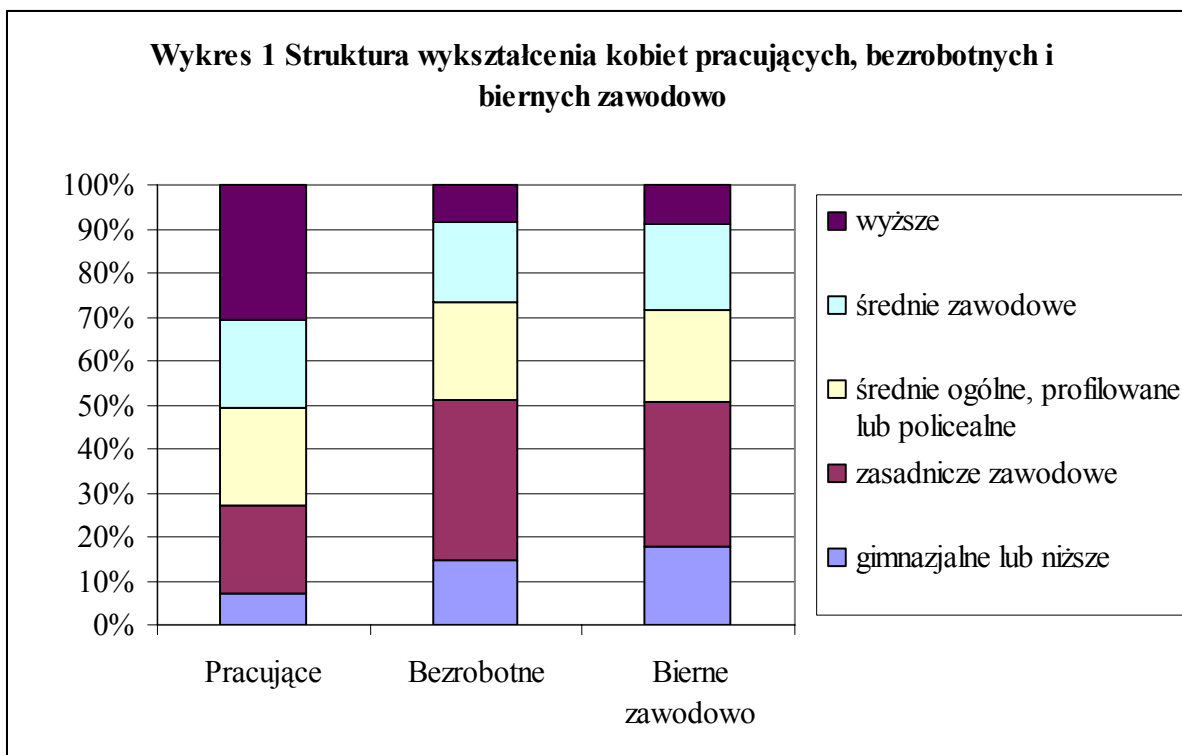
W związku z tym, że w ramach całkowitej próby statystycznej (losowo-kwotowej) znalazły się 3 niezależne próby reprezentujące odpowiednio: kobiety pracujące – 300 osób, kobiety bezrobotne – 299 osób oraz kobiety nieaktywne zawodowo – 402 osoby, oraz że każda z tych prób jest reprezentatywna dla odpowiedniej populacji ze względu na wiek oraz wykształcenie, poniższą analizę należy potraktować jako opis całej próby uwzględniający dwie zmienne, które stanowiły kryteria doboru próby: status zawodowy oraz wykształcenie.

---

<sup>12</sup> Patrz. „Losowo kwotowe próby kobiet w wieku produkcyjnym”, H. Banaszak, Warszawa 18 stycznia 2007, dokument opracowany na potrzeby badań empirycznych przeprowadzonych przez BBS, s. 12.

<sup>13</sup> Jakkolwiek, w związku z występowaniem (choć w nielicznych komórkach) liczebności teoretycznych poniżej 5, należy zachować ostrożność przy interpretacji wyników testów sugerujących odrzucenie hipotezy o braku zależności, na rzecz hipotezy alternatywnej o występowaniu zależności stochastycznej między zmiennymi.





*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.*

Zgodnie ze strukturą wykształcenia wynikającą z analizy wyników badań BAEL z II kwartału 2006 r., w próbie dobranej przez Biuro Badań Społecznych odsetek kobiet z wyższym wykształceniem był najwyższy wśród kobiet pracujących, zaś odsetek kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym w grupie kobiet biernych zawodowo. Odsetek kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym był największy wśród kobiet bezrobotnych.

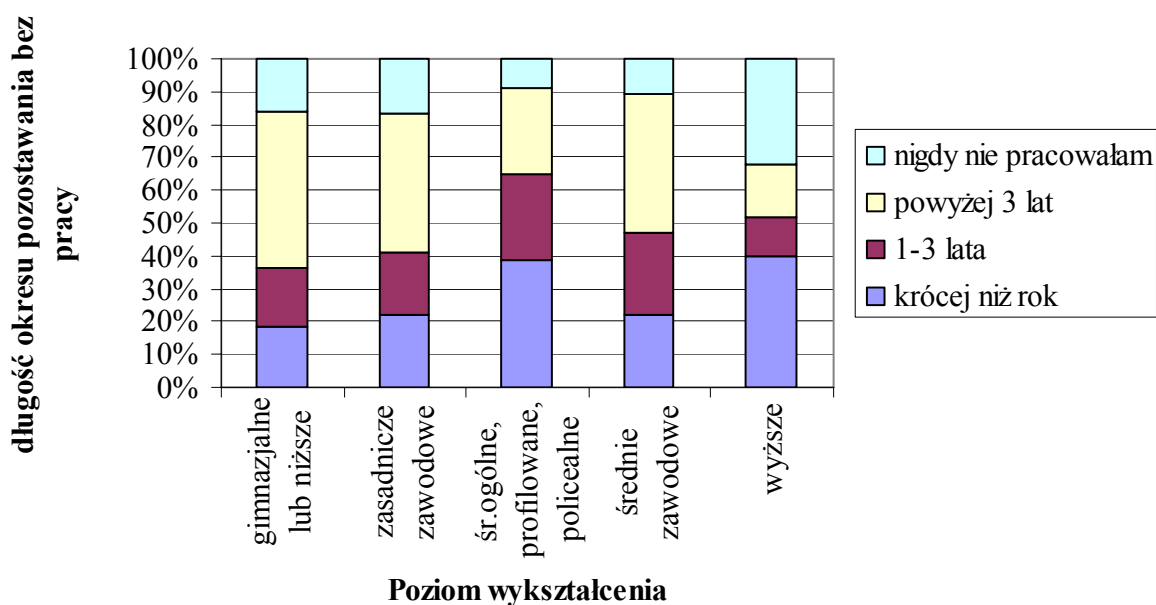
### **Poziom wykształcenia a długość okresu pozostawania bez pracy – kobiety bezrobotne i bierne zawodowo**

Jedną z istotnych zależności, jest zależność między poziomem wykształcenia a statusem na rynku pracy. Analiza tego zagadnienia dotyczy respondentek bezrobotnych i biernych zawodowo. Przed przeprowadzeniem badań postawiono bowiem hipotezę, że im wyższe wykształcenie tym okres pozostawania bez pracy powinien być krótszy, co wiąże się między innymi z większym zapotrzebowaniem na pracowników wykwalifikowanych czy większą determinacją kobiet z wyższym poziomem wykształcenia, które sporo zainwestowały w swoją edukację w znalezienie pracy.

**Tabela 1.5 Poziom wykształcenia kobiet bezrobotnych a długość okresu pozostawania bez pracy.**

| Od jak dawna Pani nie pracuje? |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                    |                  |         | Suma    |
|--------------------------------|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------|---------|
|                                |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe  |         |
| krócej niż rok                 | Liczebność  | 8                                 | 24                  | 25                                 | 12               | 10      | 79      |
|                                | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 18,20%                            | 22,00%              | 38,50%                             | 21,80%           | 40,00%  | 26,50%  |
| 1-3 lata                       | Liczebność  | 8                                 | 21                  | 17                                 | 14               | 3       | 63      |
|                                | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 18,20%                            | 19,30%              | 26,20%                             | 25,50%           | 12,00%  | 21,10%  |
| powyżej 3 lat                  | Liczebność  | 21                                | 46                  | 17                                 | 23               | 4       | 111     |
|                                | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 47,70%                            | 42,20%              | 26,20%                             | 41,80%           | 16,00%  | 37,20%  |
| nigdy nie pracowałam           | Liczebność  | 7                                 | 18                  | 6                                  | 6                | 8       | 45      |
|                                | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 15,90%                            | 16,50%              | 9,20%                              | 10,90%           | 32,00%  | 15,10%  |
| Suma                           | Liczebność  | 44                                | 109                 | 65                                 | 55               | 25      | 298     |
|                                | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00% | 100,00% |

**Wykres 2 Struktura kobiet bezrobotnych na różnych poziomach wykształcenia ze względu na okres pozostawania bez pracy**

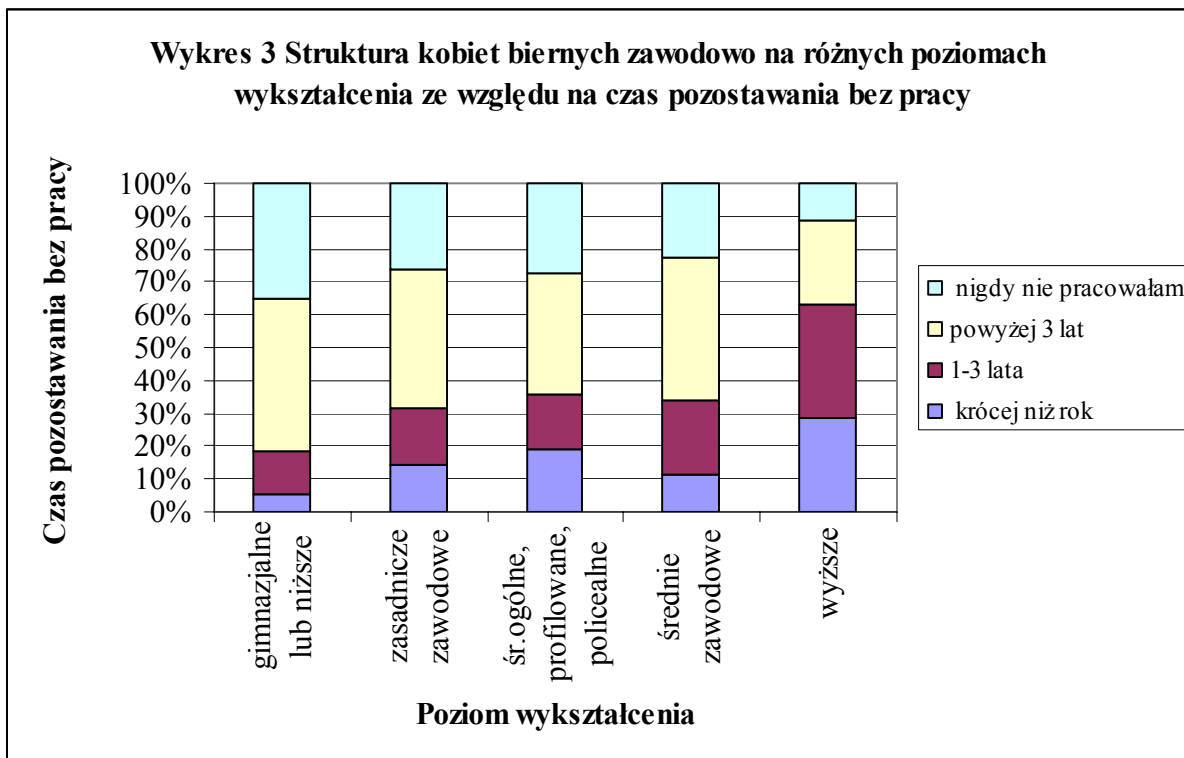


Z analizy danych zawartych w powyższej tabeli wynika, iż wśród kobiet z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym najliczniejszą grupę kobiet stanowiły te kobiety, które nie pracowały krócej niż rok, natomiast wśród kobiet z wykształceniem gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym zdecydowanie dominowały te, które nie pracowały powyżej trzech lat. Zależność ta potwierdza częściowo postawioną wcześniej hipotezę. Warto jednak przy okazji zauważyć, że wśród kobiet z wykształceniem wyższym znaczny odsetek stanowiły również te kobiety, które nie pracowały nigdy. Zarówno tę obserwację jak i wcześniej stwierdzoną zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a długością okresu pozostawania bez pracy w znacznej mierze wyjaśnia fakt, że wśród badanych kobiet bezrobotnych, te z wykształceniem wyższym były przeciętnie dużo młodsze niż kobiety na niskich poziomach wykształcenia. Aby przy analizie zależności pomiędzy poziomem wykształcenia a długością okresu pozostawania bez pracy wyeliminować wpływ wieku, należałoby przeprowadzić analizę zależności między danymi zmiennymi w każdej grupie wieku, jednak możliwość dokonania takiej analizy jest ograniczona ze względu na wielkość próby.

Poniższa tabela i wykres prezentują strukturę kobiet biernych zawodowo w podziale na poziom wykształcenia względem czasu pozostawania bez pracy.

**Tabela 2.5. Poziom wykształcenia kobiet biernych zawodowo a długość okresu pozostawania bez pracy.**

| Od jak dawna Pani nie pracuje |  | poziom wykształcenia kobiet |                        |  |                     |         | Suma    |
|-------------------------------|--|-----------------------------|------------------------|--|---------------------|---------|---------|
|                               |  | gimnazjalne<br>lub niższe   | zasadnicze<br>zawodowe | średnie<br>ogólne,<br>profilowane,<br>policealne | średnie<br>zawodowe | wyższe  |         |
| krócej niż rok                | Liczebność                                 | 4                           | 19                     | 16   | 9                   | 10      | 58      |
|                               | % w ramach danego<br>poziomu wykształcenia | 5,60%                       | 14,30%                 | 19,00%   | 11,40%              | 28,60%  | 14,40%  |
| 1-3 lata                      | Liczebność                                 | 9                           | 23                     | 14   | 18                  | 12      | 76      |
|                               | % w ramach danego<br>poziomu wykształcenia | 12,70%                      | 17,30%                 | 16,70%   | 22,80%              | 34,30%  | 18,90%  |
| powyżej 3 lat                 | Liczebność                                 | 33                          | 56                     | 31   | 34                  | 9       | 163     |
|                               | % w ramach danego<br>poziomu wykształcenia | 46,50%                      | 42,10%                 | 36,90%   | 43,00%              | 25,70%  | 40,50%  |
| nigdy nie pracowałam          | Liczebność                                 | 25                          | 35                     | 23   | 18                  | 4       | 105     |
|                               | % w ramach danego<br>poziomu wykształcenia | 35,20%                      | 26,30%                 | 27,40%   | 22,80%              | 11,40%  | 26,10%  |
| Suma                          | Liczebność                                 | 71                          | 133                    | 84   | 79                  | 35      | 402     |
|                               | % w ramach danego<br>poziomu wykształcenia | 100,00%                     | 100,00%                | 100,00%  | 100,00%             | 100,00% | 100,00% |



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.*

Wśród kobiet biernych zawodowo z wyższym wykształceniem odsetek kobiet pozostających bez pracy nie dłużej niż 3 lata był znacznie wyższy niż w pozostałych grupach wykształcenia. Na niższych poziomach wykształcenia dominującą grupą były kobiety pozostające bez pracy dłużej niż 3 lata. Tę zależność można jedynie częściowo wyjaśnić biorąc pod uwagę wiek badanych, dlatego, że mimo iż kobiety z wyższym wykształceniem były przeciętnie znacznie młodsze od tych z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym to jednocześnie były one przeciętnie starsze niż kobiety z wykształceniem średnim, niezależnie od rodzaju tego wykształcenia. **Warto więc zaznaczyć, że pomimo, iż kobiety z wykształceniem wyższym są przeciętnie starsze od kobiet z wykształceniem średnim, większość z nich (62,9%) pozostaje bez pracy nie dłużej niż 3 lata, zaś wśród kobiet z wykształceniem średnim jest ich jedynie ok. 35%. Ponadto wśród kobiet wysoko wykształconych, pomimo ich przeciętnie starszego wieku te, które nigdy nie pracowały stanowią jedynie 11,4%,**

zaś na pozostałych poziomach wykształcenia odsetek ten jest co najmniej dwukrotnie wyższy.

### Poziom wykształcenia a przyczyny bezrobocia i bierności zawodowej

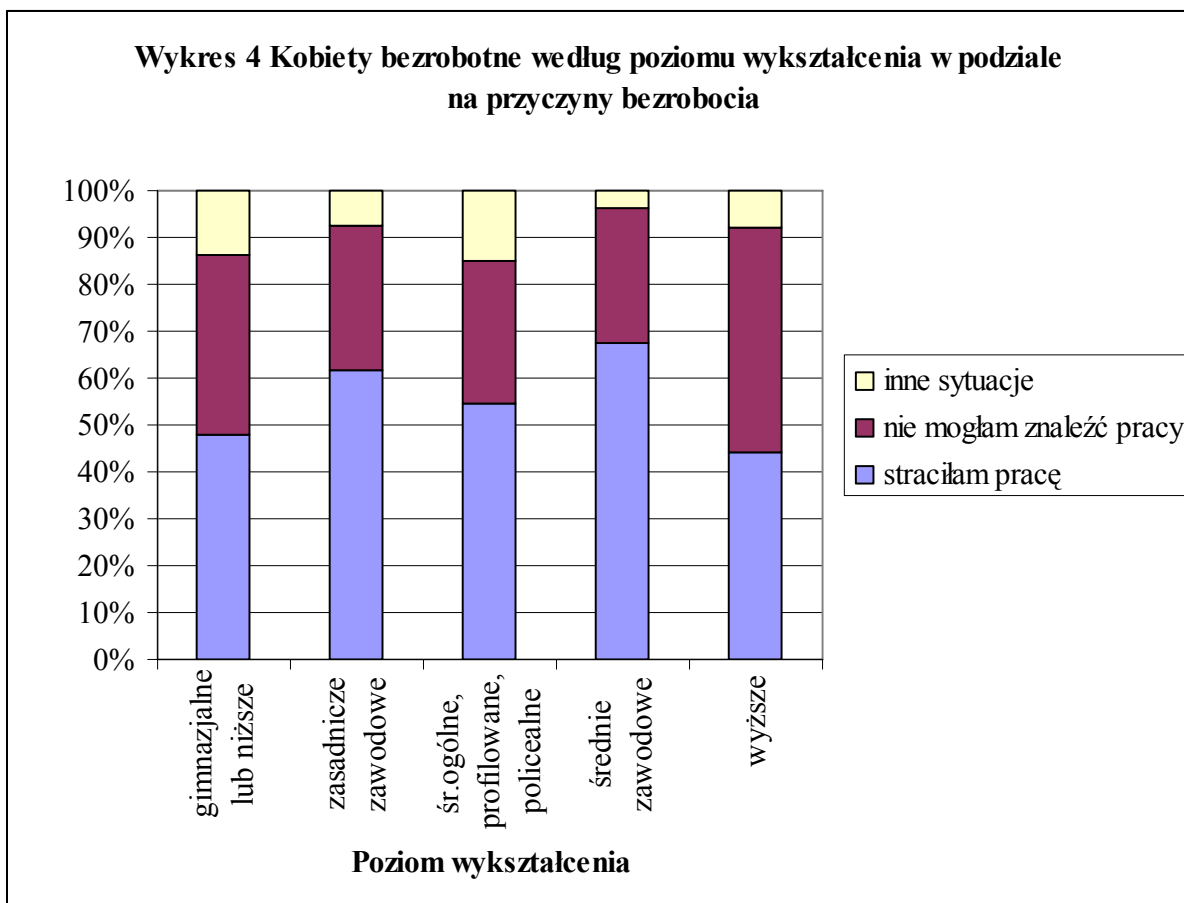
Porównanie rozkładu przyczyn bezrobocia wśród kobiet bezrobotnych na różnych poziomach wykształcenia prezentują tabela 3.5. i wykres 4. Kategoria „nie mogłam znaleźć pracy” obejmuje między innymi takie odpowiedzi jak: „nie mogłam znaleźć pracy, po odchowaniu dzieci” oraz „nie mogłam znaleźć pracy, po ukończeniu szkoły”.

Jedynie wśród kobiet bezrobotnych z **wykształceniem wyższym najliczniejszą grupę** stanowiły te, które **nie mogły znaleźć pracy**. W pozostałych grupach zdecydowanie przeważały te, które **straciły pracę**. Jednak nie obserwuje się istotnej zależności stochastycznej poziomem wykształcenia a wyodrębnionymi na podstawie kwestionariusza kategoriami przyczyn bezrobocia (statystyka  $\chi^2 = 11,13$ ,  $df = 8$ ,  $p\text{-value } 0,194$ )<sup>14</sup>.

**Tabela 3.5 Wykształcenie kobiet bezrobotnych a przyczyny bezrobocia**

| Przyczyny bezrobocia     |   | Poziom wykształcenia respondentki |                     |                                    |                  |         | Suma    |
|--------------------------|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------|---------|
|                          |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe  |         |
| straciłam pracę          | Liczebność  | 21                                | 67                  | 36                                 | 37               | 11      | 172     |
|                          | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 47,70%                            | 61,50%              | 54,50%                             | 67,30%           | 44,00%  | 57,50%  |
| nie mogłam znaleźć pracy | Liczebność  | 17                                | 34                  | 20                                 | 16               | 12      | 99      |
|                          | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 38,60%                            | 31,20%              | 30,30%                             | 29,10%           | 48,00%  | 33,10%  |
| inne sytuacje            | Liczebność  | 6                                 | 8                   | 10                                 | 2                | 2       | 28      |
|                          | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 13,60%                            | 7,30%               | 15,20%                             | 3,60%            | 8,00%   | 9,40%   |
| Suma                     | Liczebność  | 44                                | 109                 | 66                                 | 55               | 25      | 299     |
|                          | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00% | 100,00% |

<sup>14</sup> Wniosek jest identyczny jeśli z analizy wyliczy się kategorię „inne sytuacje”.

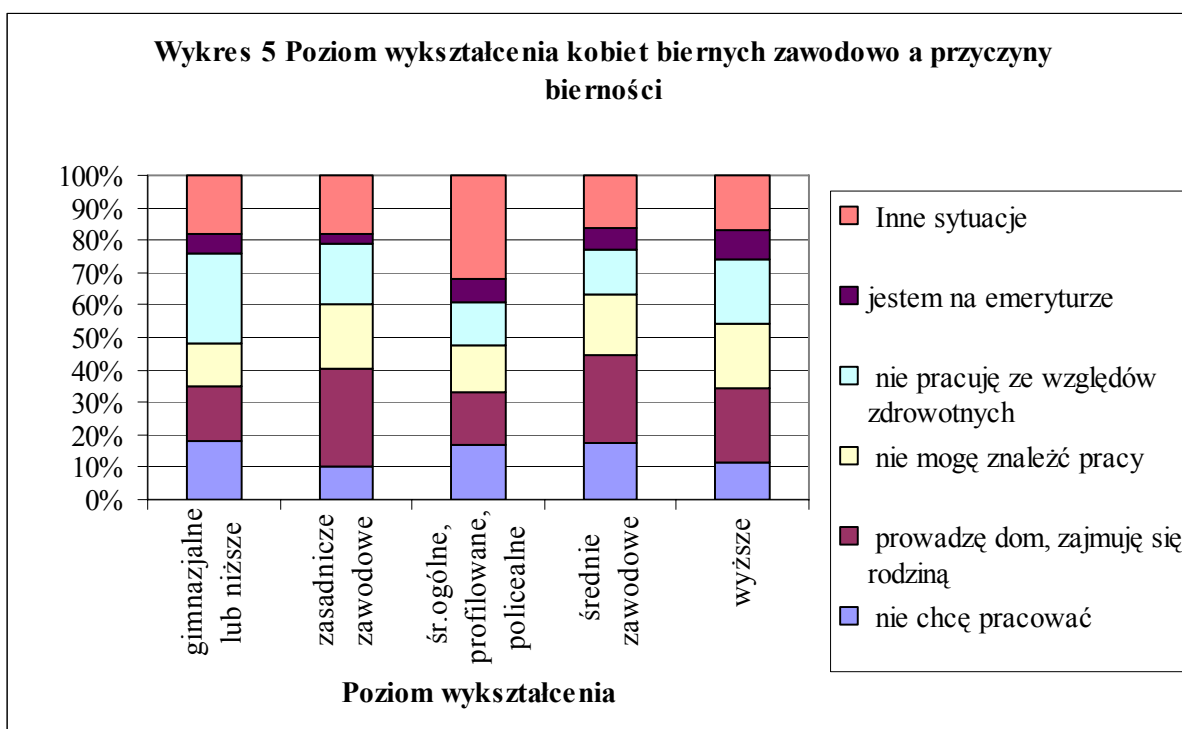


*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.*

Podobną analizę przeprowadzić można dla kobiet biernych zawodowo, zwracając uwagę na różnice w rozkładach przyczyn bierności zawodowej między poszczególnymi poziomami wykształcenia. Aby utworzyć przejrzystą tablicę korelacyjną wzięto pod uwagę jedynie pierwsze wskazania (przyczyna najważniejsza) oraz dokonano kategoryzacji odpowiedzi respondentek w 6 grup .

**Tabela 4.5. Przyczyny bierności zawodowej a poziom wykształcenia**

| Przyczyny bierności zawodowej       |   | Poziom wykształcenia kobiet |                     |                                    |                  |         | Suma    |
|-------------------------------------|---|-----------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------|---------|
|                                     |   | gimnazjalne lub niższe      | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe  |         |
| nie chcą pracować                   | Liczebność                              | 13                          | 14                  | 14                                 | 14               | 4       | 59      |
|                                     | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 18,30%                      | 10,50%              | 16,70%                             | 17,70%           | 11,40%  | 14,70%  |
| prowadzę dom, zajmuję się rodziną   | Liczebność                              | 12                          | 40                  | 14                                 | 21               | 8       | 95      |
|                                     | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 16,90%                      | 30,10%              | 16,70%                             | 26,60%           | 22,90%  | 23,60%  |
| nie mogę znaleźć pracy              | Liczebność                              | 9                           | 26                  | 12                                 | 15               | 7       | 69      |
|                                     | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 12,70%                      | 19,50%              | 14,30%                             | 19,00%           | 20,00%  | 17,20%  |
| nie pracuję ze względów zdrowotnych | Liczebność                              | 20                          | 25                  | 11                                 | 11               | 7       | 74      |
|                                     | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 28,20%                      | 18,80%              | 13,10%                             | 13,90%           | 20,00%  | 18,40%  |
| jestem na emeryturze                | Liczebność                              | 4                           | 4                   | 6                                  | 5                | 3       | 22      |
|                                     | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 5,60%                       | 3,00%               | 7,10%                              | 6,30%            | 8,60%   | 5,50%   |
| Inne sytuacje                       | Liczebność                              | 13                          | 24                  | 27                                 | 13               | 6       | 83      |
|                                     | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 18,30%                      | 18,00%              | 32,10%                             | 16,50%           | 17,10%  | 20,60%  |
| Suma                                | Liczebność                              | 71                          | 133                 | 84                                 | 79               | 35      | 402     |
|                                     | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 100,00%                     | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00% | 100,00% |



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.*

Odsetki kobiet, które przede wszystkim dobrowolnie nie chcą pracować są wyższe wśród kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (18,3%), średnim zawodowym (17,7 %) oraz średnim ogólnokształcącym, profilowanym lub policealnym (16,7%) niż wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym (10,50%) i wyższym (11,40%). Różnica między kobietami z wykształceniem gimnazjalnym i niższym a kobietami z wyższym wykształceniem jest prawie dwukrotna. Stosunkowo duży odsetek kobiet biernych zawodowo, które jako najważniejszy powód swojej dezaktywizacji zawodowej podawały obowiązki domowe i rodzinne, obserwujemy wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym (30,1%) oraz średnim zawodowym (26,6%) . Również znaczny (22,9%) odsetek kobiet, dla których życie rodzinne i obowiązki domowe zadecydowały o tym, że nie pracują i nie poszukują pracy występuje wśród kobiet z wykształceniem wyższym (22,9%).

Ogólnie, zaznaczyć jednak należy, iż nie stwierdza się występowania istotnego statystycznie związku stochastycznego między poziomem wykształcenia a głównymi przyczynami bierności zawodowej (statystyka  $\chi^2 = 26,289$ ,  $df = 20$ ,  $p$ -value 0,156)<sup>15</sup>.

### **Poziom wykształcenia a chęć i możliwość podjęcia pracy w przyszłości – kobiety bierne zawodowo**

W ramach badań kobiet biernych zawodowo zapytano je o to czy planują podjąć pracę w przyszłości . Poniższa tabela oraz wykres prezentują rozkład odpowiedzi udzielonych na to pytanie we wszystkich grupach wykształcenia badanych kobiet.

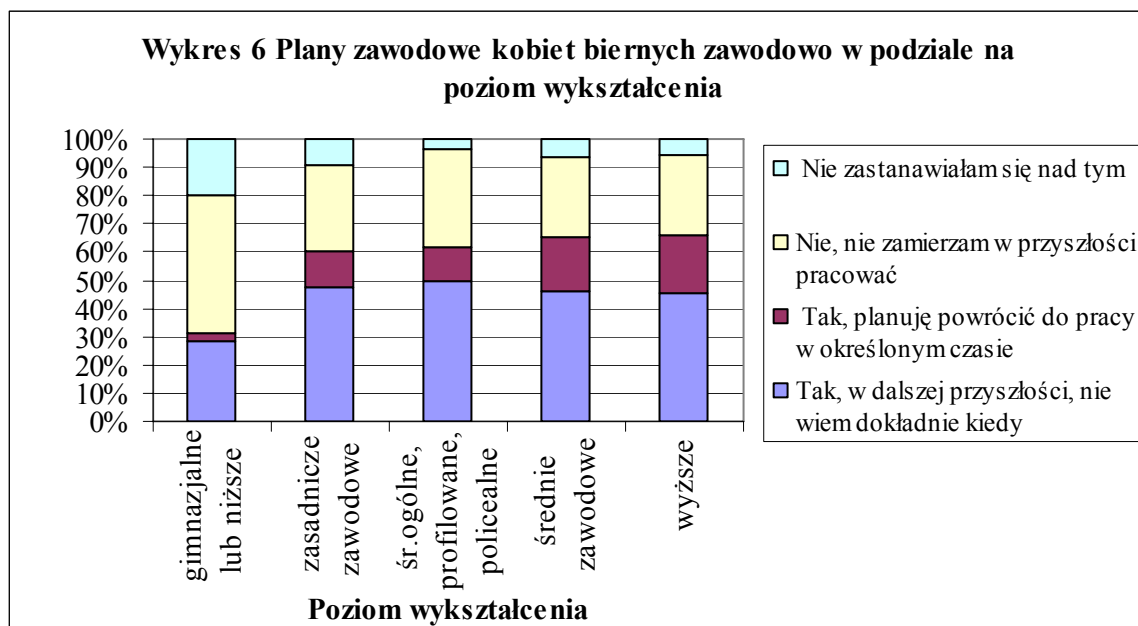
---

<sup>15</sup> Jeśli wyłączyć z analizy grupę emerytek oraz kobiet podających inne powody jako główne przyczyny bierności zawodowej zależność okazuje się istotna statystycznie. Jakkolwiek grupa kobiet po wyłączeniu w/w kobiet liczy jedynie 297 badanych (na 402 w pierwotnej próbie) i wyniki testów mogą być niewiarygodne.



**Tabela 5.5. Plany związane z pracą zawodową wśród kobiet biernych zawodowo według wykształcenia**

| Czy planuje Pani podjąć prace w przyszłości?         |   | Poziom wykształcenia kobiet |                     |                                    |                  |         | Suma    |
|--|---|-----------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------|---------|
|  |   | gimnazjalne lub niższe      | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe  |         |
| Tak, w dalszej przyszłości, nie wiem dokładnie kiedy | Liczebności                             | 20                          | 63                  | 42                                 | 36               | 16      | 177     |
|  | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 28,20%                      | 47,70%              | 50,00%                             | 46,20%           | 45,70%  | 44,30%  |
| Tak, planuję powrócić do pracy w określonym czasie   | Liczebności                             | 2                           | 17                  | 10                                 | 15               | 7       | 51      |
|  | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 2,80%                       | 12,90%              | 11,90%                             | 19,20%           | 20,00%  | 12,80%  |
| Nie, nie zamierzam w przyszłości pracować            | Liczebności                             | 35                          | 40                  | 29                                 | 22               | 10      | 136     |
|  | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 49,30%                      | 30,30%              | 34,50%                             | 28,20%           | 28,60%  | 34,00%  |
| Nie zastanawiałam się nad tym                        | Liczebności                             | 14                          | 12                  | 3                                  | 5                | 2       | 36      |
|  | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 19,70%                      | 9,10%               | 3,60%                              | 6,40%            | 5,70%   | 9,00%   |
| Suma   | Liczebności                             | 71                          | 132                 | 84                                 | 78               | 35      | 400     |
|  | % w ramach danego poziomu wykształcenia | 100,00%                     | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00% | 100,00% |



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.*

Wyraźną różnicę obserwujemy w odpowiedziach kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym w porównaniu do pozostałych grup wykształcenia. **Jedynie 2% spośród badanych kobiet z najniższym poziomem wykształcenia ma sprecyzowane plany podjęcia pracy w przyszłości, zaś 28% deklaruje chęć podjęcia pracy w dalszej przyszłości, ale jeszcze nie wie kiedy. Zdecydowana**

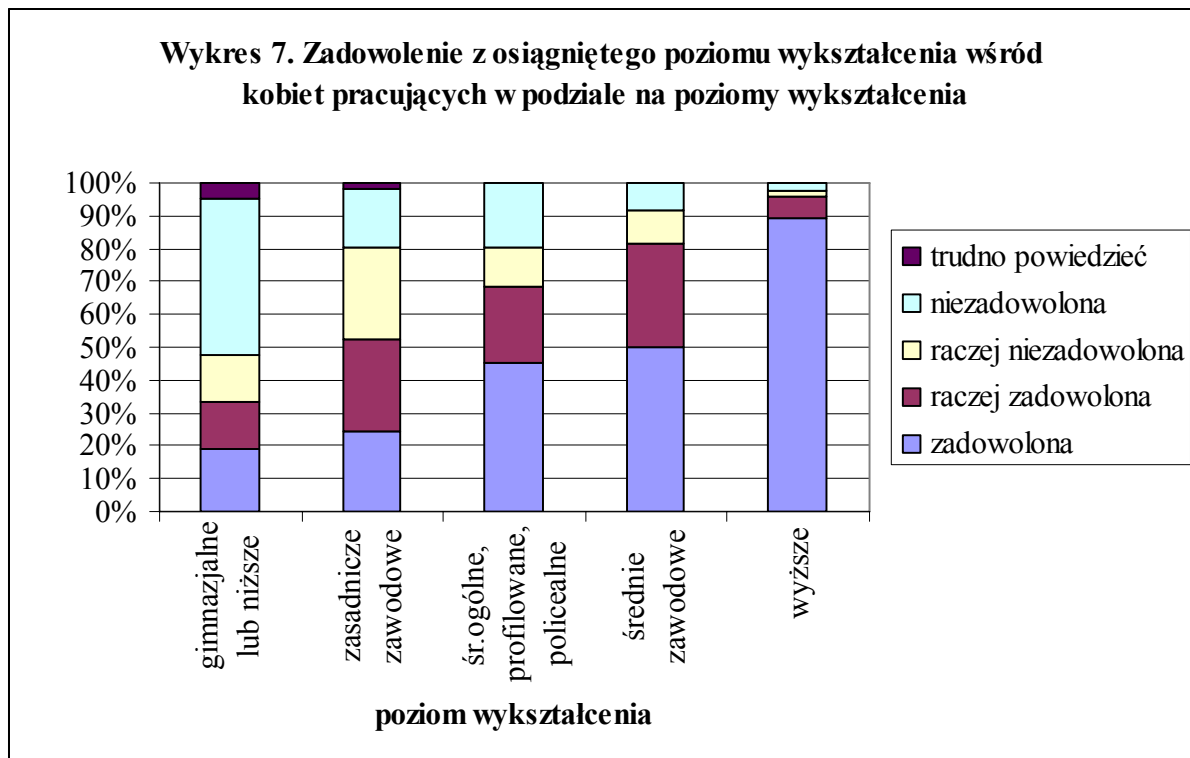
większość (69%) stanowiły kobiety, które albo nie zamierzały w ogóle pracować w przyszłości albo nie zastanawiały się nad taką możliwością. W pozostałych grupach zdecydowana większość kobiet chce podjąć pracę w przyszłości: nieco ponad 65% wśród kobiet z wykształceniem wyższym, oraz średnim zawodowym oraz nieco powyżej 60% wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym. Jednym z możliwych wyjaśnień zaobserwowanych różnic mogą być: wiek respondentek (w grupie z najniższym wykształceniem jest on znacznie wyższy niż w pozostałych grupach – mediana wieku ok. 53 lat, średnia 48 lat) oraz przekonaniem o braku szans na zatrudnienie osoby z tak niskim poziomem wykształcenia. Zależność stochastyczna między poziomem wykształcenia a planami zawodowymi kobiet jest istotna statystycznie (statystyka  $\chi^2 = 34,086$ ,  $df = 12$ ,  $p$ -value 0,001).

## **5.2. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe jako czynnik zadowolenia/niezadowolenia kobiet**

We wszystkich trzech grupach kobiet, pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo w kwestionariuszu pojawiło się kilka pytań o ocenę przygotowania do pracy zawodowej. Jednym z nich było pytanie: *Czy jest Pani zadowolona z osiągniętego poziomu wykształcenia?* Poniższe tabele oraz wykresy prezentują wyniki badań w podziale na 3 grupy kobiet z uwzględnieniem różnic w poziomie wykształcenia respondentek. Pierwotną siedmiostopniową skalę odpowiedzi na w/w pytanie, dla przejrzystości obrazu oraz w celu wychwycenia istotnych różnic sprowadzono do skali 5 stopniowej, w której kategorię „całkowicie zadowolona” połączono z „zadowolona”, oraz kategorię „całkowicie niezadowolona” z „niezadowolona”.

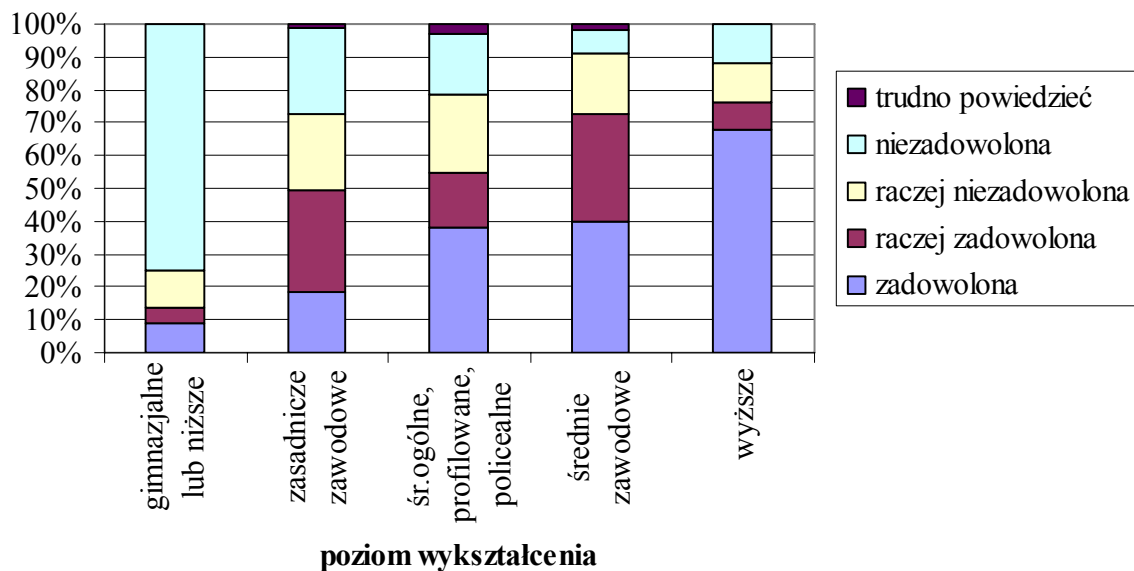
**Istnieje widoczna zależność pomiędzy poziomem zadowolenia z wykształcenia a poziomem tego wykształcenia. Im wyższe wykształcenie tym większy odsetek kobiet określa się jako zadowolone.** Podczas gdy wśród kobiet pracujących z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym odsetek zadowolonych to jedynie 19%, wśród kobiet z wykształceniem średnim zawodowym osiąga on poziom 50% zaś w grupie z wykształceniem wyższym, jest to przytłaczająca większość - niemal 90% respondentek. Odwrotnie jest z odpowiedziami negatywnymi. Jedynie 2,2% kobiet pracujących z wykształceniem wyższym to kobiety niezadowolone z

osiągniętego poziomu wykształcenia, u kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym osiąga on 18%, zaś u tych z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym aż 47,6 %. Zależność stochastyczna jest istotna statystycznie (statystyka  $\chi^2 = 110,314$ ,  $df = 16$ ,  $p\text{-value} = 0,000$ ) i umiarkowanie silna (współczynnik V-Cramera = 0,3).



Zależność zaobserwowana wśród kobiet pracujących okazuje się być podobna wśród kobiet bezrobotnych. Im wyższy osiągnięty poziom wykształcenia tych większy odsetek kobiet, które są z niego zadowolone, zaś mniejszy tych, które zadowolone nie są. Warto podkreślić, że na wszystkich poziomach wykształcenia wśród kobiet pracujących odsetek zadowolonych i raczej zadowolonych jest wyższy niż wśród kobiet bezrobotnych. Odwrotnie jest zaś z odsetkami niezadowolonych i raczej niezadowolonych. Dla przykładu wśród kobiet z najniższym poziomem wykształcenia, wśród pracujących odsetek niezadowolonych wynosi 47,6% zaś wśród bezrobotnych aż 75%. Wśród kobiet pracujących z wykształceniem wyższym odsetek niezadowolonych i raczej niezadowolonych to jedynie 4,4%, w grupie bezrobotnych natomiast sięga on już 24%. Zależność stochastyczna między badanymi zmiennymi jest istotna statystycznie (statystyka  $\chi^2 = 24,78$ ,  $df = 12$ ,  $p\text{-value} = 0,016$ ) Z pewnością, fakt posiadania pracy przyczynia się znacznie do lepszej oceny własnego wykształcenia, niezależnie od rzeczywistego jego poziomu.

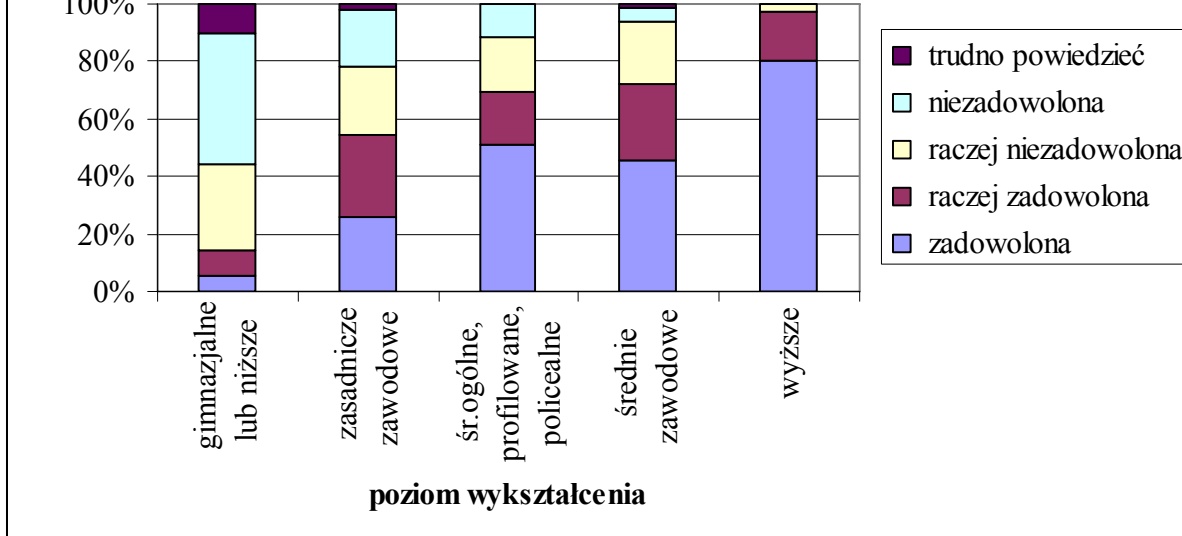
**Wykres 8 Zadowolenie z osiągniętego poziomu wykształcenia wśród kobiet bezrobotnych w podziale na poziom wykształcenia**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.*

Warto również przyjrzeć się sytuacji, jaka ma miejsce wśród kobiet biernych zawodowo.

**Wykres 9 Zadowolenie kobiet biernych zawodowo z osiągniętego poziomu wykształcenia według faktycznie posiadanego poziomu wykształcenia**



Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.

Zależność pomiędzy osiągniętym poziomem wykształcenia kobiet biernych zawodowo a zadowoleniem z niego ma taki sam kierunek w przypadku kobiet pracujących i bezrobotnych (istotna statystycznie:  $\chi^2=129,748$ ,  $df=16$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ). Warto zauważyć, że:

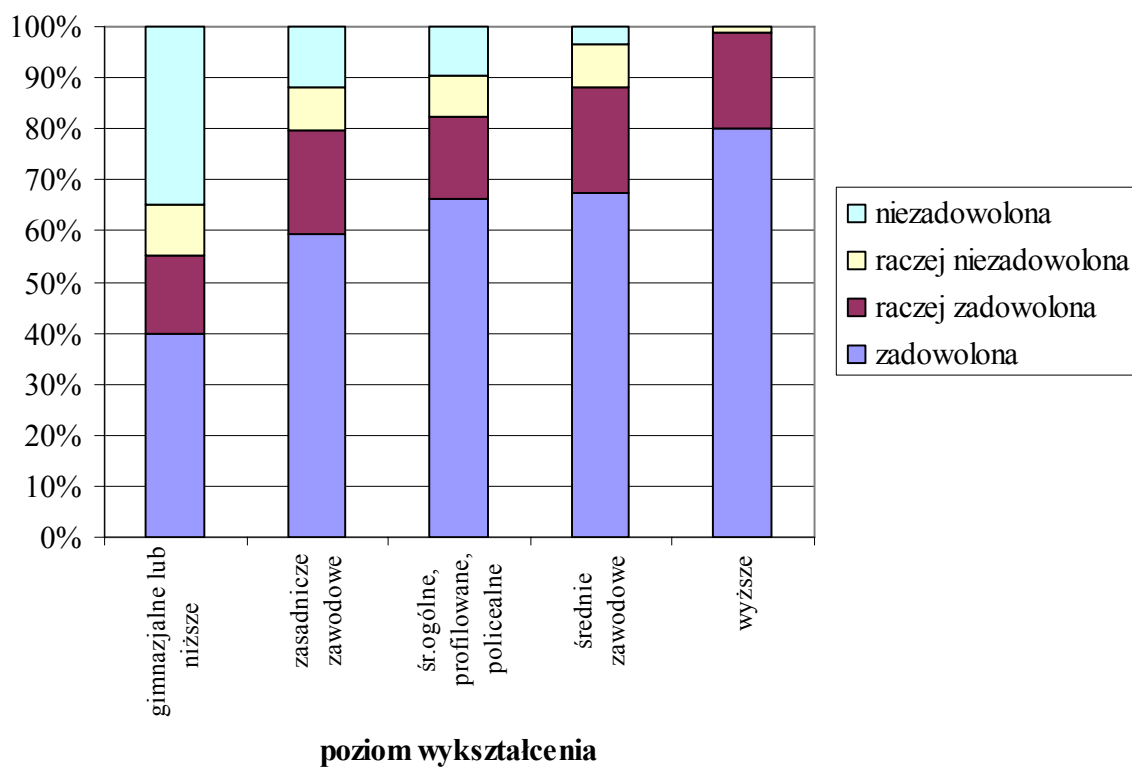
- Biorąc pod uwagę najniższe wykształcenie, w porównaniu do kobiet bezrobotnych i wśród kobiet biernych zawodowo jest mniej kobiet jednoznacznie niezadowolonych ze swojego wykształcenia (odpowiednio 45,7% i 75%)
- W grupach z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym wśród kobiet biernych zawodowo obserwujemy wyższy odsetek jednoznacznie zadowolonych kobiet niż wśród kobiet bezrobotnych (25,6% i 51,2% *versus* 18,3% i 37,9%)
- Wśród kobiet biernych zawodowo z wykształceniem wyższym zdecydowana większość (80%) jest zadowolona ze swojego poziomu wykształcenia. Jeśli wziąć pod uwagę zarówno kobiety zadowolone jak i raczej zadowolone, to stanowią one wśród kobiet biernych zawodowo nawet nieco większy odsetek (97,1%) niż wśród kobiet pracujących (95,6%).

Wszystkim trzem grupom kobiet zadano również pytanie: *Czy jest Pani zadowolona osiągniętego poziomu umiejętności zawodowych*. Poniższe tabele oraz wykresy prezentują rozkłady odpowiedzi w podziale na 3 grupy kobiet i uwzględniając różnice w poziomie wykształcenia respondentek. Pierwotną siedmiostopniową skalę odpowiedzi na w/w pytanie, dla przejrzystości obrazu oraz dla w celu wychwycenia istotnych różnic sprowadzono do skali 5 stopniowej, w której kategorię „całkowicie zadowolona” połączono z „zadowolona”, oraz kategorię „całkowicie niezadowolona” z „niezadowolona”.

**Tabela 6.5. Zadowolenie z posiadanych umiejętności zawodowych wśród kobiet pracujących w podziale na poziom wykształcenia.**

| Czy jest Pani zadowolona z osiągniętego poziomu umiejętności zawodowych? |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                    |                  |         | Suma    |
|--|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------|---------|
|  |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe  |         |
| zadowolona   | Liczebność  | 8                                 | 35                  | 41                                 | 39               | 72      | 195     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 40,00%                            | 59,30%              | 66,10%                             | 67,20%           | 80,00%  | 67,50%  |
| raczej zadowolona  | Liczebność  | 3                                 | 12                  | 10                                 | 12               | 17      | 54      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 15,00%                            | 20,30%              | 16,10%                             | 20,70%           | 18,90%  | 18,70%  |
| raczej niezadowolona   | Liczebność  | 2                                 | 5                   | 5                                  | 5                | 1       | 18      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 10,00%                            | 8,50%               | 8,10%                              | 8,60%            | 1,10%   | 6,20%   |
| niezadowolona  | Liczebność  | 7                                 | 7                   | 6                                  | 2                |         | 22      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 35,00%                            | 11,90%              | 9,70%                              | 3,40%            |         | 7,60%   |
| Suma   | Liczebność  | 20                                | 59                  | 62                                 | 58               | 90      | 289     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00% | 100,00% |

**Wykres 10 Zadowolenie z posiadanych umiejętności zawodowych wśród kobiet pracujących według wykształcenia**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących.*

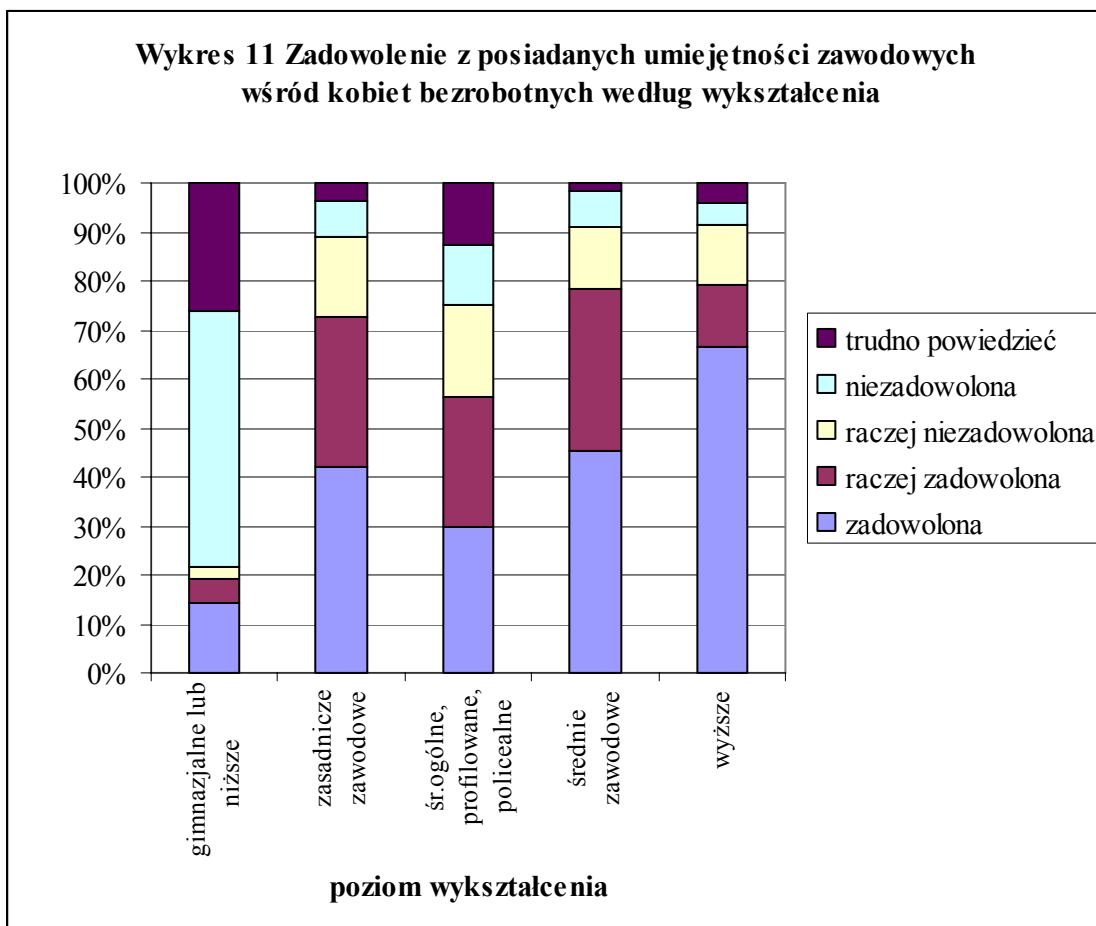
Istnieje widoczna zależność pomiędzy poziomem zadowolenia z osiągniętego poziomu umiejętności zawodowych a ukończonym poziomem wykształcenia. Im wyższe wykształcenie tym większy odsetek kobiet określa się jako zadowolone. Podczas gdy wśród kobiet pracujących z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym odsetek zadowolonych osiąga 40%, w grupie z wykształceniem wyższym 80%. Odwrotnie jest z odpowiedziami negatywnymi. **Wśród kobiet pracujących nie znalazła się żadna, która byłaby jednoznacznie niezadowolona z osiągniętego poziomu umiejętności zawodowych, a raczej niezadowolona była tylko jedna.** Wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym odpowiednio 20,4% i 12,0 % to kobiety niezadowolone lub raczej niezadowolone ze swoich umiejętności zawodowych. W grupie kobiet o najniższym poziomie wykształcenia aż 45,0% jest raczej lub jednoznacznie niezadowolona ze swoich zawodowych umiejętności.

Zależność stochastyczna jest istotna statystycznie (statystyka  $\chi^2 = 40,718$ ,  $df = 12$ ,  $p\text{-value} = 0,000$ ).

**Tabela 7.5. Zadowolenie z posiadanych umiejętności zawodowych wśród kobiet bezrobotnych w podziale na poziom wykształcenia.**

| Czy jest Pani zadowolona z osiągniętego poziomu umiejętności zawodowych? |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                    |                  |         | Total   |
|--|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------|---------|
|  |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | Wyższe  |         |
| zadowolona   | Liczebność  | 6                                 | 46                  | 19                                 | 25               | 16      | 112     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 14,30%                            | 42,20%              | 29,70%                             | 45,50%           | 66,70%  | 38,10%  |
| raczej zadowolona  | Liczebność  | 2                                 | 33                  | 17                                 | 18               | 3       | 73      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 4,80%                             | 30,30%              | 26,60%                             | 32,70%           | 12,50%  | 24,80%  |
| raczej niezadowolona   | Liczebność  | 1                                 | 18                  | 12                                 | 7                | 3       | 41      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 2,40%                             | 16,50%              | 18,80%                             | 12,70%           | 12,50%  | 13,90%  |
| niezadowolona  | Liczebność  | 22                                | 8                   | 8                                  | 4                | 1       | 43      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 52,40%                            | 7,30%               | 12,50%                             | 7,30%            | 4,20%   | 14,60%  |
| trudno powiedzieć  | Liczebność  | 11                                | 4                   | 8                                  | 1                | 1       | 25      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 26,20%                            | 3,70%               | 12,50%                             | 1,80%            | 4,20%   | 8,50%   |
| Total  | Liczebność  | 42                                | 109                 | 64                                 | 55               | 24      | 294     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00% | 100,00% |





*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.*

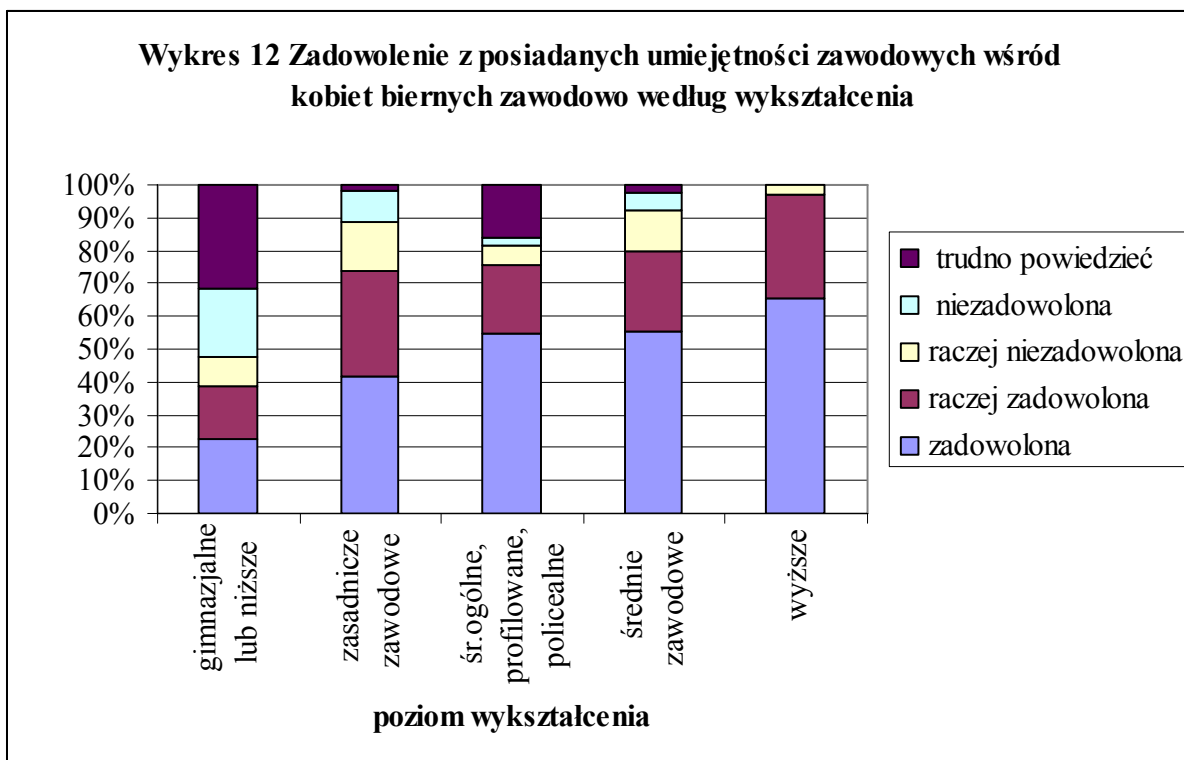
Zależność zaobserwowana wśród kobiet pracujących okazuje się być podobna, ale mniej jednoznaczna wśród kobiet bezrobotnych. Im wyższy osiągnięty poziom wykształcenia tych większy odsetek kobiet, które są zadowolone ze swoich umiejętności zawodowych, zaś mniejszy tych, które zadowolone nie są. Szczególna różnica uwydatnia się pomiędzy wykształceniem gimnazjalnym lub niższym a pozostałymi poziomami wykształcenia. Wśród kobiet o najniższym poziomie wykształcenia aż 52,4 % jest jednoznacznie niezadowolona. Warto podkreślić, że na wszystkich poziomach wykształcenia wśród kobiet pracujących odsetek zadowolonych i raczej zadowolonych jest wyższy niż wśród kobiet bezrobotnych. Odwrotnie jest zaś z odsetkami niezadowolonych i raczej niezadowolonych. Dla przykładu wśród kobiet z najniższym poziomem wykształcenia, wśród pracujących odsetek niezadowolonych wynosi 35% zaś wśród bezrobotnych ponad połowę. Wśród kobiet pracujących z wykształceniem wyższym niezadowolonych i raczej niezadowolonych praktycznie nie ma, zaś w grupie bezrobotnych odsetek ten sięga on już 16,7%. Zależność

stochastyczna między badanymi zmiennymi jest istotna statystycznie (statystyka  $\chi^2 = 102,571$ ,  $df = 16$ ,  $p\text{-value} = 0,000$ ) Z pewnością, nie tylko fakt posiadania pracy przyczynia się znacznie do lepszej oceny własnych umiejętności zawodowych ale również to, że dzięki pracy umiejętności zawodowe mogą być rozwijane.

Warto również przyjrzeć się sytuacji, jaka ma miejsce wśród kobiet biernych zawodowo.

**Tabela 8.5. Zadowolenie z posiadanych umiejętności zawodowych wśród kobiet biernych zawodowo w podziale na poziom wykształcenia.**

| Czy jest Pani zadowolona z osiągniętego poziomu umiejętności zawodowych? |   | poziom wykształcenia kobiet |                     |                                    |                  |         | Suma    |
|--|---|-----------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------|---------|
|  |   | gimnazjalne lub niższe      | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | Wyższe  |         |
| Zadowolona   | Liczebność  | 13                          | 55                  | 45                                 | 44               | 23      | 180     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 22,80%                      | 41,40%              | 54,90%                             | 55,70%           | 65,70%  | 46,60%  |
| raczej zadowolona  | Liczebność  | 9                           | 43                  | 17                                 | 19               | 11      | 99      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 15,80%                      | 32,30%              | 20,70%                             | 24,10%           | 31,40%  | 25,60%  |
| raczej niezadowolona   | Liczebność  | 5                           | 20                  | 5                                  | 10               | 1       | 41      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 8,80%                       | 15,00%              | 6,10%                              | 12,70%           | 2,90%   | 10,60%  |
| niezadowolona  | Liczebność  | 12                          | 13                  | 2                                  | 4                |         | 31      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 21,10%                      | 9,80%               | 2,40%                              | 5,10%            |         | 8,00%   |
| trudno powiedzieć  | Liczebność  | 18                          | 2                   | 13                                 | 2                |         | 35      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 31,60%                      | 1,50%               | 15,90%                             | 2,50%            |         | 9,10%   |
| Suma   | Liczebność  | 57                          | 133                 | 82                                 | 79               | 35      | 386     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                     | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00% | 100,00% |



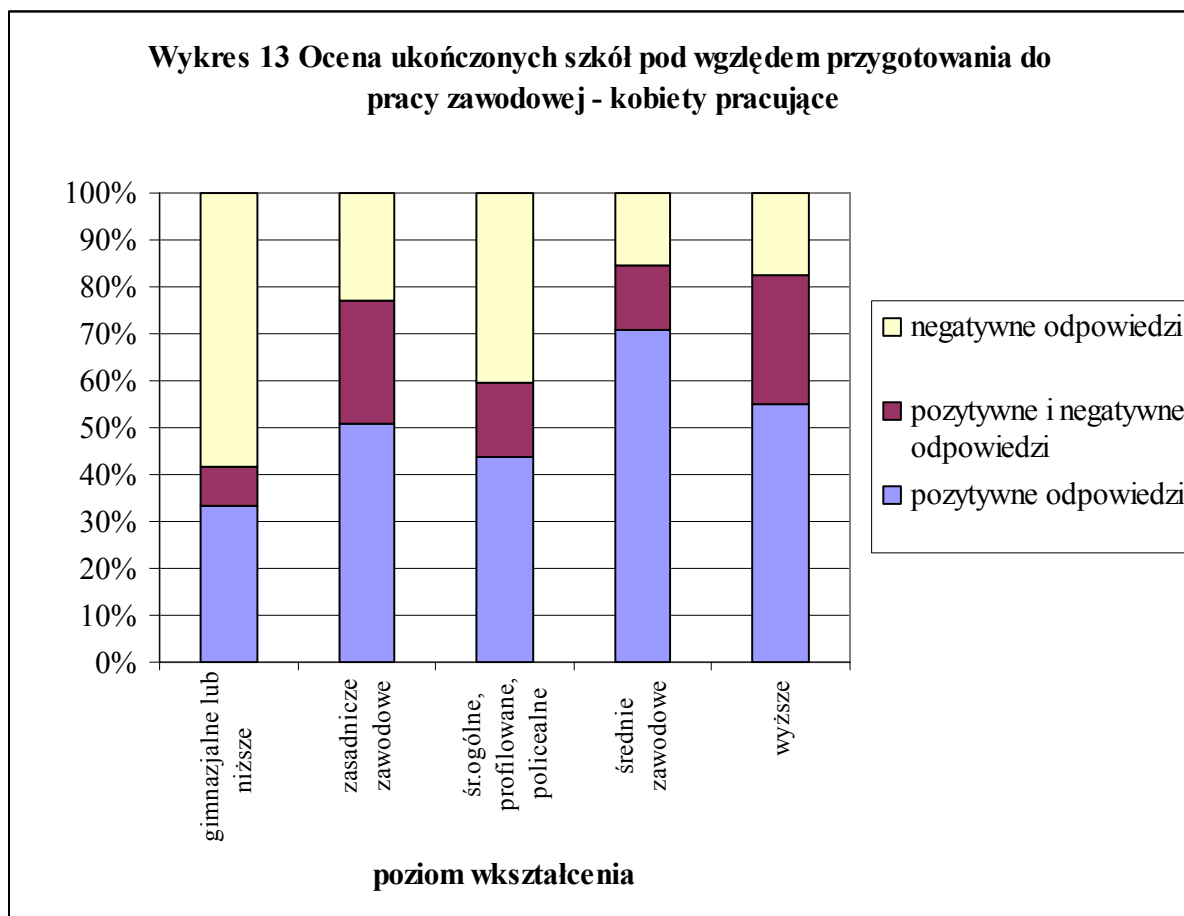
*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.*

Zależność pomiędzy zadowoleniem z osiągniętych umiejętności zawodowych a poziomem wykształcenia wśród kobiet biernych zawodowo ma podobny kierunek jak w pozostałych grupach. Jakkolwiek warto zwrócić uwagę na zdecydowanie większy odsetek odpowiedzi : „trudno powiedzieć” w tej grupie respondentek. Związane jest to z pewnością z faktem, że kobiety biernie zawodowo, które często (35,2% z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz 27,4% z wykształceniem średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym) nigdy dotąd nie pracowały, nie mogły zweryfikować posiadanych umiejętności, w związku z czym nie mają zdania na ten temat.

### **5.3. Poziom wykształcenia a przygotowanie do pracy zawodowej**

Kolejnym pytaniem, które zadano kobietom w trakcie badań empirycznych jest: *W jaki sposób szkoła/szkoły które Pani ukończyła, przygotowały Panią do pracy zawodowej?* . W związku z tym, że respondentki mogły z podanej listy odpowiedzi wybrać więcej niż jedną odpowiedź, w celu zbudowania szeregów rozdzielczych dla każdego poziomu wykształcenia (oraz łącznej tablicy korelacyjnej), trzeba było

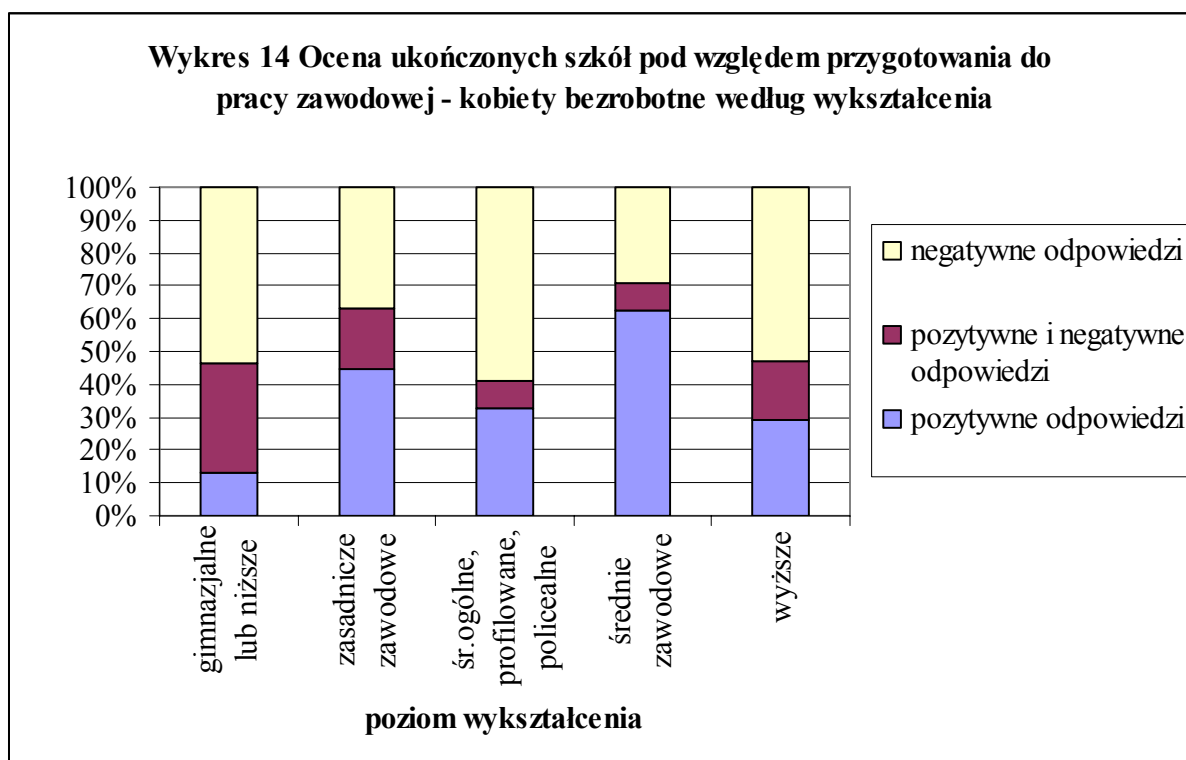
połączyć odpowiedzi respondentek w następujące kategorie: „odpowiedzi pozytywne”  
 „odpowiedzi pozytywne i negatywne”, oraz „odpowiedzi negatywne”.



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących.*

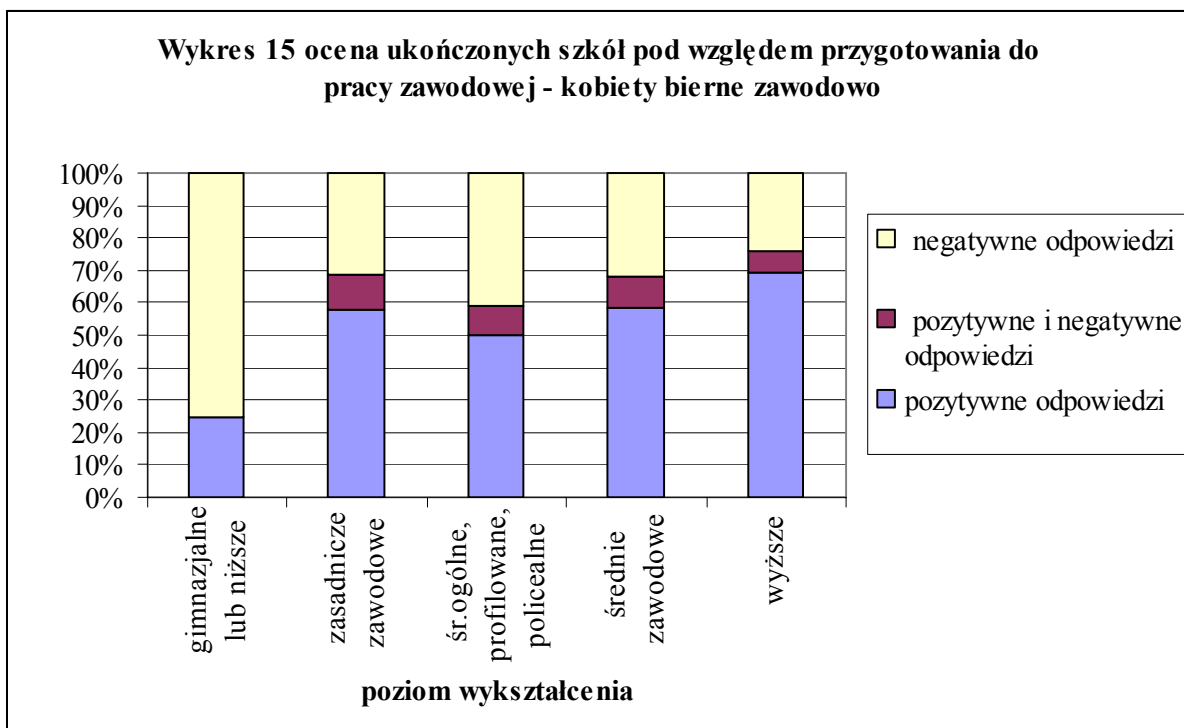
Odsetek kobiet pracujących, które oceniają ukończone przez siebie szkoły jednoznacznie negatywnie jest największy w grupie kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (58,3%). Znaczna grupa kobiet z wykształceniem średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym również jednoznacznie dokonuje negatywnej oceny w tym zakresie (40,3%). Najwięcej jednoznacznie pozytywnych i najmniej jednoznacznie negatywnych odpowiedzi udzieliły kobiety z wykształceniem średnim zawodowym. Zależność stochastyczna pomiędzy analizowanymi zmiennymi jest istotna statystycznie, ale stosunkowo słaba (statystyka  $\chi^2 = 26,309$ ,  $df = 8$ ,  $p\text{-value} = 0,001$ , współczynnik zbieżności V-Cramera=0,215)

Wśród kobiet bezrobotnych sytuacja wygląda nieco bardziej pesymistycznie. Jednoznacznie pozytywnych odpowiedzi wśród kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym było jedynie 13%. Co prawda wśród kobiet z wykształceniem średnim zawodowym było ich już 62,5% ale wśród kobiet z wykształceniem wyższym już tylko 29,4 %. Wśród kobiet bezrobotnych nie ma wyraźnej, jednokierunkowej zależności między poziomem wykształcenia a oceną ukończonych szkół pod względem przygotowania do pracy zawodowej.



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.*

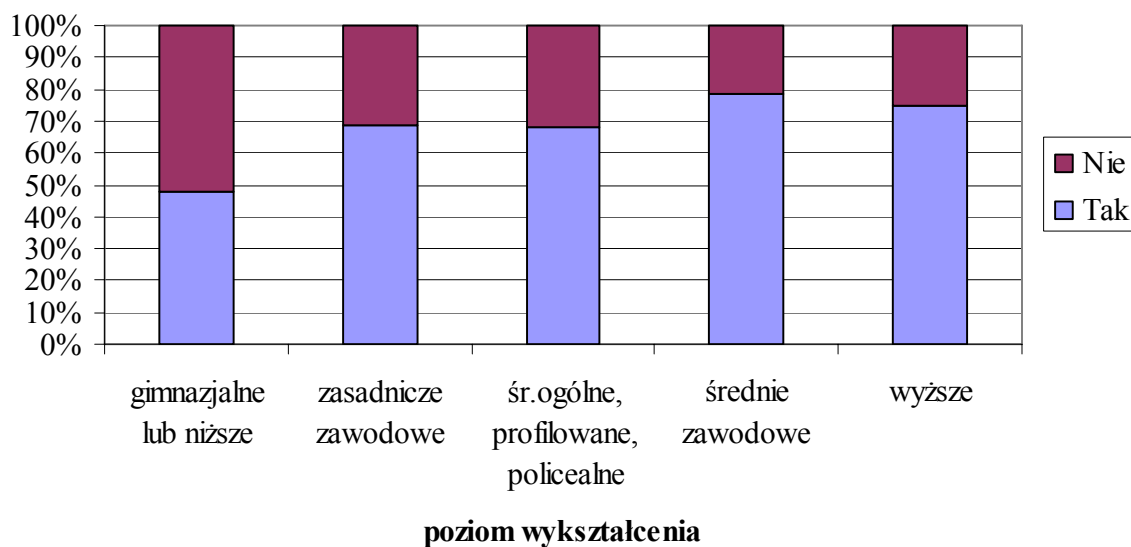
W przypadku kobiet biernych zawodowo ( wykres 15 poniżej) na uwagę zasługuje fakt, że aż  $\frac{3}{4}$  kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym dokonuje jednoznacznie negatywnej oceny, zaś w pozostałych grupach odsetek wynosi zdecydowanie poniżej 45% i jest niższy (z wyjątkiem wykształcenia średniego zawodowego) niż w analogicznych grupach kobiet bezrobotnych. Warto również podkreślić, że kobiety bierne zawodowo z wykształceniem wyższym w zdecydowanej większości (69%) wypowiedziały jednoznacznie pozytywne opinie, podczas gdy wśród kobiet bezrobotnych jednoznacznie pozytywnych opinii było ponad połowę mniej.



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.*

Badane grupy kobiet zapytano również bezpośrednio o to czy *uzyskane wykształcenie zapewniło im niezbędne umiejętności do wykonywanej przez pracy*. W przypadku kobiet pracujących odnosiło się ono do aktualnie wykonywanej pracy, zaś w przypadku kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo do ostatniej, stabilnej (w której kobieta pracowała min. 3 miesiące) pracy. Poniższe wykresy prezentują rozkłady odpowiedzi w trzech wyodrębnionych grupach kobiet w podziale na poziomy osiągniętego wykształcenia.

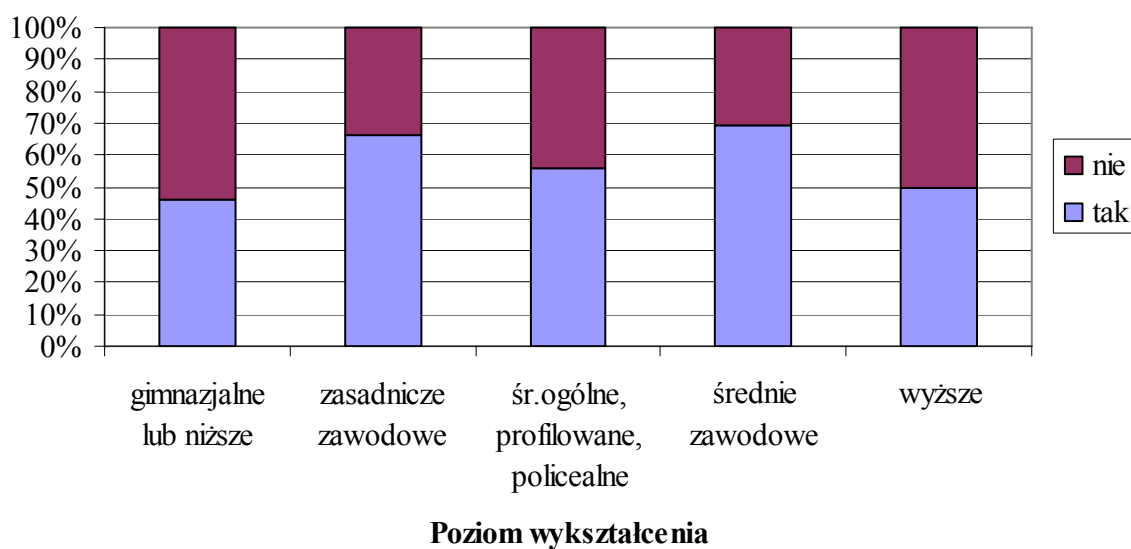
**Wykres 16 Rozkład odpowiedzi negatywnych i pozytywnych na pytanie: czy wykształcenie zapewniło Pani umiejętności niezbędne dla wykonywania pracy zawodowej? - kobiety pracujące według wykształcenia**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących.*

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta odsetek kobiet pozytywnie odpowiadających na zadane pytanie. Wśród kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym mniej niż połowa kobiet uważa, że uzyskane wykształcenie zapewniło jej umiejętności niezbędne dla wykonywania pracy zawodowej, natomiast wśród kobiet z wykształceniem wyższym aż  $\frac{3}{4}$  kobiet wypowiedziało się w tej sprawie pozytywnie.

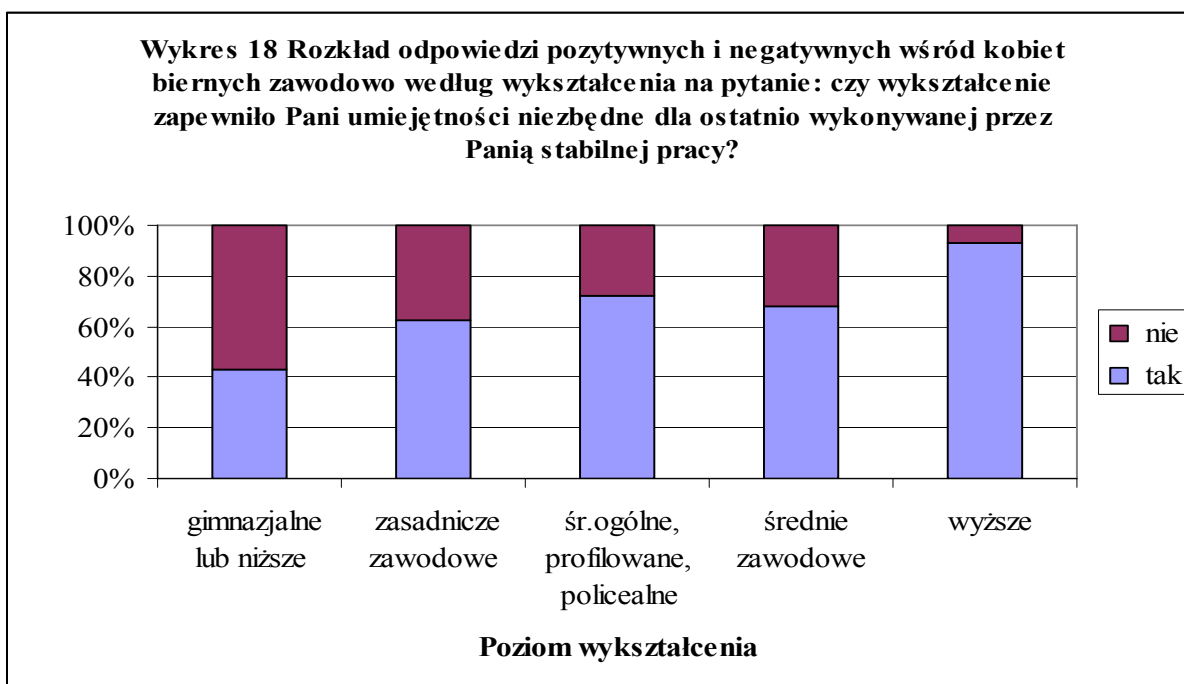
**Wykres 17 Rozkład odpowiedzi wśród kobiet bezrobotnych według wykształcenia na pytanie: czy uzyskane wykształcenie zapewniło Pani umiejętności niezbędne dla wykonywanej ostatnio stabilnej pracy?**



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.*

W przypadku kobiet bezrobotnych zależność nie jest już tak jednoznaczna jak w przypadku kobiet pracujących. Największy odsetek pozytywnych odpowiedzi obserwujemy w grupach z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym (odpowiednio 66,3 i 69,6%). Obserwuje się jednocześnie niższy odsetek odpowiedzi pozytywnych wśród kobiet bezrobotnych niż wśród pracujących niezależnie od wykształcenia.





*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet biernych zawodowo.*

Wśród kobiet biernych zawodowo podobnie jak w przypadku kobiet pracujących zależność między poziomem wykształcenia a oceną tego na ile wykształcenie zapewniło im umiejętności niezbędne do wykonywania pracy zawodowej jest jednokierunkowa: wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie odsetek kobiet uważających, że wykształcenie zapewniło im umiejętności niezbędne dla wykonywanej ostatnio stabilnej pracy.

#### **5.4. Poziom wykształcenia a wartość pracy w oczach kobiet**

W kwestionariuszach przygotowanych dla wszystkich grup kobiet znalazło się pytanie o stopień w jakim respondentka zgadza się z wymienionymi opiniami na temat znaczenia pracy zawodowej w życiu człowieka. Do analizy zależności pomiędzy poziomem wykształcenia badanych kobiet a opiniami na temat wartości pracy wybrano stwierdzenia: *Praca zawodowa jest źródłem osobistej satysfakcji*, *Praca zawodowa daje niezależność finansową oraz Praca zawodowa zapewnia prestiż i uznanie*. Respondentki określając zgodność w/w stwierdzeń z własnymi przekonaniem korzystały ze skali 7 stopniowej. Dla potrzeb wspomnianej analizy skrajne odpowiedzi zostały połączone w następujący sposób: „całkowicie się zgadam” z odpowiedziami „zgadzam się” oraz „zupełnie się nie zgadzam” z odpowiedziami „nie zgadzam się”. Poniżej w tabelach 12, 13 i 14 zaprezentowano rozkład stopnia zgodności ze

stwierdzeniem „praca zawodowa jest źródłem osobistej satysfakcji” w podziale na kobiety pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo dla różnych poziomów wykształcenia. W tabelach 15, 16 i 17 rozkład stopnia zgodności ze stwierdzeniem „praca zawodowa daje niezależność finansową” w podziale na kobiety pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo dla różnych poziomów wykształcenia. Natomiast w tabelach 18, 19 i 20 rozkład stopnia zgodności ze stwierdzeniem „praca zawodowa zapewnia prestiż i uznanie” w podziale na kobiety pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo dla różnych poziomów wykształcenia. W komentarzach do w/w tabel zamieszczono jedynie wybrane obserwacje ważniejszych zależności.

**Tabela 9.5. Stopień zgodności ze stwierdzeniem: „praca jest źródłem osobistej satysfakcji” – kobiety pracujące.**

| Praca zawodowa jest źródłem osobistej satysfakcji |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                    |                  |               | Suma    |
|---|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------------|---------|
|   |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe        |         |
| zgadzam się                                       | Liczebność  | 14                                | 43                  | 50                                 | 46               | 77            | 230     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | <b>66,70%</b>                     | <b>70,50%</b>       | <b>75,80%</b>                      | <b>76,70%</b>    | <b>83,70%</b> | 76,70%  |
| raczej się zgadzam                                | Liczebność  | 4                                 | 10                  | 8                                  | 6                | 13            | 41      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 19,00%                            | 16,40%              | 12,10%                             | 10,00%           | 14,10%        | 13,70%  |
| raczej się nie zgadzam                            | Liczebność  | 2                                 | 5                   | 3                                  | 4                | 0             | 14      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 9,50%                             | 8,20%               | 4,50%                              | 6,70%            | <b>0%</b>     | 4,70%   |
| nie zgadzam się                                   | Liczebność  | 1                                 | 3                   | 3                                  | 2                | 0             | 9       |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 4,80%                             | 4,90%               | 4,50%                              | 3,30%            | <b>0%</b>     | 3,00%   |
| Trudno powiedzieć                                 | Liczebność  |                                   |                     | 2                                  | 2                | 2             | 6       |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia |                                   |                     | 3,00%                              | 3,30%            | 2,20%         | 2,00%   |
| Suma  | Liczebność  | 21                                | 61                  | 66                                 | 60               | 92            | 300     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00%       | 100,00% |

**Tabela 10.5. Stopień zgodności ze stwierdzeniem: „praca jest źródłem osobistej satysfakcji” – kobiety bezrobotne.**

| Praca jest źródłem osobistej satysfakcji |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                    |                  |               | Total   |
|--|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------------|---------|
|  |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe        |         |
| zgadzam się                              | Liczebność  | 36                                | 79                  | 54                                 | 43               | 21            | 233     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | <b>81,80%</b>                     | <b>73,10%</b>       | <b>81,80%</b>                      | <b>78,20%</b>    | <b>84,00%</b> | 78,20%  |
| raczej się zgadzam                       | Liczebność  | 6                                 | 20                  | 9                                  | 10               | 4             | 49      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 13,60%                            | 18,50%              | 13,60%                             | 18,20%           | 16,00%        | 16,40%  |
| raczej się nie zgadzam                   | Liczebność  | 2                                 | 5                   | 1                                  | 2                |               | 10      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 4,50%                             | 4,60%               | 1,50%                              | 3,60%            |               | 3,40%   |
| nie zgadzam się                          | Liczebność  |                                   | 4                   | 2                                  |                  |               | 6       |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia |                                   | 3,70%               | 3,00%                              |                  |               | 2,00%   |
| Total                                    | Liczebność  | 44                                | 108                 | 66                                 | 55               | 25            | 298     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00%       | 100,00% |

**Tabela 11.5. Stopień zgodności ze stwierdzeniem: „praca jest źródłem osobistej satysfakcji” – kobiety biernie zawodowo.**

| Praca zawodowa jest źródłem osobistej satysfakcji |   | poziom wykształcenia kobiet |                     |                                    |                  |               | Total   |
|---|---|-----------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------------|---------|
|   |   | gimnazjalne lub niższe      | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe        |         |
| zgadzam się                                       | Liczebność  | 54                          | 111                 | 68                                 | 65               | 32            | 330     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | <b>76,10%</b>               | <b>83,50%</b>       | <b>81,00%</b>                      | <b>82,30%</b>    | <b>91,40%</b> | 82,10%  |
| raczej się zgadzam                                | Liczebność  | 10                          | 15                  | 11                                 | 12               | 3             | 51      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 14,10%                      | 11,30%              | 13,10%                             | 15,20%           | 8,60%         | 12,70%  |
| raczej się nie zgadzam                            | Liczebność  | 6                           | 5                   | 1                                  |                  |               | 12      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 8,50%                       | 3,80%               | 1,20%                              |                  |               | 3,00%   |
| nie zgadzam się                                   | Liczebność  |                             | 2                   | 3                                  | 1                |               | 6       |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia |                             | 1,50%               | 3,60%                              | 1,30%            |               | 1,50%   |
| trudno powiedzieć                                 | Liczebność  | 1                           |                     | 1                                  | 1                |               | 3       |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 1,40%                       |                     | 1,20%                              | 1,30%            |               | 0,70%   |
| Total   | Liczebność  | 71                          | 133                 | 84                                 | 79               | 35            | 402     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                     | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00%       | 100,00% |

Analizując wyniki zawarte w powyższych tabelach zauważyć możemy między innymi następujące zależności:

- Wśród kobiet pracujących i biernych zawodowo wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie odsetek kobiet, jednoznacznie zgadzających się ze stwierdzeniem, że praca jest źródłem osobistej satysfakcji
- Co ciekawe, wśród kobiet bezrobotnych jak i biernych zawodowo odsetek kobiet jednoznacznie zgadzających się z tym stwierdzeniem jest wyższy, niż wśród kobiet pracujących, i to niezależnie od poziomu wykształcenia. Przy czym największa różnica występuje między kobietami bezrobotnymi (81,8% zdecydowanie się zgadza) i pracującymi (66,7% się zgadza) z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Warto również zwrócić uwagę na różnicę między kobietami biernymi zawodowo (91,4% -zgadza się) i pracującymi (83,7%- zgadza się) z wykształceniem wyższym. Paradoks ten po części z pewnością można wyjaśnić

pewną idealizacją pracy przez kobiety nie pracujące (bezrobotne i bierne zawodowo). Alternatywnie można powiedzieć, że kobiety pracujące nie w pełni doceniają to co mają.

**Tabela 12.5. Stopień zgodności ze stwierdzeniem: „praca daje niezależność finansową” – kobiety pracujące.**

| Praca zawodowa daje niezależność finansową |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                    |                  |               | Total   |
|--|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------------|---------|
|  |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe        |         |
| zgadzam się                                | Liczebność  | 16                                | 44                  | 51                                 | 45               | 77            | 233     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | <b>76,20%</b>                     | <b>72,10%</b>       | <b>77,30%</b>                      | <b>75,00%</b>    | <b>83,70%</b> | 77,70%  |
| raczej się zgadzam                         | Liczebność  | 3                                 | 11                  | 6                                  | 7                | 8             | 35      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 14,30%                            | 18,00%              | 9,10%                              | 11,70%           | 8,70%         | 11,70%  |
| raczej się nie zgadzam                     | Liczebność  | 2                                 | 3                   | 4                                  | 3                | 4             | 16      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 9,50%                             | 4,90%               | 6,10%                              | 5,00%            | 4,30%         | 5,30%   |
| nie zgadzam się                            | Liczebność  |                                   | 2                   | 5                                  | 4                | 3             | 14      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia |                                   | 3,30%               | 7,60%                              | 6,70%            | 3,30%         | 4,70%   |
| trudno powiedzieć                          | Liczebność  |                                   | 1                   |                                    | 1                |               | 2       |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia |                                   | 1,60%               |                                    | 1,70%            |               | 0,70%   |
| Total                                      | Liczebność  | 21                                | 61                  | 66                                 | 60               | 92            | 300     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00%       | 100,00% |

Tabela 13.5. Stopień zgodności ze stwierdzeniem: „praca daje niezależność finansową” – kobiety bezrobotne.

| Praca zawodowa daje niezależność finansową |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                     |                  |               | Total   |
|--|---|-----------------------------------|---------------------|-------------------------------------|------------------|---------------|---------|
|  |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr. ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | Wyższe        |         |
| zgadzam się                                | Liczebność  | 42                                | 92                  | 57                                  | 44               | 22            | 257     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | <b>95,50%</b>                     | <b>85,20%</b>       | <b>86,40%</b>                       | <b>80,00%</b>    | <b>88,00%</b> | 86,20%  |
| raczej się zgadzam                         | Liczebność  | 2                                 | 6                   | 6                                   | 6                | 2             | 22      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 4,50%                             | 5,60%               | 9,10%                               | 10,90%           | 8,00%         | 7,40%   |
| raczej się nie zgadzam                     | Liczebność  |                                   | 6                   | 2                                   | 2                | 1             | 11      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia |                                   | 5,60%               | 3,00%                               | 3,60%            | 4,00%         | 3,70%   |
| nie zgadzam się                            | Liczebność  |                                   | 4                   | 1                                   | 3                |               | 8       |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia |                                   | 3,70%               | 1,50%                               | 5,50%            |               | 2,70%   |
| Total                                      | Liczebność  | 44                                | 108                 | 66                                  | 55               | 25            | 298     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                             | 100,00%          | 100,00%       | 100,00% |

**Tabela 14.5. Stopień zgodności ze stwierdzeniem: „praca daje niezależność finansową” – kobiety biernie zawodowo**

| Praca zawodowa daje niezależność finansową |   | poziom wykształcenia kobiet |                     |                                    |                  |               | Total   |
|--|---|-----------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------------|---------|
|  |   | gimnazjalne lub niższe      | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe        |         |
| 2 zgadzam się                              | Liczebność  | 66                          | 113                 | 73                                 | 66               | 31            | 349     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | <b>93,00%</b>               | <b>85,00%</b>       | <b>86,90%</b>                      | <b>83,50%</b>    | <b>88,60%</b> | 86,80%  |
| 3 raczej się zgadzam                       | Liczebność  | 3                           | 16                  | 6                                  | 8                | 4             | 37      |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 4,20%                       | 12,00%              | 7,10%                              | 10,10%           | 11,40%        | 9,20%   |
| 4 raczej się nie zgadzam                   | Liczebność  | 1                           | 2                   |                                    | 3                |               | 6       |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 1,40%                       | 1,50%               |                                    | 3,80%            |               | 1,50%   |
| 5 nie zgadzam się                          | Liczebność  | 1                           | 1                   | 3                                  | 2                |               | 7       |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 1,40%                       | 0,80%               | 3,60%                              | 2,50%            |               | 1,70%   |
| 7 trudno powiedzieć                        | Liczebność  |                             | 1                   | 2                                  |                  |               | 3       |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia |                             | 0,80%               | 2,40%                              |                  |               | 0,70%   |
| Total                                      | Liczebność  | 71                          | 133                 | 84                                 | 79               | 35            | 402     |
|  | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                     | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00%       | 100,00% |

Analizując wyniki zaprezentowane w powyższych tabelach podkreślić należy takie zależności, jak:

- Nie obserwuje się w żadnej grupie kobiet, ściśle jednokierunkowej zależności pomiędzy poziomem wykształcenia a stopniem zgodności ze stwierdzeniem, że praca zawodowa daje niezależność finansową.
- Wśród kobiet pracujących najwyższy odsetek odpowiedzi „zgadzam się” padło wśród kobiet z wykształceniem wyższym (83,7%), zaś wśród kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo to kobiety z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym przede wszystkim zgadzały się z tym twierdzeniem (aż 95,5% i 93%).
- Również w odniesieniu do stwierdzenia, że praca zawodowa zapewnia niezależność finansową, zaobserwować można idealizowanie pracy pod tym względem przez kobiety bezrobotne i biernie zawodowo (lub niedocenianie tego faktu przez kobiety pracujące) o czym świadczy porównanie odsetków kobiet zgadzających się z w/w stwierdzeniem. Dla przykładu wśród kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub

niższym 76,2% pracujących, 95,5% bezrobotnych i 93% biernych zawodowo jednoznacznie zgodziło się z w/w stwierdzeniem.

**Tabela 15.5. Stopień zgodności ze stwierdzeniem: „praca zawodowa zapewnia prestiż i uznanie” – kobiety pracujące.**

| Praca zawodowa zapewnia prestiż i uznanie |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                     |                  |         | Total   |
|---|---|-----------------------------------|---------------------|-------------------------------------|------------------|---------|---------|
|   |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr. ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe  |         |
| zgadzam się                               | Liczebność  | 12                                | 32                  | 48                                  | 35               | 68      | 195     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 57,10%                            | 52,50%              | 72,70%                              | 58,30%           | 73,90%  | 65,00%  |
| raczej się zgadzam                        | Liczebność  | 5                                 | 18                  | 9                                   | 15               | 21      | 68      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 23,80%                            | 29,50%              | 13,60%                              | 25,00%           | 22,80%  | 22,70%  |
| raczej się nie zgadzam                    | Liczebność  | 4                                 | 5                   | 6                                   | 5                | 3       | 23      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 19,00%                            | 8,20%               | 9,10%                               | 8,30%            | 3,30%   | 7,70%   |
| nie zgadzam się                           | Liczebność  |                                   | 6                   | 2                                   | 4                |         | 12      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia |                                   | 9,80%               | 3,00%                               | 6,70%            |         | 4,00%   |
| trudno powiedzieć                         | Liczebność  |                                   |                     | 1                                   | 1                |         | 2       |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia |                                   |                     | 1,50%                               | 1,70%            |         | 0,70%   |
| Total                                     | Liczebność  | 21                                | 61                  | 66                                  | 60               | 92      | 300     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                             | 100,00%          | 100,00% | 100,00% |



**Tabela 15.5. Stopień zgodności ze stwierdzeniem: „praca zawodowa zapewnia prestiż i uznanie” – kobiety bezrobotne.**

| Praca zawodowa zapewnia prestiż i uznanie |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                    |                  |               | Total   |
|---|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------------|---------|
|   |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | Wyższe        |         |
| zgadzam się                               | Liczebność  | 29                                | 71                  | 47                                 | 41               | 18            | 206     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | <b>65,90%</b>                     | <b>65,70%</b>       | <b>71,20%</b>                      | <b>74,50%</b>    | <b>72,00%</b> | 69,10%  |
| raczej się zgadzam                        | Liczebność  | 9                                 | 20                  | 12                                 | 9                | 4             | 54      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 20,50%                            | 18,50%              | 18,20%                             | 16,40%           | 16,00%        | 18,10%  |
| raczej się nie zgadzam                    | Liczebność  | 4                                 | 9                   | 5                                  | 3                | 3             | 24      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 9,10%                             | 8,30%               | 7,60%                              | 5,50%            | 12,00%        | 8,10%   |
| nie zgadzam się                           | Liczebność  | 1                                 | 6                   | 2                                  | 2                |               | 11      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 2,30%                             | 5,60%               | 3,00%                              | 3,60%            |               | 3,70%   |
| trudno powiedzieć                         | Liczebność  | 1                                 | 2                   |                                    |                  |               | 3       |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 2,30%                             | 1,90%               |                                    |                  |               | 1,00%   |
| Total                                     | Liczebność  | 44                                | 108                 | 66                                 | 55               | 25            | 298     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00%       | 100,00% |

**Tabela 16.5. Stopień zgodności ze stwierdzeniem: „praca zawodowa zapewnia prestiż i uznanie” – kobiety biernie zawodowo.**

| Praca zawodowa zapewnia prestiż i uznanie |   | poziom wykształcenia kobiet |                     |                                    |                  |               | Total   |
|---|---|-----------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------------|---------|
|   |   | gimnazjalne lub niższe      | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe        |         |
| zgadzam się                               | Liczebność  | 54                          | 87                  | 57                                 | 57               | 26            | 281     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | <b>76,10%</b>               | <b>65,90%</b>       | <b>67,90%</b>                      | <b>72,20%</b>    | <b>74,30%</b> | 70,10%  |
| raczej się zgadzam                        | Liczebność  | 8                           | 32                  | 17                                 | 15               | 6             | 78      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 11,30%                      | 24,20%              | 20,20%                             | 19,00%           | 17,10%        | 19,50%  |
| raczej się nie zgadzam                    | Liczebność  | 6                           | 6                   | 4                                  | 3                | 2             | 21      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 8,50%                       | 4,50%               | 4,80%                              | 3,80%            | 5,70%         | 5,20%   |
| nie zgadzam się                           | Liczebność  | 1                           | 3                   | 3                                  | 1                |               | 8       |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 1,40%                       | 2,30%               | 3,60%                              | 1,30%            |               | 2,00%   |
| trudno powiedzieć                         | Liczebność  | 2                           | 4                   | 3                                  | 3                | 1             | 13      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 2,80%                       | 3,00%               | 3,60%                              | 3,80%            | 2,90%         | 3,20%   |
| Total                                     | Liczebność  | 71                          | 132                 | 84                                 | 79               | 35            | 401     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                     | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00%       | 100,00% |

Jeśli chodzi o stwierdzenie, że „praca zawodowa zapewnia prestiż i uznanie”, to stwierdzić należy, że:

- Wśród kobiet z wykształceniem średnim lub niższym (z wyjątkiem ogólnego i specjalistycznego) odsetek tych, które jednoznacznie zgadzają się z w/w stwierdzeniem był wyższy wśród kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo niż pracujących.
- Wśród kobiet z najniższym poziomem wykształcenia odsetek zgadzających się z w/w stwierdzeniem był o 19 punktów procentowych wyższy u biernych zawodowo niż u pracujących
- Wśród kobiet wykształceniem średnim zawodowym odsetek zgadzających się z w/w stwierdzeniem był o 16,2 punktów procentowych wyższy u bezrobotnych niż u pracujących.
- Jeśli chodzi o kobiety z wyższym wykształceniem odsetki jednoznacznie identyfikujących się ze stwierdzeniem iż praca zawodowa zapewnia prestiż i

uznanie nie różniły się znacząco u kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.

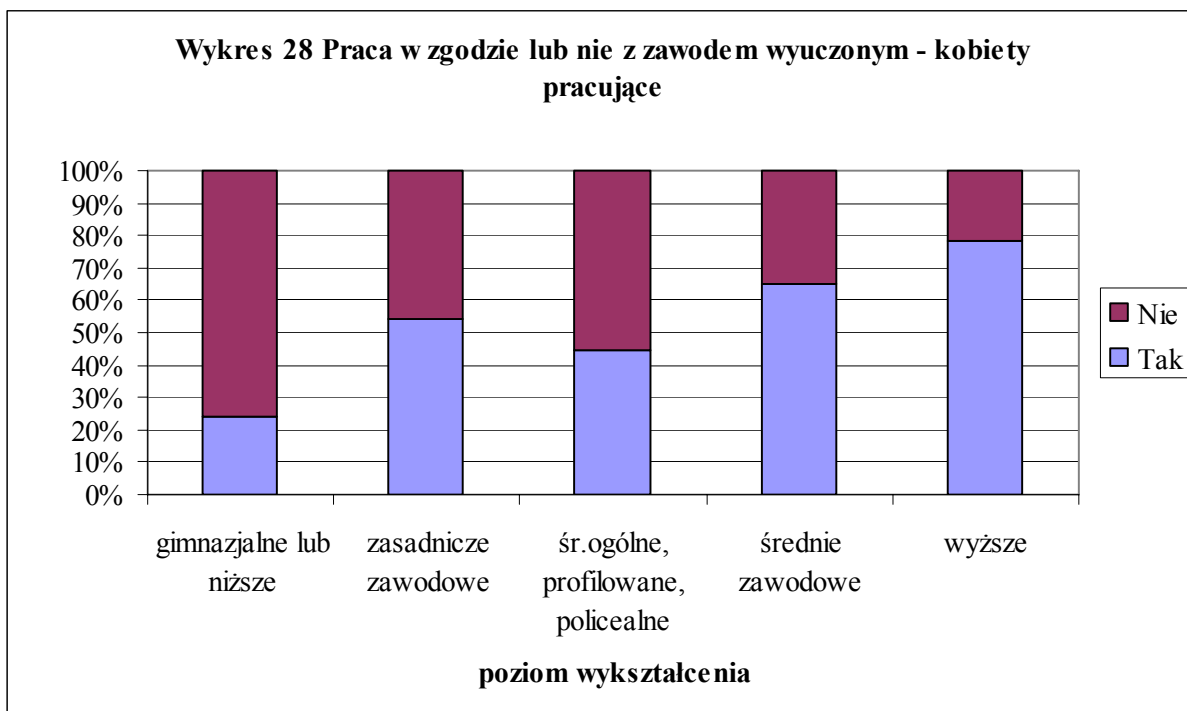
## 5.5. Poziom wykształcenia a doświadczenia zawodowe kobiet – kobiety pracujące

Interesujących informacji dostarcza porównanie rozkładów odpowiedzi kobiet pracujących w podziale na poziomy wykształcenia na pytania związane z doświadczeniami zawodowymi tych kobiet. Doświadczenia te obejmują takie zagadnienia jak: praca zgodnie lub nie z zawodem wyuczonym oraz praca na część lub cały etat.

Wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta odsetek kobiet, pracujących zgodnie z zawodem wyuczonym. Zależność stochastyczna między tymi zmiennymi jest istotna statystycznie i umiarkowanie silna ( $\chi^2 = 32,014$ ,  $df=4$ ,  $p\text{-value} = 0,000$ , współczynnik zbieżności V Cramera = 0,32). Wśród kobiet z najniższym poziomem wykształcenia aż 76,2% kobiet stwierdziło, że nie pracuje obecnie zgodnie z zawodem wyuczonym. Wśród kobiet z wykształceniem wyższym odsetek ten spada do 21,7 %.

**Tabela 17.5. Zgodność pracy z zawodem wyuczonym – kobiety pracujące**

| Czy pracuje Pani w zgodzie z zawodem wyuczonym? |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                    |                  |         | Total   |
|---|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------|---------|
|   |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe  |         |
| Tak   | Liczebność  | 5                                 | 33                  | 29                                 | 39               | 72      | 178     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 23,80%                            | 54,10%              | 44,60%                             | 65,00%           | 78,30%  | 59,50%  |
| Nie   | Liczebność  | 16                                | 28                  | 36                                 | 21               | 20      | 121     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 76,20%                            | 45,90%              | 55,40%                             | 35,00%           | 21,70%  | 40,50%  |
| Total   | Liczebność  | 21                                | 61                  | 65                                 | 60               | 92      | 299     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00% | 100,00% |

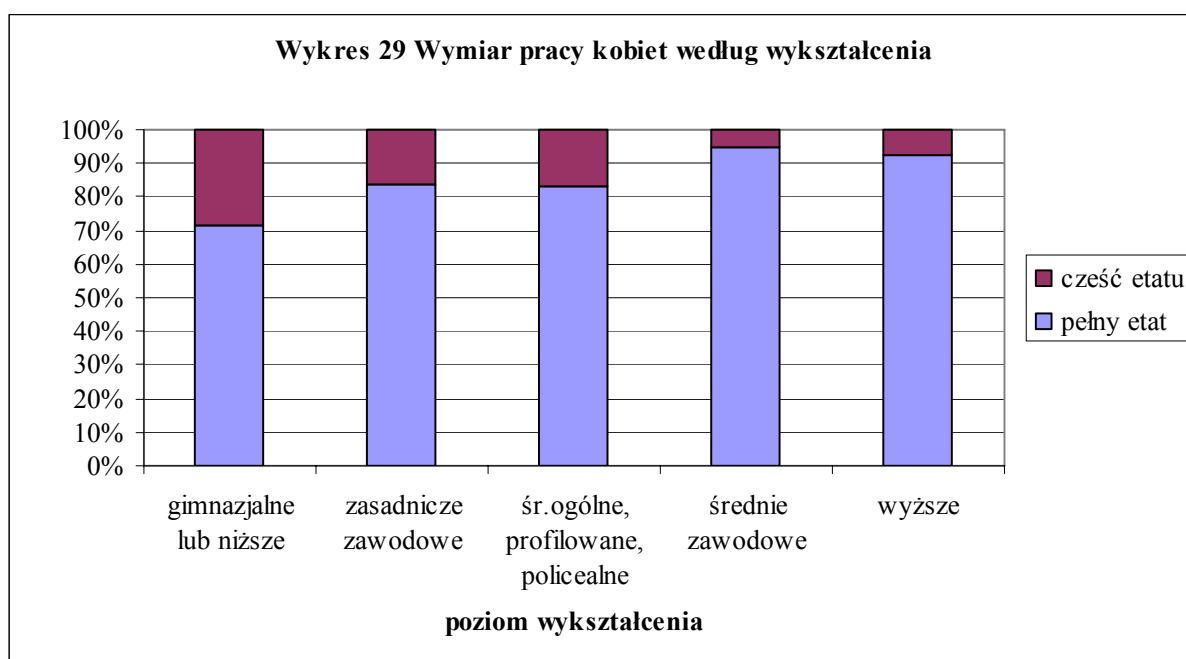


*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących.*

Jeśli wziąć pod uwagę wymiar pracy kobiet, to stwierdzić należy, że zdecydowana większość kobiet (w całej badanej zbiorowości kobiet pracujących – 87,7%) pracuje na cały etat. Jakkolwiek zaobserwować można również tendencję do wzrostu odsetka kobiet zatrudnianych na etat wraz ze wzrostem wykształcenia (por. Tabela i wykres nr 29). Wśród kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym odsetek kobiet pracujących na cały etat wynosi 71,4% zaś wśród kobiet z wykształceniem wyższym 91,4%.

**Tabela 18.5. Wymiar pracy kobiet według wykształcenia**

| Czy jest Pani zatrudniona na pełny etat czy na część etatu? |   | poziom wykształcenia respondentki |                     |                                    |                  |         | Total   |
|---|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|---------|---------|
|   |   | gimnazjalne lub niższe            | zasadnicze zawodowe | śr.ogólne, profilowane, policealne | średnie zawodowe | wyższe  |         |
| pełny etat  | Liczebność  | 15                                | 51                  | 55                                 | 57               | 85      | 263     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 71,40%                            | 83,60%              | 83,30%                             | 95,00%           | 92,40%  | 87,70%  |
| część etatu   | Liczebność  | 6                                 | 10                  | 11                                 | 3                | 7       | 37      |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 28,60%                            | 16,40%              | 16,70%                             | 5,00%            | 7,60%   | 12,30%  |
| Total   | Liczebność  | 21                                | 61                  | 66                                 | 60               | 92      | 300     |
|   | Udział w % w ramach danej kategorii wykształcenia | 100,00%                           | 100,00%             | 100,00%                            | 100,00%          | 100,00% | 100,00% |



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.*

## **Wnioski**

Powyższe analizy umożliwiły zaobserwowanie między innymi następujących zależności (lub ich braku):

- Potwierdzona została hipoteza, że im wyższe wykształcenie tym okres pozostawania bez pracy przez kobiety bezrobotne jest krótszy, jakkolwiek

podstawowego wyjaśnienia tej zależności należy się doszukiwać w tym, że wśród badanych kobiet bezrobotnych, te z wykształceniem wyższym były przeciętnie dużo młodsze niż kobiety na niskich poziomach wykształcenia. Takie wyjaśnienie nie może być jednak zastosowane do kobiet biernych zawodowo,

- Pomimo, iż kobiety biernie zawodowo z wykształceniem wyższym są przeciętnie starsze od kobiet z wykształceniem średnim większość z nich pozostaje bez pracy nie dłużej niż 3 lata, zaś wśród kobiet z wykształceniem średnim jest ich jedynie o połowę mniej. Ponadto wśród kobiet wysoko wykształconych, pomimo ich przeciętnie starszego wieku te które nigdy nie pracowały stanowią jedynie 11,4%, zaś na pozostałych poziomach wykształcenia odsetek ten jest co najmniej dwukrotnie wyższy.
- Jeśli chodzi o analizę przyczyn pozostawania bez pracy to wśród kobiet bezrobotnych z wykształceniem wyższym najliczniejszą grupę stanowią te, które nie mogą znaleźć pracy. W pozostałych grupach zdecydowanie przeważają te, które straciły pracę.
- Jedynie 2% spośród badanych kobiet z najniższym poziomem wykształcenia ma sprecyzowane plany podjęcia pracy w przyszłości, zaś 28% deklaruje chęć podjęcia pracy w dalszej przyszłości, ale jeszcze nie wie kiedy. W pozostałych grupach wykształcenia zdecydowana większość kobiet chce podjąć pracę w przyszłości: nieco ponad 65% wśród kobiet z wykształceniem wyższym, oraz średnim zawodowym oraz nieco powyżej 60% wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym. Jednym z możliwych wyjaśnień zaobserwowanych różnic mogą być różnice wieku respondentek.
- Istnieje widoczna zależność pomiędzy poziomem zadowolenia z osiągniętego poziomu wykształcenia a ukończonym poziomem wykształcenia, zarówno wśród kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Im wyższe wykształcenie tym większy odsetek kobiet określa się jako zadowolone.
- Warto podkreślić, że na wszystkich poziomach wykształcenia wśród kobiet pracujących odsetek zadowolonych i raczej zadowolonych jest wyższy niż wśród kobiet bezrobotnych. Odwrotnie jest zaś z odsetkami niezadowolonych i raczej niezadowolonych. Z pewnością, fakt posiadania pracy przyczynia się znacznie do lepszej oceny własnego wykształcenia, niezależnie od rzeczywistego jego poziomu.

- Wśród kobiet biernych zawodowo z wykształceniem wyższym zdecydowana większość (80%) jest zadowolona ze swojego poziomu wykształcenia. Jeśli wziąć pod uwagę zarówno kobiety zadowolone jak i raczej zadowolone, to stanowią one wśród kobiet biernych zawodowo nawet nieco większy odsetek (97,1%) niż wśród kobiet pracujących (95,6%).
- Istnieje widoczna zależność pomiędzy poziomem zadowolenia z osiągniętego poziomu umiejętności zawodowych a ukończonym poziomem wykształcenia wśród kobiet pracujących i bezrobotnych. Im wyższe wykształcenie tym większy odsetek kobiet określa się jako zadowolone. Warto zaznaczyć, że wśród kobiet pracujących nie znalazła się żadna, która byłaby jednoznacznie niezadowolona z osiągniętego poziomu umiejętności zawodowych, a raczej niezadowolona była tylko jedna.
- Zależność pomiędzy zadowoleniem z osiągniętych umiejętności zawodowych a poziomem wykształcenia wśród kobiet biernych zawodowo ma podobny kierunek jak w pozostałych grupach. Jakkolwiek warto zwrócić uwagę na zdecydowanie większy odsetek odpowiedzi: „trudno powiedzieć” w tej grupie respondentek. Związane jest to z pewnością z faktem, że kobiety biernie zawodowo, które często (35,2% z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz 27,4% z wykształceniem średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym) nigdy dotąd nie pracowały, nie mogły zweryfikować posiadanych umiejętności, w związku z czym nie mają zdania na ten temat.
- Odsetek kobiet pracujących, które oceniają ukończone przez siebie szkoły jednoznacznie negatywnie jest największy w grupie kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (58,3%). Znaczna grupa kobiet z wykształceniem średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym również jednoznacznie dokonuje negatywnej oceny w tym zakresie (40,3%). Najwięcej jednoznacznie pozytywnych i najmniej jednoznacznie negatywnych odpowiedzi udzieliły kobiety z wykształceniem średnim zawodowym.
- Wśród kobiet bezrobotnych sytuacja wygląda nieco bardziej pesymistycznie. Jednoznacznie pozytywnych odpowiedzi wśród kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym było jedynie 13%. Co prawda wśród kobiet z wykształceniem średnim zawodowym było ich już 62,5% ale wśród kobiet z wykształceniem wyższym już tylko 29,4 %.

- W przypadku kobiet biernych zawodowo na uwagę zasługuje fakt, że aż  $\frac{3}{4}$  kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym dokonuje jednoznacznie negatywnej oceny, zaś w pozostałych grupach odsetek wynosi zdecydowanie poniżej 45% i jest niższy (z wyjątkiem wykształcenia średniego zawodowego) niż w analogicznych grupach kobiet bezrobotnych. Warto również podkreślić, że kobiety bierne zawodowo z wykształceniem wyższym w zdecydowanej większości (69%) wypowiadały jednoznacznie pozytywne opinie, podczas gdy wśród kobiet bezrobotnych jednoznacznie pozytywnych opinii było ponad połowę mniej.
- Wśród kobiet pracujących podobnie jak w przypadku kobiet biernych zawodowo zależność między poziomem wykształcenia a oceną tego na ile wykształcenie zapewniło im umiejętności niezbędne do wykonywania pracy zawodowej jest jednokierunkowa: wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie odsetek kobiet uważających, że wykształcenie zapewniło im umiejętności niezbędne dla wykonywanej obecnie lub ostatnio stabilnej pracy.
- Wśród kobiet pracujących i biernych zawodowo wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie odsetek kobiet, jednoznacznie zgadzających się ze stwierdzeniem, że praca jest źródłem osobistej satysfakcji
- Co ciekawe, wśród kobiet bezrobotnych jak i biernych zawodowo odsetek kobiet jednoznacznie zgadzających się z tym stwierdzeniem jest wyższy, niż wśród kobiet pracujących, i to nie zależnie od poziomu wykształcenia. Przy czym największa różnica występuje między kobietami bezrobotnymi (81,8% zdecydowanie się zgadza) i pracującymi (66,7% się zgadza) z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Warto również zwrócić uwagę na różnicę między kobietami biernymi zawodowo (91,4% -zgadza się) i pracującymi (83,7%- zgadza się) z wykształceniem wyższym. Paradoks ten po części z pewnością można wyjaśnić pewną idealizacją pracy przez kobiety nie pracujące (bezrobotne i bierne zawodowo). Alternatywnie można powiedzieć, że kobiety pracujące nie w pełni doceniają to co mają.
- Również w odniesieniu do stwierdzenia, że praca zawodowa zapewnia niezależność finansową, zaobserwować można idealizowanie pracy pod tym względem przez kobiety bezrobotne i bierne zawodowo (lub niedoceniając tego faktu przez kobiety pracujące) o czym świadczy porównanie odsetków kobiet zgadzających się z w/w stwierdzeniem.



- Wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta odsetek kobiet, pracujących zgodnie z zawodem wyuczonym.
- Jeśli wziąć pod uwagę wymiar pracy kobiet, to stwierdzić należy, że zdecydowana większość kobiet (w całej badanej zbiorowości kobiet pracujących – 87,7%) pracuje na cały etat. Widoczna jest zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a zatrudnieniem kobiet na pełnym etacie; im wyższe wykształcenie, tym wyższy odsetek kobiet zatrudnianych na etat.

## **Rozdział VI. Miejsce wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet wśród czynników kreujących wizerunek kobiety-pracownika i potencjał zawodowy kobiet**

Jednym z problemów badawczych niniejszego modułu było określenie roli, jaką wśród czynników kreujących wizerunek kobiety-pracownika oraz cech określających potencjał zawodowy kobiet odgrywa ich wykształcenie i kwalifikacje zawodowe. Ta właściwość rozpatrywana była w kontekście wielu czynników i cech branych pod uwagę przy ocenie pracownika w procesie rekrutacji do pracy i w okresie zatrudnienia. Pytania dotyczące tych zagadnień adresowane były z jednej strony do pracodawców mających na co dzień możliwość obserwacji swoich pracowników i oceny nie tylko ich umiejętności profesjonalnych ale także cech osobowościowych i zachowań w różnych sytuacjach, jak też do kobiet, które prezentowały swoje opinie o tym, jakie kryteria – w ich odczuciu - stosują pracodawcy przy ocenie jakości ich pracy.

### **6.1 Wizerunek cech pracownika z uwzględnieniem kategorii płeć**

#### **Pracodawcy o cechach kobiet i mężczyzn w roli pracownika**

Badania pracodawców zatrudniających kobiety i mężczyzn umożliwiło uzyskanie odpowiedzi na pytanie o istnienie najbardziej typowych cech pracownika, i zróżnicowanie tych cech w zależności od płci. Poproszono zatem respondentów o wskazanie cech, które zakwalifikowaliby jako typowe cechy kobiety pracownika (pytanie 11) oraz mężczyzny pracownika (pytanie 12).

W Tabeli 1 zestawiono odpowiedzi na obydwie pytania, przy czym respondenci odpowiadając na te pytania mogli wskazać więcej niż jedną typową cechę mężczyzn. Najważniejsze z perspektywy niniejszej analizy są kolumny „wśród wszystkich odpowiedzi”, w których podkreślono różnice występujące między odsetkiem wskazań dla danej cechy w przypadku kobiet i mężczyzn, za pomocą pogrubienia wartości wyższej w każdym przypadku oddzielnie.

**Tabela 1.6. Odpowiedzi pracodawców udzielone na pytania: *Jakim typowym pracownikiem jest kobieta?* oraz *Jakim typowym pracownikiem jest mężczyzna?***

|                | Liczba wskazań | Wśród wszystkich wskazań | Wśród wszystkich odpowiedzi | Typowe cechy pracownika                  | Liczba wskazań | Wśród wszystkich wskazań | Wśród wszystkich odpowiedzi |
|----------------|----------------|--------------------------|-----------------------------|--|----------------|--------------------------|-----------------------------|
|                |                | %                        | %                           |  |                | %                        | %                           |
| <b>Kobiety</b> | 176            | 4,9                      | 25                          | ambicje zawodowe                         | 338            | 12,4                     | <b>48,3</b>                 |
|                | 342            | 9,4                      | <b>48,6</b>                 | atrakcyjny wygląd                        | 40             | 1,5                      | 5,8                         |
|                | 52             | 1,4                      | <b>7,4</b>                  | bierność, niezdecydowanie                | 15             | 0,6                      | 2,2                         |
|                | 212            | 5,8                      | 30,1                        | chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych | 209            | 7,7                      | 29,8                        |
|                | 142            | 3,9                      | 20,2                        | Kreatywność                              | 230            | 8,4                      | <b>32,8</b>                 |
|                | 473            | 13                       | <b>67,1</b>                 | Odpowiedzialność                         | 270            | 9,9                      | 38,6                        |
|                | 282            | 7,8                      | <b>40,1</b>                 | posiadanie zobowiązań rodzinnych         | 16             | 0,6                      | 2,3                         |
|                | 244            | 6,7                      | 34,6                        | profesjonalizm, wiedza                   | 306            | 11,2                     | <b>43,8</b>                 |
|                | 263            | 7,3                      | <b>37,4</b>                 | Punktualność                             | 142            | 5,2                      | 20,3                        |
|                | 141            | 3,9                      | 20                          | Racjonalność                             | 187            | 6,9                      | <b>26,8</b>                 |
|                | 466            | 12,9                     | <b>66,1</b>                 | rzetelność w wykonywaniu pracy           | 240            | 8,8                      | 34,3                        |
|                | 159            | 4,4                      | <b>22,5</b>                 | skłonność do konfliktów                  | 45             | 1,7                      | 6,4                         |
|                | 217            | 6                        | 30,8                        | umiejętność pracy w grupie               | 236            | 8,7                      | 33,8                        |
|                | 341            | 9,4                      | <b>48,4</b>                 | uprzejmość, miły stosunek do innych      | 66             | 2,4                      | 9,5                         |
|                | 81             | 2,2                      | 11,5                        | zdecydowanie, decyzyjność                | 330            | 12,1                     | <b>47,1</b>                 |
|                | 35             | 1                        | 4,9                         | trudno powiedzieć                        | 53             | 2                        | <b>7,6</b>                  |
|                | 3623           | 100                      | 514,6                       | Ogółem wskazań                           | 2724           | 100                      | 389,2                       |
|                | 704            |                          |                             | Liczba ważnych odpowiedzi                | 700            |                          |                             |

**Mężczyźni**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez TNSOBOP na zlecenie autorów raportu.

Odpowiedzi na analizowane pytania udzieliło prawie 2/3 badanych pracodawców. Z powyższych danych wyłania się wyraźna różnica pomiędzy odsetkami odpowiedzi zawierającymi wskazanie danej cechy dla kobiet i mężczyzn niemal dla każdego elementu listy. W przypadku takich cech jak „zdecydowanie, decyzyjność” odsetek wskazań jako cech **typowych dla mężczyzn** był **ponad czterokrotnie wyższy** (stosunek odsetków: 4,1) niż dla kobiet, w przypadku cechy jaką są „ambicje zawodowe”, **prawie dwukrotnie wyższy** (1,93), w przypadku cechy „kreatywność” **ponad półtora razy wyższy** (1,62). **Również takie cechy jak „racjonalność” oraz „profesjonalizm i wiedza”** były znacznie częściej wskazywane jako cechy typowe dla mężczyzn niż dla kobiet (stosunki odsetków odpowiednio 1,34 i 1,27). Natomiast cechy, które **znacznie częściej** przypisywano jako **typowe dla kobiet** niż mężczyzn to

„**posiadanie zobowiązań rodzinnych**” (ponad siedemnaście (!) razy częściej, stosunek odsetków 17,43), „**atrakcyjny wygląd**” (ponad osiem razy częściej, stosunek: 8,38), „**uprzejmość i miły stosunek do innych**” (ponad pięć razy częściej; 5,09) oraz niestety również „**skłonność do konfliktów**” (trzy i pół razy częściej; 3,51) oraz „**bierność i niezdecydowanie**” (ponad trzy razy częściej; 3,36). Zaznaczyć należy, iż ostatnia wymieniona cecha była wskazywana bardzo rzadko jako typowa zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn. Za **bardziej kobiece niż męskie** w oczach pracodawców można również uznać jednak również takie cechy jak: „**rzetelność w wykonywaniu pracy**” (prawie dwukrotnie więcej wskazań w przypadku kobiet, stosunek odsetków 1,93), „**punktualność**” (prawie dwukrotnie więcej wskazań; 1,84), „**odpowiedzialność**” (ponad półtora razy częściej; 1,74). Jedynymi cechami, które podobnie często były wskazywane jako typowe dla kobiet jak i dla mężczyzn są: chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz umiejętność pracy w grupie.

Aby stworzyć zestaw najważniejszych cech uznawanych za typowe oddzielnie dla kobiet i mężczyzn należy wziąć pod uwagę częstotliwość wskazań danej cechy w ramach jednej płci. Biorąc pod uwagę najczęstsze wskazania (powyżej 40% odpowiedzi, które zawierały wskazanie danej cechy) skonstruowane zostały wizerunki typowego pracownika kobiety oraz typowego pracownika mężczyzny. Odpowiadają one w znacznym stopniu utartym stereotypom cech kobiecych i męskich.

**Typowa kobieta pracownik** według respondentów to osoba:

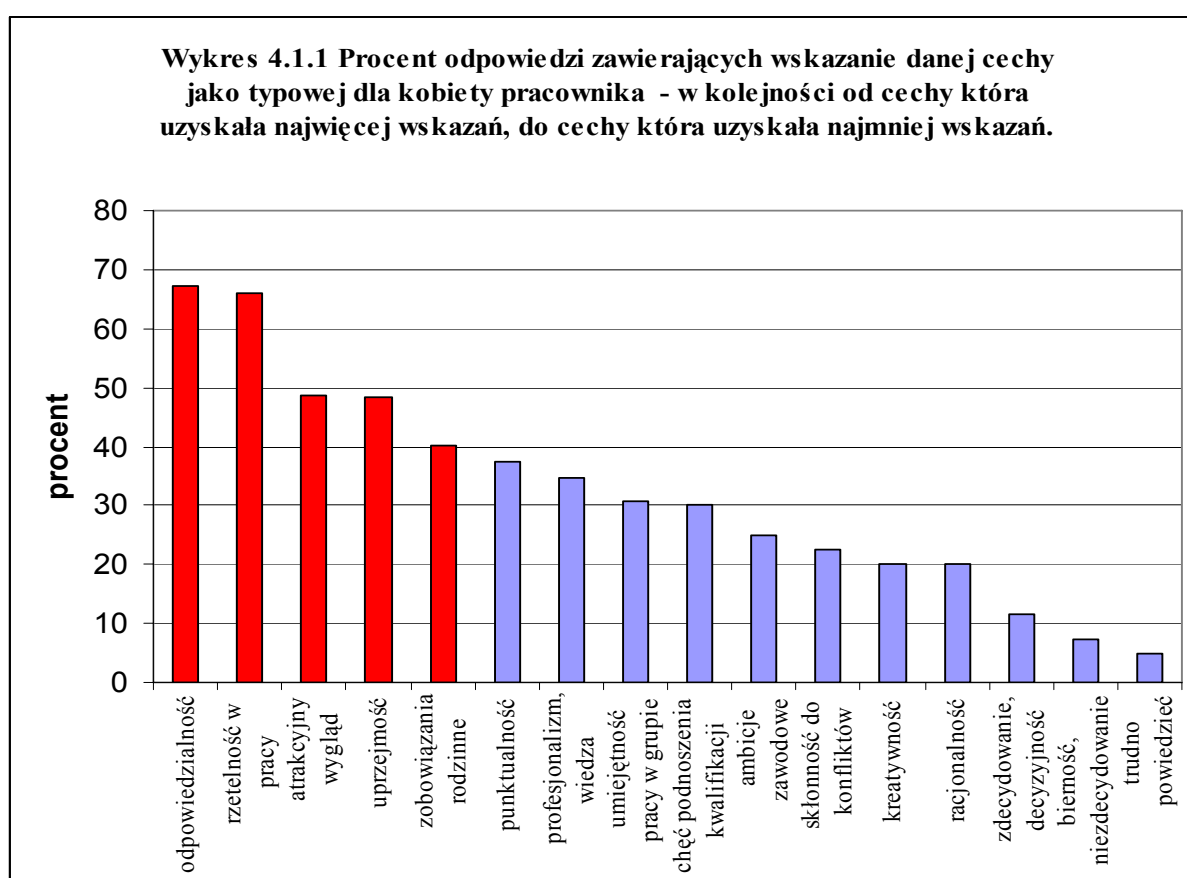
1. **Odpowiedzialna** (aż 67,1 % respondentów wymieniło tę cechę jako jedną z cech typowych dla kobiet pracowników),
2. **Rzetelna w wykonywaniu swoich obowiązków** (aż 66,1 % respondentów wymieniło tę cechę jako jedną z cech typowych dla kobiet pracowników),
3. **Atrakcyjna** (48,6 % odpowiedzi z tym wskazaniem),
4. **Uprzejma i miła w stosunku do innych** (48,4 % odpowiedzi z tym wskazaniem),
5. **Posiadająca zobowiązania rodzinne** (40,1% odpowiedzi z tym wskazaniem).

**Typowy mężczyzna pracownik** według respondentów to ktoś:

1. **Posiadający ambicje zawodowe** (48,3 % odpowiedzi z tym wskazaniem),
2. **Zdecydowany, umięjący podejmować decyzje** (47,1 % odpowiedzi z tym wskazaniem),
3. **Profesjonalista posiadający wiedzę** (43,8 % odpowiedzi z tym wskazaniem),

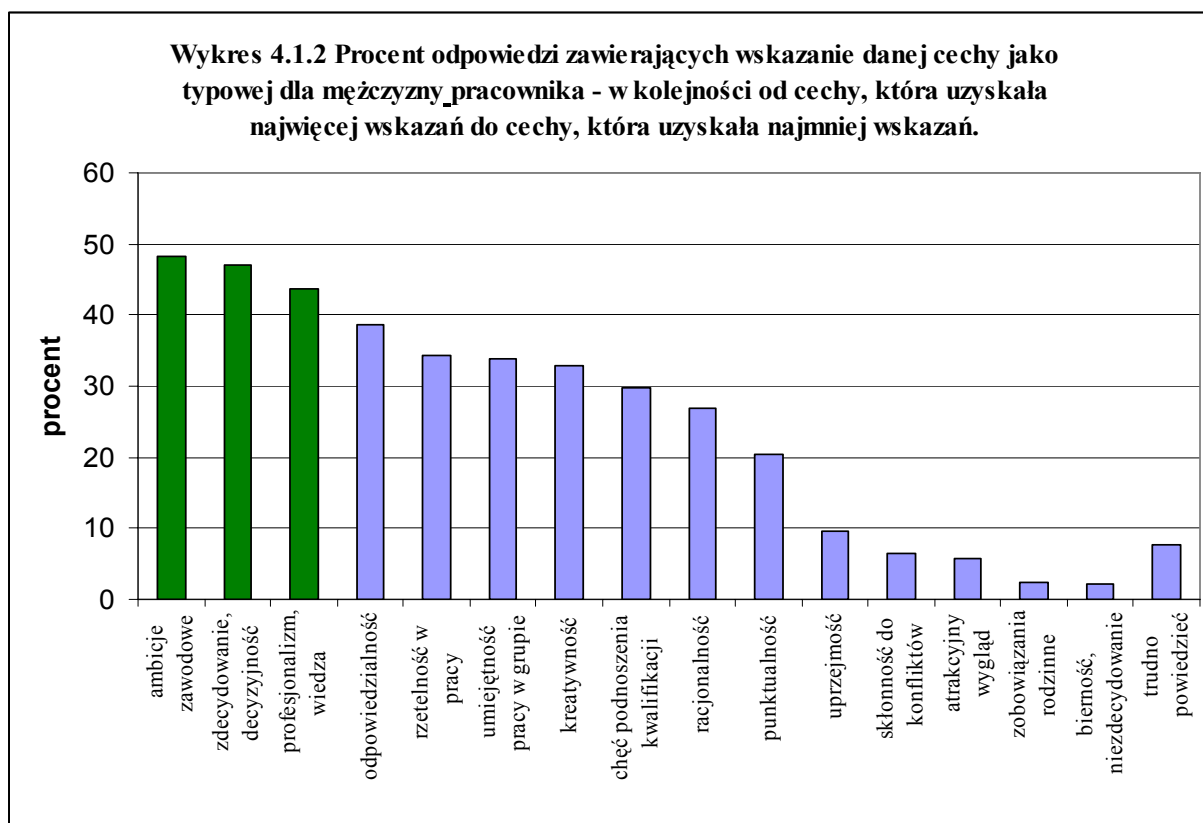
#### 4. Człowiek kreatywny ( 32,8 % odpowiedzi z tym wskazaniem).

Warto zauważyć, że mimo iż zestaw cech typowych dla kobiet pracowników i mężczyzn pracowników jest inny, to w obu przypadkach są to cechy pozytywne<sup>16</sup>. Negatywne cechy, takie jak skłonność do konfliktów, bierność, niezdecydowanie były wymieniane jako typowe w przypadku obu płci stosunkowo rzadko (porównaj poniższe wykresy). Tam jednak gdzie wskazywano na te cechy, częściej je przypisywano kobietom. Np. skłonność do konfliktów była prawie trzykrotnie przypisywana przez pracodawców kobietom niż mężczyznom.



*Opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez TNSOBOP na zlecenie autorów raportu.*

<sup>16</sup> Pod znakiem zapytania pozostaje cecha „posiadająca zobowiązania rodzinne” w przypadku kobiet. Odpowiedzi na niniejsze pytanie nie dają jednak podstaw do określenia tej cechy jako negatywnej w oczach pracodawców.



*Opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez TNSOBOP na zlecenie autorów raportu.*

Powyższe wyniki wskazują na silne obciążenie mentalności badanych pracodawców stereotypem cech przypisywanych kobietom i mężczyznom w polskiej kulturze. Jest to szczególnie uderzające, kiedy przyjrzymy się wynikom odpowiedzi na następne pytania dotyczące potencjału zawodowego pracownika i opinii pracodawców o tym jakie cechy ten potencjał kształtują. W tym bowiem obszarze działań i decyzji pracodawców do głosu dochodzą obiektywne kryteria oceny i to one różnicują poglądy na temat przydatności pracownika i jakości jego pracy.

## **6.2. Czynniki określające potencjał zawodowy pracownika: spojrzenie kobiet i pracodawców**

**Jakie cechy brane są pod uwagę w racjonalnym procesie rekrutacji pracownika i określaniem kryteriów oceny jakości wykonywanej przez pracowników pracy? Czy istnieją istotne różnice między czynnikami określającymi potencjał zawodowy pracownika-kobiety i pracownika-mężczyzny. Jakie cechy i umiejętności ceną sobie najbardziej pracodawcy, rozważając zatrudnienie kobiet i oceniając wartość już zatrudnionych kobiet?**

W opinii badanych kobiet, do których skierowano pytanie dotyczące oceny ważności czynników branych pod uwagę przez pracodawców w trakcie poszukiwania przez nie pracy – do oceny czynników określających potencjał zawodowy pracownika-kobiety wybrany został etap poszukiwania pracy, ponieważ ten właśnie etap był doświadczeniem najliczniejszej liczby kobiet z wszystkich badanych grup kobiet – czynniki najbardziej istotne dla pracodawcy związane są z ich umiejętnościami profesjonalnymi. Odpowiedzi kobiet zwracają uwagę na fakt, że na etapie wchodzenia na rynek pracy ważne są cechy niejako „mierzalne”, które można zweryfikować w oparciu o dyplomy, rekomendacje, staż pracy; na tym etapie miękkie umiejętności kojarzone są przez pracodawców bardziej z kobietami niż mężczyznami (porównaj cechy charakterystyczne dla wizerunku kobiety-pracownika i mężczyzny – pracownika) – jeśli już – to mają mniejsze znaczenie<sup>17</sup>.

**Tabela 2.6 Ranga cech określających potencjał zawodowy kobiety-pracownika w opinii kobiet pracujących, biernych zawodowo, bezrobotnych ( odpowiedzi w %)**

| Cechy  | Kobiety pracujące |            | Kobiety bierne zawodowo |          | Kobiety bezrobotne |          |
|--|-------------------|------------|-------------------------|----------|--------------------|----------|
|  | Ważne*            | Nieważne** | ważne                   | nieważne | ważne              | Nieważne |
| Wyższa wykształcenie                                     | 75,0              | 1,7        | 74,9                    | 1,4      | 70,9               | 3,0      |
| Posiadanie specjalizacji zawodowej                       | 85,0              | 1,0        | 82,8                    | 0,2      | 82,3               | 0,4      |
| umiejętności zawodowe                                    | 84,7              | 0,9        | 87,8                    | 1,2      | 87,0               | 1,7      |
| Pożądane cechy osobowościowe                             | 82,3              | 0,2        | 73,2                    | 0,1      | 77,2               | 1,6      |
| Doświadczenie w zarządzaniu zasobami ludzkimi            | 62,7              | 1,3        | 56,5                    | 2,5      | 61,2               | 3,0      |
| Ciągłość pracy   | 53,3              | 5,7        | 57,5                    | 3,2      | 54,5               | 7,3      |
| Otwartość na podnoszenie kwalifikacji                    | 83,3              | 4,3        | 59,7                    | 0,4      | 74,6               | 2,7      |
| Doświadczenie zawodowe wynikające z długiego stażu pracy | 65,7              | 9,4        | 73,4                    | 1,7      | 61,5               | 4,3      |

\* łączne opinie: „bardzo ważna” „ważna”,

\*\* łączne opinie „mało ważne”, „bardzo mało ważne”.

<sup>17</sup> Porównaj analizy zawarte w rozdziale VII, dotyczące przedmiotu rozmów pracodawców z kobietami podczas rozmów rekrutujących do pracy.

Mimo różnic w statusie na rynku pracy, wszystkie kategorie badanych kobiet miały zbliżoną opinię na temat wysokiej rangi takich czynników w ocenie ich potencjału zawodowego przez pracodawców, jak:

- **Umiejętności zawodowe**
- **Posiadania specjalizacji zawodowej**
- **Pożądane cechy osobowości**
- **Otwartość na podnoszenie kwalifikacji**
- **Wyższe wykształcenie**

Wyższa była liczebność kobiet pracujących uznających, że do katalogu podstawowych cech pracownika należy zaliczyć „otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji”, w porównaniu do kobiet bezrobotnych i kobiet biernych zawodowo. Z kolei kobiety bierne zawodowo przywiązywały o wiele większe znaczenie do doświadczenia zawodowego wynikającego ze stażu pracy niż kobiety pracujące zawodowo i kobiety bezrobotne.

Nie jest natomiast zaskoczeniem najniższa ranga – w stosunku do wymienionych – **ciągłości pracy** przy ocenie kobiety kandydującej do pracy. Znaczenie ciągłości pracy traci bowiem na wartości wobec wielości wzorów biografii zawodowej współczesnego człowieka (liczba wskazań i tak była wysoka – ponad 50% we wszystkich badanych kategoriach kobiet).

**Podsumowując można powiedzieć, że w opinii kobiet mających doświadczenia związane ze staraniem się o pracę, w procesie rekrutacji do pracy oceniane są w pierwszej kolejności ich umiejętności zawodowe, pożądane cechy osobowościowe i otwartość na podnoszenie kwalifikacji. Te cechy mają wyraźne pierwszeństwo przed „wyższym wykształceniem”.**

O znaczenie tych cech zapytano także pracodawców; mieli oni ocenić ich znaczenie wśród kryteriów branych pod uwagę przy ocenie pracy kobiet. W przypadku wszystkich wymienionych cech/umiejętności liczba wszystkich odpowiedzi pozytywnych (bardzo duży wpływ, duży wpływ, raczej duży wpływ) była znacznie większa niż odpowiedzi negatywnych (raczej mały wpływ, mały wpływ, bardzo mały wpływ). W niektórych przypadkach wystąpiły różnice pomiędzy odpowiedziami dotyczącymi kobiet pracowników i odpowiedziami dotyczącymi mężczyzn pracowników.



Pierwsze pięć najważniejszych (najwięcej odpowiedzi pozytywnych) cech/umiejętności okazuje się być takich samych w przypadku mężczyzn jak i kobiet. Największy wpływ na jakość pracy (95,88% odpowiedzi pozytywnych w przypadku kobiet i 89,78% w przypadku mężczyzn) mają według pracodawców **umiejętności zawodowe. Ponad połowa pracodawców uważa, że umiejętności zawodowe mają bardzo duży wpływ na jakość pracy niezależnie od płci.** Tylko jeden z respondentów uznał, że umiejętności zawodowe mają bardzo mały wpływ na jakość pracy kobiet i żaden nie odpowiedział, że wpływ ten jest mały, zaś jedynie 16 respondentów (2%) uznało, że wpływ ten jest raczej mały. W odniesieniu do mężczyzn sytuacja wygląda nieco inaczej. W sumie 25 pracodawców stwierdziło, że w przypadku mężczyzn umiejętności zawodowe mają raczej mały wpływ na jakość pracy, 10 że wpływ ten jest mały i 5 że jest on bardzo mały (w sumie 4,65% odpowiedzi negatywnych).

Drugim najważniejszym elementem mającym wpływ na jakość pracy są **cechy osobowościowe.** 29,34% badanych pracodawców stwierdziło, że cechy osobowościowe mają bardzo duży wpływ na jakość pracy kobiet, 40,8% że wpływ ten jest duży i 22,65% że jest on raczej duży (w sumie 92,79% odpowiedzi pozytywnych). W przypadku oceny wpływu cech osobowościowych na jakość pracy mężczyzn analogiczne odsetki wyniosły odpowiednio: 25,47%, 36,74% oraz 23,02% (łącznie 85,23% odpowiedzi pozytywnych).

Trzecią w kolejności ze względu na istotny wpływ na jakość pracy zarówno kobiet jak i mężczyzn są **dodatkowe umiejętności.** W odniesieniu do kobiet 89,83% ankietowanych udzieliło odpowiedzi pozytywnych, zaś w odniesieniu do mężczyzn 82,37%.

Zaraz za dodatkowymi umiejętnościami, istotnym elementem wpływającym na jakość pracowników obu płci jest **wykształcenie specjalistyczne.** W ocenie wpływu tej cechy na jakość pracy kobiet 84,43% respondentów udzieliło odpowiedzi pozytywnych, zaś w przypadku mężczyzn 77,79%.

Bardzo ważna w przypadku obu płci okazuje się być również **otwartość na podnoszenie kwalifikacji zawodowych.** Ponad trzy czwarte badanych pracodawców stwierdziło, że ma ona raczej duży, duży lub bardzo duży wpływ na jakość pracy kobiet i mężczyzn zatrudnionych w firmie.

Pozostałe cechy, które pracodawcy uznają nieco rzadziej, aczkolwiek nadal często (powyżej 50% pozytywnych odpowiedzi) jako mające wpływ na jakość pracy

zatrudnionych mają różną kolejność w zależności od płci pracownika, do którego się odnoszą.

W przypadku oceny jakości pracy kobiet, za otwartością na podnoszenie kwalifikacji zawodowych stoi **wyższe wykształcenie** (62,55% odpowiedzi pozytywnych), następnie **doświadczenie w zarządzaniu zasobami ludzkimi** (61,98% odpowiedzi pozytywnych), **staż pracy** (60,28% odpowiedzi pozytywnych), zaś na samym końcu **ciągłość pracy** (55,61% odpowiedzi pozytywnych). Jeśli zaś chodzi o mężczyzn to kolejność jest następująca: **staż pracy** (56,01% odpowiedzi pozytywnych), **ciągłość pracy** (55,75% odpowiedzi pozytywnych), **wyższe wykształcenie** (51,40% odpowiedzi pozytywnych) oraz **doświadczenie w zarządzaniu zasobami ludzkimi** (50,64 % odpowiedzi pozytywnych). Należy jednak zauważyć, że mimo, iż staż pracy w ocenie wpływu na jakość pracy kobiet stoi na dalszym miejscu niż w przypadku mężczyzn, to jednak nadal większy odsetek badanych pracodawców uważa, że staż pracy ma raczej duży, duży lub bardzo duży wpływ na jakość pracy kobiet niż mężczyzn. Ponadto interesujący wydaje się być fakt, że w przypadku **wszystkich** omawianych cech, odsetek pracodawców udzielających pozytywnych odpowiedzi jest średnio wyższy o kilka punktów procentowych jeśli pytanie dotyczyło oceny wpływu danej cechy na jakość pracy kobiet a nie mężczyzn. **Sugeruje to, że pracodawcy uważają, iż przy ocenie pracy kobiet należy rozpatrywać znacznie więcej niż w przypadku mężczyzn cech; ich zdaniem większość rozpatrywanych cech ma większy wpływ na jakość pracy kobiet niż jakość pracy mężczyzn. Takie podejście pracodawców do wartościowania pracy kobiet i mężczyzn potwierdza trafność hipotezy zgodnie z którą, kryteria oceny wartości pracy kobiet i mężczyzn nie są jednakowe; od kobiety wymaga się więcej „dowodów” na to, że jest dobrym pracownikiem, niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. O dobrej jakości pracy mężczyzny świadczy już sam fakt, że pracę tę wykonuje mężczyzna; jakość pracy mężczyzn wynika w oczach pracodawców zatem w dużym stopniu z samego faktu „bycia mężczyzną”, zaś w przypadku kobiet za jakością pracy muszą przemawiać pewne konkretne cechy czy umiejętności<sup>18</sup>.**

Podsumowując, należy uznać za zasadne wyodrębnienie listy pięciu najważniejszych cech/umiejętności mających wpływ na jakość pracy kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach badanych pracodawców takich jak:

---

<sup>18</sup> Wyniki badań sugerują, że polski system wartościowania kobiet – pracowników pozostaje nadal w konwencji postrzegania kobiet i mężczyzn przez pryzmat kulturowo uwarunkowanych ról płci.

1. **Umiejętności zawodowe**
2. **Wykształcenie specjalistyczne**
3. **Dodatkowe umiejętności**
4. **Pożądane cechy osobowościowe**
5. **Otwartość na podnoszenie kwalifikacji zawodowych**

Pierwsza z nich jest cecha najważniejszą i w przypadku niemal wszystkich cech – zdaniem pracodawców – mają one większy wpływ na jakość pracy kobiet niż na jakość pracy mężczyzn.

**Biorąc pod uwagę obydwie badane kategorie – pracodawców i kobiety – można powiedzieć, że występuje wysoka zbieżność ich poglądów dotyczących pierwszorzędno znaczenia cech profesjonalnych w ocenie potencjału zawodowego kobiet i ich wpływu na decyzje pracodawców o przyjęciu kobiet do pracy oraz kryteria oceny wartości pracy kobiet.**

Czy jednak czynniki profesjonalne stanowią jedyne kryteria oceny potencjału zawodowego kobiet i oceny ich pracy kobiet? Zagadnienie to także było przedmiotem niniejszych badań. Jeżeli chodzi o znaczenie „pozaprofesjonalnych cech” w procesie rekrutacji do pracy kobiet, zagadnienie to zostanie przedstawione w rozdziale VII niniejszego raportu. W tym miejscu natomiast zaprezentuję poglądy kobiet na temat wpływu cech pozaprofesjonalnych na ocenę wartości ich pracy. Warto nadmienić, że w analizach eksperckich dotyczących przyczyn różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w krajach Unii Europejskiej zwraca się uwagę na konieczność rozpoznania wielostronnych aspektów wartościowania pracy kobiet i mężczyzn, uwzględnienia zarówno czynników przedmiotowych jak i podmiotowych, przy czym te pierwsze odnoszą się nie tylko do wymienionych wyżej klasycznych czynników profesjonalnych ale także dodatkowych umiejętności i cech osobowościowych czyli tzw. cech miękkich zaś te drugie dotyczą przypisanych kobietom przez kulturę cech związanych z ich płcią (*gender*)<sup>19</sup>.

Jest to stosunkowo mało rozpoznane zagadnienie, a jego znaczenie jest istotne dla wypracowania jednoznacznych i jednakowych wskaźników oceny pracy kobiet i mężczyzn. Chodzi zatem o przygotowanie diagnozy, o wyodrębnienie możliwie pełnego katalogu czynników kształtujących skalę ocen jakości pracy kobiet, co pozwoli na sformułowanie wniosków dotyczących roli innych niż formalne

---

<sup>19</sup> Por. G. Firlit-Fesnak, Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Ewolucja celów i instrumentów działania, ASPRA-JR, Warszawa 2005, s. 156 – 169.

kwalfikacje aspektów ich pracy, w kształtowaniu systemu klasyfikacji i wartościowania pracy.

W niniejszych badaniach uwzględniono ten aspekt w niewielkim zakresie - zagadnienie to bowiem tylko pośrednio związane jest z głównym nurtem badań - , jednak uzyskane wyniki zasługują nie tylko na uwagę, ale stanowią także rekomendację dla tego obszaru badawczego w dalszych badaniach dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce.

Jako pojęcie zbiorcze dla tego obszaru cech przyjęto zatem termin „cechy pozaprofesjonalne”, wyodrębniając dwie subkategorie mianowicie cechy przedmiotowe – miękkie umiejętności i cechy adaptacyjne - oraz cechy podmiotowe, kulturowo przypisane kobietom.

**Tabela 3.6. Znaczenie cech pozaprofesjonalnych w ocenie wartości pracy kobiet w opinii kobiet pracujących , bezrobotnych i biernych zawodowo**

| Cechy  | Kobiety pracujące | Kobiety bezrobotne | Kobiety bierne zawodowo |
|--|-------------------|--------------------|-------------------------|
| <b>1. kreatywność/innowacyjność</b>                          | <b>81,0</b>       | <b>75,9</b>        | <b>63,4</b>             |
| <b>2. umiejętność współpracy z ludźmi</b>                    | <b>92,4</b>       | <b>87,9</b>        | <b>79,3</b>             |
| <b>3.punktualność</b>  | <b>90,7</b>       | <b>88,6</b>        | <b>86,0</b>             |
| <b>4.Lojalność</b>   | <b>91,7</b>       | <b>86,0</b>        | <b>79,6</b>             |
| <b>5. Decyzyjność</b>  | <b>84,3</b>       | <b>79,2</b>        | <b>71,9</b>             |
| <b>6. Umiejętność pracy w zespole</b>                        | <b>87,0</b>       | <b>77,6</b>        | <b>75,8</b>             |
| <b>7. posiadanie dzieci/zwłaszcza małych</b>                 | <b>31,4</b>       | <b>56,2</b>        | <b>53,9</b>             |
| <b>8. zobowiązania wobec rodziny</b>                         | <b>34,7</b>       | <b>43,4</b>        | <b>47,8</b>             |
| <b>9. wiek</b>   | <b>55,0</b>       | <b>69,6</b>        | <b>66,9</b>             |
| <b>10. stan cywilny</b>                                      | <b>34,4</b>       | <b>38,5</b>        | <b>40,4</b>             |
| <b>11. plany matrymonialne</b>                               | <b>26,4</b>       | <b>33,8</b>        | <b>34,1</b>             |
| <b>12. Dobra prezencja</b>                                   | <b>77,7</b>       | <b>78,3</b>        | <b>79,9</b>             |
| <b>13. Chęć pracy na podstawie niepracowniczego stosunku</b> | <b>52,3</b>       | <b>59,9</b>        | <b>56,3</b>             |
| <b>14. gotowość do pracy poza miejscem zamieszkania</b>      | <b>59,3</b>       | <b>57,2</b>        | <b>63,7</b>             |
| <b>15. Gotowość do pracy w dni ustawowo wolne od pracy</b>   | <b>72,0</b>       | <b>66,6</b>        | <b>64,2</b>             |
| <b>16.Gotowość do pracy w godzinach nadliczbowych</b>        | <b>76,0</b>       | <b>69,6</b>        | <b>67,7</b>             |
| <b>12.Gotowość do uzupełniania kwalifikacji</b>              | <b>78,0</b>       | <b>73,2</b>        | <b>74,2</b>             |

Zestawienie opinii trzech kategorii kobiet na temat znaczenia cech pozaprofesjonalnych w ocenie wartości ich pracy wskazuje na zbieżność ocen w odniesieniu do gradacji trzech obszarów tych cech, przy równoczesnych znaczących różnicach między badanymi kobietami w postrzeganiu rang poszczególnych cech mieszczących się w tych obszarach. Jednak w opinii wszystkich badanych kategorii kobiet, wyraźną przewagę mają cechy przedmiotowe tzn cechy związane z miękkimi

umiejętnościami kobiet i ich zdolnością adaptacji do potrzeb pracodawcy/firmy nad cechami podmiotowymi, związanymi z kulturowo określonymi cechami kobiet.

1. **kluczowe znaczenie przypisywały wszystkie badane kobiety cech określających tzw. miękkie umiejętności pracownika.** Wszystkie rodzaje tych cech najwyżej oceniły kobiety pracujące, następnie kobiety bezrobotne i jako ostatnie kobiety bierne zawodowo. Widać wyraźną zależność między postrzeganiem ważności tych cech a aktualnym statusem kobiet na rynku pracy. Kobiety pracujące są najbliższą przemian zachodzących w świecie pracy w odniesieniu do kryteriów oceny pracy pracownika. Są uczestnikami tego procesu, obserwują przewartościowanie postaw pracodawców wobec cech tradycyjnych takich jak punktualność i lojalność – chociaż ich znaczenie jest nadal bardzo wysokie – i wzrostu znaczenia takich cech jak kreatywność, innowacyjność, decyzyjność. W tych przeobrażeniach cechą trwałą wydaje się być umiejętność współpracy z ludźmi, pracy w zespole, przy czym znaczenie tej cechy postrzegane było równie wysoko przez kobiety bezrobotne i bierne zawodowo.

2. **Miejsce drugie zajmuje katalog cech adaptacyjnych, określających gotowość kobiet do elastyczności wobec wymagań pracodawcy i firmy.** Ich znaczenie także bardziej jest doceniane przez kobiety pracujące, aczkolwiek różnice w stosunku do pozostałych grup kobiet nie są duże. W tym katalogu bezsprzecznie pierwsze miejsce przypada gotowości do uzupełniania kwalifikacji. Można na tej podstawie wnioskować, że kobiety – bez względu na ich obecny status na rynku pracy – mają wysoką świadomość nietrwałości osiągniętego poziomu kwalifikacji i wiedzy zawodowej wobec szybkich przemian w świecie technologii i zapotrzebowania współczesnego rynku pracy na nowe zawody. *Wysoki był odsetek kobiet uznających znaczenie takich cech jak chęć do pracy w godzinach nadliczbowych i w dni wolne od pracy. Jest to wynik zasługujący na szczególną uwagę, bowiem może on wskazywać na osłabienie świadomości w kwestii znaczenia praw pracowniczych, prawdopodobnie korespondujące ze skalą tego typu praktyk w polskim świecie pracy.* Ponad połowa kobiet z wszystkich badanych kategorii wskazujących na istotne znaczenie zgody na prace na podstawie niepracowniczego stosunku pracy stanowi także ważną informację o głębokości przemian w podejściu pracodawców do form zatrudnienia pracowników. Także ostatnia cecha w tej grupie związana z mobilnością pracowników stanowi odzwierciedlenie kierunku przemian polskiego rynku pracy,

gdzie coraz częściej pracownik powinien liczyć się z ewentualnością poszukiwania pracy poza miejscem zamieszkania.

3. Trzecie i ostatnie miejsce zajęły cechy podmiotowe, związane z kulturowo określonymi cechami kobiet, a więc cechami *gender*. **To bardzo istotny wynik, potwierdzający jedną z hipotez niniejszych badań zakładającej, że wraz ze wzrostem znaczenia profesjonalizmu kobiet, maleje znaczenie kryterium „płeć” wśród czynników sytuujących kobiety na rynku pracy.** Jedyna cecha, która uzyskała oceny porównywalne z cechami miękkimi – i to we wszystkich kategoriach badanych kobiet – to dobra prezencja. Polska jest krajem, gdzie kulturowa norma kobiecości podkreśla rangę tej cechy w odniesieniu do kobiety. Piękno i atrakcyjność zewnętrzna to ważne atrybuty kobiety. Badana zbiorowość kobiet przypisywała wysokie znaczenie „dobrej prezencji” wśród kryteriów oceny wartości kobiety - pracownika. Ta ocena wskazuje na żywotność odbioru kobiety w Polsce przez pryzmat jej zewnętrznych przymiotów, chociaż z drugiej strony nie wyklucza także wzrostu znaczenia tej cechy pracownika bez względu na płeć we współczesnym świecie pracy. Istotne znaczenie wydaje się mieć nadal wiek kobiety, aczkolwiek niższe oceny znaczenia tej cechy wystawione przez kobiety pracujące mogą wskazywać na powolną zmianę postaw pracodawców wobec tej cechy kobiet. Natomiast na szczególną uwagę zasługuje dość istotna różnica w postrzeganiu faktu posiadania dzieci i sytuacji rodzinnej jako kryterium oceny pracy kobiet przez kobiety pracujące i kobiety bezrobotne oraz bierne zawodowo. Te pierwsze przypisują tym cechom znacznie mniejsze znaczenie wśród kryteriów oceny wartości pracy kobiet, co wskazywałoby na istotne przewartościowanie postaw pracodawców wobec rodzinnych zobowiązań kobiet, pośrednio zaś może to być także wskazaniem na coraz lepszą organizację sfery prywatnego życia kobiet i coraz mniejszego konfliktu między pełnieniem przez nie ról rodzinnych i zawodowych.

### **6.3 Potencjał tzw. dodatkowych umiejętności pracujących kobiet i mężczyzn a jakość ich pracy.**

W ramach badań pracodawców zadano respondentom również pytania o to w jakim stopniu kobiety w porównaniu do mężczyzn posiadają takie umiejętności jak: umiejętność obsługi urządzeń biurowych, umiejętność obsługi komputera, umiejętność korzystania z Internetu, znajomość jednego języka obcego, znajomość dwóch języków

obcych oraz posiadanie prawa jazdy. Na to pytanie odpowiedziało w sumie 632 respondentów, ponieważ pozostałe firmy posiadały załogi składające się wyłącznie z pracowników jednej płci.

W przypadku **wszystkich wyżej wymienionych umiejętności większość respondentów stwierdziła, że kobiety posiadają te umiejętności w takim samym stopniu jak mężczyźni: 62% w odniesieniu do umiejętności korzystania z Internetu, 62,50% jeśli chodzi o umiejętność obsługi komputera, 61,72 w sprawie prawa jazdy, 60,13% w odniesieniu do znajomości jednego języka obcego, 51,78% w odniesieniu do znajomości dwóch języków obcych oraz 51,58% jeśli chodzi o obsługę urządzeń biurowych.** Pozostałe osoby, które udzieliły innych odpowiedzi w przypadku każdej z analizowanych umiejętności można podzielić zarówno na te, które uważały, że daną umiejętność posiadają w większym stopniu kobiety, jak i te które twierdziły, że daną umiejętność posiadają w większym stopniu mężczyźni. Różnica ilościowa pomiędzy tymi grupami nie była w większości przypadków znacząca. Nieznacznie więcej (15,35%) było respondentów, którzy ocenili, że umiejętność obsługi komputera posiadają w większym stopniu mężczyźni, niż tych którzy sądzili odwrotnie (14,24%). Z kolei nieco więcej (14,56%) było pracodawców, którzy ocenili, że umiejętność wykorzystania Internetu posiadają w większym stopniu kobiety niż tych którzy twierdzili, że mężczyźni są w tym względzie sprawniejsi (12,03%). Co ciekawe 13,24% pracodawców stwierdziło, że to kobiety w większym stopniu posiadają znajomość jednego języka obcego (tylko 8,77% osób stwierdziło że są to mężczyźni) podczas gdy 11,49% respondentów uznało, że to mężczyźni posiadają lepszą znajomość dwóch języków obcych. Wśród badanych pracodawców było jakkolwiek znacznie więcej (22,82%) tych, którzy twierdzili, że to mężczyźni posiadają częściej prawo jazdy niż tych (5,58%), którzy sądzili, że są to kobiety.



**Tabela 4. 6. Ocena umiejętności kobiet w stosunku do umiejętności mężczyzn przez badanych pracodawców.**

| Umiejętność obsługi komputera             | Liczebność ważnych odpowiedzi | Odsetek ważnych odpowiedzi |
|---|-------------------------------|----------------------------|
| W większym stopniu kobiety                | 90                            | 14,24%                     |
| W większym stopniu mężczyźni              | 97                            | 15,35%                     |
| W takim samym stopniu kobiety i mężczyźni | 395                           | 62,50%                     |
| trudno powiedzieć                         | 50                            | 7,91%                      |
| Ogółem                                    | 632                           | 100,00%                    |

| Umiejętność wykorzystania Internetu, poczty elektronicznej | Liczebność ważnych odpowiedzi | Odsetek ważnych odpowiedzi |
|--|-------------------------------|----------------------------|
| W większym stopniu kobiety                                 | 92                            | 14,56%                     |
| W większym stopniu mężczyźni                               | 76                            | 12,03%                     |
| W takim samym stopniu kobiety i mężczyźni                  | 410                           | 64,87%                     |
| trudno powiedzieć  | 54                            | 8,54%                      |
| Ogółem   | 632                           | 100,00%                    |

| Znajomość jednego języka obcego           | Liczebność ważnych odpowiedzi | Odsetek ważnych odpowiedzi |
|---|-------------------------------|----------------------------|
| W większym stopniu kobiety                | 83                            | 13,24%                     |
| W większym stopniu mężczyźni              | 55                            | 8,77%                      |
| W takim samym stopniu kobiety i mężczyźni | 377                           | 60,13%                     |
| trudno powiedzieć                         | 112                           | 17,86%                     |
| Ogółem                                    | 627                           | 100,00%                    |

| Znajomość dwóch języków obcych            | Liczebność ważnych odpowiedzi | Odsetek ważnych odpowiedzi |
|---|-------------------------------|----------------------------|
| W większym stopniu kobiety                | 56                            | 9,06%                      |
| W większym stopniu mężczyźni              | 71                            | 11,49%                     |
| W takim samym stopniu kobiety i mężczyźni | 320                           | 51,78%                     |
| trudno powiedzieć                         | 171                           | 27,67%                     |
| Ogółem                                    | 618                           | 100,00%                    |

| Umiejętność obsługi urządzeń biurowych    | Liczebność ważnych odpowiedzi | Odsetek ważnych odpowiedzi |
|---|-------------------------------|----------------------------|
| W większym stopniu kobiety                | 126                           | 19,94%                     |
| W większym stopniu mężczyźni              | 130                           | 20,57%                     |
| W takim samym stopniu kobiety i mężczyźni | 326                           | 51,58%                     |
| trudno powiedzieć                         | 50                            | 7,91%                      |
| Ogółem                                    | 632                           | 100,00%                    |

| Prawo jazdy                               | Liczebność ważnych odpowiedzi | Odsetek ważnych odpowiedzi |
|---|-------------------------------|----------------------------|
| W większym stopniu kobiety                | 35                            | 5,58%                      |
| W większym stopniu mężczyźni              | 143                           | 22,81%                     |
| W takim samym stopniu kobiety i mężczyźni | 387                           | 61,72%                     |
| trudno powiedzieć                         | 62                            | 9,89%                      |
| Ogółem                                    | 627                           | 100,00%                    |

*Opracowanie i wybrane obliczenia własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez TNSOBOP na zlecenie autorów raportu.*

Ponadto zapytano również pracodawców **jak oceniają jakość pracy kobiet w stosunku do jakości pracy mężczyzn**. Okazuje się, że **ich odpowiedzi są spójne z oceną umiejętności**. Zdecydowana większość, bo **53,43% badanych uważa, że kobiety są tak samo wydajne jak mężczyźni**. Jedyne 9,40% ankietowanych stwierdziło, że są one mniej wydajne od mężczyzn. Podobnie, niewielki odsetek (11,09%) badanych ocenił, że kobiety są bardziej wydajne od mężczyzn. Spora grupa badanych – 26,19 % nie miała zdania na ten temat. Należy jednak zaznaczyć, że pytaniem o jakość/wydajność pracy kobiet objętych zostało 947 pracodawców; odpowiedzieli na nie również ci, którzy zatrudniali załogi jedнопłciowe. Jest duże prawdopodobieństwo, że 248 osób, które udzieliły odpowiedzi „trudno powiedzieć” to w większości właśnie pracodawcy z jedнопłciowymi załogami.

**Tabela 5.6. Ocena jakości/wydajności pracy kobiet w stosunku do pracy mężczyzn przez pracodawców.**

| Jak ocenia Pan/Pani jakość pracy kobiet w stosunku do jakości pracy mężczyzn? | Liczebność ważnych odpowiedzi | Odsetek ważnych odpowiedzi |
|---|-------------------------------|----------------------------|
| Tak samo wydajne jak mężczyźni,   | 506                           | 53,43%                     |
| mniej wydajne od mężczyzn   | 89                            | 9,40%                      |
| bardziej wydajne od mężczyzn  | 105                           | 11,09%                     |
| trudno powiedzieć   | 248                           | 26,19%                     |
| Ogółem  | 947                           | 100,00%                    |

*Opracowanie i wybrane obliczenia własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez TNSOBOP na zlecenie autorów raportu.*

## 6.4 Wady i zalety kobiet w roli pracownika

Ankietowanym pracodawcom zadano również pytanie o największe zalety i wady kobiety jako pracownika. Poniższa tabela przedstawia rozkład wskazań oraz odpowiedzi udzielonych na pytanie o największe zalety pracownika-kobiety. Respondenci mogli podać więcej niż jedną ważną ich zdaniem zaletę, w związku z czym: pierwsza kolumna zawiera informacje o tym ile było wskazań danej cechy w udzielonych przez respondentów odpowiedziach, druga kolumna prezentuje odsetek wskazań danego zestawu zalet wśród wszystkich wskazań, zaś trzecia odsetek odpowiedzi, zawierających wskazanie danej cechy.

**Tabela 6.6. Rozkład wskazań i odpowiedzi na pytanie o zalety pracownika-kobiety.**

| <i>Proszę dokończyć następujące zdanie: "Największą <u>zaletą</u> kobiety jako pracownika jest...."</i> | Liczba wskazań | Procent wskazań danego zestawu zalet wśród wszystkich wskazań<br>% | Procent odpowiedzi z danym wskazaniem<br>% |
|---|----------------|--|--|
| <b>sumienność, dokładność, solidność, staranność, pedantyczność</b>                                     | 507            | 40,1   | <b>52,4</b>                                |
| <b>Pracowitość</b>  | 129            | 10,2   | <b>13,3</b>                                |
| <b>komunikatywność, otwartość, empatia, kultura osobista</b>  | 128            | 10,1   | <b>13,2</b>                                |
| punktualność, systematyczność, terminowość, szybkość  | 69             | 5,5  | 7,2  |
| uczciwość, lojalność,   | 64             | 5,1  | 6,7  |
| kwalifikacje, są lepiej wykształcone, profesjonalizm  | 51             | 4,1  | 5,3  |
| pozytywny stosunek do pracy i zaangażowanie w pracę   | 41             | 3,2  | 4,2  |
| elastyczność, dyspozycyjność, wszechstronność   | 38             | 3  | 3,9  |
| atrakcyjny wygląd   | 38             | 3  | 3,9  |
| cierpliwość, opanowanie – większa odporność na stres  | 20             | 1,6  | 2  |
| zorganizowane, konkretne – lepsza organizacja pracy   | 19             | 1,5  | 2  |
| zdyscyplinowanie, samodyscyplina, konsekwencja  | 18             | 1,4  | 1,8  |
| brak nałogów  | 0              | 0  | 0  |
| większa wytrzymałość fizyczna   | 0              | 0  | 0  |
| Ogólniki  | 14             | 1,1  | 1,4  |
| ambiwalentne – to zależy, nie można generalizować   | 1              | 0,1  | 0,1  |
| nie ma takich – nie widzę w mojej branży  | 4              | 0,3  | 0,4  |
| Inne  | 34             | 2,7  | 3,5  |
| trudno powiedzieć – nie interesuje mnie to  | 88             | 6,9  | <b>9,1</b>                                 |
| Ogółem  | 1263           | 100  | -  |
| Liczba ważnych przypadków   | 967            |  |  |

*Opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez TNSOBOP na zlecenie autorów raportu.*

Ponad połowa ankietowanych jako najważniejsze zalety kobiet w roli pracownika uznała: **sumienność/dokładność/solidność/staranność/rzetelność**. Ponad trzynastie

procent ankietowanych wskazało na **pracowitość** i taki sam odsetek na **komunikatywność/otwartość/emпатиę/kulturę osobistą**. Zestaw tych cech jest **spójny z odpowiedziami udzielonymi w pytaniach o typowe cechy kobiet pracowników** (porównaj rozdział 6.1). Po kilka procent odpowiedzi obejmowało również wskazania takich cech jak: punktualność, systematyczność, terminowość, szybkość, uczciwość, lojalność, pozytywny stosunek do pracy i zaangażowanie w pracę, elastyczność, wszechstronność, atrakcyjny wygląd jak również dyspozycyjność, co pozostaje w sprzeczności z największą wadą kobiety-pracownika oraz kwalifikacje i profesjonalizm, które w pytaniu o typowe cechy pracownika, przypisywane były raczej mężczyznom.

Tabela 7.6. prezentuje natomiast rozkład wskazań oraz odpowiedzi udzielonych na pytanie o największe wady pracownika-kobiety.

**Tabela 7.6. Rozkład wskazań i odpowiedzi na pytanie o wady pracownika-kobiety.**

| <i>Proszę dokończyć następujące zdanie:<br/>"Największą <u>wadą</u> kobiety jako pracownika jest...."</i> | Liczba wskazań | Procent wskazań danego zestawu zalet wśród wszystkich wskazań | Procent odpowiedzi z danym wskazaniem |
|---|----------------|---|---------------------------------------|
|   |                | %   | %                                     |
| <b>brak dyspozycyjności (godzenie sfery zawodowej z rodzinną)</b>   | 188            | 19,6  | <b>20,1</b>                           |
| <b>mniejsza odporność psychiczna, szybciej się denerwują</b>  | 97             | 10,1  | <b>10,4</b>                           |
| zdecydowanie i decyzyjność - brak pewności siebie   | 88             | 9,2   | 9,4                                   |
| mniejsza wytrzymałość fizyczna  | 68             | 7,1   | 7,3                                   |
| gadulstwo, plotkarstwo (długie rozmowy telefoniczne)  | 39             | 4,1   | 4,2                                   |
| roztrzęsanie - nieterminowość, roztargnienie  | 29             | 3   | 3,1                                   |
| skłonność do konfliktów / intryg, konfliktowość   | 21             | 2,2   | 2,2                                   |
| problemy w kontaktach interpersonalnych   | 7              | 0,7   | 0,7                                   |
| trudna współpraca między kobietami  | 4              | 0,4   | 0,4                                   |
| Nałogi  | 1              | 0,1   | 0,1                                   |
| mniejsza sprawność techniczna – niechęć do nowości  | 0              | 0   | 0                                     |
| Ogólniki  | 2              | 0,2   | 0,2                                   |
| ambivalentne – to zależy, nie można generalizować   | 3              | 0,3   | 0,3                                   |
| nie widzę wad u kobiet, mają one znaczenie drugorzędne  | 156            | 16,3  | <b>16,8</b>                           |
| Inne  | 73             | 7,6   | 7,8                                   |
| trudno powiedzieć – nie interesuje mnie to  | 184            | 19,2  | <b>19,8</b>                           |
| Ogółem  | 959            | 100   | -                                     |
| Liczba ważnych przypadków   | 931            |   |                                       |

*Opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez TNSOBOP na zlecenie autorów raportu.*

Najczęściej wymienianą najważniejszą wadą kobiety w roli pracownika jest **brak dyspozycyjności (godzenie sfery zawodowej z rodzinna)**. Zaznaczyć należy, że ta wada była wymieniona w „jedynie” 20,1% odpowiedzi. Druga najczęściej (10,4% odpowiedzi) wskazywana wada to **mniejsza odporność psychiczna**, po niej zaś **brak pewności siebie, brak zdecydowania/decyzyjności oraz mniejsza wytrzymałość fizyczna**. Po kilka procent odpowiedzi zawierało również wskazania takich cech jak: gadulstwo, plotkarstwo, roztrzępianie, skłonność do konfliktów i intryg.

Cechy, które były rzadko wskazywane zarówno jako najważniejsze wady, to: nałogi (tylko jedno wskazanie), niechęć do nowości (zupełny brak wskazań). Co ciekawe, aż **16,8% badanych pracodawców stwierdziło, że nie widzi wad u kobiet lub że mają one znaczenie drugorzędne. Prawie 20% respondentów udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć” lub „nie interesuje mnie to”, podczas gdy w przypadku pytania o zalety, tych osób było znacznie mniej (9,1%)**.

## Podsumowanie

- Wizerunek typowych cech kobiety jako pracownika różni się w opinii pracodawców zdecydowanie od wizerunku typowych cech dla mężczyzny-pracownika pracownika. Istotne w tym względzie różnice odpowiadają w znacznym stopniu utartym stereotypom cech kobiecych i męskich
- Typowe cechy kobiety-pracownika nie kojarzą się z kwalifikacjami, umiejętnościami zawodowymi, jednym słowem z profesjonalnym przygotowaniem do roli zawodowej, odnoszą się natomiast do wyobrażeń o cechach osobowości i psychice kobiecej (odpowiedzialność, rzetelność w wykonywaniu swoich obowiązków, atrakcyjność, uprzejmość, posiadanie zobowiązań rodzinnych,
- Typowe dla mężczyzny – pracownika cechy odpowiadają tradycyjnemu wyobrażeniu o mężczyźnie zorientowanym na karierę zawodową – **posiadający ambicje zawodowe, profesjonalista posiadający wiedzę, człowiek kreatywny** –, typie macho –**zdecydowany, umięjący podejmować decyzje,**
- mimo iż zestaw cech typowych dla kobiet pracowników i mężczyzn pracowników był inny, to w obu przypadkach były to cechy pozytywne. Negatywne cechy, takie jak **skłonność do konfliktów, bierność,**

niezdecydowanie były wymieniane jako typowe w przypadku obu płci stosunkowo rzadko. Tam jednak gdzie wskazywano na te cechy, częściej je przypisywano kobietom. Np. skłonność do konfliktów była prawie trzykrotnie przypisywana przez pracodawców kobietom niż mężczyznom.

- w opinii kobiet mających doświadczenia związane ze staraniem się o pracę, kandydując na pracownika oceniane są w pierwszej kolejności ich umiejętności zawodowe, pożądane cechy osobowościowe i otwartość na podnoszenie kwalifikacji. Te cechy mają wyraźne pierwszeństwo przed cechą „wyższe wykształcenie”
- Według pracodawców na jakość pracy pracowników w polskich przedsiębiorstwach mają zasadniczo wpływ takie czynniki jak: Umiejętności zawodowe, wykształcenie specjalistyczne, dodatkowe umiejętności, pożądane cechy osobowościowe, otwartość na podnoszenie kwalifikacji zawodowych
- W przypadku wszystkich wyżej wymienionych umiejętności większość respondentów stwierdziła, że kobiety posiadają te umiejętności w takim samym stopniu jak mężczyźni,
- pracodawcy uważają, iż przy ocenie pracy kobiet należy rozpatrywać znacznie więcej niż w przypadku mężczyzn cech; ich zdaniem większość rozpatrywanych cech ma większy wpływ na jakość pracy kobiet niż jakość pracy mężczyzn. Takie podejście pracodawców do wartościowania pracy kobiet i mężczyzn potwierdza trafność hipotezy zgodnie z którą, kryteria oceny wartości pracy kobiet i mężczyzn nie są jednakowe; od kobiety wymaga się więcej „dowodów” na to, że jest dobrym pracownikiem, niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. O dobrej jakości pracy mężczyzny świadczy już sam fakt, że pracę tę wykonuje mężczyzna; jakość pracy mężczyzn wynika w oczach pracodawców zatem w dużym stopniu z samego faktu „bycia mężczyzną”, zaś w przypadku kobiet za jakością pracy muszą przemawiać pewne konkretne cechy czy umiejętności<sup>20</sup>.
- obraz kobiety w oczach pracodawców jest raczej pozytywny. Dostrzegają oni przede wszystkim ich zalety a nie wady zaś wśród typowych cech kobiety pracownika wymieniają przede wszystkim cechy pozytywne.

---

<sup>20</sup> Wyniki badań sugerują, że polski system wartościowania kobiet – pracowników pozostaje nadal w konwencji postrzegania kobiet i mężczyzn przez pryzmat kulturowo uwarunkowanych ról płci.

- Cechy charakteryzujące kobiety jako pracowników postrzegane są jako zalety kobiet, a przy wartościowaniu kobiet w kategoriach zalety – wady brane są pod uwagę raczej czynniki pozamerytoryczne, mieszczące się w mniejszym stopniu w sferze „kwalifikacji i umiejętności zawodowych”, a w większym stopniu w cechach charakteru i cechach osobowości kobiet.
- Warto zauważyć, że jedną z wad i jednocześnie typową cechą kobiety pracownika w opinii pracodawców jest jej obciążenie obowiązkami rodzinnymi, które mają wpływ na jej dyspozycyjność względem pracodawcy. Znamienne jest, iż w Polsce nadal przeważa stereotyp kobiety (także pracującej!) zajmującej się domem i dziećmi podczas gdy mężczyzna jest wolny od tych obowiązków. Pracodawca nie postrzega i nie ocenia zatem pracowników obu płci z uwzględnieniem ich w roli rodzica czy współmałżonka, postrzega natomiast kobiety przez pryzmat ich obowiązków żony – matki.
- Role rodzinne mają zatem różnicujący wartościowanie pracy pracowników kobiet i pracowników mężczyzn.

## **Rozdział VII. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe a dyskryminacja kobiet w polskim świecie pracy**

### **7.1. Miejsce wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wśród czynników określających pozycję zawodową kobiet na polskim rynku pracy**

W tej części badań, ukazany jest stosunek pracodawców i kobiet do opinii odzwierciedlających stan wiedzy o statusie kobiet na polskim rynku pracy i czynnikach kształtujących szanse na ich zatrudnienie i ich warunki pracy

Obydwie grupy respondentów ustosunkowały się do następujących opinii o sytuacji kobiet na polskim rynku pracy:

- ***Kobiety są częściej bezrobotne niż mężczyźni, trudniej jest im znaleźć pracę w porównaniu z mężczyznami***

Z powyższą opinią zgodziło się 64,7% badanych pracodawców, przy czym zdecydowanie przekonani o prawdziwości tej opinii stanowili 44,1% badanych, zaś 20,6% stanowili ci, którzy sądzili, że „raczej” tak jest. Odsetek kobiet zgadzających się tą opinią był znacznie wyższy; 82,6%, w tym w pełni 63,4% badanych kobiet, zaś 19,2% „raczej” się zgodziło.

- ***Kobiety doświadczają w pracy zawodowej dyskryminacji ze względu na płeć: są gorzej wynagradzane od mężczyzn za taką samą pracę, rzadziej zajmują stanowiska kierownicze, wartość pracy w zawodach sfeminizowanych jest niedoszacowana***

Z taką opinią zgodziło się 55,1% badanych pracodawców, przy czym zdecydowanych na „tak” było jedynie 31,1% - mniej niż 1/3 badanych -, zaś 24% wybrało opcje „raczej tak”. Z opinią tą nie zgadzało się zdecydowanie 13,1% respondentów. Także i w tym przypadku zdecydowanie wyższy w stosunku do pracodawców był odsetek kobiet zgadzających się tą opinią: 75,9% , w tym 53,2% zgadzających się całkowicie, 22,7% „raczej tak”. Z opinią tą nie zgadzało się zdecydowanie jedynie 6,4 %.

- ***Na polskim rynku pracy, gdzie występuje nadwyżka siły roboczej nad jej podażą, zarówno kobiety jak i mężczyźni doznają takich samych trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy***



Aż 64,8% pracodawców zgodziło się z taką opinią, zaś jedynie 6,8% było przeciwnych takiej opinii. W opinii większości badanych pracodawców, brak ofert pracy, jest wspólną płaszczyzną trudności, jakich na polskim rynku pracy doświadczają zarówno kobiety jak i mężczyźni. Kobiety były ostrożniejsze wobec uznania słuszności tej opinii; zgodziło się z nią zdecydowanie jedynie 37,5% ogółu badanych kobiet. Wysoki był natomiast odsetek kobiet wyrażających ambiwalentne stanowisko wobec tej kwestii. Ocenę „raczej się zgadzam” wybrało aż 26,9% ogółu badanych, zaś ocenę „raczej się nie zgadzam”, 22,3% badanych. Rozpatrując jednak każdą z badanych kategorii, odnotować należy, że najliczniejszą kategorią kobiet „zgadzającą” się w pełni i „raczej” zgadzającą się z taką opinią były kobiety bezrobotne. Można przypuszczać, że większa skłonność bezrobotnych kobiet do postrzegania trudnej sytuacji na rynku pracy jako czynnika nadrzędnego w stosunku do cech różnicujących położenie jednostki na rynku pracy ze względu na płeć, wynika z ich doświadczenia w poszukiwaniu pracy, gdzie brak ofert pracy, jest wspólną płaszczyzną trudności, jakich doświadczają zarówno kobiety jak i mężczyźni.

- ***Czynnikiem różnicującym zasadniczo dostęp do pracy i warunki pracy jest poziom wykształcenia pracownika i jego umiejętności zawodowe***

Powyższa opinia uzyskała poparcie zdecydowanej większości badanych pracodawców – 75,6%. Spotkała się także z największą – w porównaniu do stanowiska kobiet wobec pozostałych opinii określających sytuację kobiet na polskim rynku pracy – akceptacją badanych kobiet. Z powyższą opinią zgodziło się 81,9% kobiet – zdecydowanie zgodziło się z tą opinią 56,2%, zaś „raczej” się zgodziło 25,7% respondentek – a więc ponad 4/5 badanej zbiorowości. **Porównanie stanowiska trzech kategorii badanych kobiet wobec wysokiej rangi wykształcenia i kwalifikacji zawodowych jako czynnika różnicującego dostęp jednostki do pracy zawodowej i jej warunki pracy uzasadnia twierdzenie, że status kobiety na rynku pracy nie różnicuje istotnie poglądów na temat wysokiego znaczenia tego czynnika w kształtowaniu startu w życie zawodowe i statusu pracownika.** To bardzo ważny wynik niniejszych badań potwierdzający słuszność jednej z przyjętej w założeniach badawczych niniejszego projektu hipotezy, zgodnie z którą mamy do czynienia z rosnącą rangę wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wśród czynników sytuujących jednostkę na rynku pracy.

- ***Płeć pracownika jest jednym z czynników warunkujących dostęp do pracy i warunki pracy***

O ile wysoka była zgodność poglądów pracodawców co do znaczącej roli wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w kształtowaniu biografii zawodowej jednostki, o tyle byli oni bardzo zróżnicowani w postawach wobec opinii o znaczeniu kategorii „płeć” w kształtowaniu dostępu do pracy i warunków pracy. **Odsetek pracodawców zdecydowanie zgadzających się z taką opinią stanowił jedynie 25,4%.** A więc ¼ pracodawców należała do zdecydowanych zwolenników opinii, że płeć ma znaczenie zarówno gdy chodzi o dostęp do pracy jak i warunki pracy. Zbiorowość zdecydowanych przeciwników uznania kategorii „płeć” jako czynnika znaczącego w procesie znajdowania pracy i kształtowania jej warunków była mniej liczna – 16,3%.

Jednak najliczniejsza była zbiorowość pracodawców sytuujących się z grupie niezdecydowanych; odpowiedzi „raczej się zgadzam” udzieliło 20,4% badanych, zaś „raczej się nie zgadzam” 22,8%. Jeżeli uwzględnimy 15,1% respondentów wybierających odpowiedź „trudno powiedzieć”, to możemy powiedzieć, że **pracodawcy byli najbardziej niezdecydowani w kwestii wpływu płci pracownika na jego dostęp do pracy i warunki pracy.**

Także opinie kobiet dotyczące znaczenia kategorii „płeć” w kształtowaniu dostępu do pracy i warunków pracy były o wiele bardziej zróżnicowane. **Odsetek respondentek zdecydowanie zgadzających się z taką opinią stanowił 41,2%.** A więc 2/5 kobiet należało do zdecydowanych zwolenników opinii, że płeć ma znaczenie zarówno gdy chodzi o dostęp do pracy jak i warunki pracy. Ale zbiorowość kobiet zdecydowanie przeciwnych uznaniu kategorii „płeć” jako czynnika znaczącego w procesie znajdowania pracy i kształtowania jej warunków była niewielka – 9,5%, czyli niemal co dziesiąta kobieta. Liczna natomiast była zbiorowość kobiet sytuujących się z grupie niezdecydowanych; odpowiedzi „raczej się zgadzam” udzieliło 25,6% badanych, zaś „raczej się nie zgadzam” 13,5%. Ponadto 7,6% respondentek wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Stosunek do tej opinii wydaje się mieć związek z wcześniejszymi wypowiedziami dotyczącymi decydującego znaczenia wykształcenia i kwalifikacji zawodowych na dostęp do pracy i warunki pracy oraz trudnej sytuacji na polskim rynku pracy jako nadrzędnego czynnika w stosunku do kategorii „płeć”, określającego skalę trudności doświadczanych zarówno przez kobiety jak i mężczyzn.

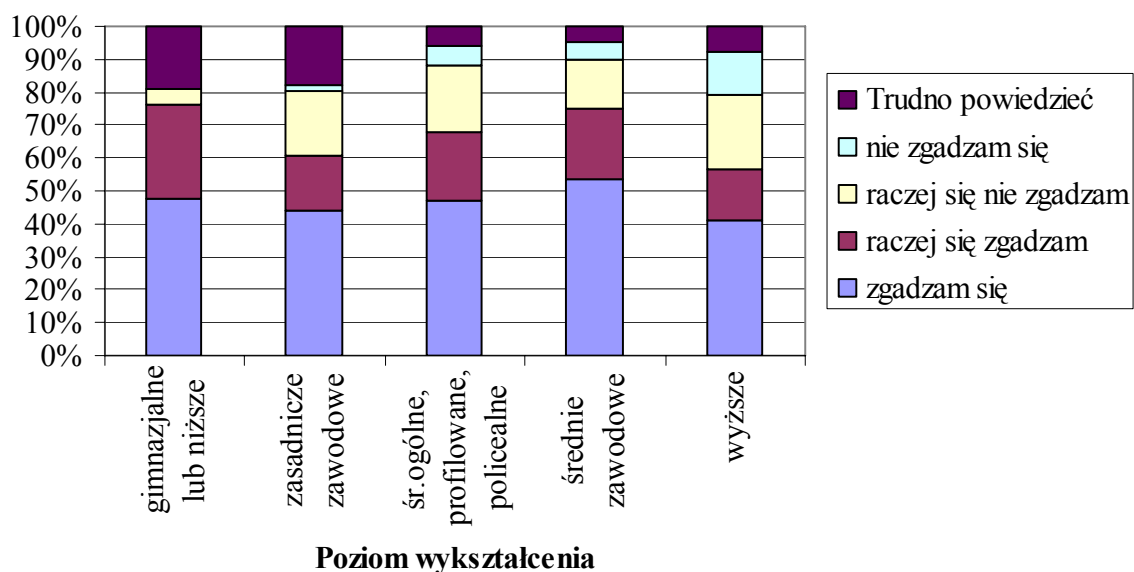
Podsumowując można powiedzieć, że zarówno pracodawcy jak i kobiety byli zgodni co do decydującego wpływu wykształcenia i kwalifikacji zawodowej na status jednostki na rynku pracy. Natomiast kobiety – częściej niż pracodawcy – postrzegały sytuację kobiet jako gorszą w stosunku do mężczyzn pod względem możliwości zatrudnienia, częściej wskazywały na występowanie zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć, prawie dwukrotnie częściej niż pracodawcy wyrażały opinie, że kategoria „płeć” ma wpływ na sytuację jednostki na rynku pracy.

### **Poziom wykształcenia kobiet a ocena dyskryminacji kobiet na rynku pracy**

Jak wynika z wcześniejszej analizy, zdecydowana większość badanych kobiet – powyżej 75% – podzielała pogląd, że *„kobiety doświadczają w pracy zawodowej dyskryminacji ze względu na płeć; są gorzej wynagradzane od mężczyzn za taką samą pracę, rzadziej zajmują stanowiska kierownicze; wartość pracy w zawodach sfeminizowanych jest niedoszacowana”*. Ważnym z punktu widzenia wpływu wykształcenia na doświadczanie przez kobiety dyskryminacji w pracy zawodowej jest zbadanie zależności między wykształceniem badanych kobiet a ich opiniami o występowaniu zjawiska dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy.

Rozkłady odpowiedzi poszczególnych grup badanych respondentek, wyrażające stosunek badanych wobec powyższej opinii wskazują, że wykształcenie różnicuje istotnie poglądy kobiet wobec tej kwestii. Wśród kobiet pracujących z wykształceniem wyższym obserwuje się najniższy odsetek odpowiedzi „zgadzam się” lub „raczej się zgadzam”, bo jedynie 56,5%, natomiast wśród kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym odsetek ten jest najwyższy 75%.

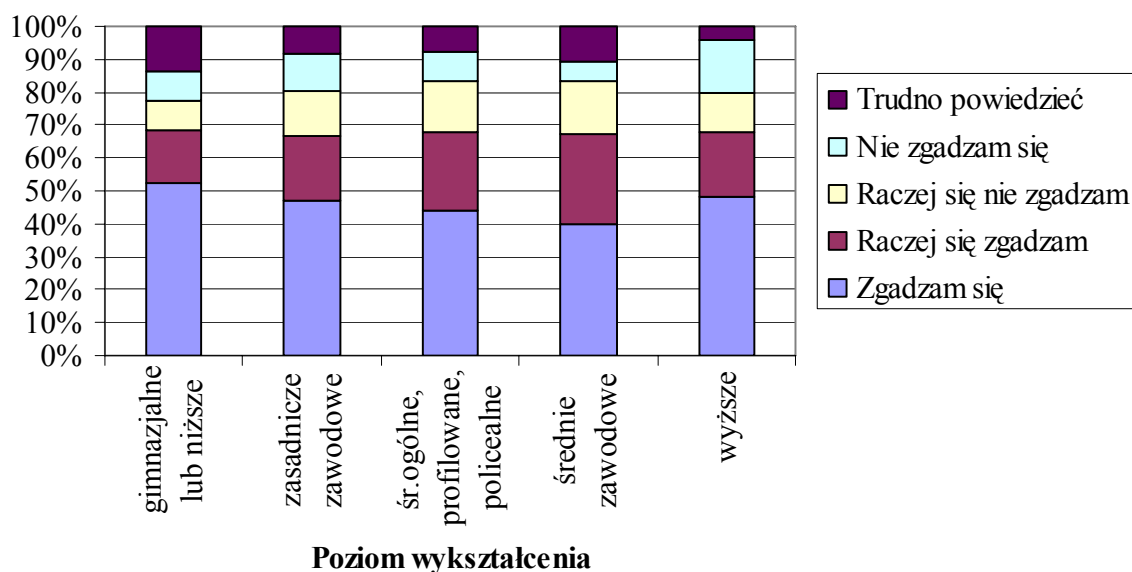
**Wykres 33** Opinie na temat dyskryminacji kobiet ze względu na płeć -  
kobiety pracujące według wykształcenia



*opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet pracujących.*

Wśród kobiet bezrobotnych zależność między poziomem wykształcenia a stopniem zgodności z w/w stwierdzeniem nie występuje tak wyraźnie jak w przypadku kobiet pracujących. Jeśli wziąć pod uwagę łączną kategorię odpowiedzi „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”, nie obserwuje się znaczących różnic w zależności od poziomu wykształcenia respondentki.

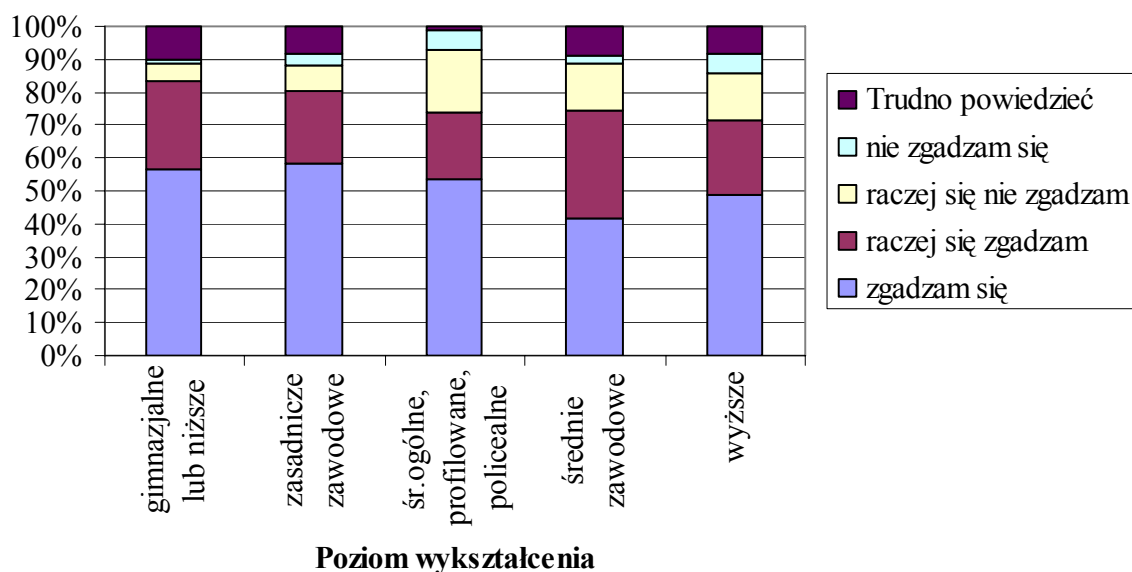
**Wykres 34** Opinie na temat dyskryminacji kobiet ze względu na płeć -  
kobiety bezrobotne



*Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.*

Wśród kobiet biernych zawodowo obserwuje się spadek odsetka zgadzających się z podanym twierdzeniem kobiet wraz ze wzrostem wykształcenia. Im wyższe wykształcenie tym mniej kobiet zgadza się z w/w stwierdzeniem. Warto również zauważyć, że wśród kobiet biernych zawodowo odsetki kobiet niezależnie od poziomu wykształcenia zgadzających się z podaną opinią są wyższe niż wśród kobiet pracujących i bezrobotnych.

**Wykres 35** Opinie na temat dyskryminacji kobiet ze względu na płeć -  
kobiety bierne zawodowo



Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z badań przeprowadzonych wśród kobiet bezrobotnych.

Powyższe analizy wskazują, że im wyższy poziom wykształcenia kobiet, tym mniejsze przeświadczenie kobiet, że kobiety doświadczają dyskryminacji ze względu na płeć na polskim rynku pracy. Interpretacja tego wyniku należy połączyć z poglądami kobiet wobec innego stwierdzenia, mianowicie „Czynnikiem różnicującym zasadniczo dostęp do pracy i warunki pracy jest poziom wykształcenia pracownika i jego umiejętności zawodowe” (ponad 4/5 kobiet zgodziło się z tą opinią,) a także licznymi opracowaniami dotyczącymi związku poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet z doświadczaniem przez nie praktyk dyskryminacyjnych w dostępie do zatrudnienia i warunków pracy. Kobiety o wysokim poziomie wiedzy i profesjonalizmu są konkurencyjne wobec mężczyzn, ich cechy merytoryczne decydują o ich wysokiej – równorzędnej w stosunku do mężczyzn – pozycji na rynku pracy, podczas gdy słabo wykształcone, o niskim poziomie kwalifikacji zawodowych kobiety, stanowiące ”zaplecze dla gospodarki opartej na wiedzy” (A.Giddens), narażone są o wiele bardziej na niestabilne i gorsze warunki pracy.

## 7.2. Znaczenie wykształcenia i kwalifikacji w procesie rekrutacji pracowników

Relatywnie niska ranga, jaką przypisali badani pracodawcy kategorii „płeć” wśród czynników decydujących o dostępie do pracy i kształtowaniu warunków pracy znalazła odzwierciedlenie w opiniach badanych dotyczących przebiegu rekrutacji pracowników. **Dla prawie połowy badanych (49,7%) pracodawców płeć nie miała istotnego znaczenie przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu kandydata ubiegającego się o pracę.** W grupie tych – 49,7% - dla których była „decydująca”(7,4%), „bardzo ważna” (10,6%) oraz „ważna” (25,9%), prawie ¾ stanowili pracodawcy reprezentujący firmy zatrudniające wyłącznie mężczyzn.

Do rzadkości należały przypadki, gdzie płeć była czynnikiem uzasadniającym nie przyjęcie kandydata do pracy. Zdarzyło się to w 8,9% firm. W 79,2% firm taka sytuacja nigdy nie miała miejsca, zaś 11,9% badanych nie wiedziało czy takie zdarzenie wystąpiło kiedykolwiek czy też nie. Co zatem w opinii pracodawców ma największy wpływ na ocenę kandydata na pracownika? Poniższa tabela prezentuje ranking najważniejszych czynników, branych pod uwagę przez pracodawców przy ocenie kandydata na pracownika:

**Tabela 1.7. Opinie pracodawców wobec czynników decydujących o ocenie kandydata na pracownika**

| Czynniki   | Duży wpływ* |      | Mały wpływ** |      |
|--|-------------|------|--------------|------|
|  | liczba      | %    | Liczba       | %    |
| 1. wyższe wykształcenie                          | 525         | 52,4 | 108          | 10,7 |
| 2. wykształcenie specjalistyczne                 | 740         | 73,8 | 66           | 7,8  |
| 3. Umiejętności zawodowe                         | 829         | 82,6 | 26           | 3,7  |
| 4. Dodatkowe umiejętności***                     | 569         | 56,7 | 76           | 7,0  |
| 5. pożądane cechy osobowościowe                  | 644         | 64,2 | 23           | 2,3  |
| 6. doświadczenie w zarządzaniu zasobami ludzkimi | 350         | 35,0 | 176          | 17,6 |
| 7. ciągłość pracy                                | 345         | 34,5 | 161          | 16,1 |

\*Kategoria ta obejmuje dwie skale ocen: „bardzo duży wpływ” i „duży wpływ”

\*\* Kategoria ta obejmuje dwie skale ocen: „Mały wpływ” i „bardzo mały wpływ”

\*\*\* znajomość języków obcych, obsługa komputera, prawo jazdy,

**Ranking cech najważniejszych z punktu widzenia pracodawcy oceniającego kandydata do pracy nie pozostawia wątpliwości, iż w pierwszej kolejności liczą się**

**kwalifikacje zawodowe – ważniejsze niż poziom wykształcenia – a następnie, co wymaga szczególnego podkreślenia – cechy osobowości kandydata.**

Badania niniejsze potwierdzają prawdziwość doświadczeń niektórych pracowników, pytanych w trakcie rozmów rekrutujących do pracy o plany matrymonialne, liczbę dzieci, plany rodzicielskie.

**Tabela 2.7. Pytanie o liczbę dzieci i plany rodzicielskie w procesie rekrutacji pracowników**

| Czy podczas rekrutacji w Pana(i) firmie zdarzyło się kiedykolwiek, że kobietom i mężczyznom zadawano pytania dotyczące liczby dzieci i planów rodzicielskich |            |             |           |            |
|--|------------|-------------|-----------|------------|
| Skala  | Kobiety    |             | Mężczyźni |            |
|  | Częstość   | procent     | Częstość  | Procent    |
| <b>Tak</b>   | <b>160</b> | <b>16,0</b> | <b>54</b> | <b>5,4</b> |
| Nie  | 723        | 72,2        | 841       | 84,3       |
| Nie wiem   | 114        | 11,3        | 102       | 10,2       |
| Brak danych  | 5          | 0,5         | 5         | 0,5        |

**Tabela 3.7. Pytanie o plany matrymonialne w procesie rekrutacji pracowników**

| Czy podczas rekrutacji w pana(i) firmie zdarzyło się kiedykolwiek, że mężczyznom i kobietom zadawano pytanie dotyczące ich planów matrymonialnych |           |            |           |            |
|---|-----------|------------|-----------|------------|
| Skala   | Kobiety   |            | Mężczyźni |            |
|   | Częstość  | Procent    | Częstość  | Procent    |
| <b>Tak</b>  | <b>80</b> | <b>7,9</b> | <b>34</b> | <b>3,3</b> |
| Nie   | 811       | 81,0       | 875       | 87,3       |
| Nie wiem  | 106       | 10,6       | 88        | 8,8        |
| Brak danych   | 5         | 0,5        | 5         | 0,5        |

Wprawdzie zakres takich praktyk w świetle niniejszych badań był niewielki, ale to co stanowi „nowość” w obrazie tych praktyk, to kierowanie takich pytań także do mężczyzn. Niniejsze badania potwierdziły także prawdziwość informacji, że niektórzy pracodawcy wymagają od zatrudnianych kobiet deklaracji o czasowym powstrzymaniu się od macierzyństwa. Praktyki wymagania od kobiet deklaracji o czasowym powstrzymaniu się od macierzyństwa miały miejsce w 38 firmach.

**A jakie doświadczenia z przebiegu rozmów rekrutacyjnych miały badane kobiety? O co pytali ich pracodawcy?. Jaka rolę w ich wymaganiach pełnią czynniki profesjonalne, a jaką czynniki pozaprofesjonalne, w tym cechy przedmiotowe i podmiotowe cechy kandydatek? Czy w trakcie rozmów**



## **rekrutujących kobiety do pracy poruszane są zagadnienia dotyczące ich statusu rodzinnego i planów osobistych?**

Doświadczenia związane z rozmową rekrutacyjną miało ponad 1/3 ogółu kobiet kiedykolwiek zatrudnionych. Niski odsetek respondentek mających doświadczenia z rozmową rekrutacyjną koresponduje ze strukturą wieku badanych kobiet. 42,4% badanych stanowiły kobiety w wieku 45 – 60 lat, relatywnie wysoki był odsetek kobiet o długim stażu pracy w jednej firmie, rozpoczynających pracę zawodową jeszcze w okresie, kiedy rozmowy rekrutacyjne należały do rzadkości.

Biorąc pod uwagę ilość wskazań respondentek, można wyodrębnić następujący ranking zagadnień, stanowiących przedmiot rozmowy rekrutacyjnej pracodawców z kobietami:

- 1. Poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych** stanowi kluczowy przedmiot rozmów rekrutacyjnych; **o poziom wykształcenia pytało kobiety 90,6% pracodawców, o ich kwalifikacje zawodowe 81,1%,**
- 2. Staż pracy;** staż pracy kobiet – kandydatek do pracy był przedmiotem zainteresowań 69,4% pracodawców.
- 3. Wiek;** o wiek kobiet w procesie ich rekrutacji do pracy pytało 62,3% pracodawców,
- 4. Czas pracy i oczekiwania dotyczące wynagrodzeń;** 55,9% pracodawców poruszało kwestię czasu pracy a 53,2% pytało o oczekiwania kandydatek dotyczące zarobków,
- 5. Dodatkowe zobowiązania związane ze świadczeniem pracy (zdolność adaptacji do potrzeb firmy):** prawie połowa badanych kobiet wskazała, że pytano je o gotowość pracy w godzinach nadliczbowych – 48,1%. Niewiele rzadziej pytali pracodawcy kobiety-kandydatki do pracy o gotowość uzupełniania kwalifikacji: 42,8%. Znacznie rzadziej natomiast testowano gotowość kandydatek-kobiet do wyjazdów służbowych; o takim przedmiocie rozmowy kwalifikacyjnej mówiła prawie 1/5 kobiet .
- 6. Stan cywilny i sytuacja rodzinna;** okazuje się, że zagadnienia te wcale nierzadko stanowiły przedmiot zainteresowań pracodawców. 44,8% kobiet było pytanych o stan cywilny. O posiadanie dzieci i ich wiek pytanych było 32% kobiet, o zobowiązania rodzinne 12,0%. Najrzadziej pytano o plany matrymonialne; o zadawaniu takich pytań mówiło 8,4% kobiet z którymi przeprowadzano rozmowę rekrutacyjną.

7. **Inne umiejętności;** 44,4% badanych pamiętało, że trakcie rozmowy rekrutacyjnej testowano ich kreatywność i innowacyjność, 39,3% kobiet pytano o znajomość języka obcego, 23,9% kobiet było pytanych o posiadanie prawa jazdy.

Podsumowując należy podkreślić zbieżność wypowiedzi pracodawców i badanych kobiet co do kluczowej roli kwalifikacji i umiejętności zawodowych w procesie rekrutacji pracownika do pracy. Jednak nie są to jedyne znaczące cechy. Istotną rangę przypisują pracodawcy umiejętnościom miękkim ( np. kreatywność, innowacyjność), cechom „adaptacyjnym” kobiet do potrzeb firm, cechom podmiotowym takim jak sytuacja rodzinna czy wiek. Istotna wydaje się uwaga dotycząca rozbieżności opinii obu badanych kategorii co do zakresu praktyk świadczących o zainteresowaniu pracodawców sytuacją rodzinną kandydatów na pracownika. W opinii kobiet, praktyki takie występują o wiele częściej, niż wskazali na to pracodawcy.

Generalnie, można powiedzieć, że z badań kobiet wynika, iż kobieta-kandydatka na pracownika pytana była w trakcie rozmowy rekrutacyjnej – o bardzo wiele spraw wykraczających daleko poza jej profesjonalne przygotowanie do pracy. Oznacza to, że zmieniły /zmieniają się oczekiwania pod adresem „potencjału” pracownika. Liczy się oczywiście profesjonalizm wymagany na danym stanowisku, ale nie jest to jedyny obszar wymaganych „właściwości” pracownika. Umiejętności współczesnego pracownika powinny być wielowymiarowe, powinny obejmować zarówno cechy profesjonalne jak i nieprofesjonalne, natomiast zasadnym wydaje się pytanie o dopuszczalność wymagań dotyczących cech podmiotowych kobiet, w świetle przyjęcia przez Polskę wspólnotowego *acquis communautaire* w dziedzinie równego traktowania kobiet i mężczyzn.

### **7.3 Uwarunkowania partycypacji kobiet w procesach decyzyjnych; ranga wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wśród czynników decydujących o powierzeniu i sprawowaniu przez kobiety funkcji kierowniczych**

Deficyt kobiet w procesach decyzyjnych dotyczy zarówno partycypacji politycznej kobiet jak i partycypacji w strukturach władzy ekonomicznej. Badania pracodawców umożliwiły rozpoznanie poglądów pracodawców na temat czynników

warunkujących powierzenie kobietom funkcji kierowniczych przez pracodawców i przyjęcie takich propozycji przez kobiety. Biorąc pod uwagę odpowiedzi pracodawców na pytanie 29, można wskazać następujący ranking ważności czynników decydujących o powierzeniu kobietom funkcji kierowniczych:

**Tabela 4.7. Zestawienie odpowiedzi pozytywnych na pytanie: *Jak ważne w powierzeniu kobietom przez pracodawców funkcji kierowniczych są następujące czynniki?* (odpowiedzi w %)**

| Opinie  | Skala ocen |              |              |       |
|---|------------|--------------|--------------|-------|
|   | decydujące | Bardzo ważne | Raczej ważne | Razem |
| Umiejętności w zakresie współpracy z ludźmi i zarządzania firmą | 28,0       | 40,3         | 15,6         | 83,9  |
| Wyższe wykształcenie i kwalifikacje zawodowe                    | 19,7       | 35,1         | 23,5         | 78,3  |
| Dyspozycyjność  | 20,3       | 32,9         | 24,2         | 77,4  |
| Brak zobowiązań rodzinnych                                      | 3,0        | 11,4         | 17,2         | 31,6  |
| Zrównoważona według płci struktura zatrudnienia w firmie        | 3,1        | 11,4         | 11,7         | 26,2  |
| Zrównoważona według płci struktura kadry kierowniczej           | 2,2        | 9,7          | 12,4         | 24,3  |
| Pracodawca jest kobietą   | 1,1        | 8,6          | 6,9          | 16,6  |
| Brak kandydata mężczyzny na to stanowisko                       | 7,7        | 7,7          | 8,1          | 23,5  |

Z punktu widzenia pracodawców, najważniejszymi atutami kobiet branyymi pod uwagę przy powierzaniu im funkcji kierowniczych są:

1. **umiejętność w zakresie współpracy z ludźmi i zarządzania firmą,**
2. **wyższe wykształcenie i kwalifikacje zawodowe,**
3. **dyspozycyjność;**

O wiele mniej istotny był **brak zobowiązań rodzinnych**, wskazany jedynie przez mniej niż 1/3 badanych pracodawców. Zestawienie rangi czynnika rodzinnego z rangą czynników merytorycznych jako kryteriów decydujących o powierzaniu kobietom funkcji kierowniczych wskazuje na coraz silniejszy wpływ czynników profesjonalnych przy ocenie wartości kobiety jako pracownika, w tym także pracownika pełniącego funkcje kierownicze w firmie. Profesjonalizm i względy merytoryczne zmniejszają zatem różnicowanie pracowników przez pracodawców ze względu na pełnione przez nich role rodzinne.

Jeszcze mniejsze znaczenie przy podejmowaniu decyzji o powierzeniu kobiecie funkcji kierowniczej w danej firmie ma struktura zatrudnienia według płci oraz aktualny stan kierownictwa firmy postrzegany z perspektywy równowagi płci. Wymóg „parytetu władzy” ze względu na płeć nie wydaje się mieć większego znaczenia w świadomości aktualnej kadry zarządzającej przedsiębiorstwami.

Na uwagę zasługuje ostatni w tabeli czynnik, mianowicie **brak kandydata męczyzny na stanowisko kierownicze**. Pytanie o tę kwestię dotyczy generalnych postaw wobec płci osób sprawujących funkcje kierownicze. Kulturowy stereotyp podziału ról ze względu na płeć sytuuje bowiem bardziej mężczyznę a nie kobietę na pozycji zwierzchnika. Dlatego też pracodawca związany mentalnie z tym stereotypem może doznawać dyskomfortu w sytuacji, gdy poszukując kandydata na stanowisko kierownicze, nie znajduje kandydata-mężczyzny spełniającego wymagane na tym stanowisku umiejętności i kwalifikacje, znajduje zaś kandydata – kobietę odpowiadającą profesjonalnym kryteriom kwalifikacji na dane stanowisko. Taka sytuacja może stwarzać konflikt pomiędzy preferencjami dla mężczyzny w roli kierowniczej a potrzebą powierzenia stanowiska kompetentnemu kandydatowi, pomimo tego, że jest nim kobieta. Prawdopodobieństwo występowania takiej sytuacji – w świetle niniejszych badań – nie wydaje się jedynie założeniem hipotetycznym. Doświadczyło jej bowiem prawie  $\frac{1}{4}$  badanych pracodawców.

**Przedstawione powyżej opinie pracodawców na temat cech istotnych przy powierzeniu funkcji kierowniczych kobietom, ukazują wysoką rangę czynników niezależnych od płci kandydata na stanowisko kierownicze. Umiejętności w dziedzinie zarządzania firmą, pracy z ludźmi, wysoki poziom wykształcenia gwarantujący wiedzę w danej dziedzinie, kwalifikacji zawodowych, wreszcie dyspozycyjność to najbardziej liczące się atuty kandydata na stanowisko kierownicze. A zatem „płeć” nie stanowi kryterium rozstrzygającego, natomiast jej znaczenie może mieć miejsce po rozważeniu wyżej wymienionych cech dla nie więcej niż  $\frac{1}{4}$  pracodawców w takich sytuacjach, jak: dbałość o zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w strukturach władzy danej firmy, przekonania pracodawcy o zależności między obciążeniami rodzinnymi kobiety a sprawowaniem funkcji kierowniczej, preferowaniem mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.**

Trafność powyższej konkluzji potwierdziły odpowiedzi na niejako kontrolne pytanie ( P.25), zadane po sekwencji pytań dotyczących uwarunkowań powierzenia kobietom funkcji kierowniczej, mianowicie: „*czy podczas rekrutacji na stanowisko kierownicze płeć kandydata ma wpływ na ostateczną decyzję?*” . 60,3% badanych wybrało odpowiedź „nie”, 25,4% wybrało warunkową formę odpowiedzi „to zależy”, zaś jedynie 13,9% wyraziło opinię, że płeć kandydata ma wpływ na ostateczną decyzję o powierzeniu mu funkcji kierowniczej. Poproszeni o uzasadnienie swojej opinii, większość 52,4% badanych wskazała na wagę wiedzy, umiejętności w zarządzaniu i kierowaniu ludźmi oraz znaczenie doświadczenia. 24,3 % uznało, iż tego typu rozstrzygnięcie wymaga uwzględnienia wielu innych aspektów, w tym m. in. potrzeb i oczekiwań pracodawcy oraz zakresu przypisanych do funkcji zadań. Tylko 36 pracodawców wyraziło opinię, że „mężczyźni lepiej sprawdzają się na stanowiskach kierowniczych”, zaś 21 było zdania, że „w mojej firmie lepiej sprawdzają się mężczyźni”.

**Czy w taki sam sposób postrzegają ważność wyżej omówionych czynników na powierzanie kobietom przez pracodawców funkcji kierowniczych badane kobiety?**

Należy zauważyć, że w badanej populacji kobiet niewiele było respondentek, które w okresie swojej pracy zawodowej otrzymały propozycje objęcia funkcji kierowniczej. Stanowiły one bowiem jedynie 14,4% ogółu badanych kobiet. Jeszcze mniejsza była zbiorowość kobiet, która przyjęła i sprawowała funkcję kierowniczą. Kobiety takie stanowiły jedynie ponad 12% ogółu badanych. Jednak wśród tych, które otrzymały propozycje pełnienia funkcji kierowniczej, kobiety, które tę propozycję przyjęły, stanowiły ponad  $\frac{3}{4}$  - 75,7%.

**Co zatem – zdaniem kobiet – wpływa na decyzje pracodawców o powierzeniu kobietom funkcji kierowniczej? Jakie muszą być kobiety, aby były brane pod uwagę jako kandydatki na stanowisko kierownicze, jaki wpływ na taką decyzję ma „płeć” pracodawcy, na ile silny jest model męskiej kadry kierowniczej?**

Na te pytania odpowiadały kobiety pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo, przy czym cechą charakterystyczną była wysoka zbieżność poglądów wszystkich trzech kategorii badanych; oznaczałoby to, że **status na rynku pracy nie różnicuje poglądów kobiet na temat czynników branych pod uwagę przez pracodawców przy powierzaniu kobietom funkcji kierowniczych.**

Tabela 5.7. Zestawienie odpowiedzi pozytywnych badanych kobiet na pytanie: *Jak ważne w powierzeniu kobietom przez pracodawców funkcji kierowniczych są następujące czynniki (odpowiedzi w %)*

| Opinie  | Skala ocen |              |              |       |
|---|------------|--------------|--------------|-------|
|   | decydujące | Bardzo ważne | Raczej ważne | Razem |
| Umiejętności w zakresie współpracy z ludźmi i zarządzania firmą | 55,2       | 33,7         | 8,6          | 97,5  |
| Wyższe wykształcenie i kwalifikacje zawodowe                    | 50,2       | 35,2         | 11,4         | 96,8  |
| Dyspozycyjność  | 43,2       | 35,9         | 16,7         | 95,8  |
| Brak zobowiązań rodzinnych                                      | 17,5       | 27,1         | 25,2         | 69,8  |
| Zrównoważona według płci struktura zatrudnienia w firmie        | 8,4        | 18,2         | 18,4         | 45,0  |
| Zrównoważona według płci struktura kadry kierowniczej           | 7,6        | 19,0         | 18,1         | 44,7  |
| Pracodawca jest kobietą   | 7,3        | 13,8         | 12,6         | 33,7  |
| Brak kandydata mężczyzny na to stanowisko                       | 11,1       | 16,7         | 13,4         | 41,2  |

Porównując opinie kobiet z opiniami pracodawców, zwraca uwagę zbieżność rankingu najważniejszych czynników decydujących – w opinii obu badanych populacji – o powierzeniu kobietom funkcji kierowniczej. Są to czynniki profesjonalne oraz dyspozycyjność; a zatem i pracodawcy i kobiety – pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo - są zgodni co do wagi tych atrybutów w sprawowaniu funkcji kierowniczych. To co jednak zwraca uwagę, kiedy analizujemy rozkład odpowiedzi według skali, to większe przekonanie kobiet, iż znaczenie tych czynników jest decydujące. W opinii kobiet, także czynnik rodzinny ma znacznie wyższy wpływ na decyzje pracodawców o powierzeniu kobietom funkcji kierowniczych, niż wynika to z wypowiedzi pracodawców. Jednakże skala ważności tego czynnika – w konfrontacji z wysokim znaczeniem trzech pierwszych w rankingu – jest nieporównywalnie mniejsza.

*Relatywnie wysoki był odsetek kobiet – ponad 2/5 – uznających, że to brak odpowiedniego kandydata mężczyzny decyduje o powierzeniu kobiecie funkcji kierowniczej. Te wypowiedzi sugerują, że w hipotetycznej sytuacji kandydowania na stanowisko kierownicze kobiety i mężczyzny o jednakowych umiejętnościach*

*zawodowych większe szanse na otrzymanie stanowiska kierowniczego – zdaniem 2/5 badanych kobiet – miałyby mężczyźna.*

Przedstawione powyżej opinie kobiet na temat cech istotnych przy powierzeniu funkcji kierowniczych kobietom, ukazują wysoką rangę czynników niezależnych od płci kandydata na stanowisko kierownicze. Umiejętności w dziedzinie zarządzania firmą, pracy z ludźmi, wysoki poziom wykształcenia gwarantujący wiedzę w danej dziedzinie, kwalifikacji zawodowych, wreszcie dyspozycyjność to najbardziej liczące się atuty kandydatki na stanowisko kierownicze. A zatem „płeć” nie stanowi kryterium rozstrzygającego, jednak jej znaczenie jest istotne dla części pracodawców (od jednej trzeciej do jednej drugiej) w takich sytuacjach, jak: dbałość o zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w strukturach władzy danej firmy, przekonania pracodawcy o zależności między obciążeniami rodzinnymi kobiety a sprawowaniem funkcji kierowniczej, preferowaniem mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.

#### **7.4. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe a dyskryminacja ze względu na płeć w polskim świecie pracy**

##### **Dyskryminacja ze względu na płeć w doświadczeniu osobistym badanych grup respondentów**

Rozpoznanie występowania zjawisk dyskryminujących pracowników ze względu na płeć dotyczyło 645 firm, w których zatrudnieni byli zarówno mężczyźni jak i kobiety.

Na zadane wprost pytanie „Czy kobiety zatrudnione w firmie doświadczają dyskryminacji ze względu na płeć” uzyskano jedynie **dwie** odpowiedzi potwierdzające występowanie takiego zjawiska. **A więc 0,3% firm, przyznających, że występuje w nich zjawisko dyskryminacji kobiet.** Jeśli do tego dodać 13 firm, których przedstawiciele wybrali odpowiedź „trudno powiedzieć” (2,0% firm o mieszanej strukturze zatrudnienia), a więc potencjalne firmy, w których takie zjawisko może występować, mamy wynik niewielu ponad 2% badanych firm, których przedstawiciele przyznali, że takie zjawisko miało miejsce. Jest to zaskakująco wysoka ocena osiągnięcia przez badane firmy stanu równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej.

Czy rzeczywiście badane firmy były absolutnie wolne od jakichkolwiek sytuacji, wskazujących na nierówność pracowników ze względu na płeć, potraktowanie pracowników w sposób wskazujący na naruszenie zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn, naruszenie przepisów regulujących prawa kobiet-pracowników związane z macierzyństwem i opieką nad dzieckiem? Analiza wypowiedzi pracodawców na pytanie 28 wskazuje, że jednak w ¼ badanych firm (253) występowały zjawiska świadczące o pośredniej czy bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, takie jak:

- przewaga mężczyzn na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji zawodowych; 102 firmy,
- Przewaga kobiet na stanowiskach nie wymagających wysokich kwalifikacji zawodowych; 48 firm,
- Przewaga mężczyzn na stanowiskach kierowniczych; 45 firm,
- Niedocenywanie kwalifikacji zawodowych kobiet; 29 firm,
- Niższe wynagrodzenie kobiet niż mężczyzn; 27 firm,
- Utrudnienia dla kobiet przy powrocie z urlopów macierzyńskich; 18 firm,
- Zatrudnianie kobiet przy pracach im wzbronionych; 17 firm,
- Nieudzielanie urlopu wychowawczego; 17 firm,
- Nieprzestrzeganie przepisów o ochronie pracy kobiet w ciąży; 12 firm,
- Nadmierne zawyżanie wymagań wobec kobiet; 11 firm,
- Nieopłacanie pracy kobiet w godzinach nadliczbowych; 10 firm
- Preferowanie mężczyzn przy kierowaniu na szkolenia; 11 firm,
- Nieudzielanie urlopu opiekuńczego; 10 firm,
- Wolniejszy awans zawodowy kobiet niż mężczyzn; 7 firm,
- Molestowanie seksualne kobiet w pracy; 5 firm,
- Pomijanie kobiet w systemie premii i nagród; 2 firmy.

Wyniki powyższe nie sumują się łącznie, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. W zbiorowości ¼ badanych firm, mieściły się zatem takie firmy, gdzie występowało równocześnie kilka zjawisk świadczących o dyskryminacji ze względu na płeć, były też takie, gdzie odnotowano jeden z wymienionych przejawów nierównego traktowania kobiet i mężczyzn.



Wynikające z odpowiedzi na pytanie 28 wnioski wskazujące, że „jedynie” w 25% badanych firm występowały (lub wystąpiły kiedykolwiek) sytuacje wskazujące na dyskryminację kobiet można właściwie uznać za wynik optymistyczny, natomiast wyniki te czynią zasadnym pytanie o rozumienie pojęcia „dyskryminacja ze względu na płeć”. Jeśli bowiem na pytanie zadane wprost o występowanie w badanych firmach dyskryminacji kobiet jedynie przedstawiciele dwóch firm przyznają, że takie zjawisko ma w nich miejsce, a równocześnie w ¼ badanych firm występują (występowały) zdarzenia należące do klasycznego katalogu przejawów dyskryminacji kobiet – np. odmowa uprawnień przysługujących z racji pełnienia funkcji macierzyńskich, czy nierówne wynagradzanie kobiet i mężczyzn w jednakowych sytuacjach – **to mamy do czynienia z wyraźnym dysonansem pojęcia „dyskryminacja ze względu na płeć”.**

**Ta sama prawidłowość wystąpiła w zbiorowości badanych kobiet.** Liczba respondentek, które na bezpośrednie pytanie o doświadczanie dyskryminacji odpowiedziały twierdząco była niewielka – 58 – , ( 5,8% badanej populacji), jednak w pytaniu kontrolnym, dotyczącym występowania w ich miejscach pracy zjawisk naruszających równe traktowanie kobiet i mężczyzn, respondentki ujawniły nieco szerszą skalę tego zjawiska w swoich miejscach pracy.

W pytaniu tym nie chodziło o ocenę osobistych doświadczeń badanych – co jak już wcześniej zostało powiedziane oceniane było z dużą ostrożnością i niekonsekwencją – ale o generalną ocenę występowania zjawisk dyskryminacji ze względu na płeć w firmach w których pracowały badane respondentki. Generalna ocena swoich miejsc pracy pod względem występowania w nich zjawisk dyskryminacji ze względu na płeć była gorsza niż ocena dotycząca osobistych doświadczeń kobiet w tym zakresie.

Kobiety wskazały na obecność takich zjawisk jak:

- Przewaga mężczyzn na stanowiskach kierowniczych; 21%,
- Wolniejszy awans zawodowy kobiet niż mężczyzn; 16,6%,
- Niższe wynagrodzenie kobiet niż mężczyzn za prace o tej samej wartości; 15,0% ,
- Preferowanie mężczyzn przy kierowaniu na kursy i szkolenia; 13,2%,

- Niedocenywanie kwalifikacji zawodowych kobiet, pomniejszanie rangi ich umiejętności i zaniżanie wymagań; 12,2%
- Nadmierne zawyżanie wymagań wobec kobiet; 11,4%
- Nieopłacanie pracy kobiet w godzinach nadliczbowych; 11,1%
- Utrudnienia dla kobiet po ich powrocie z urlopów macierzyńskich/wychowawczych, 10,2%
- Pomijanie kobiet w systemie nagród i premii; 7,8%
- Zatrudnianie kobiet przy pracach im wzbronionych; 6,6%,
- Nieprzestrzeganie przepisów o ochronie pracy kobiet w ciąży; 5,8%,
- Nieudzielanie urlopu wychowawczego; 5,0%
- Nieudzielanie urlopu opiekuńczego; 4,9%
- Molestowanie seksualne w pracy; 3,0%

Dane procentowe nie sumują się do 100, ponieważ każda respondentka mogła wskazać każde z wymienionych zjawisk. Patrząc na środowisko pracy nie tylko ze swojej indywidualnej perspektywy, ale także perspektywy innych kobiet – pracowników, badane kobiety wskazały na znacznie szerszy zasięg występowania zjawisk dyskryminacji kobiet. Okazało się, że każde z wymienionych przejawów dyskryminacji kobiet występowało w mniejszym bądź większym zakresie w firmach, w których były zatrudnione kobiety. Skala tych zjawisk w opinii badanych kobiet mieściła się w obrębie od 3 do 20% firm.

**W podsumowaniu można powiedzieć, że badane kobiety bardzo rzadko doświadczały dyskryminacji ze względu na płeć w swoich firmach, natomiast częściej stykały się z występowaniem w ich firmach zjawisk dyskryminujących kobiety. Wydaje się, że wyraźnie dystansowały się wobec określenia „dyskryminacja” – jeżeli miało odnosić się do nich samych. Być może jest to chęć uniknięcia etykiety, naznaczenia, słowo „dyskryminacja” ma bowiem wydźwięk pejoratywny jako iż samo zjawisko zmierza do pomniejszania wartości człowieka.**

### **Obecność dyskryminacji w polskim świecie pracy; wymiar globalny**

Bardzo rzadkie doświadczenia badanych respondentów – pracodawców i kobiet – z obecnością i doświadczeniem – zarówno osobistym jak w gronie znanych współpracowników - dyskryminacji w znanym sobie środowisku pracy, czynią

zasadnym rozpoznanie stanowiska badanych zbiorowości wobec opinii badaczy sformułowanych w oparciu o liczne wcześniejsze badania empiryczne i analizy statystyczne, a dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć w polskim środowisku pracy.

**Tabela 6.7. Zestawienie pozytywnych odpowiedzi pracodawców – „całkowicie się zgadzam”, „zgadzam się”, „raczej się zgadzam” wobec poglądów dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć w polskim świecie pracy (pytanie: w jakim stopniu zgadza się pan(i) z następującymi poglądami?. Dane w %.**

| Opinie   | Skala                  |             |                    |             |
|--|------------------------|-------------|--------------------|-------------|
|  | Całkowicie się zgadzam | Zgadzam się | Raczej się zgadzam | Ogółem      |
| <b>1. Kobiety z wyższym wykształceniem i wysokimi kwalifikacjami zawodowymi rzadziej doświadczają dyskryminacji ze względu na płeć</b>   | <b>12,7</b>            | <b>31,8</b> | <b>14,1</b>        | <b>58,6</b> |
| 2. dyskryminacja kobiet w świecie pracy nie jest zależna od poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych  | 8,2                    | 28,1        | 13,4               | 49,7        |
| 3. Pracownicy mają niski poziom wiedzy o istocie zasady równego traktowania płci w pracy zawodowej i procedurach dochodzenia praw pracowniczych w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć             | 6,3                    | 19,1        | 24,2               | 49,6        |
| 4. pracodawcy często łamią prawo regulujące kwestie równego traktowania płci w pracy zawodowej i nie ponoszą z tego powodu żadnych konsekwencji  | 6,0                    | 16,4        | 18,9               | 41,3        |
| 5. W Polsce występuje wysoki poziom lekceważenia zasady równości płci, co ma istotny wpływ na postrzeganie tych zjawisk jako kulturowo i zwyczajowo uprawnionych   | 6,3                    | 14,8        | 22,5               | 43,6        |
| 6. W większości zakładów pracy nie ma właściwej informacji o istocie dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej i wynikających z przepisów prawnych procedurach postępowania w takich sytuacjach | 6,0                    | 18,2        | 23,9               | 48,1        |

Najbardziej zgodni byli pracodawcy w opinii dotyczącej pozytywnej zależności między wysokim poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych a rzadszym doświadczaniem przez kobiety dyskryminacji ze względu na płeć (o tej

zależności była też mowa w p.1 niniejszego rozdziału). **Prawie 3/5 pracodawców zgadzających się z taką opinią jest kolejnym potwierdzeniem trafności jednej z hipotez niniejszego badania, mówiącej o tym, że wyższe wykształcenie i wysoki poziom kwalifikacji zmniejsza zagrożenie kobiet dyskryminacją w miejscu pracy.** Równocześnie jednak wysoka była zbiorowość pracodawców uznających, że *„dyskryminacja w świecie pracy nie jest zależna od poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych”*. Mamy zatem do czynienia z wysoką ambiwalencją postaw pracodawców wobec tego trudnego zagadnienia, być może mającą związek z niejednoznacznym rozumieniem terminu *„dyskryminacja ze względu na płeć”*, *„dyskryminacja kobiet w miejscu pracy”*, czego dowodzą analizy zawarte w rozdziale 5 niniejszego raportu. Poglądy wobec innych zaprezentowanych w powyższej tabeli opinii nie napawają optymizmem gdy chodzi o ocenę wpływu całego procesu dostosowania przepisów polskiego prawa w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn do wymogów wspólnotowych na wzrost wiedzy pracowników o istocie tych praw i poziomie ich przestrzegania przez pracodawców.

Uzupełnieniem pesymistycznego obrazu na temat znajomości przepisów w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn mogą być odpowiedzi badanych pracodawców na pytanie *„czy znane są Panu/i jakieś przepisy polskiego prawa, które zabraniałyby dyskryminacji ze względu na płeć”*? Odsetek tych pracodawców, którzy te przepisy znali był bowiem niższy niż odsetek pracodawców nie znających takich przepisów. **A więc mniej niż połowa badanych pracodawców – 42,5% – znała takie przepisy, zaś aż 57,5% badanych ich nie znało.** Biorąc pod uwagę, że 78% badanych stanowili właściciele i współwłaściciele firm, zasadnym wydaje się pytanie o możliwość respektowania przez nich praw pracowniczych w przypadku tak wysokiej nieznanności istotnego segmentu tych praw.

**A jakie było stanowisko badanych kobiet wobec powyżej zaprezentowanych opinii?** Poniższa tabela prezentuje wyniki łączne dla wszystkich kategorii kobiet.

**Tabela 6. 7. Postawy kobiet wobec opinii dotyczących zjawiska dyskryminacji kobiet w polskim świecie pracy (odpowiedzi w procentach)**

| Opinie  | Skala odpowiedzi         |             |                    |       |
|---|--------------------------|-------------|--------------------|-------|
|   | Zdecydowanie się zgadzam | Zgadzam się | Raczej się zgadzam | Razem |
| Kobiety z wyższym poziomem wykształcenia i wysokimi kwalifikacjami zawodowymi rzadziej doświadczają dyskryminacji zawodowej ze względu na płeć  | 16,0                     | 33,5        | 17,6               | 67,1  |
| Dyskryminacja kobiet w świecie pracy nie jest zależna od poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowej   | 7,8                      | 23,0        | 25,1               | 55,9  |
| Pracownicy mają niski poziom wiedzy o istocie zasady równego traktowania płci w pracy zawodowej i procedurach dochodzenia praw pracowniczych w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć | 14,4                     | 31,2        | 28,9               | 74,5  |
| Pracodawcy często łamią prawo regulujące kwestie równego traktowania płci w pracy zawodowej i nie ponoszą z tego tytułu żadnych konsekwencji  | 15,4                     | 28,5        | 27,0               | 70,9  |
| W Polsce występuje wysoki poziom lekceważenia zasady równości płci, co ma istotny wpływ na postrzeganie tych zjawisk jako „kulturowo i zwyczajowo uprawnionych”                           | 14,2                     | 26,2        | 27,5               | 67,9  |

**Porównując skalę poparcia badanych kobiet wobec zaprezentowanych wyżej poglądów z poglądami pracodawców, zwraca uwagę o wiele większa identyfikacja kobiet z wyrażonymi opiniami.** Najmniej kobiet zgadzało się z opinią, że poziom dyskryminacji nie zależy od wykształcenia i kwalifikacji. Bardzo krytycznie oceniły poziom wiedzy pracowników o istocie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, stopień respektowania przepisów prawnych w tym zakresie przez pracodawców. Same zresztą w niewielkim stopniu znały przepisy, które w polskim systemie prawnym zabraniają dyskryminacji ze względu na płeć. Dane prezentujące wyniki odpowiedzi badanych kobiet na pytanie „czy znane są Pani jakieś przepisy polskiego prawa, które zabraniałyby dyskryminacji ze względu na płeć” prezentuje poniższa tabela.

**Tabela 7.7. Znajomość przepisów prawnych, które zabraniają dyskryminacji na rynku pracy ze względu na płeć; zestawienie danych dotyczących trzech kategorii badanych kobiet**

| Kategoria odpowiedzi                                       | Kobiety pracujące |       | Kobiety bezrobotne |       | Kobiety biernie zawodowo |       |
|--|-------------------|-------|--------------------|-------|--------------------------|-------|
|  | liczba            | %     | liczba             | %     | liczba                   | %     |
| Tak, mogę powiedzieć jakie to są przepisy                  | 31                | 10,3  | 6                  | 2,0   | 6                        | 1,5   |
| Wiem, że takie istnieją, ale nie potrafię powiedzieć jakie | 104               | 34,7  | 96                 | 32,1  | 148                      | 36,9  |
| Nie znam takich przepisów                                  | 163               | 54,3  | 195                | 65,2  | 247                      | 61,6  |
| Brak odpowiedzi  | 2                 | 0,7   | 2                  | 0,7   | 1                        | 0,2   |
| Ogólnie  | 300               | 100,0 | 299                | 100,0 | 402                      | 100,0 |

Odnosząc się do ogółu kobiet, tylko 4,3% kobiet znało takie przepisy – „mogły powiedzieć jakie są to przepisy” –, 34,8% – „wiedziało, że takie przepisy istnieją, ale nie potrafiłyby powiedzieć jakie”, zaś aż 60,4% badanych kobiet „nie znało takich przepisów”. Poziom wiedzy był więc bardzo niski, przy czym najwyższy był odsetek kobiet znających przepisy wśród kobiet pracujących.

Zastanawiająco wysoki – w porównaniu do niskiego odsetka badanych wskazujących na fakt doświadczania dyskryminacji ze względu na płeć – był odsetek badanych kobiet zgadzających się z opinią, że „pracodawcy często łamią prawo regulujące kwestie równego traktowania płci w pracy zawodowej i nie ponoszą z tego powodu żadnych konsekwencji”.

Niezajomość przepisów prawa dotyczących równego traktowania płci i niedyskryminacji w zatrudnieniu wpływa także na rzadkość egzekwowania tych przepisów i podejmowania przez osoby dyskryminowane procedur o zadośćuczynienia w przypadku naruszenia ich praw. Potwierdzają to niniejsze badania. O dyskryminacji w pracy mówiło otwarcie 58 kobiet, jednak tylko 12 z nich podjęła jakiegokolwiek działania służące egzekwowaniu swoich praw w związku z doświadczaniem dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej. **A więc średnio co piąty przypadek naruszenia przepisów o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn pociąga za sobą próbę egzekwowania przysługujących uprawnień.** Nic dziwnego zatem, że tak wysokie było przekonanie badanych o bezkarności pracodawców łamiących przepisy. Praktyki łamania prawa w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn są zatem możliwe, bo pracownicy mają niski poziom wiedzy o istocie zasady równego traktowania płci w pracy zawodowej i rzadko podejmują działania na rzecz dochodzenia swoich praw wynikających z tej zasady. Jak wcześniej pisałam, w świetle

obowiązujących w Polsce przepisów, pracodawcy mają obowiązek informowania pracowników o istocie zasady równego traktowania i przysługujących im procedurach dochodzenia swoich praw w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć. Jednak zdaniem prawie połowy badanych kobiet<sup>21</sup> „w większości zakładów pracy nie ma właściwej informacji o istocie dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej i wynikających z przepisów prawnych procedur postępowania w takich sytuacjach”. Zdecydowanie zgodziło się taką opinią 45% kobiet pracujących, 27,6% „raczej się zgodziło”. Tylko 2,3% badanych było zdecydowanie przeciwnych tej opinii.

**Powyższe opinie uzasadniają sformułowanie wniosku, że zarówno pracowników jak i pracodawców cechuje w Polsce niski poziom wiedzy o normach prawnych regulujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn w świecie pracy, praktyki dyskryminujące pracowników ze względu na płeć są stosowane przez pracodawców przy równoczesnej świadomości braku jakichkolwiek konsekwencji w przypadku ich nieprzestrzegania.**

## **7.5. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe z perspektywy trwałości wzorców wertykalnej segmentacji zatrudnienia według płci**

Rosnąca rola wykształcenia i kwalifikacji zawodowych we współczesnym świecie pracy czyni zasadnym pytanie o jej wpływ na strukturę zatrudnienia według płci, o potencjalne przemiany zjawiska nazwanego segmentacją wertykalną zatrudnienia według płci, polegającego na znaczących różnicach w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach gospodarki a także w rodzaju wykonywanego zawodu.

Wyniki niniejszych badań wskazują, że w Polsce także mamy do czynienia z żywotnością wzorców zawodowych dla mężczyzn i kobiet.

Większość badanych kobiet – 65,2% – wyraziła opinię, że istnieją zawody typowo męskie i zawody typowo kobiece. Tylko 18,5% kobiet było przeciwnego zdania, zaś 15,0% miało trudności z wyborem jednoznacznej odpowiedzi. Jeszcze większa była zgodność pracodawców w tej opinii: 70,3 % badanych uznało, że taki podział jest uzasadniony, 17,8% było przeciwnego zdania, zaś 12,0% miało trudności z wyborem jednoznacznej odpowiedzi.

Typowo „kobiece” zawody prezentuje poniższa tabela.

---

<sup>21</sup> To pytanie zostało skierowane tylko do kobiet pracujących

**Tabela 8.7. Typowo „kobiece zawody” w opinii kobiet i pracodawców**

| Zawody mieszczące się w branżach                         | Pracodawcy<br>(% odpowiedzi) | Kobiety<br>(% odpowiedzi) |
|--|------------------------------|---------------------------|
| Edukacja   | 55,2                         | 50,7                      |
| Ochrona zdrowia i opieka społeczna                       | 50,4                         | 44,7                      |
| Hotele i restauracje                                     | 43,8                         | 39,3                      |
| Handel hurtowy i detaliczny                              | 39,1                         | 32,5                      |
| Administracja publiczna i obrona narodowa                | 30,4                         | 26,3%                     |
| Pośrednictwo finansowe                                   | 30,4                         | 22,0                      |
| Obsługa nieruchomości, wynajem                           | 20,4                         | 20,6                      |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna, indywidualna | 16,2                         | 17,7                      |

Podobnie zdecydowane były obie kategorie badanych respondentów, gdy idzie o zawody męskie.

**Tabela 9.7. Zawody „typowo męskie” według pracodawców i kobiet**

| Zawody mieszczące się w branżach                  | Pracodawcy<br>(% odpowiedzi) | Kobiety<br>(% odpowiedzi) |
|---|------------------------------|---------------------------|
| Górnictwo i kopalnictwo                           | 80,2                         | 91,1                      |
| Rybołówstwo i rybactwo                            | 64,9                         | 71,8                      |
| Budownictwo                                       | 62,5                         | 64,4                      |
| Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo                   | 45,8                         | 44,8                      |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną | 27,9                         | 33,9                      |
| Przetwórstwo przemysłowe                          | 27,3                         | 23,1                      |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność       | 23,4                         | 24,7                      |

Wydaje się, że powyżej zarysowany podział – podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej – jest głęboko zakotwiczony w świadomości społecznej, a jego uzasadnienia należy szukać zarówno w różnicach biologicznych między kobietami i mężczyznami jak też w kulturowo uwarunkowanym podziale ról społecznych ze względu na płeć.

Ciekawe wyniki przyniosły odpowiedzi na pytania „czy są zawody, których nie powinny wykonywać kobiety/ nie powinni wykonywać mężczyźni”? **Otóż o wiele więcej kobiet uważało, że są takie zawody, których nie powinny wykonywać kobiety, niż, że są takie zawody, których nie powinni wykonywać mężczyźni.** Opinię, że są zawody, których nie powinny wykonywać kobiety wyraziło aż **85,4%** badanych kobiet. Wśród najczęściej wymienianych zawodów, których nie powinny wykonywać kobiety znalazły się



wszelkie zawody związane z górnictwem (pracą w kopalniach, pod ziemią), z budownictwem, z rybołówstwem i marynarką, z hutnictwem, z ciężką pracą fizyczną, z transportem (maszynista, kierowca zawodowy, operator dźwigu), z przemysłem ciężkim, z infrastrukturą energetyczną, kanalizacyjną, gazową.

O ile duże było poparcie badanych kobiet dla wyodrębnienia zawodów, których nie powinny wykonywać kobiety, o tyle **niewielki był odsetek tych respondentek, które uważały, że istnieją także zawody, których nie powinni wykonywać mężczyźni.** Spośród 24,7% tych badanych kobiet które uznały, że istnieją zawody, których nie powinni wykonywać mężczyźni, najczęściej przeciwwskazań do wykonywania ich przez mężczyzn uzyskały takie zawody, jak: specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa, osoby zajmującej się opieką nad dziećmi, małymi dziećmi (przedszkolanka), praca w salonie piękności (kosmetyczka, fryzjerzy).

**Także większa część badanych pracodawców uważała że są takie zawody, których nie powinny wykonywać kobiety, niż, że są takie zawody, których nie powinni wykonywać mężczyźni.** Opinię, że są zawody, których nie powinny wykonywać kobiety wyraziło aż 72% badanych. Wśród najczęściej wymienianych zawodów, których nie powinny wykonywać kobiety znalazły się wszelkie zawody związane z górnictwem (pracą w kopalniach, pod ziemią), z budownictwem, z rybołówstwem i marynarką, z hutnictwem, z ciężką pracą fizyczną, z transportem (maszynista, kierowca zawodowy, operator dźwigu), z przemysłem ciężkim, z infrastrukturą energetyczną, kanalizacyjną, gazową, zawody związane z bezpieczeństwem, zawody niebezpieczne dla życia i zdrowia.

O ile duże było poparcie badanych pracodawców dla wyodrębnienia zawodów, których nie powinny wykonywać kobiety, o tyle **niewielki był odsetek tych respondentów, którzy uważali, że istnieją także zawody, których nie powinni wykonywać mężczyźni.** Spośród 17,9% tych badanych, którzy uznali, że istnieją zawody, których nie powinni wykonywać mężczyźni, najczęściej przeciwwskazań do wykonywania ich przez mężczyzn uzyskały takie zawody, jak: pielęgniarza, osoby zajmującej się opieką nad dziećmi, małymi dziećmi (przedszkolanka), praca w salonie piękności (kosmetyczka), praca w sekretariacie (sekretarka).

## Podsumowanie

Wyniki analiz dotyczących związku wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet z ich dostępem do pracy i warunkami ich pracy, ze szczególnym odniesieniem do problematyki dyskryminacji ze względu na płeć, uzasadniają sformułowanie następujących wniosków:

1. poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu sytuacji kobiet na rynku pracy i jej pozycji jako pracownika; im wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet, tym większa szansa na uzyskanie zatrudnienia i awans zawodowy oraz równe traktowanie kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej, tym rzadsze doświadczanie przez kobiety dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej.

Za tym wnioskiem przemawiają opinie pracodawców i badanych kobiet dotyczące następujących zagadnień:

- Rangi wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w kształtowaniu sytuacji kobiet na polskim rynku pracy
- pierwszorzędno znaczenia wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w procesie rekrutacji pracownika,
- ambiwalentnego postrzegania kategorii „płeć jako czynnika współdecydującego o dostępie do pracy i warunkach pracy,
- Wysokiej oceny czynników profesjonalnych; wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, dyspozycyjność jako decydujących przy powierzaniu kobietom funkcji kierowniczych,
- Zmniejszenia znaczenia sytuacji rodzinnej kobiety przy rozpatrywaniu kandydatury kobiety na stanowisko kierownicze,

**Powyższe ustalenia pozwalają na weryfikację kluczowej hipotezy niniejszych badań, zgodnie z którą wykształcenie i kwalifikacji zawodowe stanowią kluczowe czynniki sytuujące jednostkę na rynku pracy. Uzasadniają także słuszność innej hipotezy, zgodnie z którą potencjalne prawdopodobieństwo doświadczania dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu warunkuje w dużym stopniu etap poprzedzający podjęcie przez kobiety pracy zawodowej, to jest etap wyboru kierunku i poziomu kształcenia oraz wybór zawodu.**

2.. Kategoria „płeć” nie stanowiła kryterium rozstrzygającego przy rekrutacji do pracy i na stanowiska kierownicze natomiast miała znaczenie drugorzędne - po rozważeniu czynników merytorycznych w takich sytuacjach, jak: dbałość o zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w strukturach władzy danej firmy, przekonania pracodawcy o zależności między obciążeniami rodzinnymi kobiety a sprawowaniem funkcji kierowniczej, preferowaniem mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.

3. badania niniejsze potwierdzają prawdziwość doświadczeń niektórych pracowników, pytanych w trakcie rozmów rekrutujących do pracy o plany matrymonialne, liczbę dzieci, plany rodzicielskie.

- zakres takich praktyk jest w świetle niniejszych badań niewielki, ale to co stanowi „nowość” w obrazie tych praktyk, to kierowanie takich pytań także do mężczyzn.
- niniejsze badania potwierdziły także obecność praktyk ( w nielicznych firmach, ale jednak) polegających na wymuszaniu w procesie rekrutacji kobiet deklaracji o czasowym powstrzymaniu się od macierzyństwa.

#### **4. Wyniki niniejszych badań sugerują niejednoznaczność rozumienia pojęcia „dyskryminacja ze względu na płeć” w obu badanych zbiorowościach**

- pracodawcy – z wyjątkiem dwóch – nie widzą występowania w swoich firmach dyskryminacji kobiet ,
- równocześnie w ¼ badanych firm występują (występowały) zdarzenia należące do klasycznego katalogu przejawów dyskryminacji kobiet – w tym m.in. dotyczące naruszenia ochrony kobiet-matek pracujących, czy równego wynagradzania kobiet i mężczyzn;
- Jedynie co 34 badana kobieta doświadczyła bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, jednak ponad 2/5 zetknęło się z różnymi zjawiskami dyskryminującymi kobiety w swoim środowisku badań

5. Badane kobiety o wiele bardziej – w porównaniu z pracodawcami – identyfikowały się z poglądami dotyczącymi obecności dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy i nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

6. Pracodawcy mieli niewystarczającą wiedzę o istocie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy, co może mieć wpływ na

powolność procesu kształtowanie warunków pracy wolnych od dyskryminacji ze względu na płeć,

7. Nieznajomość przepisów gwarantujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej była bardzo wysoka wśród badanych kobiet; do rzadkości należały przypadki egzekwowania swoich praw przez kobiety w przypadku ich dyskryminacji

8. Powyższe ustalenia czynią zasadnym wniosek o większym zagrożeniu dyskryminacją na rynku pracy kobiet słabiej wykształconych, o gorszych kwalifikacjach, „stanowiących zaplecze gospodarki opartej na wiedzy”<sup>22</sup>. Te bowiem kobiety nie są konkurencyjne dla mężczyzn, nie są też nieodzowne z punktu widzenia rozwoju i zarządzania firmą. Ich niska wartość przetargowa w roli pracownika nie chroni ich przed dyskryminacją, nie chronią ich także przed nią - mało znane i nie wdrażane do codziennej praktyki przedsiębiorstw – przepisy w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej

9. Zarówno badane kobiety jak i pracodawcy wyrazili silne poparcie dla wertykalnej segmentacji zatrudnienia ze względu na płeć;

- zdecydowanie opowiedzieli się za podziałem na branże „męskie,, i „kobiece”.
- Wysokie było poparcie obu badanych grup respondentów dla wyodrębnienia zawodów, których nie powinny wykonywać kobiety. Mniejszy był odsetek badanych którzy uważali, że istnieją także zawody, których nie powinni wykonywać mężczyźni.

Warto na zakończenie zwrócić uwagę na dużą ostrożność badanych pracodawców w porównaniu z badanymi kobietami, w formułowaniu ich ocen dotyczących różnych wymiarów sytuacji kobiet na polskim rynku pracy, w tym doświadczania przez nie dyskryminacji. Respondenci relatywnie często korzystali ze środkowych wartości skali ocen – „raczej duży, „raczej mały”–, nierzadko średnio ok. 1/5 badanych nie miała zdania w danej kwestii. Wysoka ambiwalencja postaw pracodawców wobec tej problematyki może być dowodem na postrzeganie tych spraw jako „delikatnej materii”, gdzie wskazana jest raczej polityczna poprawność, może też wynikać z niedostatku wiedzy, uniemożliwiającego wyrobienie sobie jednoznacznej opinii na ten temat.

---

<sup>22</sup> A. Giddens, *Socjologia*, PWN, Warszawa 2004.

## Rozdział VIII. Zakończenie; wnioski z badań i rekomendacje

### Wnioski

Obszerność prezentowanego w raporcie materiału uzasadnia zastosowanie kryterium podziału wniosków według określonego w rozdziale pierwszym zakresu badań, formułującego szczegółową problematykę badawczą.

I. A zatem, odnosząc się do pierwszego zakresu badań dotyczącego **uwarunkowań równowagi/nierównowagi między poziomem wykształcenia i poziomem kwalifikacji kobiet a zapotrzebowaniem polskiego rynku pracy, wyniki niniejszych badań uzasadniają** sformułowanie następujących wniosków:

1. Najważniejszymi motywami przy wyborze zawodu były zainteresowania respondentek i łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie,
2. W przypadku blisko połowy respondentek pracujących i biernych zawodowo sytuacja finansowa ich rodzin miała wpływ na możliwość kontynuowania nauki. W grupie kobiet bezrobotnych odsetek respondentek deklarujących taki wpływ był niższy. Wpływ sytuacji finansowej rodziny w największym stopniu był odczuwalny w grupie kobiet najstarszych w każdej kategorii respondentek. We wszystkich trzech kategoriach kobiet pozytywny wpływ sytuacji finansowej rodziny na możliwości kształcenia objawiał się przede wszystkim pomocą finansową ze strony rodziców. W przypadku wpływu negatywnego, najwyższe odsetki wskazujących na trudną sytuację finansową rodziny jako przyczynę ograniczenia planów dotyczących kształcenia, bądź też wcześniejszego zakończenia nauki występowały w grupie kobiet bezrobotnych,
3. Niewielka część badanych kobiet w czasie, gdy przeprowadzano badanie była w trakcie uzupełniania swego poziomu wykształcenia. Najwyższy udział dokończających się zanotowano w grupie kobiet biernych zawodowo,
4. Największy udział kobiet, które ukończyły ostatni etap swego kształcenia najdawniej, czyli w latach 50. i 60. zanotowano w grupie respondentek biernych zawodowo (jest to związane z dużym udziałem kobiet najstarszych w tej grupie), co mogło mieć wpływ na wyrażane przez nie opinie,
5. Wysokie wskaźniki braku odpowiedzi na pytanie o zawód wyuczony, szczególnie w przypadku kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo mogą

wskazywać na stosunkowo duży odsetek kobiet nie posiadających zawodu, bądź takich, dla których ma on niewielkie znaczenie,

6. Najbardziej zadowolone z osiągniętego przez siebie poziomu wykształcenia, wybranego zawodu i umiejętności zawodowych były kobiety pracujące, najmniej – bezrobotne. Wśród kobiet bezrobotnych wraz z wiekiem maleje poziom zadowolenia, u kobiet pracujących jest wręcz odwrotnie,
7. W przypadku kobiet bezrobotnych odnotowano najniższe odsetki wskazań na pozytywne opinie dotyczące przygotowania szkolnego do podjęcia pracy zawodowej i największy odsetek negatywnych ocen wyuczonego zawodu,
8. Kobiety bezrobotne miały najwyższe odsetki respondentek, które, gdyby tylko mogły, wprowadziłyby zmiany do zrealizowanego scenariusza edukacyjnego – podjęłyby edukację na wyższym poziomie, wybrały inny zawód, czy zdobyłyby dodatkowe umiejętności,
9. We wszystkich trzech grupach kobiet występował niewielki odsetek respondentek chcących podnieść swój poziom wykształcenia. Wzrasta on wraz z poziomem wykształcenia, a maleje wraz z wiekiem kobiet,
10. W grupie kobiet bezrobotnych zanotowano najwyższe odsetki kobiet wyrażających chęć wzięcia udziału w kursach i szkoleniach, najniższe zaś, deklarujących chęć uczestnictwa w studiach podyplomowych,
11. Najważniejszymi uwarunkowaniami realizacji planów co do dalszej edukacji, we wszystkich trzech grupach respondentek były czynniki finansowe,
12. Zanotowano bardzo mały udział kobiet bezrobotnych deklarujących uczestnictwo (w przeszłości bądź obecnie) w różnego rodzaju szkoleniach, w tym również tych organizowanych przez powiatowe urzędy pracy,
13. Badani pracodawcy uznają znaczenie kształcenia ustawicznego pracowników dla podniesienia ich potencjału zawodowego i widzą potencjalne korzyści z tym związane dla swojej firmy, jednak w niewielkim stopniu uczestniczą w procesie doskonalenia zawodowego swoich pracowników .

**Prezentowane w raporcie wyniki badań wskazują na zróżnicowanie ścieżek edukacyjnych i ich uwarunkowań w trzech branżach pod uwagę grupach kobiet: pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Pokazują wyraźną zależność pomiędzy osiągniętym poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych a ich statusem na rynku pracy, przy czym szczególnie wysoka jest ta zależność w grupie kobiet pracujących i bezrobotnych. Im wyższe wykształcenie i poziom kwalifikacji**

zawodowych tym wyższy poziom zatrudnienia, stabilniejsze warunki pracy, rzadsze sytuacje występowania bezrobocia z powodu utraty pracy. Zwraca uwagę na wysokie znaczenie zainteresowań badanych jako głównego kryterium wyboru kształcenia i zawodu. Może to świadczyć o tym, że na tym etapie biografii jednostki mniejszą wagę przywiązuje się do racjonalnego aspektu wyboru ścieżki kształcenia i profesji, zaś – przynajmniej w badanej populacji kobiet – nie odnotowano istotnego wpływu na ich decyzje edukacyjne informacji o preferowanych z punktu widzenia rozwoju gospodarki zawodach i kwalifikacjach zawodowych.

**II. Drugi zakres problematyki badawczej odnosił się do kwestii wpływu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych na stosunek kobiet do pracy zawodowej i rzeczywisty status kobiet na rynku pracy. Wyniki badań wskazują na występowanie następujących zależności w tym zakresie:**

1. Dla większości badanych kobiet – niezależnie od ich statusu na rynku pracy – najwyżej oceniane są ekonomiczne aspekty pracy takie jak: praca jako źródło utrzymania, jako źródło niezależności finansowej i źródło zapewnienia w przyszłości emerytury,
2. Wartościowanie znaczenia ekonomicznych aspektów pracy zawodowej jest nieznacznie wyższe wśród kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo, ten aspekt jest także bardziej doceniany przez kobiety, których standard dochodów w ich gospodarstwie domowym jest najwyższy,
3. Znaczenie pracy zawodowej jako źródła przyszłej emerytury jest nieco wyżej szacowane w starszych wiekowo grupach kobiet, które od emerytury dzieli najniższy dystans,
4. Wśród pozamaterialnych aspektów pracy największe poparcie uzyskało stwierdzenie, że praca jest źródłem osobistej satysfakcji; we wszystkich grupach badanych kobiet ponad 90% poparcia. We wszystkich grupach kobiet powiązanie pracy zawodowej z osobistą satysfakcją częściej zauważały respondentki w wieku starszym.
5. Możliwości rozwoju zawodowego, jakie daje praca zawodowa w największym stopniu nie doceniały lub nie zauważały kobiety pracujące. Także takie atrybuty pracy jak związany z nią prestiż, uznanie, większe poczucie sensu życia częściej było doceniane przez kobiety bezrobotne i bierne zawodowo niż przez kobiety pracujące.

Można na tej podstawie formułować wniosek, że kobiety pozostające poza pracą zawodową bardziej idealizują jej znaczenie w życiu człowieka,

6. Pozamaterialne znaczenie pracy bardziej dostrzegały kobiety niezamężne, rozwiedzione oraz bez dzieci,

7. Wpływ wykształcenia na bezrobocie kobiet i jego charakter był widoczny w takich wymiarach jak:

- Im wyższe wykształcenie tym okres pozostawania bez pracy przez kobiety bezrobotne był krótszy;
- Jeśli chodzi o analizę przyczyn pozostawania bez pracy to wśród kobiet bezrobotnych z wykształceniem wyższym najliczniejszą grupę stanowiły te, które nie mogą znaleźć pracy. W pozostałych grupach zdecydowanie przeważały te, które straciły pracę,

8. W przypadku kobiet biernych zawodowo :

- Wyższe wykształcenie rzadko prowadziło do trwałej bierności zawodowej; kobiety bierne zawodowo, z wysokim poziomem wykształcenia, stanowiły jedynie 11,4%, tych które nigdy nie pracowały, zaś na pozostałych poziomach wykształcenia odsetek ten był co najmniej dwukrotnie wyższy,
- Czas pozostawania bez pracy biernych zawodowo kobiet z wyższym wykształceniem był także relatywnie krótki; większość z nich pozostawała bez pracy nie dłużej niż trzy lata

9. Poziom wykształcenia implikuje myślenie i działanie służące podjęciu pracy zawodowej (teraz – bezrobotne, później- kobiety bierne zawodowo);

- Jedynie 2% spośród badanych kobiet z najniższym poziomem wykształcenia miało sprecyzowane plany podjęcia pracy w przyszłości, zaś 28% deklarowało chęć podjęcia pracy w dalszej przyszłości, ale jeszcze nie wiedziało kiedy,
- W pozostałych grupach wykształcenia zdecydowana większość kobiet chciała podjąć pracę w przyszłości: nieco ponad 65% wśród kobiet z wykształceniem wyższym, oraz średnim zawodowym oraz nieco powyżej 60% wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym. Jednym z możliwych wyjaśnień zaobserwowanych różnic mogą być różnice wieku respondentek.



10. Istnieje widoczna zależność pomiędzy poziomem zadowolenia z osiągniętego poziomu wykształcenia a ukończonym poziomem wykształcenia, zarówno wśród kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.

- Im wyższe wykształcenie tym większy odsetek kobiet określa się jako zadowolone,
- Warto podkreślić, że na wszystkich poziomach wykształcenia wśród kobiet pracujących odsetek zadowolonych i raczej zadowolonych jest wyższy niż wśród kobiet bezrobotnych. Odwrotnie jest zaś z odsetkami niezadowolonych i raczej niezadowolonych. Z pewnością, fakt posiadania pracy przyczynia się znacznie do lepszej oceny własnego wykształcenia, nie zależnie od rzeczywistego jego poziomu,
- Wśród kobiet biernych zawodowo z wykształceniem wyższym zdecydowana większość (80%) jest zadowolona ze swojego poziomu wykształcenia. Jeśli wziąć pod uwagę zarówno kobiety zadowolone jak i raczej zadowolone, to stanowią one wśród kobiet biernych zawodowo nawet nieco większy odsetek (97,1%) niż wśród kobiet pracujących (95,6%),

11. Istnieje widoczna zależność pomiędzy poziomem zadowolenia z osiągniętego poziomu umiejętności zawodowych a ukończonym poziomem wykształcenia wśród kobiet pracujących i bezrobotnych.

- Im wyższe wykształcenie tym większy odsetek kobiet określa się jako zadowolone. Warto zaznaczyć, że wśród kobiet pracujących nie znalazła się żadna, która byłaby jednoznacznie niezadowolona z osiągniętego poziomu umiejętności zawodowych, a raczej niezadowolona była tylko jedna,
- Zależność pomiędzy zadowoleniem z osiągniętych umiejętności zawodowych a poziomem wykształcenia wśród kobiet biernych zawodowo ma podobny kierunek jak w pozostałych grupach. Warto jednak zwrócić uwagę na zdecydowanie większy odsetek odpowiedzi: „trudno powiedzieć” w tej grupie respondentek. Związane jest to z pewnością z faktem, że kobiety bierne zawodowo, które często (35,2% z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz 27,4% z wykształceniem średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym) nigdy dotąd nie pracowały, nie mogły zweryfikować posiadanych umiejętności, w związku z czym nie mają zdania na ten temat,
- Im niższy poziom wykształcenia tym wyższy poziom niezadowolenia z ukończonej przez respondentki szkoły;

- Odsetek tych które oceniają ukończone przez siebie szkoły jednoznacznie negatywnie był największy w grupie kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (58,3%). Znaczna grupa kobiet z wykształceniem średnim ogólnym, profilowanym lub policealnym również jednoznacznie dokonała negatywnej oceny w tym zakresie (40,3%). Może to oznaczać, że ukończone przez nie szkoły nie stwarzają obecnie dobrych perspektyw zawodowych.
- Wśród kobiet bezrobotnych sytuacja wyglądała nieco bardziej pesymistycznie. Jednoznacznie pozytywnych odpowiedzi wśród kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym było jedynie 13%. Co prawda wśród kobiet z wykształceniem średnim zawodowym było ich już 62,5% ale wśród kobiet z wykształceniem wyższym już tylko 29,4 %,
- W przypadku kobiet biernych zawodowo na uwagę zasługuje fakt, że aż  $\frac{3}{4}$  kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym dokonało jednoznacznie negatywnej oceny, zaś w pozostałych grupach odsetek wyniósł zdecydowanie poniżej 45% i był niższy (z wyjątkiem wykształcenia średniego zawodowego) niż w analogicznych grupach kobiet bezrobotnych. Warto również podkreślić, że kobiety bierne zawodowo z wykształceniem wyższym w zdecydowanej większości (69%) wypowiadały jednoznacznie pozytywne opinie, podczas gdy wśród kobiet bezrobotnych jednoznacznie pozytywnych opinii było ponad połowę mniej,

13. Wartości autoteliczne pracy zawodowej są wyżej doceniane przez kobiety z wyższym poziomem wykształcenia, przy czym zdecydowanie wyżej cenią je kobiety bierne zawodowo i bezrobotne niż kobiety pracujące; paradoks ten po części z pewnością można wyjaśnić pewną idealizacją pracy przez kobiety nie pracujące (bezrobotne i bierne zawodowo). Alternatywnie można powiedzieć, że kobiety pracujące nie w pełni doceniają to co mają,

14. Wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta odsetek kobiet, pracujących zgodnie z zawodem wyuczonym.

15. Widoczna jest zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a zatrudnieniem kobiet na pełnym etacie; im wyższe wykształcenie, tym wyższy odsetek kobiet zatrudnianych na etat.

**Podsumowując można powiedzieć, że poziom wykształcenie ma wpływ na długość pozostawania bez pracy kobiet bezrobotnych i przyczynę bezrobocia, ma istotny wpływ na aktywność zawodową kobiet lub jej brak. Poziom wykształcenia wpływa na myślenie i działanie na rzecz znalezienia pracy (lub ich brak) wśród**

**kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo. Im wyższy poziom wykształcenia tym rośnie poziom zadowolenia kobiet z ukończonej szkoły, uzyskanego poziomu wykształcenia i umiejętności zawodowych. Wraz z poziomem wykształcenia rośnie ocena autotelicznych aspektów pracy zawodowej - szczególnie w grupie kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo .**

**III. W trzeciej grupie problemów badawczych chodziło przede wszystkim o rozpoznanie poglądów i opinii pracodawców na temat kobiety w roli pracownika, jej cech, umiejętności, kryteriów wartościowania pracy kobiet, ewentualnych wad i zalet.** Część opinii pracodawców może być skonfrontowana z opiniami kobiet na temat swoich umiejętności i cech określających ich potencjał zawodowy, jako, że niektóre pytania z tego obszaru zagadnień zadano także badanym kobietom. Tego typu zestawienie poglądów pracodawców o kobietach w roli pracownika i kobiet o nich samych w roli pracownika zostanie zaprezentowane w wydaniu książkowym wyników niniejszych badań. Ustalenia wynikające z tej sekwencji pytań wydają się niezwykle interesujące, chociaż ich wydźwięk jest niejednoznaczny i częściowo sprzeczny. I tak:

1. Wizerunek typowych cech kobiety jako pracownika różni się w opinii pracodawców zdecydowanie od wizerunku typowych cech dla mężczyzny-pracownika. Istotne w tym względzie różnice odpowiadają w znacznym stopniu utartym stereotypom cech kobiecych i męskich,
2. Typowe cechy kobiety-pracownika nie kojarzą się z kwalifikacjami, umiejętnościami zawodowymi, jednym słowem z profesjonalnym przygotowaniem do roli zawodowej, odnoszą się natomiast do wyobrażeń o cechach osobowości i psychice kobiecej (odpowiedzialność, rzetelność w wykonywaniu swoich obowiązków, atrakcyjność, uprzejmość, posiadanie zobowiązań rodzinnych),
3. Typowe dla mężczyzny – pracownika cechy odpowiadają tradycyjnemu wyobrażeniu o mężczyźnie zorientowanym na karierę zawodową – posiadający ambicje zawodowe, profesjonalista posiadający wiedzę, człowiek kreatywny –, typ macho – zdecydowany, umiejący podejmować decyzje,
4. Pomimo iż zestaw cech typowych dla kobiet pracowników i mężczyzn pracowników był inny, to w obu przypadkach były to cechy pozytywne. Negatywne cechy, takie jak skłonność do konfliktów, bierność, niezdecydowanie były wymieniane jako typowe w przypadku obu płci stosunkowo rzadko. Tam jednak gdzie wskazywano na te cechy, częściej przypisywano je kobietom. Np. skłonność

do konfliktów była prawie trzykrotnie częściej przypisywana przez pracodawców kobietom niż mężczyznom.

5. W opinii kobiet mających doświadczenia związane ze staraniem się o pracę, kandydując na pracownika oceniane są w pierwszej kolejności ich umiejętności zawodowe, pożądane cechy osobowościowe i otwartość na podnoszenie kwalifikacji. Te cechy mają wyraźne pierwszeństwo przed cechą „wyższe wykształcenie”.
6. Według pracodawców na jakość pracy pracowników w polskich przedsiębiorstwach mają zasadniczo wpływ takie czynniki jak: umiejętności zawodowe, wykształcenie specjalistyczne, dodatkowe umiejętności, pożądane cechy osobowościowe, otwartość na podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
  - W przypadku wszystkich wyżej wymienionych umiejętności większość respondentów stwierdziła, że kobiety posiadają te umiejętności w takim samym stopniu jak mężczyźni. **Pracodawcy uważają, iż przy ocenie pracy kobiet należy rozpatrywać znacznie więcej cech niż w przypadku mężczyzn; ich zdaniem większość rozpatrywanych cech ma większy wpływ na jakość pracy kobiet niż na jakość pracy mężczyzn.** Takie podejście pracodawców do wartościowania pracy kobiet i mężczyzn potwierdza trafność hipotezy zgodnie z którą, kryteria oceny wartości pracy kobiet i mężczyzn nie są jednakowe; od kobiety wymaga się więcej „dowodów” na to, że jest dobrym pracownikiem, niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. O dobrej jakości pracy mężczyzny świadczy już sam fakt, że pracę tę wykonuje mężczyzna; jakość pracy mężczyzn wynika zatem w oczach pracodawców w dużym stopniu z samego faktu „bycia mężczyzną”, zaś w przypadku kobiet za jakością pracy muszą przemawiać pewne konkretne cechy czy umiejętności<sup>23</sup>.
  - Obraz kobiety w oczach pracodawców jest raczej pozytywny. Dostrzegają oni przede wszystkim ich zalety a nie wady, zaś wśród typowych cech kobiety pracownika wymieniają przede wszystkim cechy pozytywne.
  - Cechy charakteryzujące kobiety jako pracowników postrzegane są jako zalety kobiet, a przy wartościowaniu kobiet w kategoriach zalety – wady brane są pod uwagę raczej czynniki pozamerytoryczne, mieszczące się w

---

<sup>23</sup> Wyniki badań sugerują, że polski system wartościowania kobiet – pracowników pozostaje nadal w konwencji postrzegania kobiet i mężczyzn przez pryzmat kulturowo uwarunkowanych ról płci.

mniejszym stopniu w sferze „kwalifikacji i umiejętności zawodowych”, a w większym stopniu w cechach charakteru i cechach osobowości kobiet,

- Warto zauważyć, że jedną z wad i jednocześnie typową cechą kobiety pracownika w opinii pracodawców jest jej obciążenie obowiązkami rodzinnymi, które mają wpływ na jej dyspozycyjność względem pracodawcy. Znamienne jest, iż w Polsce nadal przeważa stereotyp kobiety (także pracującej!) zajmującej się domem i dziećmi podczas gdy mężczyzna jest wolny od tych obowiązków. Pracodawca nie postrzega i nie ocenia zatem pracowników obu płci z uwzględnieniem ich w roli rodzica czy współmałżonka, postrzega natomiast kobiety przez pryzmat ich obowiązków żony – matki.
- Role rodzinne mają zatem różnicujący wpływ na wartościowanie pracy pracowników kobiet i pracowników mężczyzn.

**Podsumowując ten fragment analizy należy wskazać na zróżnicowane podejście pracodawców do oceny kobiet – pracowników swoich firm. Z jednej strony jest to ocena kobiety w kategoriach *gender*, gdzie przede wszystkim są brane pod uwagę typowe – przypisane kobiecie przez naszą kulturę – cechy, takie jak: odpowiedzialność, rzetelność, posiadanie rodziny, atrakcyjny wygląd, uprzejmość. Dla porównania cechy mężczyzn są także zgodne z panującym wzorcem kulturowym; ambitny zawodowo, profesjonalista posiadający wiedzę, człowiek kreatywny –, typ macho – zdecydowany, umiejący podejmować decyzje. Druga płaszczyzna postrzegania kobiety, to kobieta pracownik, przy czym ten aspekt ma dwa wątki. Pierwszy z nich dotyczy potencjału zawodowego – tutaj wymagania są takie same jak w stosunku do mężczyzn –, a na pierwszych miejscach znajdują się umiejętności profesjonalne: umiejętności zawodowe, wykształcenie specjalistyczne, dodatkowe umiejętności, pożądane cechy osobowościowe, otwartość na podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Drugi wątek dotyczy wartościowania pracy kobiet i tutaj znów jest różnica w stosunku do postrzegania mężczyzny-pracownika. Otóż jakość pracy kobiet wyznacza znacznie więcej czynników niż jakość pracy mężczyzn; duży wkład w „kapitał” decydujący o jakości pracy mężczyzn wnosi jego płeć, co niestety nie wchodzi w część składową jakości pracy kobiet. Co więcej, jedną z wad i jednocześnie typową cechą kobiety pracownika w opinii pracodawców jest jej obciążenie obowiązkami rodzinnymi, które mają wpływ na jej dyspozycyjność względem pracodawcy. Nadal zatem**

**obowiązki rodzinne są postrzegane jako sprawa kobiet, co oznacza, że czynnik rodzinny wciąż różnicuje oceny kobiet i mężczyzn w ich rolach zawodowych.**

**IV. Ostatni zakres problemów badawczych odnosił się do wskazania, czy i na ile poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wpływa na praktyki dyskryminujące kobiety w polskim świecie pracy.** Uzyskane w tym fragmencie dane od obydwu kategorii badanych – kobiet i pracodawców – dają ciekawy obraz sytuacji w zakresie równego/nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w środowisku pracy i ze względu na ich obszerność zasługują na odrębną publikację. W raporcie zostały omówione podstawowe wyniki badań na ten temat, a główne ustalenia są następujące:

1. Poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu sytuacji kobiety na rynku pracy i jej pozycji jako pracownika; im wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet, tym większa szansa na uzyskanie zatrudnienia i awansu zawodowego oraz równe traktowanie kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej, tym rzadsze doświadczanie przez kobiety dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej; przemawiają za tym wnioskiem takie ustalenia jak:
  - Uznanie przez pracodawców i kobiety wysokiej rangi wykształcenia i kwalifikacji zawodowych jako czynnika różnicującego dostęp jednostki do pracy i warunków pracy. Poparcie powyższej opinii przez zdecydowaną większość badanych kobiet i większość pracodawców, jest bardzo znaczącym wynikiem z punktu widzenia możliwości weryfikacji jednej z hipotez niniejszych badań, zwracającej uwagę na rosnącą rangę wykształcenia i kwalifikacji zawodowych wśród czynników sytuujących jednostkę na rynku pracy,
  - Uznanie pierwszorzędного znaczenia – także w opinii obu badanych zbiorowości - wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w procesie rekrutacji pracownika; jest to kluczowy przedmiot rozmów rekrutacyjnych,
  - Uznanie wysokiego znaczenia czynników profesjonalnych takich jak wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, umiejętność zarządzania i kierowania ludźmi, dyspozycyjność przy powierzaniu kobietom przez pracodawców funkcji kierowniczych,

- Przypisanie wysokiej rangi czynnikom profesjonalnym przy podejmowaniu przez kobiety decyzji o objęciu przez nie funkcji kierowniczych,

2. Kategoria „płeć” nie stanowi kryterium rozstrzygającego o dostępie do pracy i określaniu warunków pracy, jednak w opinii większości badanych kobiet różnicuje szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy w następujących obszarach:

- Kobiety są częściej bezrobotne niż mężczyźni, trudniej jest im znaleźć pracę w porównaniu z mężczyznami; 63,4% wskazań kobiet (zdecydowanie i zgadzam się )
- Częściej doświadczają dyskryminacji ze względu na płeć; są gorzej wynagradzane, rzadziej zajmują stanowiska kierownicze; 53,2% wskazań kobiet (zdecydowanie i zgadzam się)
- O znaczeniu kategorii ”płeć” można mówić przy powierzaniu przez pracodawców (od jednej trzeciej do jednej drugiej wskazań kobiet ) pracownikowi funkcji kierowniczej w takich sytuacjach, jak: dbałość o zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w strukturach władzy danej firmy, przekonania pracodawcy o zależności między obciążeniami rodzinnymi kobiety a sprawowaniem funkcji kierowniczej, preferowaniem mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.

3. Badania niniejsze wskazują na występowanie w procesie rekrutacyjnym praktyk, związanych z kierowaniem do kobiet w trakcie rozmów rekrutujących do pracy pytań dotyczących stanu cywilnego, liczby i wieku dzieci, ich planów matrymonialnych; o praktykach tych mówiły znacznie częściej badane kobiety niż badani pracodawcy,

4. Jednak w opinii 1/3 badanych kobiet profesjonalizm i względy merytoryczne zmniejszają ich różnicowanie jako pracowników przez pracodawców ze względu na pełnione przez nie role rodzinne,

5. Wyraźnie rysuje się obraz kategorii kobiet świadomych swoich kompetencji zawodowych uzasadniających pełnienie przez nie stanowisk kierowniczych, łączenie tej możliwości z osiągnięciem wyższych zarobków i własnym rozwojem, realizacji własnej wizji rozwoju firmy w której pracują. Jednak w praktyce propozycje objęcia funkcji kierowniczej otrzymuje średnio co siódma kobieta,

6. Bardzo ważnym wynikiem niniejszych badań, jest zwrócenie uwagi na malejącą rolę czynnika rodzinnego w podejmowaniu przez kobiety decyzji o objęciu funkcji

kierowniczej; kobiety o wiele rzadziej niż pracodawcy wskazują na sytuację rodzinną jako potencjalny argument przeciwko sprawowaniu przez nie funkcji kierowniczej,

7. Wyniki badań wskazują, że pojęcie „dyskryminacja ze względu na płeć w pracy zawodowej” nie jest jednoznacznie rozumiane i interpretowane zarówno przez kobiety jak i przez pracodawców,

8. Zarówno badane kobiety jak i pracodawcy wyraźnie dystansowali się wobec określenia „dyskryminacja” – jeżeli miało odnosić się do nich samych. Być może jest to chęć uniknięcia etykiety, naznaczenia, słowo „dyskryminacja” ma bowiem wydźwięk pejoratywny jako iż samo zjawisko zmierza do pomniejszania wartości człowieka.

- Dlatego też kobiety rzadko wskazywały na osobiste doświadczanie ogólnie pojętej dyskryminacji w swoich firmach, częściej czuły się gorzej traktowane niż mężczyźni w odniesieniu do kluczowych czynników określających ich warunki pracy, jeszcze częściej wskazywały na występowanie w ich firmach zjawisk dyskryminujących kobiety w ogóle.

- Podobnie pracodawcy – z wyjątkiem dwóch – wszyscy zaprzeczyli, że w ich firmach występuje dyskryminacja ze względu na płeć. Natomiast w odpowiedzi na pytanie kontrolne jednak 1/5 pracodawców wskazała, że mają w ich firmach miejsce zjawiska, normatywnie postrzegane jako dyskryminujące kobiety.

9. W odniesieniu do głównego aspektu badań prowadzonych w niniejszym module, mianowicie związku wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet z ich pozycją na rynku pracy – w tym zjawiskiem dyskryminacji ze względu na płeć – opinie kobiet i mężczyzn były dość mocno podzielone; Jednak najbardziej zgodne były obie grupy w poparciu opinii, że *„kobiety z wyższym wykształceniem i wysokimi kwalifikacjami zawodowymi rzadziej doświadczają dyskryminacji ze względu na płeć”*,

10. W opinii badanych kobiet i pracodawców, zarówno pracowników jak i pracodawców cechuje w Polsce niski poziom wiedzy o normach prawnych regulujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn w świecie pracy, a praktyki dyskryminujące pracowników ze względu na płeć są stosowane przez pracodawców przy równoczesnej świadomości braku jakichkolwiek konsekwencji w przypadku ich nieprzestrzegania.

11. Badane kobiety i pracodawcy w większości nie znali obowiązujących w Polsce przepisów prawnych regulujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej;



12. Nieznajomość przepisów prawa dotyczących równego traktowania płci i niedyskryminacji w zatrudnieniu wpływa także na rzadkość egzekwowania tych przepisów i podejmowania przez kobiety dyskryminowane procedur o zadośćuczynienia w przypadku naruszenia ich praw,

13. Badana populacja kobiet i mężczyzn wyraziła duże poparcie dla wertykalnej segmentacji zatrudnienia ze względu na płeć;

- Zdecydowanie opowiedziała się za podziałem na branże „męskie” i „kobiece”,
- Wysokie było poparcie badanych kobiet dla wyodrębnienia zawodów, których nie powinny wykonywać kobiety. Znacznie mniejszy zaś był odsetek tych kobiet, które uważały, że istnieją także zawody, których nie powinni wykonywać mężczyźni.

**Podsumowując można powiedzieć, że w opinii obu badanych kategorii respondentów, istnieje pozytywna zależność między wyższym poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych a dobrą pozycją kobiet na rynku pracy w takich obszarach jak dostęp do pracy, warunki pracy, możliwość kariery zawodowej – dostęp do stanowisk kierowniczych, ich równe traktowanie z mężczyznami. Kobiety oceniają o wiele bardziej krytycznie sytuację kobiet na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami. Jednak są zbliżone w swoich poglądach z pracodawcami co do korzystnego, a nawet decydującego wpływu wysokich kwalifikacji i umiejętności zawodowych kobiet na ich zatrudnienie i dostęp do stanowisk. Równocześnie obie badane kategorie wykazały ambiwalentną postawę wobec zjawisk dyskryminacji ze względu na płeć w ich miejscach pracy; postawa ta była zależna od tego czy dyskryminacja miała ich personalnie dotyczyć (jako doświadczenie indywidualne – kobiety, i jako praktyka w firmach – pracodawcy). Ponadto obie badane kategorie miały bardzo niski poziom wiedzy na temat norm prawnych regulujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn.**

## **Postulaty**

1. Niniejsze badania zwracają uwagę na wysoką rangę czynników profesjonalnych w ocenie przydatności pracownika i kształtowaniu jego statusu oraz warunków pracy. Wskazują, że dobre wykształcenie i wysoki poziom kwalifikacji zawodowych kobiet zmniejsza ryzyko ich dyskryminacji na rynku pracy. **Dlatego też bardzo istotnym wskazaniem niniejszych badań jest konieczność lepszego przygotowania kobiet do racjonalnego wyboru kierunku kształcenia i zawodu poprzez informacje o**

obecnym i perspektywicznym potrzebach rynku pracy w skali regionu, kraju a także Unii Europejskiej (np. rozwój doradztwa zawodowego w gimnazjach i liceach, większy udział programów publicystycznych w mediach dotyczących związku kształcenia z pracą zawodową, stworzenie sieci informatycznej informującej o zawodach oraz szkołach umożliwiających kształcenie w wybranej profesji – zadania dla *systemu edukacji, polityki zatrudnienia* )

2. Należy zatem dokonać modernizacji sieci szkół średnich i wyższych pod kątem dostosowania profili kształcenia kobiet do potrzeb rynku pracy (zadania dla *systemu edukacji, polityki zatrudnienia*)

3. Wskazane jest rozpatrywanie zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy z uwzględnieniem fazy poprzedzającej ich wejście na rynek pracy, a więc okresu kształcenia i zdobywania kwalifikacji; to na tym etapie zapada decyzja warunkująca w dużej mierze przyszły status kobiet na rynku pracy ( zadanie dla *gender equality policy*),

4. Duża część kobiet jest otwarta na propozycje pełnienia funkcji kierowniczych, mają wysoką świadomość rangi profesjonalnego przygotowania i kompetencji do sprawowania takich funkcji. Ich sytuacja rodzinna nie wydaje się być dla nich istotną przeszkodą dla kariery zawodowej. Zasadnym zatem wydaje się prowadzenie takiej polityki rodzinnej, która umożliwi łączenie pracy zawodowej i życia rodzinnego. (zadanie dla *polityki rodzinnej*),

5. Z powyższym wiąże się postulat zmiany postaw pracodawców wobec kobiet mających rodzinę i dzieci. Jak wynika z badań, co najmniej 1/3 kobiet jest pytana w rozmowach rekrutacyjnych o sytuację rodzinną, zdarzają się odmowy udzielenia urlopu wychowawczego czy opiekuńczego. *Tworzenie „przyjaznego rodzinie świata pracy”* może stać się ważnym czynnikiem zmniejszenia przypadków dyskryminujących kobiety ze względu na sytuację rodzinną, może być także istotnym instrumentem pronatalistycznej polityki rodzinnej w utrwalającej się sytuacji spadku liczby urodzeń w Polsce.

6. Uzasadnione jest kształtowanie wiedzy o trwałości wzorców „męskich” i „kobięcych” zawodów i konsekwencji wyborów odpowiadających kulturowo uwarunkowanym ścieżkom przyszłego życia zawodowego kobiet i mężczyzn. Powielanie przez dziewczęta utrwalonych w procesie socjalizacji profili kształcenia i profesji kobiet, prowadzi w przyszłości do ich samowykluczenia z

pewnych działów gospodarki i zawodów, tradycyjnie zarezerwowanych dla mężczyzn.

7. Niniejsze badania ukazują o wiele większą otwartość i przyzwolenie badanych kobiet dla znacznie bogatszego katalogu zawodów „męskich” w porównaniu z zawodami „kobięcymi”. Podział na branże i zawody „kobiece” i „męskie” – częściowo uzasadniony różnicami biologicznymi między obu płciami – nie budziłby obaw, gdyby nie generował segregacyjnej polityki płac w odniesieniu do branż i zawodów „męskich,” i „kobięcych”. Zważywszy na uwarunkowania kulturowe podziału zawodów ze względu na płeć oraz racje odnoszące się do różnic biologicznych, decyzje dotyczące „kobiecego” czy „męskiego” zawodu należy pozostawić jednostce, natomiast główną uwagę polityki zatrudnienia w tym obszarze skierować na wypracowanie kryteriów wartościujących pracę jednostki niezależnie od „męskości” czy „kobiecości” danego zawodu czy branży (zadania dla *polityki zatrudnienia, polityki płac, polityki informacyjnej*),

8. Niski poziom wiedzy badanych kobiet o przepisach normatywnych regulujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej oraz krytyczna ocena stanu przestrzegania tych przepisów przez polskich pracodawców, uzasadnia postulat objęcia pracodawców i pracowników polskich firm szkoleniami dotyczącymi równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej, wynikających stąd praw i obowiązków oraz procedur dochodzenia praw pracowniczych w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć (zadania dla *gender equality policy*),