



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

**Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy  
SPO RZL 1.6(b).**

**Raport końcowy**

**Redakcja naukowa**

**Prof. dr hab. Julian Auleytner**

Warszawa, kwiecień 2007

## **Skrócony**

## **spis treści**

<b>Wprowadzenie.....</b>	<b>str. 3</b>
<b>Część I. Opinie kobiet o pracy i ich kwalifikacjach.....</b>	<b>str. 8</b>
1. Kobiety na rynku pracy – absolwentki .....	str. 8
2. Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem.....	str. 30
3. Kwalifikacje kobiet na rynku pracy .....	str. 44
<b>Część II. Pracodawcy wobec zatrudnienia kobiet.....</b>	<b>str. 55</b>
1. Ogólna charakterystyka badanych firm.....	str. 55
2. Pracodawcy o zatrudnieniu absolwentów.....	str. 67
3. Pracodawcy wobec kobiet powracających do pracy po przerwie macierzyńskiej.....	str. 81
4. Pracodawcy wobec kwalifikacji kobiet.....	str. 96
<b>Część III. Kobiety na rynku pracy na terenach niskozurbanizowanych.....</b>	<b>str. 105</b>
<b>Gotowość do podjęcia aktywności ekonomicznej wśród kobiet z terenów niskozurbanizowanych.....</b>	<b>str. 105</b>
<b>Pomiędzy narodową a europejską polityką społeczną – nowe wyzwania.....</b>	<b>str. 147</b>
<b>Bibliografia zagraniczna w ramach Projektu „Wieloaspektowa diagnoza Sytuacji kobiet na rynku pracy”.....</b>	<b>str. 148</b>

## **Wprowadzenie**

Umowa na realizację projektu: **Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy**, podpisana z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej w maju 2006r, nałożyła na Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej (PTPS) obowiązek znalezienia realizatorów czterech modułów badawczych przewidzianych w projekcie oraz przygotowania instrumentarium dla bieżącego śledzenia istniejącego i powstającego dorobku w zakresie w/w tematu. Projekt przewidywany był do realizacji na dwa i pół roku, ale z powodów niezależnych od PTPS skrócił się do niespełna roku.

W czerwcu 2006 roku czterech realizatorów potwierdziło przyjęcie wystosowanego do nich przez PTPS zaproszenia do realizacji poszczególnych modułów projektu.

**Prof. dr hab. I. Kotowska** (ze Szkoły Głównej Handlowej i Polskiej Akademii Nauk) potwierdziła wolę realizacji tematu dot. sytuacji kobiet na rynku pracy po przerwie związanej z macierzyństwem i wychowaniem dzieci.

**Dr hab. G.Firlit** (Instytut Polityki Społecznej UW) zaakceptowała kierownictwo tematu: *„Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy”*.

**Dr hab. B.Balcerzak – Paradowska** (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych) podjęła się realizacji tematu dotyczącego losów zawodowych absolwentek na rynku pracy.

**Dr hab. J. Krzyszkowski** (Uniwersytet Łódzki) zajął się aktywizacją zawodową kobiet w regionach niskozurbanizowanych.

Osoby te w ramach PTPS reprezentują różne środowiska naukowe i posiadają niekwestionowane doświadczenie w badaniach społecznych. Należy także podkreślić ich silną motywację dla realizacji przyjętych tematów.

Kierownicy poszczególnych modułów wykonali badania i raporty końcowe w dobranych przez siebie zespołach.

Osoby te wraz z niżej podpisanym oraz dr M. Grewińskim - ekspertem w zakresie EFS - utworzyły Radę Naukową projektu, która od czerwca 2006 do marca 2007 spotykała się na comiesięcznych posiedzeniach, aby omawiać realizacją poszczególnych etapów projektu. Rada Naukowa była ciałem zbiorowym, które monitorowało postęp prac w modułach i uzgadniało

treść narzędzi badawczych. W posiedzeniach Rady Naukowej uczestniczyli również przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej<sup>1</sup>.

W projekcie brała udział także Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, której wydelegowani pracownicy dostarczali sukcesywnie informacji dotyczących krajowych i zagranicznych zasobów związanych z projektem. Powstałe dzięki tym osobom „obserwatorium” problemów kobiet na rynku pracy monitorowało zlecony temat gromadząc publikacje naukowe z kraju i zagranicy. Na szczególną uwagę zwracają dostarczone przez „obserwatorium” materiały dotyczące:

- polityki społecznej na rzecz rodziny w krajach europejskich,
- porównań międzynarodowego ustawodawstwa socjalnego dot. pracujących matek,
- świadczeń alimentacyjnych oraz projektu konwencji o wspieraniu dzieci i rodziny,
- wpływu urlopów macierzyńskich na wynagrodzenie kobiet i ich pozycje na rynku pracy,
- wpływu urlopu rodzicielskiego na dzietność i powroty do pracy,
- statystyki w zakresie zasiłków rodzinnych.

W zrealizowanym projekcie **kobieta** jako matka i (młody) pracownik stała się tematem kompleksowych badań na ogólnopolskich próbach 1000 pracodawców (w większości prywatnych) i kilku tysięcy kobiet<sup>2</sup>. Badanie pracodawców przeprowadzono w odniesieniu do ich opinii o sytuacji absolwentek, kobiet powracających do pracy po przerwie macierzyńskiej oraz kwalifikacji zawodowych kobiet.

Należy tu podkreślić, że odrębnie badano następujące próby:

- ponad 1000 absolwentek,
- ponad 1000 kobiet spełniających kryteria związanych z przerwą w pracy z powodu macierzyństwa,
- 1000 kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, o zróżnicowanych kwalifikacjach,
- 1000 kobiet wiejskich.

Zainteresowanie kobietą i jej sytuacją socjalno – zawodową nie jest przypadkowe. Mimo, że prowadzonych jest wiele badań lokalnych i krajowych, to nasza wiedza wydaje się być

---

<sup>1</sup> PTPS przygotowało się również organizacyjnie do realizacji tematu. Otwarto subkonto projektu, zorganizowano biuro, znaleziono kompetentne osoby do zatrudnienia i podpisano z nimi umowy o pracę.

<sup>2</sup> Badania przeprowadzono w listopadzie i grudniu 2006 roku. Szczegółowe informacje o przyjętej metodologii i zastosowanych technikach badawczych znajdują się w raportach końcowych poszczególnych modułów.

ograniczona do wybranych grup kobiet. Poznanie postaw kobiet wobec pracy w różnych fazach życia zawodowego, zamieszkałych na wsi i w mieście, o zróżnicowanym statusie wykształcenia, pozwala unikać stereotypowych sądów, odnoszących się do jednostronnego widzenia roli kobiety w życiu społecznym. Zadaniem badawczym było także dostarczenie wiedzy potrzebnej do podejmowania decyzji socjopolitycznych. Każda diagnoza pozwala bowiem na przygotowanie strategii, w ramach której zwłaszcza na rzecz kobiet można kreować reformy społeczne przy pomocy prawa i funduszy.

Dotychczas postawy pracodawców wobec kobiet były niedoceniane ze względu na pozornie odległe interesy tej grupy. Wiadomo bowiem, że pracodawcy szczególne znaczenie przykładają do rachunku ekonomicznego, w którym pracownik postrzegany jest głównie jako koszt pracy. Prywatny zakład pracy jest jednak także środowiskiem społecznym. Zatrudnione w nim kobiety na różnych etapach życia zawodowego muszą równolegle rozwiązywać rodzinne problemy, które nie mogą być obojętne dla pracodawcy. Zakład pracy w gospodarce rynkowej staje się miejscem, w którym człowiek pracujący nie może być traktowany jako tani przedmiot pracy. Nie wynika to z aksjologii, ale przede wszystkim z regulacji prawnych, krajowych i zagranicznych. Dlatego w badaniu założono dotarcie do pracodawców celem uzyskania kompleksowych opinii o kobietach na rynku pracy. Badania społeczne wchodzące w głąb świata ekonomii nie są u nas często praktykowane. Wynika to z swoistej hermetyczności środowiska pracodawców i braku wcześniejszych praktyk badawczych.

Współczesne polskie badania sytuacji kobiet na rynku pracy nakładają się na podobne, prowadzone w całej Europie, czego wyrazem jest zgromadzona w zrealizowanym projekcie literatura przedmiotu z ostatnich lat, rozpoczynających nowy wiek. Zbieramy materiał porównawczy, pozwalający nam ocenić rozwiązania z innych krajów i odnieść je do krajowej praktyki. W zrealizowanym projekcie uzyskano bardzo wiele cennego materiału, który w postaci wyników opisany został w czterech raportach o łącznej objętości przekraczającej 1000 stron. Z raportów tych dobrany został do raportu końcowego materiał nakierowany głównie na zainteresowania polityków społecznych, którzy podejmują decyzje systemowe. W tym przypadku dostarczamy informacji o sytuacji społecznej i zawodowej kobiet miejskich oraz wiejskich, które skłaniają do zmian w dotychczasowych rozwiązaniach prawnych.

**Tab. 1. Wskaźniki zatrudnienia według wieku i płci w 2005 r. (w %)**

<b>Grupy wieku</b>	<b>15 – 64</b>	<b>15 – 24</b>	<b>25 – 55</b>	<b>55 – 64</b>
Ogółem	53	20,9	69,5	29,1
mężczyźni	59	23,6	76,0	37,9

kobiety	47	18,1	63,0	21,4
---------	----	------	------	------

Źródło: M. Kabaj, Praca i aktywność zawodowa ludzi starych, ekspertyza dla Komitetu Prognoz Polska 2000+ przy Prezydium PAN.

Powyższe dane ilustrują problem braku wystarczającej oferty pracy dla kobiet, zwłaszcza młodych i starszych. Wiemy o zjawisku dotkliwego bezrobocia młodzieży, ale okazuje się, że bezrobocie osób starszych, zwłaszcza kobiet stanowi również kwestię socjalną. Wskaźniki zatrudnienia zwracają uwagę na sytuację kobiet i uzasadniają powody dla jakich zrealizowany został projekt.

**Tab. 2. Wskaźniki zatrudnienia ogółem i osób starszych w 2005 r. (od najwyższych do najniższych) w wybranych krajach**

Kraj	Wskaźnik zatrudnienia		Mężczyźni		Kobiety	
	Ogółem	55 – 64	Ogółem	55 – 64	Ogółem	55 – 64
UE (15)	65,4	43,9	73,1	53,1	57,8	35,0
UE (19)	64,0	42,4	71,5	51,8	56,5	33,4
OECD (ogółem)	65,5	51,8	75,1	62,3	56,1	41,7
<b>A. Kraje o najwyższych wskaźnikach Wz (wyższych niż 70%)</b>						
1. Szwajcaria	77,2	65,0	77,2	74,8	70,4	55,4
2. Dania	75,5	59,8	80,1	66,8	70,8	52,9
3. Norwegia	75,2	67,6	78,3	73,1	72,0	62,1
4. Szwecja	73,5	69,5	73,5	71,6	71,8	55,4
5. W Brytania	72,6	56,8	72,6	65,7	66,8	48,2
6. Kanada	72,5	54,8	76,7	63,1	68,3	46,8
7. USA	71,5	60,8	71,5	67,0	65,6	55,1
8. Holandia	72,0	44,8	78,8	56,3	65,0	34,4
<b>B. Kraje o wysokich i średnich Wz (64% - 70%)</b>						
9. Japonia	69,3	63,9	80,4	78,9	58,1	49,4
10. Austria	68,6	31,8	75,4	41,3	62,0	22,9
11. Finlandia	68,0	52,6	69,4	52,5	66,5	52,7
12. Portugalia	67,5	50,5	73,4	58,1	61,7	43,7
13. Irlandia	67,1	51,7	76,2	65,7	58,0	38,4
14. Niemcy	65,5	45,5	71,4	53,6	59,6	37,6
15. Czechy	64,8	44,6	73,3	59,4	56,3	31,0
16. Hiszpania	64,3	43,1	64,4	59,7	51,9	27,4
<b>C. Kraje o niskich i najniższych Wz (poniżej 64%)</b>						
17. Francja	62,3	40,7	67,8	43,8	56,9	37,6
18. Belgia	61,0	61,0	67,7	41,3	54,1	23,0
19. Grecja	60,3	41,6	74,5	58,8	46,2	25,8
20. Słowacja	57,7	30,4	64,8	47,9	50,9	15,7
21. Włochy	57,5	31,4	69,7	42,7	45,3	20,8
22. Węgry	56,9	33,0	63,1	40,6	51,0	26,8
23. Polska	<b>53,0</b>	<b>29,1</b>	<b>59,0</b>	<b>37,9</b>	<b>47,0</b>	<b>21,4</b>
24. Turcja	45,9	30,8	68,2	45,3	23,7	16,9

Źródło: M. Kabaj, Praca i aktywność zawodowa ludzi starszych (55-64) – ekspertyza dla Komitetu Prognoz PAN „Polska 2000 +”, na podstawie obliczeń własnych autora.

Powyższe zestawienie ukazuje sytuację zatrudnieniową polskich kobiet na rynku pracy w porównaniu do innych krajów UE oraz Japonii i Ameryki Północnej. W innych krajach też

kobiety realizują swoje funkcje macierzyńskie i pracują, ale wskaźniki ich zatrudnienia są zdecydowanie lepsze.

Tab.3. Średni rzeczywisty wiek przechodzenia na emeryturę i wiek ustawowy.

Kraj	Średni rzeczywisty wiek przechodzenia na emeryturę		Ustawowy wiek emerytalny	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
<b>A. Kraje o najwyższym rzeczywistym wieku przechodzenia na emeryturę (63 lata i więcej)</b>				
1. Japonia	69,6	65,7	60	60
2. Szwajcaria	66,6	63,2	65	63
3. Stany Zjednoczone	65,0	62,9	67	67
4. Norwegia	63,7	62,3	67	67
5. Irlandia	63,2	62,2	65	65
6. Kanada	63,1	61,4	65	65
7. Wielka Brytania	63,1	61,0	65	60
Średnia nieważona (1-7)	64,9	62,7	64,9	63,9
<b>B. Kraje o średnim wieku (62 – 62,9 lat)</b>				
8. Turcja	62,5	61,9	60	58
9. Dania	62,2	61,1	67	67
10. Grecja	62,2	57,7	58	58
11. Szwecja	62,1	61,9	67	67
12. Portugalia	62,0	61,5	65	65
Średnia nieważona (8-12)	62,2	60,8	63,4	63,0
<b>C. Kraje o niskim i najniższym wieku (poniżej 62 lat)</b>				
13. Finlandia	61,6	61,4	63-68	63-68
14. Holandia	61,1	60,3	65	65
15. Niemcy	60,9	60,4	65	65
16. Hiszpania	60,7	60,2	65	65
17. Austria	60,0	58,6	65	60
18. Włochy	59,6	59,2	65	60
19. Polska	59,4	56,1	65	60
20. Francja	58,2	58,0	60	60
21. Belgia	57,8	55,9	60-65	60-65
22. Węgry	57,8	56,0	62	62
Średnia nieważona (13-22)	59,7	58,6	63,5	62,0
Średnia nieważona (1-22)	62,3	60,6	63,9	63,0
Unia Europejska (15)	60,5	59,1	64,8	63,8

Źródło: M. Kabaj, *Praca i aktywność zawodowa ludzi starszych (55-64)* – ekspertyza dla Komitetu Prognoz PAN „Polska 2000 +”, na podstawie obliczeń własnych autora.

Polska należy do krajów o wczesnym przechodzeniu na emeryturę, co zasadniczo podwyższa koszty socjalne zabezpieczenia społecznego. Polskie kobiety przechodzą na emeryturę 4 lata przed ustawowym terminem, podczas gdy w innych krajach pracują znacznie dłużej niż wiek ustawowej emerytury, dłuższy niż u nas nawet o kilka lat. Wydłużył się czas życia kobiet i mężczyzn. Współcześnie żyjący ludzie otrzymali wskutek postępu cywilizacyjnego dodatkowy budżet czasu; wynosi on przeciętnie o ok. 20 lat więcej niż 100 lat temu, a w indywidualnych przypadkach jest to nawet 40 lat dłuższego życia. Co zrobić z tym dodatkowym

czasem życia? Na to pytanie nie odpowiadały nasze badania, ale ze względu na jakość życia kobiet dostarczyły wielu danych do oceny tego problemu.

Polska polityka społeczna, rozumiana jako praktyka, otrzymuje wyzwania wynikające z lepszego gospodarowania kapitałem pracy w innych krajach. Rozpoznanie sytuacji kobiet w różnych stadiach życia zawodowego staje się koniecznością dla racjonalizacji działań państwa.

Struktura raportu wiąże się z prezentacją wyników badań przedstawionych w trzech częściach.

Pierwszą stanowi omówienie sytuacji **kobiet** wchodzących na rynek pracy (absolwentki), następnie podejmujących decyzje o posiadaniu i wychowaniu dziecka, a później utrzymujących się na rynku pracy poprzez podnoszenie kwalifikacji.

W drugiej części prezentowane są poglądy **pracodawców** na pracę kobiet w różnych stadiach życia zawodowego.

Trzecia część poświęcona jest wynikom badań gotowości kobiet w rejonach niskozurbanizowanych do podjęcia przez nie aktywności ekonomicznej.

## **Część I. Opinie kobiet o pracy i ich kwalifikacjach**

### **1. Kobiety na rynku pracy - absolwentki<sup>3</sup>**

#### ***Cele badania***

Co roku edukację szkolną na różnych poziomach nauczania kończą setki tysięcy absolwentów. Np. w roku szkolnym 2004/2005 szkoły różnych szczebli ukończyło 2051,9 tys. absolwentów, w tym 474,3 tys. – szkoły ponadgimnazjalne, a 384 tys. – szkoły wyższe. Większość z nich kontynuuje edukację na kolejnych szczeblach (współczynnik solaryzacji netto w odniesieniu do szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych wynosił w roku szkolnym 2004/2005 90,0 a dla kobiet – 92,3%; na poziomie wyższym odpowiednio: 36,8 i 41,9%), co jest wynikiem niespotykanego wcześniej dążenia młodzieży do osiągnięcia jak najwyższego poziomu wykształcenia. Sprzyjają temu korzystne zmiany w skali i strukturze ofert edukacyjnych na poziomie ponadpodstawowym. Wzrosła liczba szkół średnich, także liczba szkół wyższych, urozmaicona powstawaniem szkół niepublicznych i uczelni niepaństwowych. Zróżnicowano, ale i wzbogacono programy nauczania, odwołując się często do programów autorskich.

---

<sup>3</sup> Raport całościowy przygotowała dr hab. B.Balcerzak – Paradowska z zespołem w osobach: B. Kołaczek i D. Głogosz.



Zmianom tym nie towarzyszył proporcjonalny wzrost nakładów na edukację ze środków publicznych. Lukę tę tylko częściowo wypełniły wpływy pochodzące z komercjalizacji usług edukacyjnych, zwłaszcza na poziomie wyższym. Oznacza to zwiększenie uczestnictwa korzystających z usług edukacyjnych w pokrywaniu części kosztów nauki. Najczęściej obciąża to budżety rodzinne uczącej się młodzieży.

Wykorzystując szersze możliwości kształcenia, absolwenci wchodzi na rynek pracy reprezentując wyższy przeciętnie poziom wykształcenia, niż poprzednie kohorty wieku.

O dostosowywaniu się młodego pokolenia do wymogów konkurencyjnego rynku pracy może świadczyć malejący odsetek tych, którzy wchodzi na rynek pracy bez kwalifikacji zawodowych oraz wysoki odsetek absolwentów szkół wyższych.

Wejście na rynek pracy, pierwsze doświadczenia z tym związane często wpływają na dalsze losy i ścieżki karier zawodowych młodych osób.

Pierwszym doświadczeniem jest najczęściej zetknięcie się z trudną sytuacją na rynku pracy, charakterystyczną dla całego okresu transformacji w Polsce – brakiem ofert pracy. Polska wchodząc do UE w 2004 roku wniosła największy wskaźnik bezrobocia młodzieży – ponad 40%. Dlatego ważnym staje się kompleksowe rozpoznanie sytuacji zatrudnieniowej tej kategorii społecznej. Okresowa poprawa na rynku pracy nie zawsze oznacza korzystne zmiany na tzw. młodzieżowym rynku pracy.

Na postawy pracodawców wobec zatrudnienia absolwentów wpływa zarówno możliwość rozszerzenia stanu kadrowego przedsiębiorstwa (firmy), czyli utworzenia nowych miejsc pracy jak i ruchy pracownicze wewnątrz firmy spowodowane odejściem lub zwolnieniem z pracy dotychczas zatrudnionych pracowników (zatrudnienie substytucyjne). Nie można pomijać faktu niedopasowania uzyskanego przez absolwentów wykształcenia z realnymi ofertami na konkretne zawody na lokalnych rynkach pracy. W tych przypadkach można mówić o istnieniu obiektywnych barier uzyskania pracy.

Na możliwość podjęcia pracy przez absolwentów wpływają czynniki związane z postawami pracodawców wobec ich zatrudnienia. Ograniczenie skłonności pracodawców do zatrudniania absolwentów wynika z niespełnienia oczekiwań co do nowych pracowników. Pracodawcy poszukują pracowników odpowiadających ich wymaganiom, co do posiadanych kwalifikacji mierzonych nie tylko poziomem i specjalnością osiągniętego wykształcenia, ale również

doświadczeniem zawodowym zdobytym w drodze praktyki. Pod tym drugim względem większość absolwentów wchodzących na rynek pracy nie spełnia tych kryteriów.

O trudnościach, na jakie napotykają absolwenci na rynku pracy mogą świadczyć wyniki dotychczasowych badań. Wskazują one, że tylko część (22%) absolwentów podejmowała pracę bezpośrednio po ukończeniu nauki. Pozostali rozpoczynali poszukiwanie, przy czym dla znaczącej części nie było ono zakończone powodzeniem, o czym mogą świadczyć wysokie wskaźniki bezrobocia wśród absolwentów. W III kwartale 2004 r. stopa bezrobocia wynosiła 43,2% (w roku 2003 – 48,8%, co oznacza, że co drugi absolwent poszukiwał pracy). Stopa bezrobocia absolwentów jest zróżnicowana zależnie od poziomu wykształcenia. W mniejszym stopniu dotyczy ono absolwentów posiadających wyższe wykształcenie (34,1%) podczas gdy w przypadku absolwentów zasadniczych szkół zawodowych – 63,2%.

Trudności związane z wejściem na rynek pracy absolwentów w jeszcze większym stopniu dotyczą kobiet – **absolwentek**. Reprezentują one większą skłonność do kontynuowania nauki na wyższych szczeblach nauczania (wyższe wskaźniki skolaryzacji), a w efekcie - przeciętnie wyższy poziom wykształcenia. Nie przekłada się to jednak na ich pozycję na rynku pracy. Większe natężenie bezrobocia występowało wśród absolwentek kobiet (stopa bezrobocia wynosiła 47,4%) niż absolwentów – mężczyzn (37,3%). Kobiety – generalnie – znajdują się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, co można wiązać z postawami pracodawców wobec ich zatrudnienia. Na losy zawodowe kobiet-absolwentek wpływ ma niewątpliwie szereg czynników o charakterze społeczno - ekonomicznym jak i kulturowym.

**Celem badania** było rozpoznanie sytuacji absolwentek na rynku pracy, szans i barier podjęcia pracy i uzyskania stałego zatrudnienia oraz przyczyn braku możliwości uzyskania pracy.

Celem aplikacyjnym, wynikającym z badań, jest zaproponowanie kierunków działań i rozwiązań mających na celu popraw sytuacji kobiet-absolwentek na rynku pracy.

W badaniu sformułowano kilka hipotez:

**Kobiety – absolwentki mają trudny start zawodowy**, który może wynikać z przyczyn charakterystycznych dla całej grupy młodych osób wchodzących na rynek pracy po zakończeniu nauki w systemie szkolnym: brak ofert pracy, niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców, niewystarczające umiejętności w stosunku do oczekiwań pracodawców, brak doświadczenia praktycznego, wykorzystywanie przez pracodawców braku doświadczeń dla

oferowania gorszych warunków pracy itp. Trudności kobiet-absolwentek zwiększają się ze względu na niedopasowanie kwalifikacji formalnych do ofert pracy. Gorsza pozycja kobiet-absolwentek na rynku pracy wiąże się również ze słabszym wykształceniem postaw sprzyjających rozwojowi własnej przedsiębiorczości. Stąd dominacja pracy w formie pracy zależnej nad pracą na rachunek własny.

**Lepsza pozycja na rynku pracy zależy od indywidualnych starań absolwentek:** zdobywanie doświadczeń zawodowych w drodze praktyki, chęci dostosowania kwalifikacji do wymogów rynku pracy, prezentowanie postaw sprzyjających mobilności zawodowej, edukacyjnej i przestrzennej. Mniejsza aktywność kobiet-absolwentek na rynku pracy może być związana z chęcią zrealizowania planów związanych z życiem rodzinnym (założeniem rodziny).

**Losy absolwentek kształtowane są przez rodzinne i pozarodzinne uwarunkowania ścieżek edukacyjnych.** Rodzina odgrywa ważną rolę również na etapie szerszego przygotowania do wejścia na rynek pracy.

**Trudniejsza sytuacja kobiet – absolwentek na rynku pracy wynika z praktyk o charakterze dyskryminacyjnym ze względu na płeć.** O sile stereotypów dyskryminacyjnych może świadczyć fakt, że mają one większe trudności z wejściem na rynek pracy nawet wówczas, gdy osiągają przeciętnie wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni, wykazują większą mobilność edukacyjną i zawodową.

Na bariery dyskryminacyjne napotykają również kobiety-absolwentki skłonne do podjęcia pracy na własny rachunek

W badaniu wykorzystana została **ogólnopolska** próba absolwentek w wieku od 18 do 25 ukończonych lat. W każdej miejscowości wylosowano tzw. „wiązkę” obejmującą 8 kobiet po jednej z każdego roku urodzenia od 1981 do 1988 roku. Badania zakończono po licznych perypetiach w dniu 12 stycznia 2007 roku, a do dnia 11 stycznia zrealizowano 1051 ankiet<sup>4</sup>, z czego do dalszej analizy zakwalifikowano 1019.

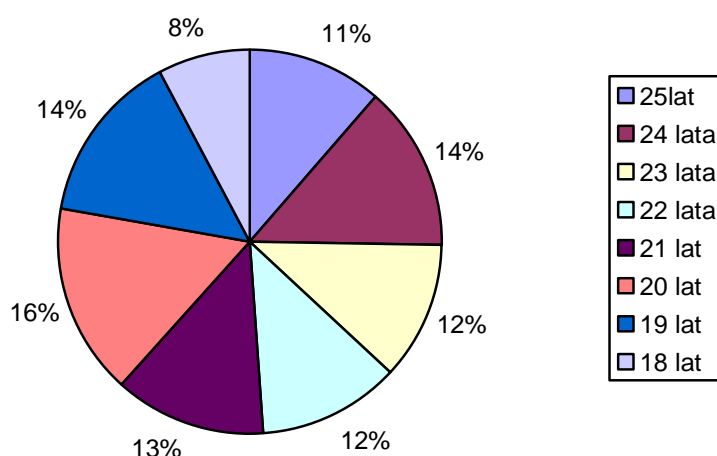
---

<sup>4</sup> Szczegóły doboru oraz realizacji próby badawczej znajdują się w raporcie szczegółowym modułu III, zredagowanym przez prof. dr hab. B. Balcerzak – Paradowską i zespół.

### ***Charakterystyka badanej próby absolwentek***

Przyjęte w omawianym badaniu kryterium „absolwentek” odnosiło się do kobiet w wieku do lat 25 oraz okresu 36 miesięcy, jaki upłynął od ukończenia najwyższego poziomu wykształcenia w stacjonarnym systemie szkolnym. Respondentami badania były przedstawicielki ośmiu roczników, począwszy od 1981 roku do 1988 roku, a więc kobiety wieku od 18 do 25 lat (w chwili badania). Z wyjątkiem grupy najmłodszych (18 lat), które w strukturze ogółu respondentek stanowiły 7,8%, pozostałe roczniki były reprezentowane przez w miarę zbliżoną liczbę badanych.

**Wykres 1. Badane absolwentki według wieku**



Młody wiek, krótki okres od czasu ukończenia nauki w systemie szkolnym powodował, że dominująca grupa respondentek pozostawała w stanie wolnym – określonym jako „panna” (77,0%). Blisko co siódma kobieta (15,1%) była już zamężna, a w związku partnerskim pozostawało 7,4% respondentek. W nielicznych przypadkach (0,5%) badane kobiety miały za sobą nieudany związek, zakończony rozwodem.

Najliczniejszą grupę stanowiły respondentki z ukończoną szkołą średnią, zawodową lub ogólnokształcącą, następnie z wykształceniem wyższym. Najmniej licznie reprezentowane były kobiety o niższym, niż średni poziomie wykształcenia. W przeważającej części były to

absolwentki zasadniczych szkół zawodowych. Szczegółową strukturę badanych według poziomu i rodzaju wykształcenia prezentuje tabl.4.

**Tab. 4. Absolwentki według poziomu wykształcenia**

Poziom wykształcenia	Liczba badanych	w %
Wyższe ze stopniem doktora	1	0,1
Wyższe magisterskie	166	16,3
Wyższe licencjackie	111	10,9
Wyższe zawodowe	16	1,6
Policealne, pomaturalne	112	11,0
Średnie zawodowe	232	22,8
Średnie ogólnokształcące	239	23,5
Zasadnicze zawodowe	122	12,0
Podstawowe/gimnazjalne	20	2,0
Ogółem	1019	100,0

Dla dalszej analizy wykorzystana została agregacja dokonana według poziomów wykształcenia:

- doktorat i studia magisterskie,
- studia licencjackie i zawodowe,
- policealne, pomaturalne,
- średnie zawodowe,
- średnie ogólnokształcące,
- zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i podstawowe.

Miejscem zamieszkania zdecydowanej większości badanych absolwentek były miasta, różnej wielkości. Co czwarta z badanych zamieszkiwała w miastach do 50 tys. mieszkańców, a więc zaliczanych do miast małych, blisko 40% - to mieszkanki wsi.

Badane kobiety w zdecydowanej większości przypadków (94,5%) wchodziły w skład gospodarstw domowych składających się przynajmniej z dwóch osób, w tym samej respondentki. Jednoosobowe gospodarstwo domowe prowadziło 5,5% badanych, co może oznaczać ich pełną niezależność ekonomiczną.

Grupa wieku, zakończenie edukacji w systemie szkolnym charakterystyczne dla badanych kobiet mogły sugerować, że weszły one w okres realizacji swoich planów matrymonialnych i życiowych. Część badanych kobiet żyła w związku małżeńskim (15,1%) lub w stałym związku partnerskim (7,4% - razem – 22,5%). Jednak na pytanie o pewne cechy społeczno-zawodowe swoich partnerów odpowiedziała ponad połowa respondentek, odnosząc te informacje do swoich aktualnych partnerów życiowych. Można sądzić, że z partnerem, o którym mówiły łączyły nadzieje na trwalszy związek.

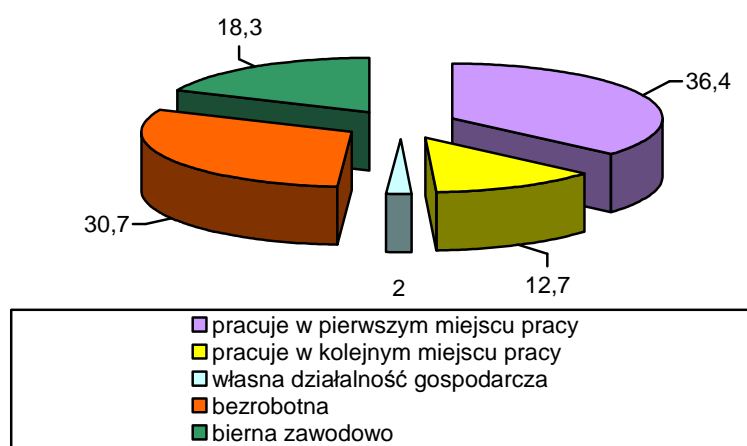
Struktura wykształcenia mężów i partnerów respondentek była bardzo zbliżona do struktury według poziomu wykształcenia kobiet, jakkolwiek zaznaczyła się ogólna tendencja posiadania

przez mężczyzn niższego przeciętnie poziomu wykształcenia. Spośród badanych kobiet 15,7% miało dzieci. Najczęściej (88,7%) było to jedno dziecko, w przeważającej liczbie przypadków w wieku do lat 3. Absolventki z dwojgiem dzieci stanowiły 11,2% spośród ogółu kobiet posiadających dzieci. Przeważnie były to także matki dzieci do lat trzech. W niewielkiej liczbie przypadków respondentki reprezentowały rodziny wielodzietne mające troje, a w jednym przypadku nawet czworo dzieci.

Reprezentowane przez badane kobiety pokolenie osiągnęło na ogół wyższy poziom wykształcenia niż ich rodzice.

Utrzymująca się trudna sytuacja na polskim rynku pracy znalazła swoje odzwierciedlenie w statusie społeczno- zawodowym badanych absolwentek. W chwili badania tylko połowa z nich pracowała. Ponad 30% miało status bezrobotnych, a 18,3% to kobiety bierne zawodowo, które nie pracowały i nie poszukiwały pracy. Wśród pracujących, większość pracowała w swoim pierwszym miejscu pracy.

**Wykres 2. Aktualna sytuacja zawodowa absolwentek**



Sytuacja zawodowa absolwentek jest powiązana z poziomem wykształcenia. Potwierdza to ogólną tendencję zależności statusu na rynku pracy z wykształceniem.

Tab. 5. Sytuacja zawodowa absolwentek a poziom wykształcenia

Sytuacja na rynku pracy	Ogółem	W tym z poziomem wykształcenia					
		Doktorat i wyższe magisterskie	Wyższe licencjackie i zawodowe	Policealne, pomaturalne	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe, gimnazjalne, podstawowe
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pracuje zawodowo	49,1	64,7	55,1	55,4	52,1	40,6	29,5
Prowadzi własną działalność	2,0	0,6	4,7	2,7	2,6	0,8	1,4
Bezrobotna	30,7	23,4	27,6	27,7	31,9	33,9	37,3
Bierna zawodowo	18,3	11,4	12,6	14,3	13,4	24,7	31,7

Prawidłowość jaką obserwujemy to, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia maleje zagrożenie bezrobociem, mniej absolwentek pozostaje w stanie bierności zawodowej. W najgorszej sytuacji pozostają kobiety z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym oraz absolwentki szkół ogólnokształcących. Już uzyskanie wykształcenia średniego zawodowego daje większe szanse podjęcia pracy zawodowej. Wprawdzie wskaźnik bezrobotnych absolwentek z wykształceniem średnim zawodowym i ogólnokształcącym jest bardzo zbliżony, jednak kobiety bez zawodu – absolwentki szkół ogólnokształcących częściej wycofują się z rynku pracy w stan bierności zawodowej.

Bezrobotne absolwentki w większości przypadków nie miały żadnego doświadczenia zawodowego. Trzy czwarte tej grupy (75,4%) nigdy nie pracowała zawodowo. Pozostałe miały za sobą najczęściej doświadczenia z jednego miejsca pracy (19,5%). Tylko 5,1% pracowało w więcej niż jednym miejscu pracy przed stanem bezrobocia.

W badaniu pytano absolwentki o motyw wyboru szkoły. Ponad 60% respondentek wskazało własne zainteresowania jako przyczynę ostatnio ukończonej szkoły. O połowę mniej liczne były takie powody jak: bliskość szkoły czy łatwość pracy w danym zawodzie. Porada doradcy była wskazywana najrzadziej, co świadczy o słabości systemu poradnictwa edukacyjnego.

Poglądy na to, czy szkoła dobrze przygotowuje absolwentki do znalezienia pracy w zawodzie wyuczonym są podzielone. Połowa respondentek uznała, że tak (50,6%), połowa (49,4%) wyraziła opinie przeciwne.

Źródłem informacji o zatrudnieniu jest przede wszystkim Internet, który koreluje z poziomem wykształcenia respondentek. W kolejności pojawiają się doradcy zawodowi oraz sami pracodawcy.

Wejście w etap dorosłego życia wiąże się z decyzją o podjęciu pracy zawodowej lub rezygnacji z niej. W stosunku do przyszłej pracy, zwłaszcza wówczas, gdy brak jest doświadczenia wynikającego z wcześniejszych kontaktów z rynkiem pracy, kształtują się różne oczekiwania.

Dla respondentek uczestniczących w badaniu najważniejsze okazało się oczekiwanie co do tego, aby była to praca w życzliwym zespole, a następnie - poczucie stabilizacji zatrudnienia, wyrażone w tym, że praca będzie oparte o umowę o pracę („praca stała w oparciu o umowę o pracę”). Nadzieja, że praca będzie ciekawa zrównywała się z oczekiwaniem co do dobrych zarobków. Co dziesiąta absolwentka nie miała żadnych oczekiwań wobec pierwszej pracy.

**Tab. 6. Oczekiwania wobec pierwszej pracy w opinii respondentek (w %)**

Oczekiwania wobec pierwszej pracy	Ma bardzo duże i duże znaczenie	Ma małe znaczenie
Praca w życzliwym zespole	93,9	4,6
Praca stała w oparciu o umowę o pracę	89,3	8,9
Praca ciekawa	88,6	9,9
Praca dobrze płatna	88,3	10,3
Praca w pełnym wymiarze czasu	84,8	13,3
Praca dająca możliwość rozwoju zawodowego	79,2	15,2
Praca dająca perspektywę szybkiego awansu	52,4	41,2
Wszystko jedno jaka pracy, aby uzyskać zatrudnienie	29,0	54,0
Praca w niepełnym wymiarze czasu	26,8	60,1
Praca dorywcza, na czas określony lub umowę zlecenia	22,7	61,9

W sytuacji dużego bezrobocia interesowały nas opinie absolwentek dotyczące ich gotowości spełnienia warunków niezbędnych do podjęcia jakiegokolwiek pracy. Wyniki odpowiedzi prezentujemy wg poziomu wykształcenia.

**Tab.7. Gotowość spełnienia warunków niezbędnych do podjęcia jakiegokolwiek pracy w opinii absolwentek według wykształcenia**

Warunki	Doktorat i wyższe magisterskie	Wyższe licencjackie i zawodowe	Policealne, pomaturalne	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe, gimnazjalne, podstawowe
Podjęcie dodatkowych szkoleń	88,6	84,3	82,1	79,3	77,8	59,9
Przekwalifikowanie się	64,7	62,2	64,3	57,3	63,6	49,3



Podjęcie pracy niezgodnej z kwalifikacjami	59,3	62,2	61,6	54,3	53,1	47,2
Dodatkowa nauka w systemie szkolnym	52,7	59,8	61,6	52,2	58,6	43,7
Wyjazd okresowy za granicę	49,1	51,2	54,5	50,0	54,8	50,0
Przeniesienie do innej miejscowości	53,9	59,8	48,2	43,1	44,8	40,1
Podjęcie pracy nisko wynagradzanej	19,2	23,6	22,3	20,7	22,6	22,5
Podjęcie pracy na własny rachunek	41,3	38,6	36,6	30,6	33,1	23,2
Odłożenie realizacji planów osobistych	44,3	34,6	35,7	25,0	33,1	26,1
Wolontariat	43,1	30,7	34,8	17,7	27,6	15,5
Wyjazd na stałe za granicę	12,6	21,3	17,0	15,1	15,9	19,0

Wyniki te świadczą o determinacji młodych kobiet w dążeniach do stabilizacji życiowej poprzez pracę. Gotowe są one spełnić szereg dodatkowych warunków dla znalezienia miejsca swojej aktywności zawodowej. Zwraca uwagę ostatni wiersz z danymi wskazującymi na grupę absolwentek gotowych do wyjazdu z kraju. Powyższe informacje wydają się przydatne do prowadzenia lokalnej polityki zatrudnienia.

Innym ciekawym zagadnieniem jest czas, w którym zdecydowano o poszukiwaniu zatrudnienia. Poniższe dane agregują wyniki. Świadczą one o tym, że czas nauki i bezpośrednio po niej następujący dominują w opiniach respondentek przy poszukiwaniu pracy.

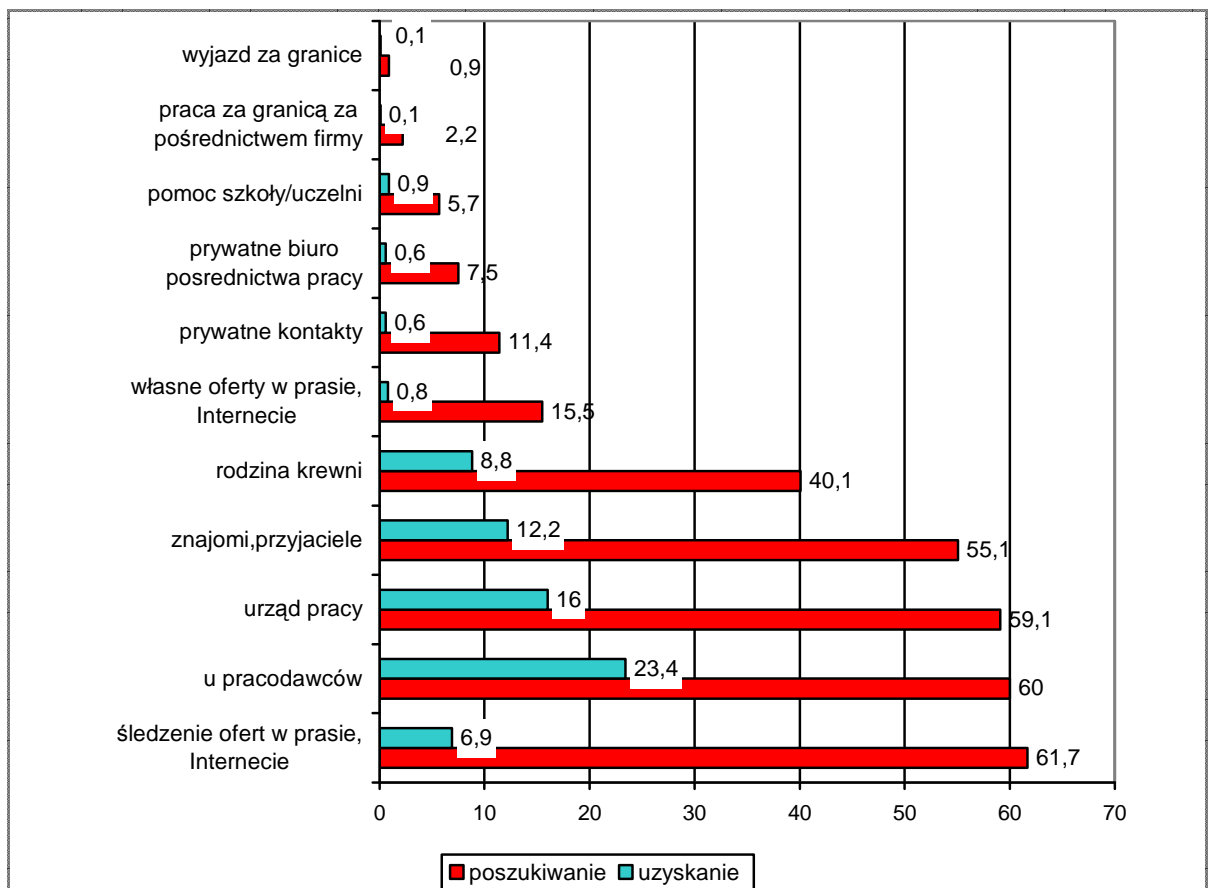
**Tab. 8. Rozpoczęcie poszukiwania pracy przez absolwentki według poziomu wykształcenia**

**N = 824**

Poszukiwanie pracy	Ogółem	według poziomu wykształcenia					
		Doktorat i magisterskie	Licencjat i wyższe zawodowe	Ponaturalne	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształ.	Zasadnicze zawod. I niższe
Jeszcze podczas nauki	22,0	45,9	30,9	27,7	9,7	15,6	6,3
Bezpośrednie po ukończeniu nauki – i znalazła	33,4	25,7	31,8	35,1	43,4	31,7	28,1
Bezpośrednio po ukończeniu nauki – i nadal poszukuje	21,5	15,5	19,1	19,1	24,5	19,4	33,3
Po upływie pewnego czasu znalazła	10,0	4,7	8,2	6,4	9,7	15,0	14,6
Po upływie pewnego czasu i nie znalazła	5,1	2,0	2,7	4,3	3,6	8,3	10,4
Miała załatwione miejsce pracy	5,0	4,7	1,8	7,4	6,6	3,9	5,3
Inne	3,0	1,5	5,5	0,0	2,5	6,1	2,0

Inne zestawienie ilustruje wskazywane najczęściej sposoby poszukiwania pracy przez absolwentki. Jak się okazuje, pośrednictwo pracy (prywatne i publiczne) nie odgrywają głównej roli w poszukiwaniu i pozyskiwaniu pracy. Rynek pracy jest zdecydowanie bogatszy, zwłaszcza gdy pojawił się Internet czyniący oferty pracy bardziej dostępne niż inne formy.

**Wykres 3. Formy poszukiwania i uzyskania pracy przez absolwentki**



### ***Pierwsza praca – możliwość stabilizacji czy okres przejściowy?***

Doświadczenia z pierwszej pracy często oddziałują na dalsze życie zawodowe. Jest to pierwszy etap młodościowych konfrontacji oczekiwań z rzeczywistością. Kształtuje się wówczas stosunek do pracy, absolwentki definiują dalsze oczekiwania, uświadamiana jest potrzeba podnoszenia kwalifikacji.

Absolwentki podejmowały prace głównie w miejscowości zamieszkania (91,6%). Niewielka liczba kobiet, dla których podjęcie pracy wiązało się z przeniesieniem do innej miejscowości świadczy o małej mobilności przestrzennej kobiet wchodzących na rynek pracy po ukończeniu nauki. Można też przypuszczać, że chęć pozostania w miejscu zamieszkania powodowała, iż podejmowały one pracę nawet niezgodną z zawodem wyuczonym, a więc odpowiadały na ofertę pracy możliwą do uzyskania na danym terenie

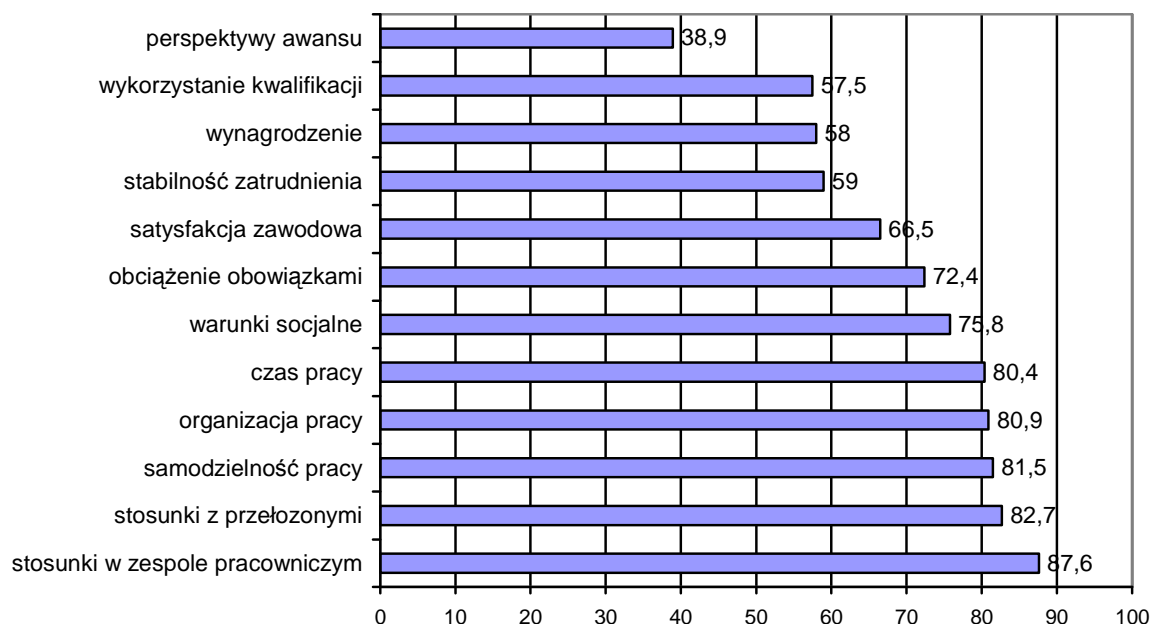
Zgodnie z zawodem wyuczonym zostało zatrudnionych 44,9% respondentek, a 14,6% stanowiły przypadki braku zawodu wyuczonego. Kobiety, które podjęły pracę zawodową niezgodną z ich kierunkiem wykształcenia (40,5%) robiły to ze względu na brak pracy w ich zawodzie (57,9% tej grupy kobiet). Decyzje takie podejmowane były ze względu na oferowanie lepszego wynagrodzenia (9,5%) i lepszych warunków pozapłacowych (5,8%) niż w przypadku pracy w zawodzie wyuczonym. Z drugiej strony podjęcie pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem było koniecznością podyktowaną względami finansowymi (5,4%) lub brakiem wyboru (3,7%). Świadoma decyzja o odejściu od zdobytych kwalifikacji zawodowych („nie chcę pracować w swoim zawodzie”) lub podyktowana faktem ukończenia nauki bez wyuczonego zawodu („brak zawodu”) była udziałem co dziesiątej (9,5%) absolwentki.

Doświadczenia wyniesione z pierwszego miejsca pracy wskazują, że w większości przypadków **oczekiwania absolwentek co do przyszłej pracy zostały potwierdzone w rzeczywistości**. Przede wszystkim zrealizowane zostało oczekiwanie, jakim była praca w życzliwym zespole, stawiane przez młode kobiety na pierwszym miejscu. Potwierdziły się oczekiwania, co do samodzielności pracy jak i obciążenia obowiązkami, co do czasu pracy, organizacji pracy oraz co do warunków pracy. Słabiej wypadła realizacja oczekiwań co do stabilności zatrudnienia i możliwości wykorzystania kwalifikacji zawodowych, co wydaje się zrozumiałe wobec faktu, że znaczna część absolwentek nie uzyskała pracy w zawodzie wyuczonym, co do wynagrodzeń, najslabiej – co do perspektyw awansu zawodowego.

Całkowite rozminięcie się oczekiwań z realiami dotyczyło najczęściej: perspektywy awansu zawodowego (26,6%); wynagrodzeń (19,3%), wykorzystania kwalifikacji zawodowych (19,3%), stabilności zatrudnienia (17,3%) oraz uzyskania satysfakcji zawodowej (10,9%). Dla przypomnienia oczekiwania te zajęły w hierarchii respondentek odpowiednio miejsca: siódme, czwarte, drugie i szóste. Bardziej krytyczne opinie wskazujące na całkowitą niezgodność oczekiwań z realiami wyrażały absolwentki szkół wyższych, zwłaszcza ze stopniem magistra.

Oдноśnie wynagrodzeń i perspektyw awansu zawodowego była to opinia 27,4% absolwentek studiów II stopnia.

**Wykres 4. Zgodność<sup>5</sup> oczekiwań co do pracy z rzeczywistością w opinii respondentek**



Trudności absolwentek na rynku pracy pojawiają się nie tylko na etapie przyjęcia do pracy. Młody wiek, brak doświadczenia zawodowego może spowodować inne, nawet gorsze traktowanie ich przez pracodawców w porównaniu z innymi, bardziej doświadczonymi pracownikami. W grę wchodzi jeszcze drugi aspekt - dyskryminacja ze względu na płeć.

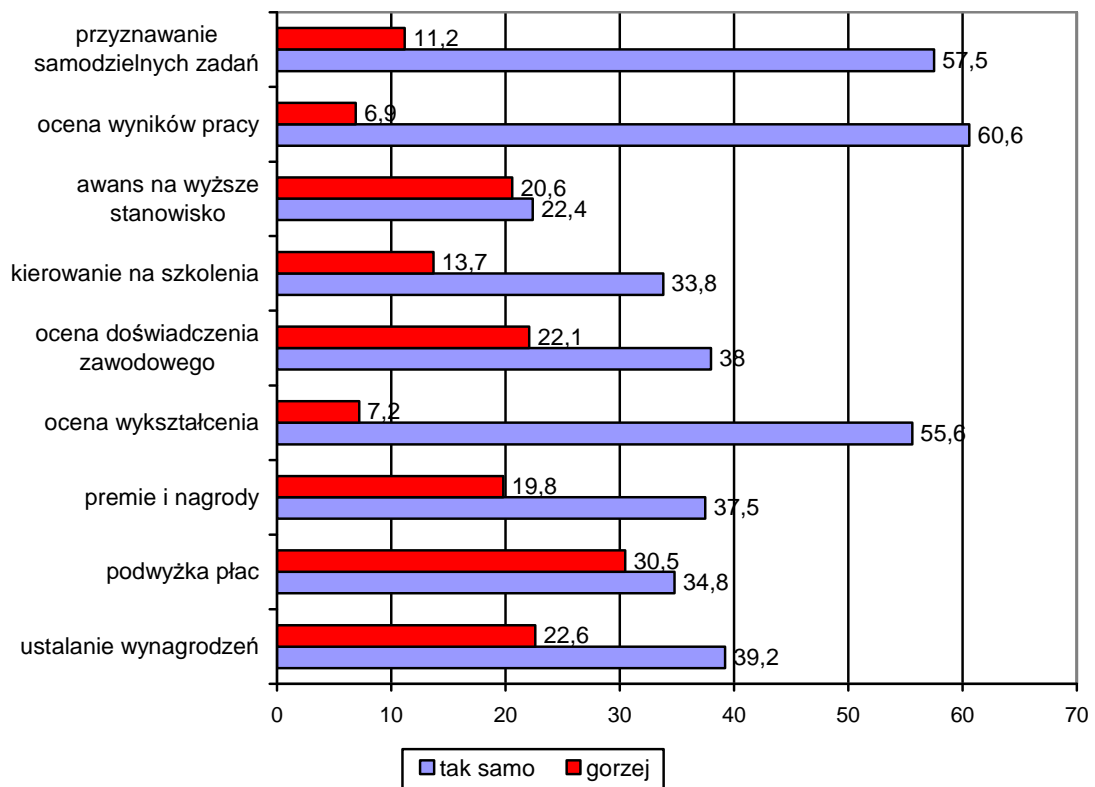
Respondentkom zadano zatem pytanie, czy w miejscu pierwszej pracy natrafiły na gorsze traktowanie ich w odniesieniu do obu grup.

Na podstawie wyrażonych przez respondentki opinii kształtuje się następujący obraz traktowania ich w miejscu pracy. Pod względem oceny kwalifikacji, wyników pracy oraz przyznawania samodzielnych zadań są one najczęściej traktowane na równi z innymi pracownikami. Poczucie gorszego traktowania wiąże się częściej z tymi obszarami, w których pracodawca przywiązuje wagę do doświadczenia zawodowego i stażu pracy. Jest to awansowanie na wyższe stanowisko, podwyżka płac, ustalanie wynagrodzenia na etapie przyjęcia do pracy oraz przyznawanie premii i nagród. Nie można pomijać faktu, że praktyki te wynikać mogą z

<sup>5</sup> Suma odpowiedzi: „całkowicie zgodne” i „częściowo zgodne”

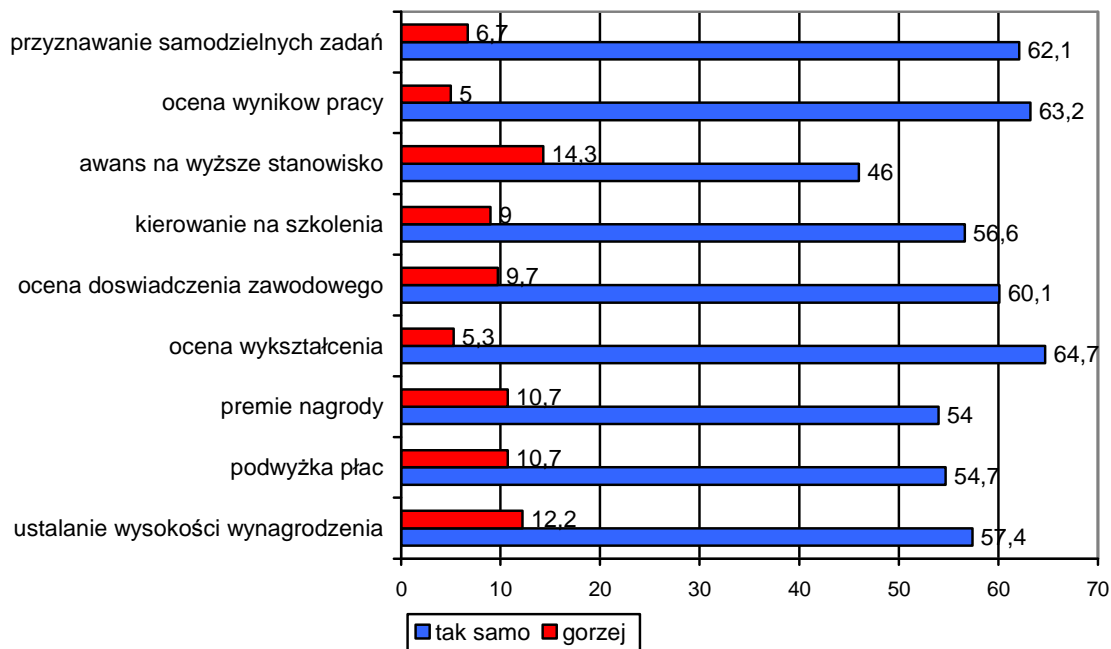
przyjętych zasad wynagradzania i kształtowania ścieżki awansowej w zakładzie pracy, gdzie obok wyników pracy brane są pod uwagę doświadczenie i staż pracy pracownika.

**Wykres 5. Opinie dotyczące traktowania absolwentek w pracy w porównaniu z innymi pracownikami**



Badane absolwentki postrzegają częściej traktowanie ich przez pracodawców na równi z mężczyznami, niż w porównaniu z innymi pracownikami o dłuższym stażu pracy. W tych przypadkach gorsze traktowanie ujawnia się w obszarze wynagrodzeń, premii i nagród, awansu stanowiskowego i płacowego, ale przypadki dostrzegania gorszego traktowania w relacji do mężczyzn są znacznie rzadsze, niż przy porównaniu z doświadczonymi pracownikami.

**Wykres 6. Opinie absolwentek<sup>6</sup> dotyczące ich traktowania w pracy w porównaniu z mężczyznami.**



# 1

## *Odejścia absolwentek z pracy*

Chęć uzyskania pracy stwarzającej szanse na stabilność zatrudnienia należała do jednych z podstawowych oczekiwań absolwentek na etapie poszukiwania pracy i podejmowanie decyzji o jej rozpoczęciu. Dla większości pierwsza praca okazała się miejscem, co do którego przewidywały, że będą w nim nadal pracowały w ciągu najbliższego roku (70,3%). Dla niewielkiej stosunkowo grupy (7,7%) praca miała ulec zakończeniu ze względu na czas, na który została zawarta umowa. Obawy o utratę pracy wyraziło 3,3% respondentek. Perspektywa utraty pracy rzadziej była związana z przyczynami leżącymi po stronie zakładu pracy jako organizacji i wyrażała się w przewidywanych redukcjach zatrudnienia i likwidacji firmy (25%).

Przeszło co dziesiąta (11,3%) przewidywała, że odejdzie z pracy z własnej inicjatywy. Co skłaniało pracujące kobiety do rezygnacji z zatrudnienia w obecnym miejscu pracy?

Najczęściej deklarowaną przyczyną odejścia z pracy jest zbyt niskie wynagrodzenie (73,2% kobiet zamierzających odejść z pracy z własnej inicjatywy). Następną grupę czynników o równym znaczeniu jest brak możliwości rozwoju zawodowego, brak satysfakcji zawodowej i

<sup>6</sup> Struktura odpowiedzi odnosi się do tych absolwentek, które pracują w zakładach pracy zatrudniających również mężczyzn

brak perspektyw awansu zawodowego (po 51,6% wskazań w tej grupie respondentek) oraz niezgodność wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem (43,9%). Zamiar odejścia z pracy wiąże się również z brakiem perspektyw na uzyskanie stałego zatrudnienia w danym zakładzie (26,8%). Mniejsze znaczenie ma fakt uciążliwości pracy (19,5%), zła organizacja pracy (17,1%), uciążliwy dojazd do pracy (17,1). Tylko dla co dziesiątej kobiety zamierzającej zmienić pracę przyczyną odejścia są trudności w godzeniu życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi (9,8%).

Odejście z obecnego miejsca pracy kobiet, dla których zatrudnienie w tym zakładzie jest pierwszą pracą, oznacza poszukiwanie kolejnej pracy w charakterze pracownika najemnego (65,7% spośród kobiet zamierzających odejść z pracy). Część z nich chce wyjechać za granicę (13,0%), część podjąć starania o założenie własnej firmy (8,3%). Chęć całkowitej rezygnacji z pracy wyraziły tylko 2 kobiety, a jedna – zamiar zarejestrowania się jako bezrobotna.

#### ***Dalsze doświadczenia zawodowe absolwentek***

Przyjście do kolejnej pracy stało się doświadczeniem 21,5% absolwentek pracujących w pierwszym miejscu pracy. Przeważająca część tej grupy zakończyła pracę w pierwszym miejscu poprzez własną decyzję zmiany miejsca zatrudnienia. Co piąta z nich (19,4%) wypowiedziała umowę o pracę, 29,5% - rozwiązało ją w trybie porozumienia stron. Dla 35,7% zmiana miejsca pracy była następstwem zakończenia się umowy na czas określony. Tylko w jednym przypadku umowa została wypowiedziana przez pracodawcę.

Główną przyczyną odejścia z pracy było zbyt niskie wynagrodzenie (57,1% wskazań kobiet, które same podjęły decyzję o odejściu), następnie – otrzymanie lepszej oferty pracy (50,8%). Na decyzję o zmianie miejsca pracy wpływ miał także brak perspektyw awansu zawodowego (44,%). Najrzadziej wskazaną przyczyną odejścia z pracy były trudności z godzeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi (12,7%) oraz złe stosunki panujące w zespole pracowniczym (7,9%).

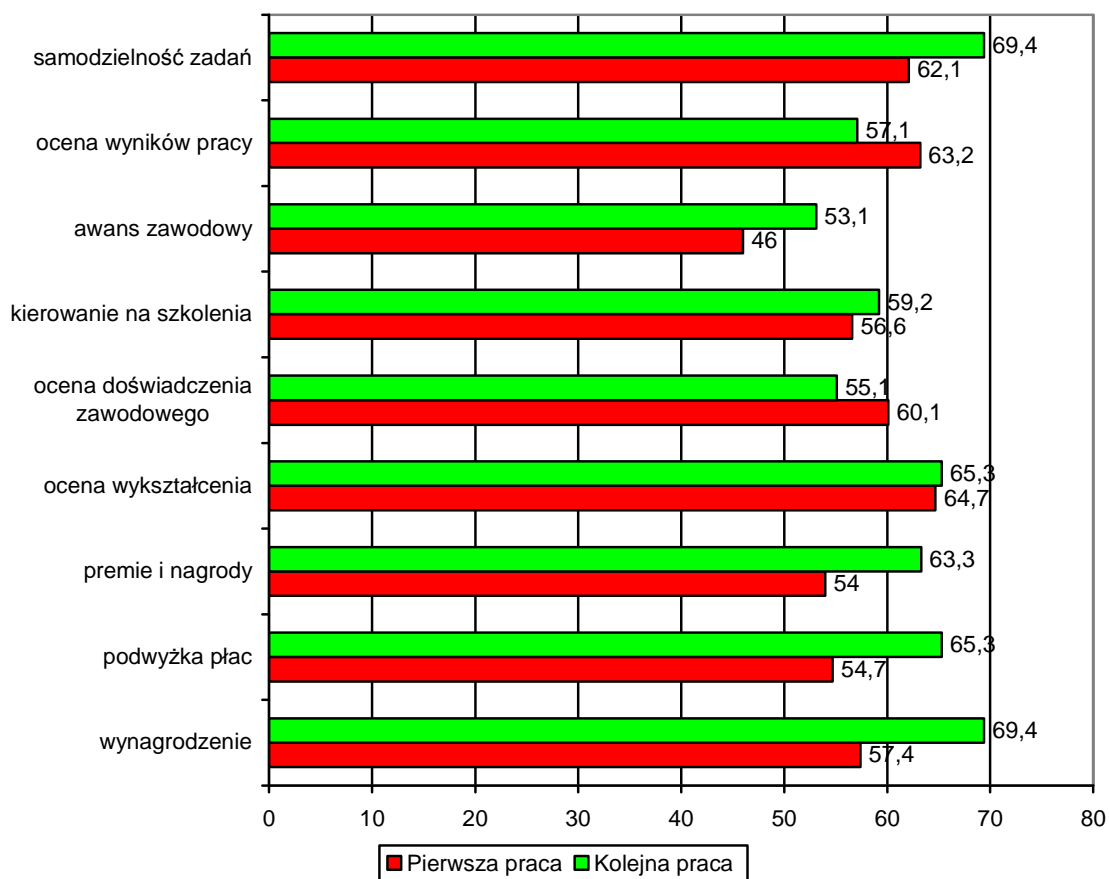
#### ***Kwestia dyskryminacji absolwentek***

Tematem, który się pojawia w pracy zawodowej absolwentek, jest dyskryminacja płci. Jedno z pytań przybliży nas do opinii młodych kobiet w postaci zbiorczego zestawienia.

Praca w kolejnych miejscach pracy również modyfikuje opinie absolwentek o traktowaniu ich w miejscu pracy w porównaniu do innych grup pracowników: o dłuższym stażu oraz

mężczyzn. Słabnie poczucie gorszego traktowania absolwentek w porównaniu z innymi pracownikami, o dłuższym stażu pracy.

**Wykres 7. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w pracy w opinii absolwentek**



Respondentki, posiadające doświadczenie z kolejnych miejsc pracy częściej uznawały, że są traktowane na równi z innymi pracownikami prawie we wszystkich obszarach, niż pracownice zatrudnione w swoim pierwszym miejscu pracy. Perspektywa kilku miejsc pracy osłabia zdecydowaną krytyczną ocenę. Bardzo wyraźnie obniża się odsetek respondentek, które dostrzegały przejawy gorszego traktowania ich w pracy w porównaniu do innych pracowników.

### **Postawy absolwentek wobec własnej przedsiębiorczości**

#### ***Możliwość podjęcia pracy na własny rachunek***

Dość często cechę przedsiębiorczości wiąże się z młodym wiekiem, skłaniającym do poszukiwań, nowatorskich rozwiązań, skłonności do podjęcia ryzyka. W sferze samozatrudnienia



i prowadzenia własnej firmy dominują mężczyźni, ale coraz częściej na drogę te wkraczają z sukcesem również kobiety.

Wśród badanych absolwentek 10,9% rozważała taką możliwość w przeszłości, ale nie podjęła takiej działalności. Co trzecia (35,7%) bierze pod uwagę taką możliwość w przyszłości, ale pozytywne decyzje w tym zakresie podjęły dotychczas nieliczne: 2,1% założyło własne firmy, 0,5% - było w trakcie zakładania własnej firmy. Ogółem zatem pozytywne nastawienie wobec pracy na własny rachunek lub założenia firmy wyraziła blisko połowa badanych (49,2%), ale tylko nieliczne przełożyły to na konkretne działania. Założenie firmy na różnych etapach życia: w przeszłości, w przyszłości i obecnie (założyły lub są w trakcie zakładania) najczęściej brały pod uwagę kobiety z wykształceniem wyższym licencjackim i wyższym zawodowym (55,9%) oraz pomaturalnym (49,1%), najrzadziej – absolwentki szkół zasadniczych zawodowych (31%).

To, co hamowało lub hamuje aktywność kobiet w realizacji takich planów to przede wszystkim brak kapitału i trudności z jego zdobyciem (71,% wszystkich wskazań przez kobiety, które brały pod uwagę założenie własnej firmy)<sup>7</sup>. Jest to bariera wymieniana na pierwszym miejscu przez osoby noszące się z zamiarem stworzenia własnej firmy.

Kolejną przeszkodą było przekonanie, że prowadzenie firmy jest związane ze zbyt dużym ryzykiem (36,6%). Brak wiedzy pozwalającej na określenie profilu firmy stanowił kolejną wymienioną barierę (34,3%). Równie często wymienianą przyczyną braku pozytywnej decyzji o założeniu własnej firmy było preferowanie pracy w charakterze pracownika (34%).

Inne wymieniane przyczyny to: brak predyspozycji do takiej działalności (26,2%) oraz brak odpowiednich kwalifikacji (22,1%) i brak wiedzy pozwalającej na przygotowanie odpowiednich dokumentów, zwłaszcza z uwagi na „zbyt skomplikowane formalności prawne” (19,6%). „Bycie kobietą” znalazło swoje przełożenie na sformułowanie kolejnych barier dla podjęcia pracy na własny rachunek takich jak: „łatwiej jest godzić obowiązki zawodowe i rodzinne jako pracownik” (12,9%) i „nie da się pogodzić prowadzenia firmy z obowiązkami rodzinnymi” (5,9%), ale tylko nieliczne sformułowały wprost, iż „kobieta nie powinna zajmować się taką działalnością” (2,2%).

Jednak kobiety, które wiązały bariery dla prowadzenia własnej działalności gospodarczej ze swoją płcią należały do mniejszości. Zdaniem 60,6% ogółu respondentek płeć nie ma w takich

---

<sup>7</sup> Respondentki mogły wymienić do pięciu przyczyn nadając im odpowiednią rangę.

przypadkach znaczenia. Decyduje o tym zarówno fakt posiadania określonych cech charakteru (47,4% wskazań) jak i posiadanie odpowiednich środków finansowych (44,3%). Tym niemniej, ponad co czwarta (27,2%) badana dostrzegała, że większe szanse na dobre prowadzenie firmy mają mężczyźni.

### ***Doświadczenia w zakresie własnej przedsiębiorczości***

Część absolwentek podjęła ryzyko pracy na własny rachunek i rozpoczęła działalność gospodarczą. Głównym, deklarowanym motywem było poczucie, że ten rodzaj aktywności zapewni im poczucie samodzielności (90% prowadzących własne firmy) oraz perspektywa osiągania wyższych zarobków (80%)<sup>8</sup>. Była to również realizacja marzeń (70%).

Dla połowy badanych kobiet założenie własnej firmy było następstwem trudności w znalezieniu innej pracy oraz zachęty rodziców. Tylko dwie kobiety przejęły firmę po rodzicach, a więc kontynuowały tradycję rodzinną. W żadnym z przypadków prowadzenia własnej firmy w chwili badania nie pojawiło się zjawisko dość powszechne w praktyce gospodarczej rejestracji własnej firmy przez pracownika najemnego lub starającego się o pracę na żądanie pracodawcy, który w ten sposób chce uniknąć obciążających go kosztów pracy związanych z zatrudnieniem pracownika.

Własna działalność gospodarcza badanych absolwentek ma najczęściej formę samozatrudnienia, co wyraża się w prowadzeniu jednoosobowej firmy (70%). Tylko sześć spośród kobiet, które prowadziły własną działalność gospodarczą (30%) miało firmę zatrudniającą innych pracowników. Były to we wszystkich przypadkach mikro-firmy; największa liczba zatrudnionych pracowników to 5 osób. Dominującym charakterem prawnym firm była spółka handlowa, a w jednym przypadku – spółka cywilna.

Firmy zostały założone przede wszystkim w oparciu o własne środki (80%), w 50% przypadków była to pomoc rodziców, a w 30% - pomoc krewnych<sup>9</sup>. Korzystanie z innych źródeł występowało znacznie rzadziej. Kredyt bankowy był wykorzystany przez 15% kobiet, które założyły własne firmy. Częściej źródłem takim była pożyczka uzyskana z urzędu pracy na stworzenie własnego miejsca pracy w ramach pomocy dla młodzieży (20%) oraz pomoc z funduszy europejskich, uzyskana również w urzędzie pracy (15%). Własną działalność gospodarczą wspierała też możliwość korzystania z refundacji składki ubezpieczeniowej (20%)

---

<sup>8</sup> Respondentki mogły wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi z przedstawionej w ankiecie kafeterii.

<sup>9</sup> Respondentki podawały wszystkie możliwe źródła finansowania firmy.

oraz zawieszenia składki (5%). Najrzadziej źródłem pomocy były środki z funduszy europejskich zlokalizowane poza urzędem pracy (1 przypadek korzystającej). Żadna z kobiet nie korzystała ze specjalnych funduszy kredytowych czy poręczycielskich.

Ogólnie rzecz ujmując, podjęcie własnej działalności gospodarczej opiera się na prywatnym finansowaniu samych zainteresowanych wspomaganym środkami bliższej i dalsze rodziny. Korzystanie ze środków specjalnie przeznaczonych na wspomaganie przedsiębiorczości jest znacznie rzadsze i opiera się na wykorzystaniu instrumentów pozostających w gestii urzędów pracy. Pozostałe instrumenty finansowe w badanych przypadkach nie miały praktycznie żadnego znaczenia.

Kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą pozytywnie oceniały sytuację swojej firmy i jej perspektywy. Większość z nich (65%) oceniła je jako dobre, pozwalające na utrzymanie zakresu działalności, a 15% uznało, że sytuacja jest bardzo dobra, co pozwoli na rozszerzenie działalności. Także respondentki, które miały trudności, wyrażały nadzieję, że są one przejściowe i poradzą sobie z nimi, nie ograniczając zakresu działalności ani nie dokonując redukcji zatrudnienia. Żadna z badanych nie stwierdziła, że trudności mogą spowodować konieczność ograniczenia zatrudnienia i zakresu działalności a tym bardziej konieczność likwidacji firmy.

Brak trudności nie był jednoznaczny z niedostrzeganiem ryzyk systemowych, na które narażeni są właściciele firm. Zarówno kobiety deklarujące trudności jak i te, które ich nie miały zwracały uwagę na niekorzystny system podatkowy (15%), nadmiernie rozbudowaną biurokrację (15%) oraz za wysokie podatki i składki ZUS (10%). Trudności upatrywały w konkurencji (10%), co jest niezbędnym atrybutem wolnego rynku, ale pociąga za sobą czasami nieopłacalność własnej działalności (10%), utrudnia zachowanie płynności finansowej (5%). Zdaniem kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą trudności dla firmy powoduje również ograniczony popyt, spowodowany tym, że „społeczeństwo jest biedne” (5%).

### ***Bezrobocie wśród absolwentek***

W chwili badania bezrobotna była prawie co trzecia absolwentka (30,7%). Jest to mniejszy procent od rozmiarów bezrobocia młodzieży w skali kraju.

W większości przypadków poszukiwały one swojej pierwszej pracy (76,4% bezrobotnych absolwentek), ale dla co czwartej z nich było to już kolejne doświadczenie statusu bezrobotnej.

Kolejnej pracy poszukiwało 23,6% bezrobotnych, w tym większość drugiej, ale prawie co piąta – trzeciej.

Okres poszukiwania przez badane kobiety pracy był zróżnicowany; ponad 29,1% z nich poszukiwało pracy do 6 miesięcy, a w sumie do jednego roku – 80%.

Dla co piątej kobiety bezrobocie przekraczało już 12 miesięcy i miało cechy bezrobocia długookresowego.

Poszukiwanie pracy przez absolwentki nie jest jednoznaczne z ich formalnym statusem bezrobotnych. W urzędzie pracy zarejestrowanych było 72,8%, poza systemem rejestracji pozostawało 27,2%. Ponad połowa była zarejestrowanych w urzędzie pracy przez okres 6 miesięcy (62,3%), 80% - do 12 miesięcy. Co piąta bezrobotna absolwentka była klientką urzędu pracy już ponad rok.

W ramach aktywnej polityki rynku pracy zostały stworzone instrumenty mające na celu ułatwienie wejścia młodzieży na rynek pracy, a tym samym - ograniczenie bezrobocia wśród młodego pokolenia. Absolwentki bardzo rzadko korzystały z istniejących form aktywizacji, najczęściej z tych, które można określić szerokim mianem działań o charakterze doradczym: poradnictwa zawodowego, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz z indywidualnych planów działania. Inne, bezpośrednie formy pomocy były udziałem nielicznych, mimo, że znaczna część z nich wiedziała o ich istnieniu. Jednocześnie jednak niewiedza na temat istniejących form pomocy dla bezrobotnej młodzieży była udziałem bardzo dużej grupy bezrobotnych absolwentek. Dotyczyło to zwłaszcza takich form pomocy jak: dodatek aktywizujący, zajęcia aktywizujące, ale również-stypendium w okresie przygotowania zawodu u pracodawcy.

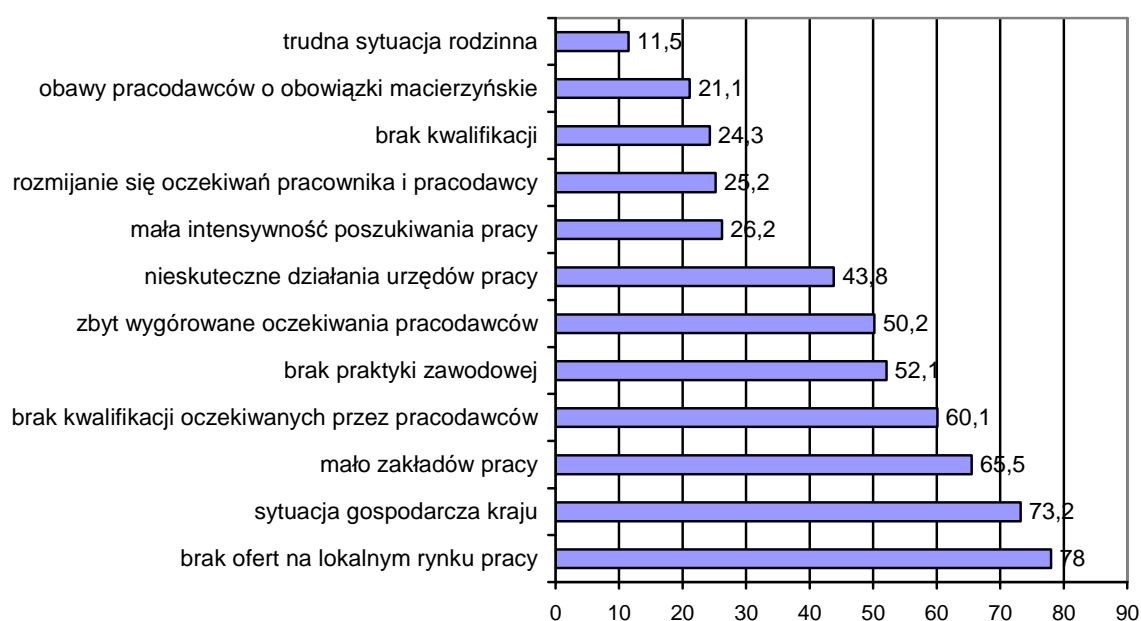
**Tab. 9. Korzystanie z aktywizujących form pomocy w opinii bezrobotnych absolwentek**

Formy pomocy	Korzystała lub korzysta	Nie korzystała, ale wie o ich istnieniu	Nie zna tej formy pomocy
Zasiłek dla bezrobotnych	12,2	83,1	4,8
Poradnictwo zawodowe	19,8	60,7	19,5
Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy	12,7	60,4	26,8
Indywidualne plany działania	19,5	39,6	40,9
Zajęcia aktywizujące	4,3	47,9	47,9
Dodatek aktywizujący	0,9	41,5	57,5
Stypendium w okresie stażu u pracodawcy	13,4	46,3	40,3
Stypendium w okresie przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy	2,9	51,1	46,0
Zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych	1,6	78,9	19,5
Zatrudnienie przy robotach publicznych	0,3	83,4	16,3
Szkolenie+ stypendium na czas szkolenia	2,2	64,2	33,5
Stypendium przy podjęciu dalszej nauki	1,9	66,1	31,9
Dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	0,6	67,1	32,3

Absolwentki, które skorzystały z poszczególnych rodzajów pomocy na ogół oceniały je pozytywnie, jako przydatne („bardzo przydatne i raczej przydatne”). Najlepsze oceny związane były z formami, które w całości lub w części miały charakter pieniężny: stypendium w okresie stażu u pracodawcy, zasiłek dla bezrobotnych, stypendium dla podejmujących dalszą naukę oraz stypendium w okresie przygotowywania do wykonywania zawodu u pracodawcy.

Mimo wszystko może niepokoić duża nieznamość form pomocy kierowana dla bezrobotnych (ostatnia kolumna). Respondentki pytane były o brak skuteczności w poszukiwaniu pracy. Rozkład odpowiedzi ujawnia poniższy wykres.

**Wykres 8. Przyczyny braku skuteczności poszukiwania pracy przez absolwentki**



***Bierność zawodowa absolwentek – jej przyczyny i możliwość reaktywizacji.***

Blisko co piąta absolwentka (18,3%) była w chwili badania bierna zawodowo. Przyczyny tego stanu można podzielić na:

- związane z nauką (przygotowuje się do kontynuowania nauki - 24,2% tej grupy kobiet, 8,6 % podjęło właśnie naukę);
- związane z sytuacją rodzinną (założyła rodzinę i zajmuje się domem -18,3%; ma zamiar założyć rodzinę i zająć się domem – 6,5%; pozostaje na utrzymaniu męża – 2,7%),
- związane z utrzymaniem przez rodziców - (18,8% odpowiedzi),
- związana z kondycją fizyczną (zły stan zdrowia – 2,2% a niepełnosprawność - 0,5% przypadków bierności zawodowej),

- związane ze zniechęceniem się do poszukiwania pracy - 4,3% odpowiedzi w tej grupie.

Dla większości kobiet nieaktywnych zawodowo stan ten nie jest przejściowy, lecz ma charakter względnej trwałości, przynajmniej w krótkim wymiarze czasu. Na pytanie o to, czy w ciągu najbliższego roku zamierza podjąć pracę 69,9% odpowiedziało przecząco, a więc tylko 30% % deklaruje chęć zmiany swojego statusu.

Podjęcie pracy zawodowej poprzedzać powinno spełnienie pewnych warunków. Najczęściej wymienianym przez absolwentki bierne zawodowo była poprawa sytuacji na rynku pracy w miejscowości zamieszkania lub w najbliższej okolicy (57,1%), ale także uzyskanie właściwej oferty pracy za granicą (37,5%).

Badane absolwentki pytane były o preferowany model rodziny. Opinie te na początku XXI wieku wskazują na poglądy młodych dziewcząt ukształtowane w warunkach gospodarki rynkowej i bezrobocia. W poglądach tych dominuje model rodziny partnerskiej z równym podziałem obowiązków zawodowych i rodzinnych.

**Tab. 10 . Preferowane modele rodziny w opinii respondentek**

<b>Model rodziny</b>	<b>Uznaje za najbardziej właściwy</b>	<b>Chce realizować</b>
Kobieta nie pracuje zawodowo, dba o rodzinę	7,6	5,3
Kobieta pracuje zawodowo, przerywa pracę na wychowanie dzieci	23,7	16,7
Kobieta pracuje zawodowo i wykonuje większość obowiązków rodzinnych	6,4	5,2
Kobiety i mężczyźni dzielą obowiązki zawodowe i rodzinne na zasadzie partnerstwa	60,9	70,6
Kobieta traktuje sukces zawodowy jako najważniejszy	0,8	1,1
Kobieta rezygnuje z rodziny i angażuje się w pracę	0,2	0,5

Modele preferowane przez młode absolwentki stanowią przejście do drugiej grupy respondentek – kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem.

## **2. Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem<sup>10</sup>**

<sup>10</sup> Raport całościowy przygotowała prof. dr hab. I. Kotowska z zespołem w osobach: E. Słotwińska-Rosłanowska, M. Styr, A. Zadrozna.

### ***Cele: hipotezy badawcze***

Interesowały nas opinie kobiet i pracodawców dotyczące relacji pomiędzy pracą a macierzyństwem i opieką nad dzieckiem. Temat ten jest stary; wcześniej był lekceważony a potem traktowany propagandowo w okresie socjalizmu realnego. Współcześnie pojawiły się stereotypy, których istotą jest ukazywanie skrajnych postaw: z jednej strony podkreślanie wysokich kosztów zatrudniania kobiet w okresie podejmowania i realizowania przez nie zadań prokreacyjnych, z drugiej strony, możliwości czasowej rezygnacji przez nie z pracy w okresie ciąży, porodu i wychowania dziecka lub dzieci. Na stereotypach tych ciąży systemy wartości liberalnych, a także konserwatywnych, które się ze sobą stale w praktyce konfrontują. Systemy te nie były przedmiotem badania.

Nowymi problemami, które nakładają się na funkcjonujące z różną ostrością wspomniane stereotypy, są niż demograficzny oraz migracje za pracę. Spowodowały one zwrot w kierunku kobiety pracującej, werbalne uwrażliwienie na jej problemy, często w trosce o demograficzną przyszłość społeczeństwa. Przesuwanie na później decyzji o posiadaniu dziecka (dzieci) oraz wyjazdu do pracy zagranicą wielu młodych kobiet niosą za sobą długofalowe i mierzalne skutki społeczne.

Niska dzietność w porównaniu z innymi krajami UE przyczynia się do zainteresowania polskiej nauki o polityce społecznej kwestiami równowagi pomiędzy organizacją pracy zawodowej kobiet a ich życiem rodzinnym.

Dla pracodawców zatrudnianie kobiet w ciąży oraz przyjmowanie ich do pracy po przerwie jest ewidentną uciążliwością. Uciążliwość ta jest łagodniej odbierana przez państwowy zakład pracy, a ostrzej przez prywatnego pracodawcę. Problem ten jednak jest rozwiązywany, raz z korzyścią dla pracodawcy, kiedy indziej z korzyścią dla kobiety, a innym razem znajduje się kompromis pomiędzy jedną a drugą stroną.

W badaniach postawiono kilka hipotez:

- po pierwsze, **sztywna organizacja czasu pracy i niedostatek opieki instytucjonalnej** są głównymi czynnikami, które **powodują trudności w łączeniu pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych,**
- po drugie, **trudności w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi ograniczają zaangażowanie kobiet na rynku pracy i mogą wpływać na ich decyzje prokreacyjne,**

- po trzecie, **obawy kobiet przed negatywnymi skutkami dłuższych przerw wpływają na wykorzystanie (nie)pełnych urlopów wychowawczych oraz opinie o długości urlopów macierzyńskich i wychowawczych,**

- po czwarte, **istnieją oczekiwania kobiet wobec ustawodawcy,** które odnoszą się do całościowych regulacji prawnych korzystnych dla matek.

#### ***Charakterystyka badanych kobiet***

Hipotezy te weryfikowane były w ogólnopolskich badaniach kobiet i pracodawców. Próba badawcza losowana była wg województw, wielkości miejscowości oraz roku urodzenia dziecka i wyniosła efektywnie 1002 kobiet, które w latach 1995 – 2004 urodziły przynajmniej 1 dziecko.

W badanej próbie liczebność kobiet posiadających jedno lub dwoje dzieci jest do siebie zbliżona, a łącznie wynosi 91%. Grupa kobiet posiadających troje dzieci liczyła 8,6%.

98% respondentek mieszkało w miastach, gdyż badanie prowadzono w sektorze pozarolniczym. Respondentki objęte badaniem to kobiety w wieku 21-51 lat, przy czym dominującą grupę (ok. 42%) stanowiły kobiety w wieku 30-34 lata.

W próbie badawczej blisko 88% stanowiły kobiety zamężne, zaś kolejną grupą co do wielkości były panny (5,2%). Wiele wskazuje na to, że grupa kobiet określająca siebie jako panny była w badaniu niedoreprezentowana, gdyż urodzeń pozamałżeńskich notuje się rocznie ok.20%.

Poziom wykształcenia badanych kobiet wskazuje poniższa tabela.

**Tab. 11. Respondentki według poziomu wykształcenia**

Poziom wykształcenia respondentek	Liczebność	%
bez wykształcenia szkolnego i niepełne podstawowe	4	0,4
podstawowe ukończone	15	1,5
zasadnicze zawodowe	182	18,6
średnie ogólnokształcące	147	15,0
średnie zawodowe	225	23,0
policealne	69	7,1
wyższe	336	34,4
Ogółem	978	100,0

Respondentki charakteryzują się przeciętnie wyższym poziomem wykształcenia niż populacja kobiet mieszkających w miastach, która mogłaby stanowić grupę odniesienia. Składa się na to niski udział respondentek z wykształceniem co najwyżej podstawowym wśród badanych kobiet oraz duży udział respondentek z wykształceniem wyższym. Wyjaśnień dla struktury próby

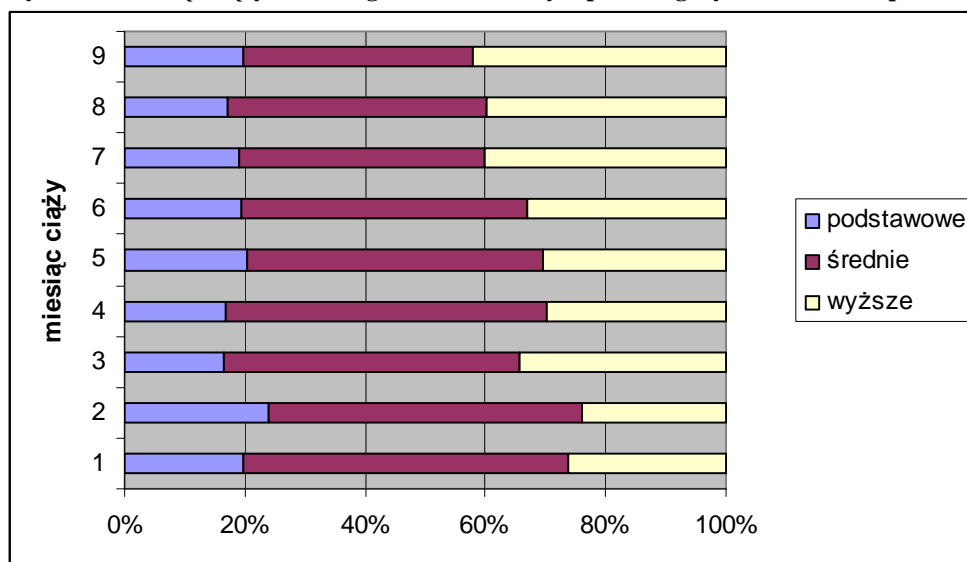


ze względu na wykształcenie należy szukać w założeniach badania. Wybrane ze względu na kryterium urodzenia dziecka w latach 1995-2004 respondentki są relatywnie młode. Ich poziom wykształcenia jest wyższy w porównaniu do kobiet w starszych grupach wieku. Wyższym niż przeciętnie wykształceniem odznaczają się także kobiety zatrudnione w sektorze pozarolniczym. Warunek pracy przed urodzeniem dziecka także częściej mogły spełnić kobiety lepiej wykształcone, ponieważ mają wyższe wskaźniki zatrudnienia, a jednocześnie częściej rozpoczynają karierę zawodową przed urodzeniem dziecka w porównaniu do kobiet słabiej wykształconych.

### ***Czas pracy w okresie ciąży***

W badaniach kobiet interesowało nas jak długo świadczona jest praca w czasie trwania ciąży. Największą grupę wśród badanych stanowiły te kobiety, które świadczyły pracę do ostatniego miesiąca ciąży. Było ich blisko połowa (49,9%). Około 1/5 badanych (19,4%) stanowiły respondentki, które przerywały pracę w pierwszym trymestrze ciąży. W badanej grupie dało się zauważyć ciekawą prawidłowość odnoszącą się do wykształcenia. Im wyższy poziom wykształcenia kobiet tym późniejszy moment ciąży, do którego świadczona była praca. Ilustruje to poniższy wykres.

**Wykres 9. Miesiąc ciąży do którego świadczona była praca wg wykształcenia respondentki**



Dominującym powodem przerywania pracy w okresie ciąży był stan zdrowia uniemożliwiający świadczenie pracy, innym – uprawnione przejście na zwolnienie lekarskie bez wyraźnego powodu.

Uzyskane wyniki zdają się przeczyć opinii o masowym wykorzystywaniu okresu ciąży do unikania świadczenia pracy; świadczą raczej o umiarkowaniu w korzystaniu z uprawnień. Potwierdzają to deklaracje ponad 30% respondentek, które stwierdziły, że w czasie ciąży nie korzystały ze zwolnień lekarskich. Poniższe zestawienie uzupełniającą informuje o łącznym czasie trwania zwolnień w badanej grupie.

**Tab. 12. Rozkład łącznego czasu trwania zwolnień podczas ciąży (w miesiącach).**

Czas trwania zwolnienia w miesiącach	Liczba ciąż rozpoczynających przerwę respondentki	%
nie korzystałam ze zwolnień lekarskich	403	30,7%
1	165	12,6%
2	128	9,7%
3	130	9,9%
4	119	9,1%
5	100	7,6%
6	113	8,6%
7	86	6,5%
8	54	4,1%
9	16	1,2%
Ogółem	1314	100,0%

Powyższe dane są interesujące jako argument w dyskusji z pracodawcami. Tylko niewielka liczba kobiet maksymalnie wykorzystuje zwolnienia lekarskie, większość z nich pracuje starając się nie korzystać ze zwolnień lekarskich.

#### ***Urlop wychowawczy***

W badaniu stawialiśmy pytania o sposób wykorzystania **urlopu wychowawczego**. Nieco ponad ¼ badanych kobiet wykorzystała pełny wymiar urlopu wychowawczego (28,6%). Zbliżona procentowo grupa kobiet skorzystała z niepełnego urlopu wychowawczego (24,8%). Bardzo duża grupa respondentek (46,6%) mimo uprawnień nie skorzystała z urlopu.

W związku z uprawnieniem kobiet do urlopu wychowawczego ujawniły się pewne prawidłowości:

- Im wyższy poziom wykształcenia tym mniejsza skłonność do korzystania z uprawnienia do urlopu,
- Im gorsza sytuacja ekonomiczna gospodarstwa domowego tym większa skłonność do pełnego wykorzystania urlopowego uprawnienia, co wiąże się z możliwością pobierania dodatku wychowawczego.

Zadane zostały także pytania o przyczyny wykorzystania urlopu wychowawczego w całości lub w części. Dominujące odpowiedzi w obu przypadkach były jednakowe<sup>11</sup>: wola opieki nad dzieckiem i w kolejności - chęć czasowego poświęcenia się życiu rodzinnemu zamiast szybkiego powrotu do pracy.

Pewna grupa kobiet, jak wspomniano, nie wykorzystała urlopu wychowawczego. Wśród głównych przyczyn tego stanu wymieniano konieczność posiadania dochodu z pracy (64,5% wskazań) oraz obawa o powrót do pracy po urlopie (42,1% wskazań). Zdecydowanie mniej liczne odpowiedzi na postawione pytanie to: negatywny wpływ długotrwałej nieobecności na przebieg kariery zawodowej, potrzeba samorealizacji, potrzeba kontaktu z innymi ludźmi. Rzadko lub bardzo rzadko wymieniano ułatwienia dla młodych matek stosowane przez pracodawcę oraz obawę respondentek o niekorzystną wysokość przyszłej emerytury jako powody niewykorzystanego urlopu wychowawczego.

Zwraca uwagę ujawniona w nielicznych odpowiedziach niedoceniona sprawa ułatwień dla młodych matek stosowanych przez pracodawców. W tym zakresie trudno zmusić pracodawcę, zwłaszcza prywatnego, do kosztownych rozwiązań korzystnych dla kobiet po urodzeniu dziecka. Tym niemniej inicjatywa środowiska lokalnego (samorządu, organizacji pozarządowych) w tym zakresie byłaby korzystna; państwo bowiem nie ma mocy sprawczej, by w małych środowiskach otwierać żłobki.

### ***Organizacja opieki nad dzieckiem***

Interesowały nas kwestie **organizacji opieki nad dzieckiem**. Są one bezpośrednio związane ze sposobami radzenia sobie w nowej sytuacji życiowej. Odpowiedzi respondentek wskazują na stosowanie zróżnicowanych rozwiązań. W pierwszych 3 latach życia dziecka opiekę nad nim wraz z matką sprawuje jej partner (60% wskazań) oraz krewni spoza gospodarstwa (36,3%). W dalszej kolejności dołączają krewni wspólnie mieszkający z respondentką (23,3%). Ponad ¼ respondentek uznała, że sprawuje opiekę bez niczyjej pomocy. 1/12 odpowiedzi wskazywała na opłacaną opiekunkę, natomiast najrzadziej wskazywano żłobek jako formę instytucjonalnej opieki nad dzieckiem.

W przypadku opieki nad dziećmi starszymi (3-5 lat) analogicznie do młodszej grupy dzieci najczęściej wskazywanym współopiekunem był partner (odpowiedzi 26,1% respondentek). W przypadku dzieci starszych wzrósł udział matek powierzających opiekę nad dzieckiem

---

<sup>11</sup> Szczegółowe procentowe dane podaje raport modułu I.

placówkom opiekuńczym (22%). Rzadziej natomiast niż w przypadku dzieci do lat 3 matka była jedynym opiekunem dziecka, marginalne też okazało się wykorzystanie płatnej opiekunki. Krewni matki, zarówno mieszkający w tym samym jak i w odrębnym gospodarstwie domowym, znacznie częściej niż w przypadku małych dzieci (do lat 3) opiekowali się dzieckiem. Korzystanie z opieki nad dzieckiem świadczonej przez współzamieszkujących krewnych zadeklarowało 9,9% matek, a krewnych spoza gospodarstwa respondentki 14,4% badanych.

### ***Praca po przerwie***

Kluczową sprawą w badaniach było rozpoznanie sytuacji kobiet po przerwie spowodowanej macierzyństwem. Interesująca nas próba badanych kobiet zadeklarowała łącznie 1346 przerw.

W 847 przypadkach (64,5%) respondentka wróciła do pracy w tym samym zakładzie, w którym pracowała przed urodzeniem dziecka. W 106 przypadkach (7,9%) były to powroty do pracy w innym niż przed przerwą zakładzie, a w nielicznych przypadkach respondentki podjęły bądź wznowiły po przerwie działalność gospodarczą. Znaczna część przerw (26%) nie zakończyła się powrotem do pracy.

W każdej z grup wykształcenia powroty respondentek oznaczały najczęściej powrót do pracy w tym samym co przed przerwą zakładzie pracy. Różny był natomiast udział respondentek, które nie podjęły pracy przechodząc po przerwie w stan bezrobocia lub bierności zawodowej. Respondentki takie stanowiły 13,4% w grupie z wykształceniem wyższym, 29,8% z wykształceniem średnim oraz 39,7% z wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym. Poniższa tabela ilustruje decyzje kobiet.

**Tab. 13. Powrót na rynek pracy według cech respondentek**

Cechy respondentek		Powrót na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem			
		Tak, wróciłam do pracy w tym samym zakładzie	Tak, wróciłam do pracy, ale w innym zakładzie	Tak, wznowiłam/podjęłam działalność gospodarczą	Nie, nie wróciłam do pracy po urodzeniu dziecka
wykształcenie	podst., zawod.	127	17	5	98
	średnie	346	43	7	168
	wyższe	356	43	7	63
miejsce zamieszkania	miasto	821	105	19	333
	wieś	26	1	0	7
Status zatrudnienia w chwili urodzenia dziecka	umowa o pracę na czas nieokreślony	743	76	5	215
	umowa czasowa wygasająca w czasie trwania ciąży	29	11	3	38
	umowa czasowa nie wygasająca w czasie trwania ciąży	48	16	0	59

	pracowałam na własny rachunek współpr. z jednym podmiotem	4	1	3	6
	pracowałam na własny rachunek współpr. z wieloma podmiotami	4	0	8	4
	inny rodzaj umowy o pracę (np. umowa o staż, zastępstwo)	7	2	0	6

Jak widać z powyższego zestawienia, wiele kobiet wraca do tego samego zakładu, a bardzo niewiele podejmuje działalność gospodarczą, która nakłada na kobiety dodatkowe zobowiązania odciągające od małego dziecka.

Wynagrodzenie matek po powrocie do pracy w ponad 80% deklaracji nie zmieniło się, a w 8 % przypadków wzrosło. Regres płac zanotowano u 6% respondentek.

Pytaliśmy kobiety o przyczyny dla których nie wróciły one do zakładu pracy sprzed przerwy. Głównym powodem było znalezienie lepszej pracy w innym zakładzie, a kolejnym wygaśnięcie umowy o pracę. Trzecim powodem niepodjęcia pracy była likwidacja zakładu.

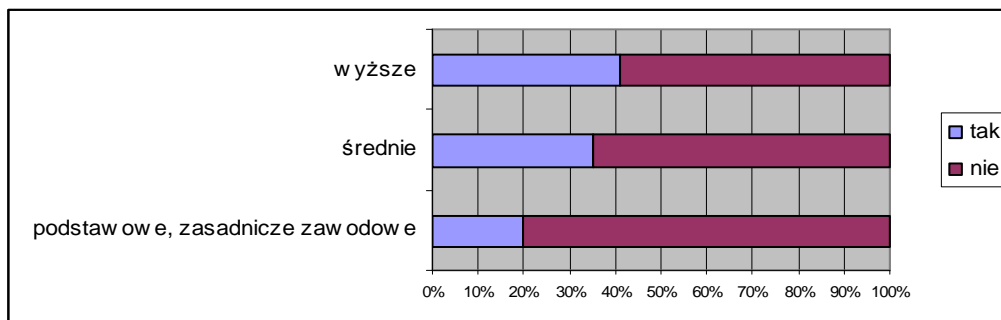
Uzyskane wyniki nie potwierdzają zdecydowanie negatywnego wpływu przerw w pracy na bezpieczeństwo zatrudnienia matek, ocenianego w kategoriach częstości powrotów do pracy, częstości powrotów na to samo stanowisko oraz kontynuacji zatrudnienia po rocznym okresie od powrotu na rynek.

### ***Ułatwienia w pracy***

Respondentki proszone były o ocenę korzystania z takich rozwiązań jak:

- przerwy w pracy dla matek karmiących,
- możliwości skrócenia czasu pracy ze względu na karmienie dziecka,
- możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu,
- dostępność szkoleń zmniejszających skutki przerwy w pracy spowodowanej macierzyństwem.

**Wykres 10. Czy istniała możliwość korzystania z przerwy w pracy na karmienie dziecka**



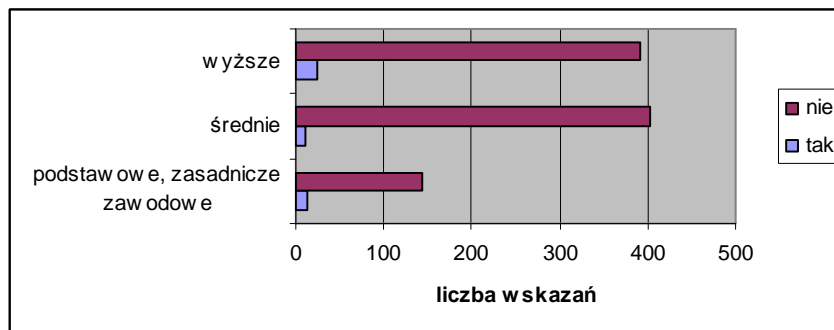
Pytanie o możliwość korzystania z przerwy na karmienie dotyczyło 680 kobiet, spośród których ponad 36% potwierdziło ten przywilej korespondujący z poziomem wykształcenia.

Skrócenie czasu pracy ze względu na karmienie wykorzystało ok. 45% uprawnionych matek, których wykształcenie korelowało z uprawnieniem podobnie jak na powyższym wykresie.

Respondentki poproszone zostały o **ocenę dostępności szkoleń** niwelujących skutki przerwy w pracy spowodowanej macierzyństwem. Zdecydowana większość respondentek (98,5%) oświadczyła, że dostępu do takich szkoleń nie miała, a jedynie w przypadku 1,5% kobiet szkolenie takie było osiągalne. Dostęp do szkoleń rekompensujących utratę kompetencji zawodowych nie zależał od wykształcenia respondentki, natomiast miejsce zamieszkania (miasto) determinowało możliwość uczestniczenia w takich szkoleniach.

Kolejnym udogodnieniem dla matek małych dzieci była **możliwość skrócenia czasu pracy** poprzez zmniejszenie wymiaru zatrudnienia. 95% respondentek wskazało na **brak** możliwości skorzystania z takiego rozwiązania, a dostępność zatrudnienia w niepełnym wymiarze okazała się zależeć zarówno od poziomu wykształcenia respondentki, jak i od miejsca zamieszkania.

**Wykres 11. Możliwość skrócenia czasu pracy (niepełny etat) wg wykształcenia respondentki**



W grupie kobiet o najniższym poziomie wykształcenia pracę w niepełnym wymiarze mogło podjąć 8,3% respondentek, podczas gdy dla respondentek z wykształceniem średnim i wyższym wskaźnik ten wyniósł odpowiednio 2,9% i 5,8%. Praca w niepełnym wymiarze możliwa była jedynie w przypadku respondentek mieszkających w mieście (5%).

W przeciwieństwie do stosunkowo wysokiej oceny bezpieczeństwa zatrudnienia kobiet, jaką można sformułować na podstawie wyników analizy powrotów matek do pracy po przerwie, uzyskane wyniki wskazują na relatywnie niskie możliwości skorzystania przez nie z prawnie zagwarantowanych udogodnień. Ich stosowanie wymaga wysiłku organizacyjnego ze strony pracodawcy. O ile stosunkowo wiele kobiet wraca do pracy i utrzymuje zatrudnienie po roku od powrotu, to napotykają trudności w godzeniu obowiązków pracy i opieki nad małym dzieckiem z racji organizacji pracy, ograniczającej możliwości korzystania z zagwarantowanych prawnie udogodnień.

### ***Aktywność edukacyjna***

Aktywność na rynku pracy kobiet wychowujących dzieci można mierzyć ich wolą kształcenia się. Poniższe zestawienie wskazuje preferencje edukacyjne badanych kobiet.

**Tab. 14. Respondentki wg różnych form aktywności edukacyjnej w życiu zawodowym.**

	przerwa związana z macierzyństwem	zatrudnienie przed urodzeniem dziecka	zatrudnienie po urodzeniu dziecka/dzieci	bez pracy przed urodzeniem dziecka	bez pracy po urodzeniu dziecka/dzieci
liczebności	105	271	242	36	41
	odsetek wskazań				
poszerzałam wiedzę we własnym zakresie	30,5%	27,3%	29,3%	33,3%	22,0%
uczestniczyłam w szkoleniach/kursach	49,5%	65,7%	73,1%	52,8%	63,4%
podjęłam studia	46,7%	42,8%	33,1%	38,9%	29,3%
Ogółem	126,7%	135,8%	135,5%	125,0%	114,7%

Powyższe dane świadczą o decyzjach edukacyjnych badanych kobiet. Szczególnie ważne są te decyzje, które dotyczą podjęcia studiów w czasie, gdy kobieta troszczy się także o posiadane dziecko (dzieci). Dyplom ukończenia studiów „nobiletuje” kobietę w środowisku pracy. Daje jej formalne poczucie bezpieczeństwa zawodowego oraz awans społeczny, co staje szczególnie ważne w warunkach gospodarki rynkowej. Odzwierciedleniem edukacyjnych aspiracji kobiet są wyniki spisu powszechnego z 2002r. Całość aspiracji edukacyjnych kobiet wskazuje na ich zdolność konkurowania z płcią odmienną na rynku pracy mimo pokonywania trudności związanych z macierzyństwem.

Aktywność edukacyjną kobiet należy skonfrontować z kosztami dokształcania. Poniższe zestawienia ilustrują dominujące źródła finansowania szkoleń i kursów oraz studiów.

**Tab. 15. Finansowanie szkoleń i kursów według okresów życia zawodowego**

	Kto ponosił koszty dokształcania w przypadku szkoleń i kursów w okresie				
	przerwy związanej z macierzyństwem	zatrudnienia przed urodzeniem dziecka	zatrudnienia po urodzeniu dziecka/dzieci	bez pracy przed urodzeniem dziecka	bez pracy po urodzeniu dziecka/dzieci
liczebności	50	172	174	18	25
tylko pracodawca	14,0%	39,0%	40,2%	16,7%	8,0%
tylko respondentka	64,0%	32,0%	32,8%	44,4%	44,0%
respondentka wspólnie z pracodawcą	14,0%	22,1%	21,3%	5,6%	8,0%
szkolenie było nieodpłatne	6,0%	3,5%	1,7%	0%	4,0%
Powiatowy Urząd Pracy	2,0%	1,7%	1,1%	33,3%	36,0%
inne rozwiązania	0%	1,7%	2,9%	0%	0%
	100%	100%	100%	100%	100%

**Tab. 16. Finansowanie studiów według okresów życia zawodowego**

	Kto ponosił koszty dokształcania w przypadku studiów w okresie				
	przerwy związanej z macierzyństwem	zatrudnienia przed urodzeniem dziecka	zatrudnienia po urodzeniu dziecka/dzieci	bez pracy przed urodzeniem dziecka	bez pracy po urodzeniu dziecka/dzieci
liczebności	49	113	80	14	25
tylko pracodawca	10,2%	7,1%	8,8%	7,1%	16,7%
tylko respondentka	77,6%	76,1%	71,3%	50,0%	66,7%
respondentka wspólnie z pracodawcą	8,2%	12,4%	15,0%	14,3%	16,7%
studia były nieodpłatne	0%	1,8%	0%	21,4%	0%
Powiatowy Urząd Pracy	0%	0%	0%	0%	0%
inne rozwiązania	4,1%	2,7%	5,0%	7,1%	0%
	100%	100%	100%	100%	100%

### ***Praca a macierzyństwo***

W badaniach kobiety były pytane o wpływ spełnianych obowiązków rodzicielskich na pracę zawodową. Obowiązki te wiążą się z takimi zachowaniami jak:

- zwolnienia i nieobecności w pracy związane z dzieckiem,
- mniejsza dyspozycyjność,
- urlopy: macierzyński, wypoczynkowy, wychowawczy,
- wysiłek i zmęczenie związane z wychowaniem dziecka.



Większość odpowiedzi respondentek skupia się wokół oceny braku wpływu powyższych zachowań na pracę zawodową.

Generalnie macierzyństwo nie jest postrzegane przez badane kobiety jako czynnik negatywnie wpływający na pracę zawodową, choć pogląd ten różnicuje się według posiadanego wykształcenia respondentek.

### ***Zamierzenia prokreacyjne<sup>12</sup>***

Zamierzenia prokreacyjne kobiet badano, pytając o to, czy respondentki zamierzają mieć kolejne dziecko, przyczyny ich niepewności co do zamierzeń oraz rezygnacji, a także rozwiązań polityki rodzinnej, które zmieniłyby ich decyzje dotyczącą kolejnego dziecka.

Blisko 45% wszystkich badanych kobiet deklaruje, że nie zamierza mieć więcej dzieci, 27% nie jest pewna swych zamierzeń, a 24% chce mieć kolejne dziecko. Wśród kobiet, które deklarują, że chcą mieć jeszcze dzieci, 96% wyraża chęć posiadania jeszcze jednego dziecka.

Deklaracja ta zależy oczywiście od liczby dotąd posiadanych dzieci. Spośród kobiet, które posiadają jedno dziecko, jedynie 23% deklaruje, że nie chce mieć więcej dzieci, podczas gdy 32% zamierza mieć jeszcze dzieci, a 30% jest niepewnych swych zamiarów. Odsetek respondentek, które rezygnują z kolejnego dziecka, rośnie wraz z liczbą dzieci już posiadanych. Wśród kobiety, które mają dwoje dzieci 55% odpowiedziało, że nie chce mieć więcej dzieci, natomiast wśród matek trojga lub więcej dzieci wskaźnik ten wyniósł 76%.

Urodzenie dziecka/dzieci w przyszłości planują częściej kobiety do 34 roku życia (27%), niż te, które ukończyły 35 lat (9%). W tej drugiej grupie ponad połowa respondentek (56%) nie zamierza mieć w przyszłości więcej dzieci w porównaniu do 34% kobiet z młodszej grupy wieku.

Obok wieku także wykształcenie różnicuje zamierzenia prokreacyjne kobiet. Im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej respondentki planują urodzenie kolejnego dziecka. Aż 45% kobiet z wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym nie chce mieć więcej dzieci w porównaniu do 35% kobiet z wykształceniem wyższym. Dziecko/dzieci w przyszłości zamierza mieć 17% kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym, 22% kobiet z wykształceniem średnim lub policealnym i 26% kobiet z wykształceniem wyższym.

Dwoma najważniejszymi powodami, dla których respondentki nie chcą mieć więcej dzieci są obawy o przyszłość (łącznie odsetek odpowiedzi 'bardzo ważny' i 'ważny' – 72%) oraz

---

<sup>12</sup> Ten fragment raportu powstał na podstawie opracowania przygotowanego przez dr Krzysztofa Tymickiego z Instytutu Statystyki i Demografii SGH.

fakt, iż posiadana liczba dzieci jest wystarczająca (69%). Kolejnymi istotnymi powodami (powyżej 50% wskazań łącznie odpowiedzi 'bardzo ważny' i 'ważny') są chęć utrzymania dotychczasowego standardu życia (57%) oraz trudna sytuacja finansowa (55%). Natomiast stosunkowo najrzadziej wskazywano ograniczenia zdrowotne (21% wskazań), zbyt wysoki wiek partnerów (16%) czy brak stałego partnera (13%).

Dla kobiet mających tylko jedno dziecko hierarchia przyczyn jest podobna, jednak nieco rzadziej wskazywany jest argument posiadania planowanej liczby dzieci (56%).

Ujawniają się natomiast istotne różnice w wymienianych powodach rezygnacji z posiadania kolejnych dzieci ze względu na wiek. Dla młodszych respondentek (do 34 lat) większe niż dla starszych (35 i więcej lat) znaczenie mają przyczyny ekonomiczne: chęć zachowania standardu życia (61% wobec 49%), trudna sytuacja finansowa (57% wobec 49%) i mieszkaniowa (52% wobec 40%), a także powody związane z pracą (29% wobec 21%). W przypadku starszych kobiet na czoło wysuwa się argument o posiadaniu pożądanej liczby dzieci (72%), znacznie większą rolę odgrywa także wiek (26% wobec 12%).

Wykształcenie w niewielkim stopniu różnicuje kobiety pod względem powodów rezygnacji z posiadania większej liczby dzieci. Respondentki z wyższym wykształceniem nieco częściej (29%) wskazują na znaczenie pracy niż te z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym (24%) lub średnim (24%). Częściej deklarują one także, że kolejne dziecko zmusiłoby je do rezygnacji z zainteresowań (25% wobec 21% i 19%). Mniejsze znaczenie dla najlepiej wykształconych kobiet ma za to trudna sytuacja finansowa (48% wobec 58% i 56%) i mieszkaniowa (42% wobec 55% i 50%).

Na pytanie o rozwiązania polityki rodzinnej i inne czynniki, które mogłyby stymulować podjęcie decyzji o posiadaniu kolejnego dziecka, najważniejszym czynnikiem okazała się łatwość zdobycia i utrzymania pracy (64% wskazań 'zdecydowanie tak' i 'raczej tak'). Niemniej istotnym czynnikiem jest koszt związany z kształceniem i opieką nad dziećmi (odpowiednio 60% i 58%) oraz dostosowanie godzin pracy do opieki nad dziećmi (60%). Najrzadziej wskazywano na dostępność pomocy od innych członków rodziny (38%).

Czynniki te są szczególnie ważne dla kobiet do 34 roku życia, bowiem w przypadku wystąpienia każdego z wymienionych w ankiecie ułatwień częściej zdecydowałyby się one na kolejne dziecko od kobiet w wieku 35 lub więcej lat.

Dla kobiet z wykształceniem wyższym wszystkie wymienione ułatwienia miałyby mniejszy wpływ na decyzję o dziecku niż dla kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym oraz średnim i policealnym. Nie występują znaczące różnice pomiędzy respondentkami z dwiema rozpatrywanymi niższymi kategoriami wykształcenia.

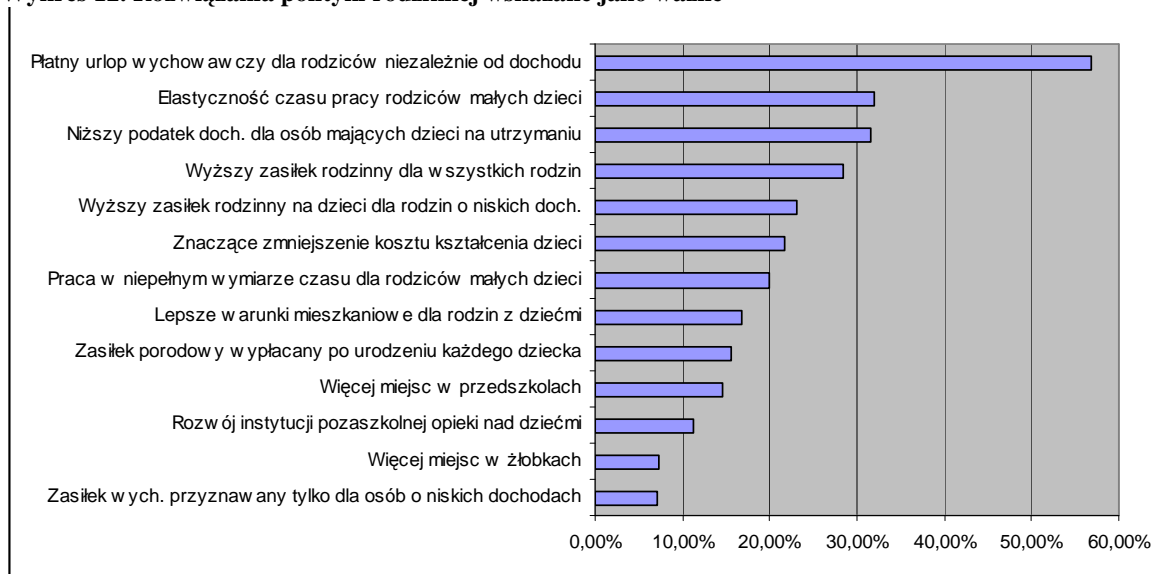
Dla biernych zawodowo kobiet najważniejszym czynnikiem, który wpłynąłby na decyzję o kolejnym dziecku, byłoby ułatwienie opieki nad dzieckiem: bardziej dostępne żłobki (52% w porównaniu do 40% kobiet pracujących), placówki opiekuńcze świadczące usługi w indywidualnie dopasowanych godzinach (53% wobec 45%), bardziej dostępna opieka nad dziećmi w wieku szkolnym (57% wobec 47%), niższe koszty opieki (68% wobec 57%), dostosowanie godzin pracy do opieki nad dziećmi (65% wobec 59%), większa pomoc ze strony męża/partnera (49% wobec 37%) i innych członków rodziny (50% wobec 34%).

Dla respondentek bezrobotnych (52%) czynnikiem stosunkowo bardziej zachęcającym do urodzenia kolejnego dziecka niż w przypadku kobiet pracujących i biernych (po 46%) byłaby większa pomoc pieniężna państwa z tytułu wychowywania dziecka. Większe znaczenie miałyby także możliwości wykonywania pracy w domu (58% w porównaniu do 42% kobiet pracujących i 53% biernych zawodowo).

W badaniach proszono kobiety o ocenę poszczególnych rozwiązań polityki rodzinnej. Ich opinie przedstawia poniższe zestawienie, z którego wyraźnie wynikają preferencje dla płatnych urlopów wychowawczych dla rodziców oraz dla elastycznych form czasu pracy.

Respondentki widzą możliwości różnicowania rozwiązań wyliczając niższy podatek, wyższy zasiłek, pomoc w zmniejszeniu kosztów kształcenia, lepsze warunki mieszkaniowe, dostęp do żłobków i przedszkoli.

**Wykres 12. Rozwiązania polityki rodzinnej wskazane jako ważne**



### 3. Kwalifikacje kobiet na rynku pracy<sup>13</sup>

#### *Cele i hipotezy badawcze*

Przedmiotem badań była 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 oraz 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

<sup>13</sup> Raport całłościowy przygotował zespół pod kierunkiem dr hab. G.Firlit – Fesnak w osobach: E. Bacia, J. Godlewska, B. Kołaczek, A. Kurowska, M. Ołdak i W. Zajac.

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. W świetle dotychczasowych studiów<sup>14</sup>, uzasadnione wydało się sformułowanie 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

---

<sup>14</sup> 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.

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 kategorie 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.

Nie wszystkie z wyżej wymienionych hipotez są weryfikowane w niniejszym raporcie końcowym, choć wszystkie zostały empirycznie sprawdzone i opisane w raporcie z modułu II, dotyczącego adekwatności kwalifikacji kobiet do zapotrzebowania rynku pracy.

W badaniach adekwatności kwalifikacji kobiet jako metodę badawczą wybrano wywiad indywidualny z wystandaryzowanym kwestionariuszem. Wybór takiej metody uzasadniony był złożonością przedmiotu badań oraz cechami badanej zbiorowości. W ramach metody badawczej przygotowano trzy rodzaje kwestionariuszy, z których każdy był adresowany do jednej z trzech kategorii badanych kobiet, a mianowicie:

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 i dotyczyła takich grup 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.

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

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

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 utworzyły 1000-osobową próbę wszystkich kobiet w wieku produkcyjnym, reprezentatywną ze względu na wiek i wykształcenie oraz miejsce zamieszkania (region kraju i klasę wielkości miejscowości). Badania kobiet przebiegły sprawnie, gdyż:

- 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 ankietera z respondentką.
- Długość czasu poświęconego na wywiad niekiedy wzbudzała irytację badanych kobiet.
- Zdarzały się zapytania o gratyfikację finansową za przeprowadzenie wywiadu – co na przyszłość powinno stać się normą w prowadzonych badaniach empirycznych.

### ***Charakterystyka badanej populacji kobiet***

W badaniu wzięło udział 1001 kobiet, w tym 402 kobiety bierne 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 17.

**Tabela 17 . Struktura wiekowa badanych respondentek**

<b>1. Wiek</b>	<b>2. Liczba badanych</b>	<b>3. Procent</b>
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 18.

**Tabela 18 . Stan cywilny badanych respondentek**

1. Stan cywilny	2. Liczba badanych	3. Procent
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

**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 19 . 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%
Trzyznaścioro 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 0d 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 dziewięcioosobowe, 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 deklaroowało, 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.

Główne konkluzje jakie nasuwają się z **badan ścieżek edukacyjnych** trzech grup kobiet są następujące:

- 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.
- 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 nieposiadających 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 deklaruujących 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 chcących podnieść swój poziom wykształcenia. Wzrasta on wraz z poziomem wykształcenia, a maleje wraz z wiekiem kobiet.

- W grupie kobiet bezrobotnych zanotowano najwyższe odsetki kobiet chcących wziąć udział 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 deklaruujących uczestnictwo (w przeszłości bądź obecnie) w różnego rodzaju szkoleniach, w tym również tych organizowanych przez powiatowe urzędy pracy.

Wyniki badań wskazują na zróżnicowanie ścieżek edukacyjnych i ich uwarunkowań w badanych grupach kobiet: pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo.

W badaniach **kobiet biernych zawodowo**, kategorii społecznie marginalizowanej, chcemy szczególnie eksponować przyczyny pozostawania bez pracy. Zalicza się do nich:

1. Sytuację rodzinną, gdyż 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. 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 uniemożliwiał 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%).

Ponad połowa badanych kobiet zawodowo biernych 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.

## II. Pracodawcy wobec zatrudnienia kobiet

### 1. Ogólna charakterystyka badanych firm<sup>15</sup>

W badaniu przyjęto jako podstawowe kryterium doboru firm wielkość firmy mierzona liczbą pracowników. Strukturę firm objętych badaniem według poziomu zatrudnienia przed zastosowaniem wag i po ich zastosowaniu przedstawia tab.20. Najliczniej reprezentowane były firmy małe, zatrudniające do dziewięciu pracowników.

Tab. 20. 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
<b>Ogółem</b>	<b>1001</b>	<b>100,0</b>	<b>1002</b>	<b>100,0</b>

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%).

Tab. 21. Struktura badanych firm według wielkości miejscowości

Klasa miejscowości	Liczba	%
Wieś	58	5,8
Miasto do 20 tys. mieszkańców	51	5,1
Miasto powyżej 20 do 50 tys. mieszkańców	133	13,3
Miasto powyżej 50 do 100 tys. mieszkańców	77	7,7
Miasto powyżej 100 do 200 tys. mieszkańców	91	9,1
Miasto powyżej 200 do 500 tys. mieszkańców	289	28,9
Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	302	30,1
<b>Ogółem</b>	<b>1001</b>	<b>100,0</b>

W zasadzie im większa firma, tym częściej zlokalizowana w dużym mieście.

<sup>15</sup> Niniejsze opracowanie oparto na danych statystycznych uzyskanych od firm („WKŁADKA”), odrębnie zaś pytano pracodawców o opinie („Kwestionariusz wywiadu”).

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. 22.

**Tab. 22. 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
<b>Ogółem</b>	<b>1002</b>	<b>100,0</b>

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

**Tab. 23. Struktura badanych firm według charakteru działalności i wielkości firmy**

	Ogółem		W tym o liczbie zatrudnionych pracowników:				
	I	%	Do 3	4-9	10-49	50-249	250 i więcej
<b>Sekcja EKD</b>							
	i						
	c						
	z						



	<b>b</b>						
	<b>a</b>						
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	24	2,4	14	10	0		
Rybołówstwo i rybactwo		0,1					
Górnictwo i kopalnictwo		0,1			1		
Przetwórstwo przemysłowe	103	10,3	32	4	4		
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	1	0,1			0		
Budownictwo	99	9,9	45	49	4		
Handel hurtowy i detaliczny	332	33,2	174	144	13		
Hotele i restauracje	32	3,2	20	11	1		
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	75	7,5	25	46	3		
Pośrednictwo finansowe	36	3,6	16	19	1		
Obsługa nieruchomości i firm	155	15,5	76	71	7		
Administracja publiczna, obowiązkowe ubezpieczenia		0,7			0		
Edukacja	25	2,5		15	3		
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	45	4,5	21	23	1		
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna	64	6,4	33	28	2		
<b>Inna</b>		0,1					
<b>O g ó ł e m</b>	1001	100,0	468	483	40		

Liczba i struktura firm według liczby zatrudnionych dokonana wyżej, znajduje odzwierciedlenie w średniej statystycznie firmie według liczby pracowników. Z informacji o zatrudnieniu uzyskanych od pracodawców 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 stanu zatrudnienia.

### **Charakterystyka pracodawców.**

Właściciele i właścicielki badanych firm.

Wywiady dotyczące problemów zatrudnienia kobiet w badanych firmach zostały przeprowadzone z właścicielami lub z osobami reprezentującymi właścicieli, a więc z dyrektorami lub kadrą kierowniczą. W liczbie 1002 respondentów dominowali właściciele lub współwłaściciele; stanowili oni 78,3%. Pozostałe osoby to przedstawiciele pracodawców czyli

wyższa kadra kierownicza, w tym przede wszystkim dyrektorzy lub kierownicy do spraw kadrowych czy zarządzania oraz do spraw finansowych. 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.

**Tab. 24. 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.25). Dla porównania w grupie mężczyzn ta przewaga jest bardziej zdecydowana (88%).

**Tab. 25. Struktura mężczyzn i kobiet według statusu właściciela i nie-właściciela (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%.

**Tab. 26. Badani pracodawcy według płci i wieku**

Wiek 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	6,456
Ogółem	592	100,0	410	100,0	1003	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.

**Tab. 27. 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

**Tab. 28. Badani pracodawcy według stażu pracy**

Staż w latach	Staż pracy łącznie		Staż pracy w firmie	
	liczba	%	liczba	%
Do 5 lat	73	7,3	240	23,9
6-10	184	18,4	331	33,0
11-15	156	15,6	191	19,1
16-20	162	16,2	120	12,0
21-25	116	11,6	21	2,1

26-30	121	12,1	30	3,0
31-40	150	15,0	12	1,2
41 lat i więcej	38	3,8	10	1,0
Brak danych	1	0,1	47	4,7
<b>Ogółem</b>	<b>1001</b>	<b>100,0</b>	<b>1002</b>	<b>100,0</b>

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%).

**Tab. 29 Struktura badanych pracodawców według stażu pracy i płci**

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

Podsumowując można stwierdzić, że kobiety jako pracodawcy to najczęściej właścicielki lub współwłaścicielki firm (64%), zaś co trzecia kobieta to manager na stanowisku kierowniczym. Licznie reprezentowane są kobiety młode 35 roku życia, potencjalnie obciążone obowiązkami rodzinnymi. Zdecydowana większość kobiet to osoby w wieku mobilnym zawodowo do 44 roku życia (około 70%). W badanych firmach 70% kobiet pracowało nie dłużej niż 10 lat.

Dla porównania: mężczyźni jako pracodawcy są 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.

**Tab. 30. Struktura respondentów według stażu pracy i statusu właściciela**

Staż pracy w firmie w latach	właściciel				ogółem	
	tak		nie			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Do 5 lat	167	69,3	74	30,7	241	100,0
6-10	249	75,2	82	24,8	331	100,0

11-15	171	89,5	20	10,5	191	100,0
16-20	100	83,3	20	16,7	120	100,0
21-25	19	90,5	2	9,5	21	100,0
26-30	17	56,7	13	43,3	30	100,0
31-40	12	100,0	0	0,0	12	100,0
41 i więcej	8	8,0	2	20,0	10	100,0
Ogółem	743	572,5	213	155,5	956	800,0

**Tab. 31 Struktura właścicieli oraz nie - właścicieli firm według stażu pracy w firmie (w %)**

Staż pracy w firmie w latach	Właściciele i współwłaściciele	Nie właściciele
<b>Do 5 lat</b>	22,5	35,3
<b>6-10</b>	33,5	39,1
<b>11-15</b>	23,0	9,5
<b>16-20</b>	13,5	9,5
<b>21-25</b>	2,6	0,1
<b>26-30</b>	2,3	6,2
<b>31-40</b>	1,6	X
<b>41 i więcej</b>	1,0	0,1
<b>Ogółem</b>	100,0	100,0

Generalnie dane o liczbie pracowników w 2004 roku przekazało 846 firm, w roku 2005 – 840, a w roku 2006 – 762.

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.

#### ***Kobiety zatrudnione u pracodawców***

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. Wielkość załogi, w tym załogi kobiecej była bardzo zróżnicowana. Jednocześnie podkreślić należy, że 303 firmy nie zatrudniały kobiet, a 235 nie zatrudniało mężczyzn, tym samym załogi tych 235 firm były wyłącznie kobiece. Należy jednak mieć na uwadze wyżej podane zastrzeżenie, że nie dysponujemy pełną informacją odnośnie danych o zatrudnieniu w badanej populacji firm.

Z danych zamieszczonych w formularzach dotyczących stanu zatrudnienia w firmie wynika, że około 14-15% firm zatrudniało absolwentów, czyli młode osoby, które w chwili

przyjęcia do pracy ukończyły 18 lat i nie ukończyły 25 r. roku życia, a od ukończenia nauki w systemie szkolnym nie minęło więcej niż 12 miesięcy i osoby te nie kontynuują nauki. W kolejnych latach liczba firm zatrudniających absolwentów wzrastała: ze 145 w roku 2004 do 148 w roku 2005 i 178 w roku 2006. Charakterystyczny jest fakt, że firmy, które nie zatrudniały absolwentów w roku 2004 lub 2005, w kolejnym przyjęły do pracy absolwentów. Najczęściej zatrudniano jednego lub dwóch absolwentów; dotyczy to połowy firm, w których absolwenci pracują.

Statystycznie ujmując w latach 2004-2005 średnia liczba absolwentów w firmach ich zatrudniających wynosiła 1,4, a w roku 2006 - 2,6. W dwóch firmach zatrudniających największą liczbę absolwentów pracowało ich 250 i 300 w roku 2004, 150 i 350 w roku 2005, 101 i 380 w roku 2006. Co drugi zatrudniony absolwent to kobieta.

**Tab. 32 Struktura badanych firm według liczby zatrudnionych absolwentów**

Liczba absolwentów	Liczba firm		
	2004	2005	2006
0	687	683	672
1	48	52	65
2	29	25	24
3	9	11	11
4	5	4	11
5	11	7	9
6-10	17	23	20
11-15	9	6	8
16-20	3	5	10
21-30	9	8	10
31-50	1	5	7
51-100	1	0	1
101 i więcej	2	2	2
Razem	832	831	850
Brak danych	170	171	152
Ogółem	1002	1002	1002
<b>Liczba firm zatrudniająca absolwentów od 1 do 101 i więcej</b>	<b>145</b>	<b>148</b>	<b>178</b>

*Uwaga: dane powyższe w świetle statystyki firm, natomiast w świetle wypowiedzi pracodawców, absolwentów zatrudniało w okresie prowadzenia badań 12,5% pracodawców.*

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, zaś ok. 68% - absolwentów.**

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.

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.

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.

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%).

Tab. 33 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	0,0	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	12,5	0,0	0,0	0,2	1,5
8.Staż absolwencki	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1
	0,0	0,0	1,1	0,2	0,0

<b>9.Inne</b>	0,0				
<b>Ogółem</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*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 pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy, a 9,1% w niepełnym wymiarze czasu. Jak wcześniej podano absolwenci nie są zatrudniani w firmach do trzech pracowników. W firmach zaś od 4 do 49 osób, zatrudnia się absolwentów na czas nieokreślony lub określony. W przeciętnej firmie zatrudniającej 4-9 pracowników 75% absolwentów pracuje na podstawie umowy na czas nieokreślony, a 25% na podstawie umowy na czas określony. W przeciętnej firmie zatrudniającej 10-49 pracowników 66% absolwentów pracuje na podstawie umowy na czas określony, a pozostałych 33% na podstawie umowy na czas nieokreślony.

**Tab. 34 Struktura zatrudnienia absolwentów i absolwentek według form umowy o pracę w 2006 r. w firmach zatrudniających 50-249 oraz 250 i więcej pracowników (w %)**

Formy umów	Absolwenci		Absolwentki	
	50-249	250 i więcej	5 0-249	250 i więcej
1.Umowa na czas nieokreślony	21,4	16,2	30,8	16,1
2.Umowa na czas określony	35,7	37,1	30,8	51,6
3.Umowa na zastępstwo	0,0	0,0	0,0	0,0
4.Umowa na okres próbny	10,7	11,2	15,4	12,9
5.Umowa-zlecenia	17,9	16,2	15,4	3,2
6.Umowa o dzieło	10,7	0,0	7,6	0,0
7.Praktyka zawodowa	3,6	11,2	0,0	9,7
8.Staż absolwencki	0,0	8,1	0,0	6,5
9.Inne	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>ogółem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Istotnym wnioskiem z prezentowanych badań jest konkluzja, że **pracodawcy rzadko zatrudniają absolwentów**, a jeśli zatrudniają to przede wszystkim na podstawie umów terminowych na czas określony i na okres próbny. Pracodawcy dość często w porównaniu do ogółu pracowników stosują w odniesieniu do absolwentów umowy zlecenia. Również praca w niepełnym wymiarze czasu stanowi specyfikę pracy absolwentów, bardziej niż innych grup pracowników: jedna piąta z nich pracuje bowiem na niepełny etat w przeciętnej firmie średniej (10-49) i bardzo dużej (250+), a 35% w przeciętnej firmie dużej (50-249).

Mała firma (4-9) 2/3 absolwentek zatrudnia na podstawie umowy na czas nieokreślony, a 1/3 na czas określony. Przeciętna zaś firma średnia (10-49) stosuje wobec absolwentek tylko umowy na czas nieokreślony. W przeciętnej dużej firmie absolwentki częściej niż absolwenci



pracują na podstawie umów terminowych, zaś rzadziej są przyjmowane na praktyki zawodowe i staż absolwencki.

Jeśli absolwentki pracują w firmach do 49 pracowników to w pełnym wymiarze czasu pracy, jeśli w firmie dużej (50-249) to 2/3 z nich pracuje w pełnym wymiarze, a 1/3 w niepełnym. Przeciętna bardzo duża firma (250+) 28% absolwentek zatrudnia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Niepełny wymiar czasu pracy jest częściej stosowany w odniesieniu do absolwentów i absolwentek niż dla ogółu pracowników, w tym dla kobiet ogółem.

#### ***Wynagrodzenia przeciętne i minimalne***

Dane o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto w firmie podało tylko około 40% badanych. Zdecydowaną większość (95%) próby pierwotnej nieważonej stanowiły firmy małe do 9 pracowników, które zwykle nie ujawniają informacji ze względu na konkurencję oraz ze względu na lukę między wynagrodzeniami rzeczywistymi wypłacanymi pracownikom a stanowiącymi podstawę naliczania składek na ubezpieczenia społeczne. Wynagrodzenia w takiej firmie objęte są tajemnicą, stąd tak dużo odmów. Obawy związane z ich ujawnieniem dotyczą zwykle minifirm zatrudniających do trzech osób czy firm małych do dziewięciu, nie objętych statystyką GUS.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w badanej grupie firm, które podały odnośne dane było niskie 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.

**Tab. 35. Badane firmy według wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (w %)**

Przeciętne wynagrodzenie brutto w zł	ogółem			kobiety		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
<b>Do 800</b>	9,2	4,3	3,5	5,6	2,8	2,5

<b>801-1000</b>	8,9	10,5	9,4	7,9	9,2	7,6
<b>1001-1200</b>	3,5	5,0	5,3	3,7	4,6	4,3
<b>1201-1400</b>	4,5	6,0	4,1	3,1	4,7	3,4
<b>1401-1600</b>	3,8	3,4	6,0	3,8	3,3	4,4
<b>1601-1800</b>	2,3	2,5	3,3	0,6	1,5	2,8
<b>1801-2000</b>	2,6	2,6	2,5	1,1	1,3	2,2
<b>2001-2200</b>	0,2	0,2	2,1	0,2	0,2	0,3
<b>2201-2400</b>	0,8	0,8	0,2	0,1	0,8	0,2
<b>2401-2600</b>	0,1	1,3	2,3	0,1	0,0	0,2
<b>2601-3000</b>	0,5	0,6	1,4	0,3	0,2	0,8
<b>3001-4000</b>	1,0	1,0	0,8	0,0	0,0	0,1
<b>4001-5000</b>	1,5	1,6	2,2	1,0	1,0	0,5
<b>5001-6000</b>	0,5	1,1	0,5	0,0	0,0	0,0
<b>6001-7000</b>	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Razem</b>	39,9	40,9	43,6	27,5	29,6	29,3
<b>Brak danych</b>	60,16	59,1	56,4	72,5	70,4	70,7
<b>Max. wysokość</b>	5000 zł	6000 zł	5800 zł	5000 zł	5000 zł	4500 zł

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.

**Tab. 36. Odsetek pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie w przeciętnej firmie według jej wielkości.**

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

<b>Ogółem</b>	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 minifirmach co trzecia zatrudniona kobieta pobiera wynagrodzenie minimalne.

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).

### ***Szkolenia***

28,5% badanych firm (tylko, czy aż) wysyła 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%. Obserwuje się prawidłowość, że więcej kobiet niż mężczyzn wzięło udział w szkoleniach.

**Tab. 37. Udział pracowników w szkoleniach (w % załogi)**

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

## **2. Pracodawcy o zatrudnieniu absolwentów<sup>16</sup>**

<sup>16</sup> Raport całościowy przygotowała dr hab. B.Balcerzak – Paradowska z zespołem w osobach: B. Kołaczek i D. Głogosz.

Sytuacja młodzieży, w tym absolwentów na rynku pracy jest bardzo trudna, choć bowiem współczynnik aktywności zawodowej młodzieży do lat 24 jest wysoki, to stopa bezrobocia jest wyższa niż wskaźnik zatrudnienia. Co trzeci młody człowiek szuka kolejnej pracy, a jeśli ją znajduje to na krótko.

Szanse młodych ludzi, w tym absolwentów na rynku pracy w największym stopniu różnicuje poziom wykształcenia. Najczęściej pracuje młodzież z wyższym wykształceniem, najrzadziej dotyka ją jednocześnie bezrobocie. Najtrudniejsza jest sytuacja młodzieży, która ukończyła szkoły zasadnicze zawodowe. Mimo relatywnie większych szans na rynku pracy młodzieży dobrze wykształconej – absolwentów szkół wyższych - jej sytuacja jest trudna i w ostatnich latach nie uległa poprawie.

Nowym zjawiskiem są wyjazdy absolwentów w poszukiwaniu pracy za granicą. Wszyscy pracodawcy zapytani o ocenę takiej sytuacji wypowiedzieli swoją opinię. W zdecydowanej większości uważają, że jest to poważny problem, ponieważ odpływa młodzież o wysokich kwalifikacjach (59,8% wskazań), reprezentująca potrzebne zawody (55,9%). Zdaniem pozostałych nie jest to zagrożenie, ponieważ uzyskane za granicą dochody można wykorzystać w kraju, co zwiększy popyt i ożywi gospodarkę (13,8%). Odpływ absolwentów – zdaniem niektórych pracodawców - nie stanowi zagrożenia dla rynku pracy, bo zmniejszy się bezrobocie młodzieży (11,6%), a większość i tak pozostanie w kraju (9,7%). Co ósmy pracodawca uważa, że wyjazdy za pracę za granicę należy popierać, bo dzięki temu absolwenci uzyskają lepsze przygotowanie do pracy w Polsce (12,1%). Wśród innych stwierdzeń (3,8% wskazań), opisujących stanowisko pracodawców w tej sprawie znalazły się następujące:

- „władze w Polsce nie stwarzają młodzieży warunków”,
- „poważna sprawa, świadczy o rządzie”,
- „brak zaangażowania państwa”,
- „trzeba się bić o pracowników”,
- „nie będzie kto miał pracować na nasze emerytury”,
- „kształci się za nasze podatki”,
- „będzie trzeba płacić więcej na państwo”,
- „jest to zagrożenie, bo raczej nie wrócą do kraju”.

Około 72% pracodawców widzi w migracji młodzieży za pracę zagrożenie dla polskiego rynku pracy, zaś około 28% nie dostrzega w odpływie młodzieży niebezpieczeństwa, lecz wręcz przeciwnie – dostrzega rozwiązanie trudnej sytuacji młodzieży na rynku pracy w Polsce.

Pracodawcy mają wiedzę na temat trudnej sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy, na którym działają ich firmy.

Jedynie 9% z nich ocenia pomoc państwa dla absolwentów poszukujących pracy jako wystarczającą, a 51% jako niewystarczającą. Znaczna grupa pracodawców, bo 40%, nie potrafiła jednoznacznie wypowiedzieć się w tej sprawie, bowiem –jak można przypuszczać- nie posiada dostatecznej wiedzy o istniejącej polityce państwa na rzecz zatrudnienia młodzieży, na temat metod i instrumentów tej polityki, a i relatywnie niewielu pracodawców zatrudnia absolwentów i korzysta z ekonomicznych instrumentów wsparcia.

Pracodawcy, uznający pomoc państwa w obszarze zatrudnienia absolwentów za wystarczającą, swoje opinie uzasadniali działaniem właściwego systemu dofinansowań (72,9% wskazań w tej grupie pracodawców), dopłat i ulg w podatkach, kursach zawodowych. Ich zdaniem istnieje bowiem możliwość odbycia stażu u pracodawcy, odbycia bezpłatnych szkoleń, ale wszystko zależy od absolwentów, ich indywidualnej postawy („ci co chcą, zawsze znajdą pracę”). Dodatkowe ułatwienia dla absolwentów nie są potrzebne, ponieważ działa system dofinansowań, gwarancje odbycia stażu, są biura pośrednictwa pracy, oferty w internecie, organizuje się różne spotkania z pracodawcami w szkołach i na uczelniach. W kilku wypowiedziach stwierdzono, że pomoc państwa jest wystarczająca, ale absolwenci mają za duże oczekiwania, a za małe umiejętności (6% wskazań).

Pracodawcy oceniający pomoc państwa za niewystarczającą wskazywali wiele powodów takiej oceny. Podkreślano, że istnieje za mało miejsc pracy dla absolwentów i za mała pomoc dla nich (18% wskazań w tej grupie pracodawców), są pozostawieni sami sobie, nikt im nie pomaga, a przecież bez wymaganego doświadczenia zawodowego mają małe szanse na rynku pracy. W Polsce jest duże bezrobocie i brak pracy, a państwo nie stara się stworzyć nowych miejsc pracy, co stanowi podstawową przyczynę trudnej sytuacji absolwentów na rynku pracy (16,2% wskazań). 15,5% respondentów uznało za niewystarczające istniejące zachęty i ulgi dla pracodawców zatrudniających absolwentów, a kolejnych 15,2% poddało ogólnej krytyce istniejący system pomocy, podkreślając, że pomoc ta jest źle ukierunkowana i niewłaściwie wykorzystywana, a więc i nieefektywna. Padały zarzuty skierowane wobec rządzącej klasy

politycznej, że nie zajmuje się problemami rynku pracy i okazuje za małe wsparcie przy tworzeniu miejsc pracy (11,2% wskazań).

Wskazywano również na brak działań zwiększających doświadczenie zawodowe absolwentów, związanych ze zmianą zawodu, z ułatwieniami w odbyciu stażu, praktyk zawodowych, szkoleń praktycznych, a równocześnie proponowano zwiększenie dostępu absolwentów do szkoleń i kursów służących doksztalcaniu i przekwalifikowaniu (9,5% wskazań). Krytyce poddawano oferowane szkolenia jako często nieprzydatne, źle przygotowane, zbyt krótkie i pobieżne. Podobnie niektórzy pracodawcy krytyce poddawali istniejący system edukacji (6,2%), uzasadniając swoją opinię brakiem praktyk podczas trwania nauki, brakiem szkół o odpowiednich profilach zawodowych.

Za jeden z czynników ograniczających właściwą pomoc państwa dla absolwentów uważa się zbyt duże obciążenia fiskalne firm (9,3% wskazań), powodujące zbyt wysokie koszty pracy. Gdyby pomóc pracodawcom w obniżeniu kosztów działalności, pozwoliłoby to na podniesienie wynagrodzeń, a tym samym i na lepsze propozycje płacowe dla absolwentów. Zdaniem bowiem 4,2% pracodawców młodzież otrzymuje za niskie płace, a i młodzież nie chce pracować za tak niskie wynagrodzenia, wobec czego występuje duża migracja za granicę (7,2% wskazań).

Niektórzy pracodawcy podkreślali, że prawo pracy zbyt chroni pracowników i uniemożliwia rozwiązanie umowy o pracę; ale jednocześnie wskazywali, że nie podpisuje się stałych umów o pracę, a tylko na czas określony (4,2%). Ponadto, zbyt dużo jest pracy „na czarno”. 3% respondentów skrytykowało instytucje pośredniczące, które źle organizują pomoc dla pracodawców, słabo działają zarówno giełdy pracy jak i powiatowe urzędy pracy, które niedostatecznie interesują się sytuacją na rynku pracy, nie poszukują miejsc pracy, by pomóc absolwentom w znalezieniu pracy.

Kilku pracodawców (1,4% wskazań) wskazało na niewystarczający dialog z pracodawcami, co powoduje, że potrzeby kadrowe pracodawców nie są dostatecznie rozpoznane, a sami pracodawcy nie mają wiedzy o formach wsparcia państwa i o refundacji kosztów zatrudnienia absolwentów. W związku z tym istnieje potrzeba upowszechniania zasad i form wsparcia państwa dla pracodawców w zakresie zatrudniania absolwentów.

Z przedstawionych opinii pracodawców na temat pomocy państwa dla absolwentów w zatrudnieniu wynikają wnioski dla zmian i udoskonaleń istniejących rozwiązań. Propozycje takich zmian zgłosiło 71% badanych pracodawców.

Proponowano następujące zmiany w polityce państwa wobec młodzieży:

- W systemie ulg/refundacji dla pracodawców zatrudniających absolwentów zmiany powinny prowadzić do tego, aby pracodawcy opłacało się zatrudnienie absolwenta. Należy więc zmniejszyć podatki dla firm zatrudniających absolwentów, zmniejszyć narzuty na wynagrodzenie zatrudnionego absolwenta. Można przykładowo wprowadzić na okres jednego roku lub dwóch lat niższe składki na ubezpieczenia społeczne i niższe podatki. Ponadto, proponuje się refundację kosztów szkoleń i kursów dla absolwentów.

- W zakresie dostosowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy należy kształcić młodzież w kierunkach, na które zapotrzebowanie zgłaszają pracodawcy. Niezbędne staje się przywrócenie techników zawodowych i kształcenia w wąskich specjalnościach. Potrzebę nabycia doświadczenia zawodowego można rozwiązać poprzez praktyki zawodowe w okresie nauki i zwiększenie liczby godzin nauki praktycznej w szkole. Niezbędna jest ściślejsza współpraca pracodawców ze szkołami i uczelniami.

- W systemie szkoleń potrzebny jest większy wachlarz kursów i szkoleń oraz zwiększenie nakładów finansowych.

- Zgłaszano propozycje podniesienia płacy minimalnej oraz zwiększanie wynagrodzeń, tak aby młodzi wysoko wykwalifikowani pracownicy nie wyjeżdżali za granicę. Wzrost wynagrodzeń oznacza wzrost popytu wewnętrznego na towary i usługi firm.

- Wprowadzenie ogólnych decyzji administracyjnych ingerujących w rynek pracy i swobodę działalności gospodarczej, mających na celu obowiązek stworzenia przez pracodawców stanowisk pracy dla absolwentów.

#### ***Samorząd w opinii pracodawców w działaniach na rzecz poprawy sytuacji absolwentów***

Większości pracodawców trudno było dokonać oceny pomocy samorządów lokalnych udzielanej absolwentom poszukującym pracy (około 55%), ze względu na to, że nie zatrudniali absolwentów. Jedynie 5,9% (57 firm) z nich uznało ją za wystarczającą, zaś 39,5% za niewystarczającą.

**Pozytywnie** oceniana pomoc zyskała następującą argumentację:

- już funkcjonuje system dofinansowań, dopłat i ulg oraz istnieje szeroka oferta form wsparcia dla pracodawców zatrudniających absolwentów; proponuje się różne kursy doksztalające – darmowe kursy w urzędach pracy (47% wskazań respondentów oceniających pomoc jako wystarczającą),

- usprawiedliwianie władz samorządowych, które wykonują zadania ustawowe w miarę swoich możliwości; samorządy uzależnione są od rządu (3,3%),

- usprawiedliwianie urzędów pracy, które starają się pomóc bezrobotnym, czasem nawet łatwiej jest znaleźć pracę absolwentom niż kandydatom do pracy z wcześniejszym dużym doświadczeniem zawodowym (10%).

Argumentacja ocen **negatywnych** pracodawców sprowadza się do krytyki władz samorządowych (26,6% wskazań), istnienia dużego bezrobocia i małej liczby stanowisk pracy (15,9%), braku ofert pracy dla absolwentów (13,6%), zbyt małej liczby szkoleń i kursów (11,2%), braku jakichkolwiek działań samorządów w tym zakresie (10,9%), niewystarczających środków finansowych będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy (6,9%). Krytyce poddawano również podejmowane działania lub brak działań (zaniechania) ze strony urzędów pracy, oferowane nieprzydatne, źle zorganizowane szkolenia oraz generalnie system edukacji, nie zachęcający do podjęcia stażu jeszcze w trakcie trwania nauki.

Krytyka władz samorządowych wynikała z tego, że zdaniem pracodawców, prawie nic nie robią, aby pomóc absolwentom w znalezieniu pracy; wręcz nie interesują się problemem pracy absolwentów („lekceważenie, obojętność i fałszywe obietnice”). Stwierdzano, że samorządy zajmują się innymi sprawami aniżeli sprawy młodych ludzi. Nie podejmują wystarczających działań, aby przyciągnąć inwestorów i tworzyć nowe miejsca pracy. Krytyka podległych samorządom powiatowym urzędów pracy spowodowana była brakiem działań z ich strony lub podejmowaniem działań niewłaściwych. Zdaniem pracodawców urzędy pracy oferują absolwentom prace poniżej ich kwalifikacji zawodowych, „urzędy wypłacają tylko zapomogi”, „pośrednictwo nie jest aktywne, brak jest kompetentnych doradców”.

Co drugi respondent uważa, że należy zmienić politykę władz samorządowych – wojewódzkich, powiatowych i gminnych, żeby poprawić sytuację absolwentów na rynku pracy. Propozycje te są jednakowe w stosunku do władz samorządowych szczebla wojewódzkiego, co powiatowego i gminnego, i zgłaszane równie często.

Przede wszystkim należy więc tworzyć nowe miejsca pracy (19% wskazań dla samorządu wojewódzkiego i 18,6% wskazań dla samorządu powiatowego i gminnego), należy udoskonalić system ulg i refundacji dla pracodawców zatrudniających absolwentów (6,3% i odpowiednio 8,1%), zwiększyć liczbę kursów i szkoleń (5,6 i 3,8%), zmniejszyć koszty pracy i wprowadzić ulgi podatkowe dla firm (5,1% i 2,3%), stworzyć młodym perspektywę w Polsce (4,9% wskazań



dla samorządu wojewódzkiego i 4,2% - dla samorządu powiatowego i gminnego), dostosować system edukacji do potrzeb rynku pracy (1,8% i 1,4%), w szkołach zwiększyć liczbę godzin praktycznej nauki zawodu (0,5 i 0,5%), wprowadzić odgórne decyzje administracyjne co do obowiązku zatrudniania pewnej liczby absolwentów przez firmy (1,4 i 2,0%), zwiększyć dochody młodzieży poprzez wzrost wynagrodzeń młodych pracowników, żeby nie wyjeżdżali za granicę (0,8 i 1,4%).

Ponadto, zaproponowano kilka działań odrębnych, specyficznych dla samorządu. Dotyczyły one poprawy organizacji i jakości działania instytucji szczebla lokalnego (4,4% wskazań dla samorządu wojewódzkiego i 6,5% wskazań dla samorządu powiatowego o gminnego), lepszego wykorzystania przez samorządy środków unijnych (1,1% i 0,5%), zwiększenia środków finansowych dla urzędów pracy (0,4 i 0,4%), organizacji giełd i targów pracy (0,3 i 0,1%).

Należy podkreślić, że co drugi respondent nie wypowiedział się w sprawie ewentualnych zmian w polityce samorządowej wobec zatrudnienia absolwentów, ponieważ nie wiedział, jakie uprawnienia w tym zakresie posiada samorząd. Pewna grupa pracodawców stwierdziła natomiast, że nic się nie da i nic nie można zrobić, żeby tę politykę zmienić.

Specyficznym wnioskiem wobec działań samorządu szczebla powiatowego i gminnego (w pytaniach skierowanych do respondentów oba te szczeble były ujęte razem) był postulat ukrócenia kumoterstwa i zatrudniania po znajomości (ośmiu pracodawców).

### **Podsumowanie i wnioski**

W opiniach pracodawców sytuacja kobiet na rynku pracy jest tak samo trudna jak mężczyzn (ok.44%) lub gorsza (ok.36% badanych). Duże bezrobocie, brak nowych miejsc pracy z powodu zbyt małych inwestycji są głównymi czynnikami trudności ze znalezieniem pracy zarówno przez kobiety jak i mężczyzn. Jednak należy podkreślić argumentację pracodawców wskazujących na bardziej złożoną sytuację kobiet, a mianowicie: mniejsza liczba ofert pracy, ale i mniejsza dyspozycyjność, postawa wobec pracy i kwalifikacje.

**1. Młodzież, zarówno kobiety jak i mężczyźni, wykazują zainteresowanie podjęciem pracy już w trakcie nauki (53% wskazań pracodawców). Jednak prawie połowa pracodawców uważa, że przygotowanie zawodowe absolwentów nie jest wystarczające i wymaga dodatkowego niedużego uzupełnienia (około 48%), co piąty, że gruntownego uzupełnienia, a zdaniem ponad**

22% - absolwentów trzeba nauczyć wszystkiego od początku. Niedostateczne przygotowanie zawodowe oraz brak doświadczenia zawodowego w równym stopniu dotyczy absolwentek, co absolwentów-mężczyzn.

**2.** W związku z niewystarczającym przygotowaniem absolwentów do pracy niezbędne są zmiany w tym zakresie. Pracodawcy proponują zwiększyć udział firm w praktycznym przygotowaniu młodzieży uczącej się do wykonywania zawodu i podjęcia pracy poprzez zapewnienie praktyki w zakładach pracy i uwzględnianie w systemie edukacji potrzeb kadrowych firm.

**3.** Braki w przygotowaniu zawodowym stanowią ważną barierę w zatrudnieniu absolwentów. Pracodawcy nie zatrudniający absolwentów podkreślają konieczność poniesienia dodatkowych kosztów, np. szkoleń, zmian w organizacji pracy. Jednocześnie jednak za istotną barierę uważają specyficzny czynnik związany wyłącznie z absolwentkami, a mianowicie: trudności organizacyjne w związku z korzystaniem z urlopów macierzyńskich i wychowawczych oraz dodatkowe koszty wynikające z korzystania z uprawnień kobiet w ciąży.

**4.** Funkcjonujący system zatrudnienia absolwentów nie został jednoznacznie oceniony: od ponad 44% pracodawców nie uzyskano opinii. Jednak 30% uznało zatrudnienie absolwentów za korzystne dla firmy, przede wszystkim ze względu na możliwość uzyskania refundacji części kosztów zatrudnienia absolwenta oraz wynikającymi stąd niższymi kosztami pracy. Oceny negatywne (około 26%) uzasadniano brakiem odpowiedniego przygotowania zawodowego absolwentów oraz koniecznością przyuczenia ich do pracy.

**5.** Przyczyny, dla których pracodawcy zatrudniają absolwentki są inne niż przyczyny zatrudniania kobiet (w ogóle i ich starszych generacji) czy mężczyzn. Absolwentki wyróżnia posiadanie dodatkowych umiejętności takich jak obsługa komputera, znajomość języków obcych, wyższy poziom wykształcenia oraz większa kreatywność i innowacyjność.

**6.** Prawie wszyscy pracodawcy zatrudniający absolwentów w ich naborze korzystają z usług powiatowych urzędów pracy, które kierują do pracy w badanych zakładach równie często kobiety co mężczyźni (46%), lub w większości kobiety (36%) albo w większości mężczyźni (18%). Jednak pracodawcy rzadko zgłaszają oferty pracy dla absolwentów, w tym oferty odbycia przygotowania do zawodu czy stażu. Absolwentów musi się opłacać zatrudniać pomimo ich niższych umiejętności zawodowych, niższej wydajności i jakości pracy.

**7.** Zdaniem większości pracodawców (58%) absolwentki zgłaszające się na rozmowy

kwalifikacyjne formułują swoje oczekiwania wobec pracy. Jeśli takie oczekiwania precyzują, to są one podobne jak oczekiwania ogółu kandydatów do pracy, zarówno kobiet jak i mężczyzn. Zdaniem pracodawców absolwentki oraz absolwenci wyróżniają się tym, że częściej niż ogół kobiet czy ogół mężczyzn, podjęcie pracy warunkują spełnieniem określonych wymogów i tak naprawdę częściej zależy im na uzyskaniu świadczeń, ubezpieczenia czy zasiłku dla bezrobotnych niż na uzyskaniu pracy.

**8.** Przy przyjęciach do pracy pracodawcy stosują raczej określony pakiet kryteriów uniwersalnych wobec wszystkich kandydatów do pracy. Wymagania pracodawców dotyczą przede wszystkim poziomu umiejętności zawodowych, wykształcenia i zawodu wyuczonego, stażu pracy, umiejętności pracy w zespole, kreatywności i innowacyjności. Absolwenci, zarówno kobiety jak i mężczyźni są częściej niż starsi kandydaci pytani o plany matrymonialne i zobowiązania wobec rodziny. W czasie rozmowy kwalifikacyjnej, kobiety, w tym absolwentki, częściej niż mężczyźni są pytane o stan cywilny oraz posiadanie dzieci. Jednak stan cywilny był prawie cztery razy rzadziej podawanym kryterium przyjęć do pracy wobec absolwentek niż poziom ich umiejętności zawodowych, a posiadanie dzieci ponad 10 razy mniej niż poziom wykształcenia czy zawód wyuczony.

**9.** Pracodawcy zatrudniający absolwentów w zasadzie jednakowo oceniają pracę absolwentek i absolwentów mężczyzn. Pracodawcy dokonali przy tym oceny pracy w wymiarze kilku czynników. Po pierwsze: przygotowanie zawodowe absolwentek i absolwentów mężczyzn prawie 80% z nich oceniło jako jednakowe. Podobnie stosunek absolwentów do pracy według płci w większości (2/3) oceniono jako jednakowy, ale 29% respondentów nie potrafiło wypowiedzieć się jednoznacznie. Generalnie, wyniki pracy absolwentek są podobne jak absolwentów, ale około 59% pracodawców ocenia wyniki pracy absolwentek za zbliżone lub nieznacznie mniejsze niż doświadczonych pracowników, a odpowiednio 57% pracodawców ocenia w ten sposób wyniki pracy absolwentów-mężczyzn.

**10.** Wydajność i jakość pracy zarówno absolwentek jak i absolwentów mężczyzn oceniana jest podobnie, ale różni się ona jednoznacznie na niekorzyść absolwentek i absolwentów-mężczyzn w porównaniu z bardziej doświadczonymi pracownikami – kobietami i mężczyznami. Podobne oceny uzyskał stosunek do pracy absolwentek i ogółu absolwentów, mierzony starannością, rzetelnością i obowiązkowością.

Natomiast stopień utożsamiania się z firmą i jej celami wzrasta wraz z wiekiem pracowników, toteż zarówno absolwentki jak i absolwenci jako nowi pracownicy bardzo rzadko identyfikują się w pełni z firmą.

Generalnie zainteresowanie młodych ludzi podnoszeniem kwalifikacji najczęściej uznano za mniejsze niż doświadczonych pracowników, różnice nie są już jednak tak duże jak przy ocenie wydajności czy jakości pracy.

Relatywnie najlepsze opinie uzyskali absolwenci i absolwentki w ocenie absencji. Jest ona znacznie mniejsza niż ogółu pracownic czy pracowników-mężczyzn lub pracowników starszych.

**11.** Absolwentki (i generalnie absolwenci) zdecydowanie częściej niż kobiety czy mężczyźni ogółem, są zatrudniane na podstawie umów terminowych na czas określony i na okres próbny. Około połowa absolwentek pracuje na podstawie tychże umów. Dość często, bo ponad 15% pracujących absolwentek, pracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej- umowy zlecenia.

Zależnie od wielkości firmy od 1/5 do 35% absolwentek pracuje w niepełnym wymiarze czasu, częściej niż ogół kobiet (choć w tym wymiarze kobiety pracują częściej niż mężczyźni) czy ogół pracowników.

Zatrudnienie terminowe absolwentek oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze uznać można za przejaw dyskryminacji pośredniej. Z absolwentkami zawierane są dużo częściej umowy o pracę (lub umowy cywilnoprawne) na mniej stabilnych warunkach niż ma to miejsce w odniesieniu do ogółu pracowników. Zatrudnienie terminowe staje się coraz powszechniejszą praktyką wobec absolwentów, a w szczególności wobec absolwentek.

Podobnie niepełny wymiar czasu pracy jest częściej stosowany w odniesieniu do absolwentów i absolwentek niż dla ogółu pracowników, w tym dla kobiet ogółem. Zatrudnienie absolwentów w niepełnym wymiarze czasu pracy można również (obok zatrudnienia terminowego) uznać za przejaw dyskryminacji pośredniej.

**12.** Funkcjonujące formy wsparcia zatrudnienia absolwentów nie są znane pracodawcom: około 73% z nich nie dokonało ich oceny. Natomiast 14,4% uznało je za korzystne dla firmy, głównie ze względu na korzyści finansowe z tytułu zatrudnienia absolwentów. 13% pracodawców nie dostrzegało korzyści z istniejących rozwiązań w zakresie zatrudniania absolwentów z powodu nie dość wystarczającego poziomu wsparcia finansowego i zbyt dużych kosztów przygotowania absolwentów do pracy.

W latach 2004-2006 jedynie niecałe 8% pracodawców korzystało ze wsparcia dla pracodawców zatrudniających absolwentów. Z liczby 77 pracodawców, którzy zatrudniali absolwentów i jednocześnie uzyskali jakąś formę dofinansowania tegoż zatrudnienia, 44 zatrudniło młodzież na stałe, w tym trzech po upływie okresu wykonywania prac interwencyjnych, 17 po upływie okresu przygotowania do zawodu, a 28 po odbyciu stażu absolwenckiego.

**13.** Pracodawcy zgłaszają potrzebę wprowadzenia dodatkowych form wsparcia, aby zwiększyć zatrudnienie absolwentów (51% ogółu). Proponowane zmiany miałyby zmierzać do obniżenia podatków i kosztów pracy, zwiększenia wsparcia finansowego dla firm, dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy i zmian w zakresie szkoleń i warunków odbywania stażu przez absolwentów. Staże powinny być dłuższe (przynajmniej 2 lata) i dłuższy odpowiednio powinien być okres refundacji kosztów zatrudnienia absolwenta po odbyciu stażu u pracodawcy.

Aby stażyści byli lepiej przygotowani do wykonywania zawodu i do pracy należy zapewnić większą liczbę zajęć praktycznych w okresie nauki i studiów, należy wprowadzić specjalistyczne bezpłatne kursy zawodowe po ukończeniu szkoły i kształcić młodzież w kierunkach najbardziej potrzebnych na rynku pracy, czyli w kształceniu uwzględniać zapotrzebowanie pracodawców.

Proponuje się, by lepszy był przepływ informacji skierowanych do zakładów pracy odnośnie do kandydatów do pracy na staż czy w innej formie. Firmy same mogłyby wybierać absolwentów mających odbyć u nich staż i następnie oferować im stałą pracę. Inne zaproponowane rozwiązanie to wprowadzenie obowiązku administracyjnego czyli nakazów zatrudnienia absolwentów przez firmy, np. skierowanie przez powiatowy urząd pracy po jednym absolwencie do każdej firmy na terenie działania określonego powiatowego urzędu pracy.

**14.** Plany zwiększenia zatrudnienia na rok 2007 i na lata następne miało tylko 65 firm, z czego zdecydowana większość (56) przewidywała wzrost zatrudnienia poniżej 10% obecnego stanu zatrudnienia (27) lub od 10 do 30%. W 49. firmach przewidywano wzrost zatrudnienia absolwentów w stosunku do ogółu absolwentów zatrudnionych w firmie, w tym 46 planowało zwiększenie zatrudnienia absolwentek. Planowane wzrosty zatrudnienia dla absolwentek były dość duże, większe niż dla absolwentów, większe procentowo niż dla kobiet czy pracowników ogółem. Podstawową przyczyną planowanego wzrostu zatrudnienia jest wzrost popytu na towary i usługi produkowane i świadczone przez firmy, a więc większa liczba klientów, kontrahentów i

zleceń, a więc i rozwój firmy, większa ilość pracy. Druga zaś przyczyna to rozszerzenie zakresu działalności firmy i jej rozbudowa poprzez inwestycje.

**15.** Pracodawcy nieplanujący przyjąć i wzrostu zatrudnienia absolwentów zdecydowaliby się ich zatrudnić pod warunkiem poprawy sytuacji ekonomicznej w firmie, zwiększenia zakresu produkcji i usług, pozyskania nowych rynków zbytu i jeśli państwo będzie więcej dopłacać do zatrudnienia absolwentów.

**16.** Jedynie 9% pracodawców ocenia pomoc państwa dla absolwentów poszukujących pracy jako wystarczającą, a 51% jako niewystarczającą (40% trudno było się w tej kwestii wypowiedzieć). Pomoc państwa w zakresie uzyskania pracy uznano za wystarczającą ze względu na właściwy system dofinansowań, dopłat i ulg w podatkach oraz w kursach zawodowych. Istnieją ponadto szanse odbycia stażu i szkolenia u pracodawcy, ale decyzje zależą od postaw samych absolwentów.

Z kolei pracodawcy oceniający pomoc państwa dla absolwentów jako niewystarczającą podkreślali zbyt małą liczbę miejsc pracy dla młodzieży, brak pomocy, duże bezrobocie, brak starań państwa w kierunku stworzenia nowych miejsc pracy. Żeby poprawić sytuację absolwentów na rynku pracy proponowano zmiany w polityce państwa, zmierzające do zwiększenia nowych miejsc pracy poprzez zmniejszanie obciążeń podatkowych dla inwestorów tworzących nowe miejsca pracy, dla osób zakładających nową własną firmę oraz poprzez zwiększanie kwoty niskooprocentowanego kredytu dla nowych zakładów. Zdaniem pracodawców należy zmniejszyć fiskalizm państwa i wprowadzić ulgi podatkowe dla firm, zmniejszyć obciążenia w postaci składek na ubezpieczenia społeczne, co zmniejszy koszty pracy i sprzyjać będzie tworzeniu nowych miejsc pracy.

W systemie dofinansowań dla pracodawców zatrudniających absolwentów należy zmniejszyć podatki i narzuty pracodawcy na wynagrodzenia zatrudnionych absolwentów. Proponuje się przykładowo przez okres 2-letniego zatrudnienia absolwenta niższe podatki dla firmy i niższe składki na ubezpieczenie społeczne oraz refundację kosztów szkoleń dla absolwentów.

Istotnym wnioskiem wobec polityki państwa jest potrzeba dostosowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy poprzez kształcenie młodzieży w kierunkach na które pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie. Za niezbędne uznaje się przywrócenie techników i kształcenia w wąskich specjalnościach oraz odbywanie praktyk zawodowych w firmach w okresie nauki.

**17.** Większość pracodawców nie zna uprawnień samorządu lokalnego w zakresie zatrudniania absolwentów (około 55% ogółu). Jedynie 6% z nich uznało pomoc samorządów w znalezieniu pracy za wystarczającą, przy tym uzasadniano te opinie tak samo jak pomoc państwa. Około 40% respondentów krytykowało samorząd wojewódzki i powiatowy za brak polityki i jakichkolwiek działań wobec młodzieży. Krytyka objęła również podległe samorządom powiatowym –urzędy pracy za brak działań lub podejmowanie działań niewłaściwych w zakresie pośrednictwa pracy i doradztwa dla absolwentów.

Zgłaszane przez co drugiego pracodawcę propozycje zmian w polityce samorządowych – wojewódzkich, powiatowych i gminnych władz, są zbieżne z propozycjami odnośnie do polityki państwa. Natomiast specyficzne dla samorządu, inne niż w odniesieniu do polityki państwa wnioski dotyczyły poprawy organizacji i jakości działania instytucji szczebla lokalnego, lepszego wykorzystania przez samorządy środków unijnych, zwiększenia środków finansowych dla urzędów pracy, organizacji giełd pracy, a także ukrócenia kumoterstwa jako zasady w podejmowanych przez samorząd decyzjach.

## W n i o s k i

**1.** Za ważny wniosek pracodawców pod adresem polityki państwa i samorządów wobec absolwentów należy uznać stworzenie dla młodzieży perspektyw lepszego życia w Polsce, tak by zapobiec dalszej migracji młodzieży za pracę za granicę. W tym celu niezbędna jest właściwa polityka tworzenia miejsc pracy, zatrudniania i wynagradzania młodzieży. Niepokojące są krótkowzroczne opinie, że odpływ młodzieży za granicę stanowi rozwiązanie kwestii bezrobocia w Polsce.

**2.** Zasady i formy wsparcia zatrudnienia absolwentów, stosowane przez powiatowe urzędy pracy, a wspierane zarówno przez państwo jak i samorządy, nie są powszechnie znane wśród pracodawców, relatywnie rzadko więc zatrudniają młodzież kończącą szkołę. Stąd płynie wniosek, że niezbędne jest upowszechnianie zasad i instrumentów wspierania pracodawców przyjmujących absolwentów do pracy na podstawie umowy o pracę, umowy o przygotowanie do wykonywania zawodu, staż absolwencki czy umowy o roboty publiczne czy prace interwencyjne.

**3.** Uzasadnienia ocen uznających funkcjonujący system wsparcia pracodawców za wystarczający lub niewystarczający wskazywać mogą, że zasady tego wsparcia są właściwe, ale nie dość znane. Z badań wynika jednoznacznie, że wzrostowi zatrudnienia absolwentów, i

generalnie wzrostowi zatrudnienia, sprzyja klimat gospodarczy korzystny dla inwestycji i powstawania nowych miejsc pracy, klimat budowany przez niskie podatki lub ulgi podatkowe dla firm tworzących nowe miejsca pracy, w tym miejsca pracy dla absolwentów. Podstawowym czynnikiem wzrostu zapotrzebowania na absolwentów jest wzrost popytu na produkty i usługi firm, a więc wzrost gospodarczy.

**4.** Absolwenci są raczej nieprzygotowani do wykonywania zawodu i do podjęcia pracy. Słuszny wydaje się więc postulat, że należy rozwijać kształcenie profilowane, przygotowujące do wykonywania pracy w wąskiej specjalności, dostosowane do zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania, a w okresie tegoż kształcenia – stosować więcej praktyk zawodowych w firmach, albo po okresie nauki ewentualnie zapewnić absolwentom szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych - bezpłatne przekwalifikowanie czy doksztalcenie.

**5.** Pracodawcy stosują praktyki dyskryminacji pośredniej wobec absolwentek i absolwentów. Jeśli przyjmują ich do pracy, to dość powszechnie na podstawie umów terminowych i w niepełnym wymiarze czasu pracy, co może wynikać z niepewnych, niestabilnych warunków funkcjonowania firm, nie sprzyjających rozwojowi stabilnych form zatrudnienia.

Pracodawcy obalili mit o dużej absencji i zwolnieniach od pracy kobiet, w tym kobiet młodych, w porównaniu z mężczyznami. Ale jednocześnie przyczyną nie zatrudniania przez pracodawców młodych kobiet pozostają obawy o dezorganizację pracy i dodatkowe koszty zatrudnienia w związku z gwarancją praw kobiet w ciąży, korzystaniem z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Nie jest to jednak przyczyna częsta i najważniejsza. Dla pracodawców absolwentki jako kobiety potencjalnie mające plany matrymonialne i macierzyńskie, ich płeć i wiek, nie stanowią zasadniczej przyczyny trudności w przyjęciu do pracy, ale obawy o dodatkowe koszty związane z przygotowaniem do pracy, zawodu stanowiska, w związku z nie dość pełnym przygotowaniem zawodowym. W stosunku jednak do starszych generacji pracowników, w tym kobiet, dzisiejsze absolwentki mają generalnie lepsze wykształcenie i dodatkowe umiejętności, takie jak obsługa komputera, znajomość języków obcych, częściej – choć jeszcze nie wystarczająco w stosunku do oczekiwań pracodawców - cechuje je kreatywność, innowacyjność i umiejętność pracy w zespole, a więc posiadanie tzw. umiejętności miękkich.



### **3. Pracodawcy wobec kobiet powracających do pracy po przerwie macierzyńskiej<sup>17</sup>**

Wyniki badania wskazują, że rozwiązania służące ułatwieniu łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi są stosunkowo rzadko stosowane w polskich firmach. Okazuje się, że prawie dwie trzecie firm (63,2%) nie stosuje się w ogóle tego typu rozwiązań. Sytuacja przedstawia się znacznie lepiej, jeśli weźmie się pod uwagę większe firmy (tzn. zatrudniające co najmniej 50 pracowników). W tej grupie trzy czwarte przedsiębiorstw (75,2%) stosuje przynajmniej niektóre z rozwiązań sprzyjających godzeniu ról rodzinnych i zawodowych. Nieco gorzej wyglądają firmy zatrudniających od 10 do 49 pracowników – rozważane rozwiązania stosowane są przez 64,9%. Najgorzej przedstawia się sytuacja w małych firmach (zatrudniających do 3 pracowników), bowiem aż 74,7% z nich nie stosuje żadnych rozwiązań ułatwiających łączenie pracy z opieką nad dzieckiem. Niewiele lepiej jest w firmach zatrudniających od 4 do 9 pracowników, wśród których rozwiązania takie stosuje 44,9%.

Rozwiązania sprzyjające łączeniu pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci częściej stosowane są w firmach należących do sektora publicznego niż prywatnego (odpowiednio 55,6% i 36,1%). Dużo częściej funkcjonują one także w firmach mieszczących się w dużych miastach (miasta pow. 500 tys. – 47,7%, miasta 100-500 tys. – 43,2%) niż na wsi i w mniejszych miastach (wieś i miasta do 20 tys. – 19,6%, miasta 20-100 tys. – 19,1%).

Udział kobiet wśród pracowników przedsiębiorstwa nie wpływa na zakres stosowania rozwiązań sprzyjających łączeniu pracy z rodziną. Stosunkowo częściej rozwiązania sprzyjające łączeniu ról zawodowych i rodzinnych spotkać można w firmach o niewielkim stopniu lub średnim feminizacji zatrudnienia – stosowało 45,3% firm o udziale kobiet nieprzekraczającym 30% oraz 43,8% firm, w których udział kobiet zawierał się w przedziale 30%-70%. Jednak aż 73,3% firm, które kobiet nie zatrudniają, nie stosuje żadnych rozwiązań sprzyjających łączeniu pracy zawodowej z wychowaniem dzieci.

Spośród rozwiązań ułatwiających pracownikom łączenie pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem firmy najczęściej stosują elastyczne ustalanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy (por. wykres.13). Taką możliwość dawało pracownikom 17,3% badanych pracodawców.

---

<sup>17</sup> Raport całościowy przygotowała prof. dr hab. I. Kotowska z zespołem w osobach: E. Słotwińska-Rosłanowska, M. Styr, A. Zadrozna.

Na drugim miejscu jest gwarancja powrotu na to samo stanowisko po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i wychowawczego (13,9%). Możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin oferuje swoim pracownikom co dziesiąta firma (10,3%). Pracodawcy rzadko umożliwiają swoim pracownikom wykonywanie obowiązków poza miejscem pracy. Tylko w 4,8% firm istnieje możliwość pracy w domu, a telepraca jest jeszcze mniej rozpowszechniona (0,9%). *Job sharing*, czyli dzielenie etatu pomiędzy dwóch pracowników również pojawia się rzadko (1,9%).

**Wykres 13. Stosowanie rozwiązań ułatwiających pracownikom łączenie pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem**



Natomiast nieco chętniej pracodawcy decydują się na ograniczenie zatrudnienia pracowników opiekujących się dziećmi poza godzinami pracy: w godzinach nadliczbowych (8,3%) i w dni wolne od pracy (8,4%) oraz na niewysyłanie ich w delegacje (6,6%). Ponadto w 4,9% firm urlopy rodziców dostosowywane są do organizacji roku szkolnego. Znamienne jest to, że osoby przebywające na urloпах macierzyńskich i wychowawczych nie mają możliwości korzystania ze szkoleń – zaledwie 1,2% firm zapewniło tym osobom dostęp do szkoleń.

Badanie pokazało, że tylko nieliczne firmy stosują różnego rodzaju dofinansowanie opieki nad dziećmi. Najczęściej miało ono formę dopłat do wakacyjnego wypoczynku dzieci pracowników (4,3%), rzadziej dopłat do opieki nad dziećmi w żłobkach i przedszkolach (3,4%), najrzadziej zaś dofinansowania dodatkowych zajęć dla dzieci (1,4%).

O ile pracodawcy są skłonni czasami dofinansowywać opiekę nad dzieckiem, czy też ułatwić rodzicom jej sprawowanie, to bardzo rzadko decydują się na organizowanie opieki dla dzieci pracowników. Zaledwie 2,1% badanych firm organizuje opiekę nad dziećmi w żłobkach lub przedszkolach.

Jak już wspomniano, rozwiązania ułatwiające łączenie ról rodzinnych i zawodowych najczęściej są stosowane przez firmy zatrudniające 50 i więcej pracowników. Prawie trzy czwarte z nich (73,4%) ogranicza zatrudnienie osób opiekujących się dziećmi poza godzinami pracy zgodnej z wymiarem etatu, a 40,8% gwarantuje im powrót na to samo stanowisko po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Dla porównania rozwiązania te są obecne odpowiednio w 11,0% i 7,1% firm zatrudniających do 3 pracowników. W co trzeciej dużej firmie (32,3%) pracownicy mogą liczyć także na elastyczne ustalanie czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy, a w 30,3% na dofinansowanie wydatków związanych z opieką nad dzieckiem. Dla najmniejszych firm wskaźniki te wynoszą odpowiednio 8,9% i 6,6%.

Przedsiębiorstwa publiczne częściej niż prywatne umożliwiały pracę w niepełnym wymiarze (32,7% wobec 9,4%), dofinansowanie wydatków na dzieci (15,1% wobec 8,8%), dostosowywały urlopy pracowników do organizacji roku szkolnego (14,3% wobec 4,5) oraz gwarantowały swoim pracownikom powrót na to samo stanowisko po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym (28,4% wobec 13,3%). Firmy prywatne częściej (23,7% wobec 10,5%) były skłonne ograniczyć zatrudnianie osób z dziećmi poza godzinami pracy.

### **Opinie o problemach związanych ze stosowaniem z uprawnień pracowniczych dotyczących ciąży i sprawowania opieki nad dziećmi**

Pracodawcy byli pytani o problemy, jakie występują w ich firmie, wynikające z korzystania z uprawnień pracowniczych dotyczących ciąży i sprawowania opieki nad dziećmi: urlopów macierzyńskich i wychowawczych, zwolnień opiekuńczych, zwolnień chorobowych, zmiany stanowiska przez kobietę w ciąży, wypłaty dodatku wyrównawczego, przedłużenia umowy o pracę na czas nieokreślony do dnia porodu czy odmowy pracy w godzinach nadliczbowych przez kobiety w ciąży lub z dzieckiem do lat 4. Wskazywali przede wszystkim na trudności związane z

koniecznością zmiany organizacji pracy oraz trudności z rytmem pracy. Te trudności są najczęściej podawane w przypadku prawie wszystkich wymienionych uprawnień. Stosunkowo rzadko natomiast pojawia się problem ponoszenia dodatkowych kosztów.

Urlopy macierzyńskie powodują zdaniem pracodawców najczęściej trudności wynikające ze zmiany organizacji pracy (14,1%) oraz trudności z rytmem pracy (9,2%). Natomiast raczej nie wiążą się one z dodatkowymi kosztami (0,4%). W przypadku urlopów wychowawczych najpoważniejszą trudnością okazuje się konieczność przyjęcia nowego pracownika (12,8%) i - podobnie jak przy urloпах macierzyńskich - zmiana organizacji pracy (11,3%). Blisko jedna trzecia badanych pracodawców nie potrafiła sprecyzować tych problemów i wybrała wariant „trudno powiedzieć”.

Zwolnienia opiekuńcze powodują w największym stopniu trudności wynikające ze zmiany organizacji pracy (15,1%) oraz trudności z rytmem pracy (9,9%). I podobnie jak urlopy macierzyński i wychowawczy nie wiążą się z dodatkowymi kosztami (0,3%). Trudności wynikające ze zmiany organizacji pracy są podawane najczęściej także w związku ze zmianą stanowiska przez kobietę w ciąży (9,8%), wypłatą dodatku wyrównawczego (8,2%), odmowa pracy w godzinach nadliczbowych przez kobiety w ciąży lub z dzieckiem do lat 4 (10,6%) oraz przedłużenie umowy o pracę na czas nieokreślony do dnia porodu (7,2%).

Dodatek wyrównawczy stosunkowo najczęściej powoduje trudności wynikające ze zmiany organizacji pracy (8,2%) oraz konieczność ponoszenia przez firmę dodatkowych kosztów (4,6%). Zwolnienia chorobowe pracownic najczęściej pociągają za sobą trudności wynikające ze zmiany organizacji pracy (14,7%) oraz trudności z rytmem pracy (13,5%).

Podsumowując, od 31,0% do 43,7% pracodawców nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie o trudności, które wystąpiły w firmie w związku ze stosowaniem uprawnień dotyczących kobiet w ciąży oraz opieki nad dziećmi. Biorąc pod uwagę fakt, że około jedna trzecia badanych firm nie zatrudniała kobiet, można stwierdzić, że odsetek firm, które wskazały na jakiejkolwiek trudności zawierał się w przedziale 20% - 36%. Jeśli odniesiemy to do przedsiębiorstw zatrudniających kobiety, to można uznać, że od jednej trzeciej do nieco ponad połowę firm odczuło trudności związane ze stosowaniem tych uprawnień.

Jeśli się ograniczymy się tylko do uprawnień kobiet w ciąży i matek karmiących (przesunięcie pracownicy w ciąży do innej pracy, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, wypłata dodatku wyrównawczego, gdy wynagrodzenie na nowym stanowisku było niższe niż na

poprzednim, korzystanie z krótszego czasu pracy przez pracownice karmiące piersią oraz przedłużenie umowy na czas określony kobietom w ciąży do dnia porodu), to na trudności wynikające z korzystania przez kobiety z tych uprawnień wskazało 16% firm. Najczęściej pojawiała się konieczność przesunięcia pracownicy w ciąży do innej pracy (6%). W czterech na sto badanych firm karmiące pracownice korzystały z krótszego czasu pracy, zaś 3,4% pracodawców zwolniło pracownicę w ciąży z obowiązku świadczenia pracy, 1,6% przedłużyło umowę do dnia porodu, a 0,9% wypłacało dodatek wyrównawczy. Uwzględniając fakt, że 30% firm nie zatrudniało kobiet, można ocenić, że blisko 23% firm z pracującymi kobietami wskazało na trudności wynikłe z egzekwowania tych uprawnień.

W przedstawionej poniżej ocenie stopnia korzystania z uprawnień przez kobiety według sektora własności, wielkości firmy czy miejsca zamieszkania, odwołujemy się do wskaźników obliczonych dla firm, które zatrudniały kobiety.

Pracownice częściej korzystały ze swoich uprawnień w firmach sektora publicznego niż prywatnego (35,1% wobec 22,3%). W szczególności w co dziesiątej (10,8%) firmie z sektora publicznego i tylko 5,4% z sektora prywatnego karmiące pracownice korzystały z krótszego czasu pracy. Ochronę kobiet w ciąży poprzez przesunięcie jej do innej pracy zastosowało 16,2% firm z sektora publicznego i 8,3% z sektora prywatnego. Również ponad dwukrotnie częściej zdarzało się, że firmy państwowe (5,4%) przedłużały pracownicy umowę do dnia porodu w porównaniu do firm prywatnych (2,2%). Natomiast pracodawcy prywatni częściej zwalniali pracownice z obowiązku świadczenia pracy (5,1% wobec 2,7%).

Można zauważyć, że trudności związane z korzystaniem przez pracownice z uprawnień związanych z ciążą i macierzyństwem pojawiały się częściej w największych miastach, powyżej 500 tys. mieszkańców. W 15,8% firmach z tych miast wynikały one z przesunięcia pracownicy w ciąży do innej pracy, w 8,6% firm ze zwolnienia pracownicy w ciąży z obowiązku świadczenia pracy, a w 6,6% firm z przedłużenia pracownicy umowę do dnia porodu. Dla porównania wśród tych ze wsi i miast do 20 tys. mieszkańców odsetki te wynoszą odpowiednio 1,4%, 1,4% i 0%.

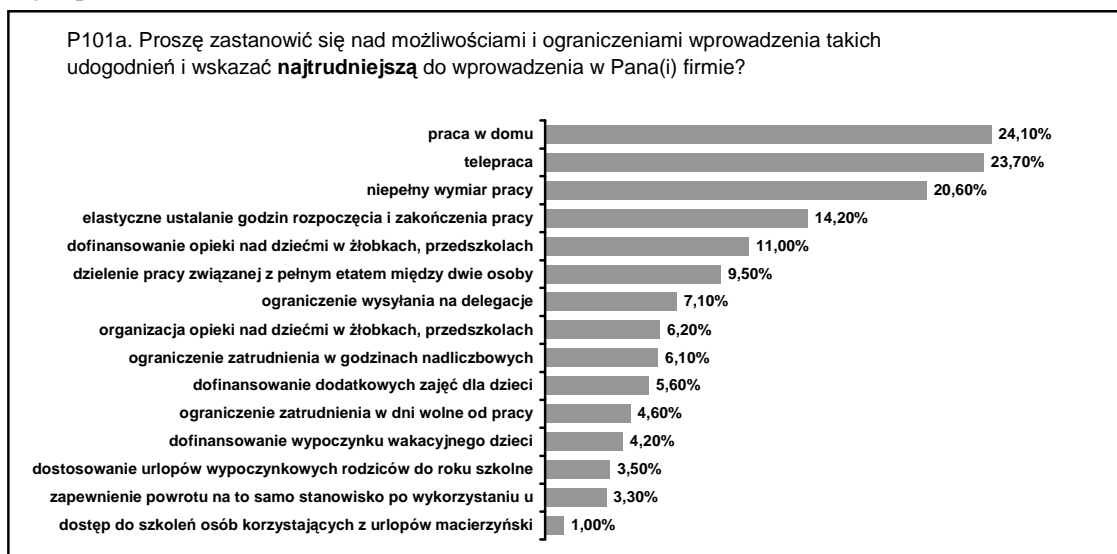
Nie powinno być zaskoczeniem, że trudności tego typu częściej pojawiają się też w większych firmach (powyżej 10 pracowników), gdzie z pewnością więcej jest przypadków pracownic w ciąży i więcej pracujących matek.

## Ocena możliwości szerszego stosowania rozwiązań sprzyjających łączeniu pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem

Badani w ramach projektu pracodawcy ocenili rozwiązania sprzyjające łączeniu pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem pod względem praktycznej możliwości wprowadzenia w ich firmach.

Najtrudniejszym do wprowadzenia rozwiązaniem w opinii pracodawców okazała się praca w domu. Do trzech najtrudniejszych rozwiązań zaliczył ją co czwarty pracodawca (24,1%). Tylko nieco mniej firm za najtrudniejsze uważa wprowadzenie telepracy (23,7%). W 20,6% firm trudno byłoby umożliwić pracownikom zatrudnienie w niepełnym wymiarze, ale jednocześnie 28,1% pracodawców uważa to rozwiązanie za najłatwiejsze do zastosowania.

**Wykres 14. Ocena stopnia trudności stosowania rozwiązań ułatwiających pracownikom łączenie pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem**



**Wykres 15. Ocena stopnia łatwości stosowania rozwiązań ułatwiających pracownikom łączenie pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem**



Podobnie 14,2% firm wśród najtrudniejszych do wprowadzenia rozwiązań wymienia elastyczne ustalanie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, ale jednocześnie dla 24,3% pracodawców byłoby to rozwiązanie najłatwiejsze do wprowadzenia. Na piątym miejscu wśród najtrudniejszych do zastosowania rozwiązań pojawia się dofinansowanie opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach (11%).

Pozostałe rozważane rozwiązania zostały uznane za najtrudniejsze przez nie więcej niż 10% pracodawców.

Z kolei spośród najłatwiejszych do wprowadzenia rozwiązań poza wspomnianymi już niepełnym wymiarem pracy i elastycznym czasem rozpoczynania i kończenia pracy pracodawcy wymienili: ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych (13,9%), ograniczenie wysyłania na delegacje (12,9%), ograniczenie zatrudnienia w dni wolne od pracy (10,2%) oraz zapewnienie powrotu na to samo stanowisko po wykorzystaniu urlopu (9,7%). To ostatnie rozwiązanie jest gwarantowane odpowiednimi regulacjami, zatem wynik ten może świadczyć o dość swobodnym traktowaniu tego zobowiązania przez część pracodawców.

Pracodawcy z sektora publicznego i prywatnego nie różnią się co do poglądów, które rozwiązania uważają za najtrudniejsze do wprowadzenia w swoich firmach – są to praca w domu i telepraca. Podobnie nie ma znaczących różnic pomiędzy firmami różnej wielkości. Jedynym wyjątkiem jest znacznie częstsze deklarowanie, że najtrudniej byłoby wprowadzić elastyczne

godziny rozpoczynania i kończenia pracy przez firmy większe, zatrudniające powyżej 50 pracowników (30,3%) w porównaniu do firm zatrudniających 3 lub mniej pracowników (11,6%), od 4 do 9 pracowników (16,6%) lub od 10 do 49 pracowników (12,2%).

Również hierarchia najłatwiejszych do wprowadzenia rozwiązań jest zbliżona w obu sektorach własności i firmach różnej wielkości. Wśród pięciu rozwiązań najłatwiejszych do wprowadzenia w firmach prywatnych pojawia się jednak ograniczenie zatrudnienia w dni wolne od pracy (10%), które nie występuje dla pracodawców sektora publicznego. Zamiast tego wymieniają oni dostosowanie urlopów wypoczynkowych rodziców do terminu wakacji szkolnych.

W badaniach interesowały nas także opinie pracodawców na temat polityki rodzinnej i jej rozwiązań.

### **Ocena rozwiązań polityki rodzinnej przez pracodawców**

W dyskusji o wydłużeniu urlopów macierzyńskich wychowawczych i wychowawczych odwoływano się do ich ewentualnych skutków dla zatrudniania kobiet. Opinie pracodawców dotyczące długości obu urlopów i skutków ich wydłużenia dla funkcjonowania firm ilustrują postawy pracodawców wobec tych zmian.

Okazuje się, że większość ankietowanych pracodawców uważa obowiązujący wymiar urlopu macierzyńskiego za wystarczający (66,7%). Jednak zdaniem co trzeciego (31,2%) jest on za krótki. Opinia, że urlop macierzyński jest zbyt krótki pojawia się częściej wśród pracodawców z sektora publicznego (42,1%) niż z sektora prywatnego (30,8%). Jest ona także częstsza na wsi i w małych miastach (45,0%) niż w największych miastach (29,1%).

Opinia, że urlop macierzyński jest za długi pojawia się bardzo rzadko (2,1%) i wyłącznie w małych firmach zatrudniających do 3 (2,8%) lub od 4 do 9 pracowników (1,5%). Pracodawcy z najmniejszych firm stosunkowo często uważają także urlop macierzyński za zbyt krótki (36,9%).

Pracodawcy, którzy uważają urlop macierzyński za zbyt krótki, najczęściej chcieliby, aby jego wydłużenie polegało na dodaniu dodatkowych tygodni, które mogą, ale nie muszą wykorzystać rodzice (41,3%). Nieco mniejszą popularnością cieszy się pomysł dodania dodatkowych tygodni, które musi wykorzystać matka (25,9%) oraz pomysł dodania dodatkowych tygodni, które musiałyby być wykorzystane przez matkę lub przez ojca (22,6%).



Zdaniem największej grupy pracodawców wydłużenie urlopu macierzyńskiego spowodowałoby konieczność zmiany organizacji pracy (31,2%) i trudności z rytmem pracy (29,3%). Niewiele mniej, bo 28,1% firm przewiduje konieczność przyjęcia nowego pracownika, a 27,5% liczy się z dodatkowymi kosztami. Stosunkowo duża część pracodawców uważa także, że wydłużenie urlopów macierzyńskich oznacza także mniejsze wykorzystanie umiejętności pracownika (24,4%) i utratę zainwestowanych w niego pieniędzy (19,7%).

Porównywalny odsetek pracodawców (od 26,4% do 33,7%) jest przekonany, że wymienione trudności nie wystąpiłyby na skutek wydłużenia urlopów macierzyńskich. Dodatkowo 27% pracodawców deklaruje, że nie zatrudniają kobiet i nie dotyczy ich ten problem, a odsetek niezdecydowanych sięga w każdym przypadku kilkunastu procent.

Prawie wszyscy (92,3%) pracodawcy uważają obecny wymiar urlopu wychowawczego za wystarczający. Tylko 4,2% sądzi, że jest on za długi, a 3,4% uważa, że jest za krótki. Pracodawcy ze wsi i małych miast (6,4%) oraz z miast powyżej 500 tys. (7,5%) choć najczęściej uważają urlop wychowawczy za zbyt długi, jednocześnie najczęściej podzielają pogląd, że jest on zbyt krótki (odpowiednio 6,4% i 4,7%). Wyższy od średniej odsetek zgadzających się, że urlop wychowawczy jest zbyt długi wyróżnia firmy zatrudniające 50 i więcej pracowników (11,1%).

Zdaniem pracodawców, którzy uważają urlop wychowawczy za zbyt krótki, wydłużenie powinno polegać na dodaniu dodatkowych miesięcy, które mogą wykorzystać ojciec lub matka (59,9%). Tylko 4,8% uważa, że dodatkowe miesiące powinna mieć prawo wykorzystać tylko matka. Pozostali nie mają zdania na ten temat.

Wykres 16. Przewidywane skutki wydłużenia urlopów macierzyńskich



Wykres 17. Przewidywane skutki wydłużenia urlopów wychowawczych.



Wydłużenie urlopu wychowawczego wiąże się w opinii pracodawców przede wszystkim z koniecznością przyjęcia nowego pracownika (44,8%), a także podobnie jak w przypadku urlopu macierzyńskiego z trudnościami z rytmem pracy (39,5%) oraz koniecznością zmiany organizacji pracy (38,8%). Blisko jedna trzecia pracodawców wskazuje na mniejsze wykorzystanie umiejętności pracownika (32,5%), a 30,7% na utratę inwestycji pracownika. Jak widać, na te skutki wskazuje wyraźnie więcej pracodawców niż przy rozważaniu skutków wydłużenia urlopu macierzyńskiego. W świetle tych wyników wydaje się zatem, że wydłużenie urlopu wychowawczego miałoby w opinii pracodawców poważniejsze skutki niż wydłużenie samego

tylko urlopu macierzyńskiego. W szczególności znacznie częściej wiązałoby się z koniecznością zatrudnienia nowego pracownika.

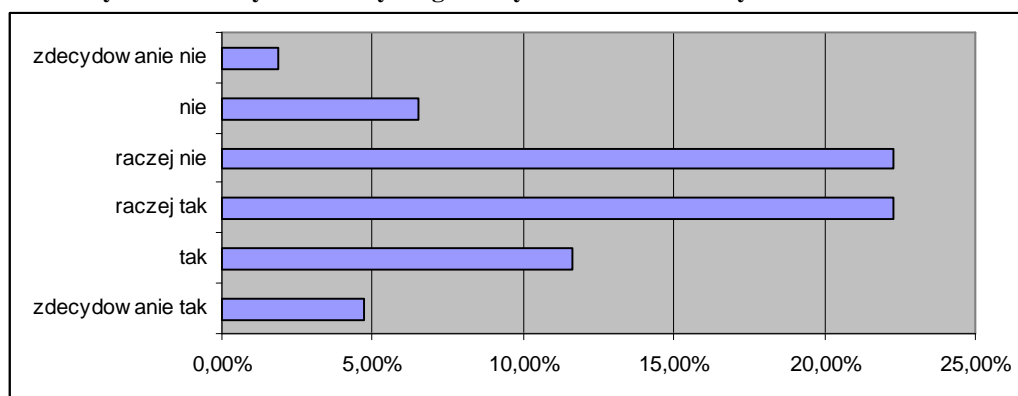
Pytano się także o wpływ, jaki może mieć projektowane wzmocnienie ochrony kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym na zatrudnianie młodych kobiet. Odpowiedzi pracodawców zdają się potwierdzać obawy wyrażane podczas dyskusji. Aż 38,8% badanych uważa, że ograniczy ono zatrudnianie młodych kobiet. Nieco mniej 30,9% nie zgadza się z tą opinią. Pozostali nie mają na ten temat zdania. Zdecydowanie najczęściej zgadzają się z tym poglądem pracodawcy z miast do 20 tys. (55,4%) oraz zatrudniający powyżej 70% kobiet (50,9%).

Porównując opinie matek oraz pracodawców na temat długości urlopów macierzyńskiego i wychowawczego oraz sposobów ich wydłużenia, widać wyraźnie rozbieżności poglądów zwłaszcza w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego. W przeciwieństwie do matek większość pracodawców uważała jego długość za wystarczającą. Natomiast ci, którzy opowiadali się za wydłużeniem urlopu, byli głównie zdania, by te dodatkowe tygodnie nie były obligatoryjne, za czym się raczej opowiadały matki. Wydłużenie urlopów macierzyńskich oznacza dla znacznej części pracodawców konieczność zmian organizacji pracy i trudności z utrzymaniem rytmu pracy, a także konieczność przyjęcia nowego pracownika i poniesienie dodatkowych kosztów, nie mówiąc już o mniejszym wykorzystaniu umiejętności pracownika i utratę zainwestowanych w niego pieniędzy. Zdania co do konsekwencji wydłużenia urlopów są podzielone, bowiem prawie taka sama część pracodawców jest odmiennego zdania.

Opinie w sprawie urlopów wychowawczych są bardziej zbliżone. Prawie wszyscy pracodawcy uważają obecny wymiar urlopu wychowawczego za wystarczający. Zdaniem tych pracodawców, którzy uważają urlop wychowawczy za zbyt krótki, wydłużenie powinno polegać na dodaniu dodatkowych miesięcy do dobrowolnego wykorzystania. Podobnie uważały matki.

Pracodawcy poproszeni zostali również o ocenę, czy projektowane wzmocnienie ochrony zatrudnienia kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym ograniczy zatrudnianie młodych kobiet. Ze stwierdzeniem tym zgodziło się 38,8% badanych pracodawców, przy czym 4,7% wyraziło swą opinię w sposób zdecydowany, 30,9 % pracodawców nie sądziło iż wzmocnienie ochrony kobiet ograniczy ich zatrudnienie, a pozostali (30,3) nie mieli w tej kwestii zdania.

**Wykres 18. Czy projektowane wzmocnienie ochrony zatrudnienia kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym ograniczy zatrudnianie młodych kobiet**



Opinia pracodawców w znacznym stopniu zależała od sektora działania przedsiębiorstwa. Wśród pracodawców z sektora publicznego najczęściej (22,5%) zgodziło się z przytoczonym stwierdzeniem, natomiast zgoda ta w niewielu przypadkach (2,6) była zdecydowana. W grupie pracodawców z sektora publicznego równie często wybierano odpowiedź pozytywną (raczej tak – 22,7%) jak i negatywną (raczej nie - 22,5%).

Wzmocnienie ochrony matek po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym jako powód ograniczenia zatrudnienia młodych kobiet znacznie częściej wskazywali pracodawcy, których przedsiębiorstwo zlokalizowane było w małym mieście lub na wsi (63,5%), podczas gdy wśród pracodawców działających w większych miastach opinię taką wyraziło w zależności od wielkości miasta 33% - 40% pracodawców. Poglądy pracodawców na zmniejszenie zatrudnienia kobiet na skutek wzmocnienia ich ochrony po powrocie z urlopu w znacznym stopniu zależały również od struktury zatrudnienia wg płci. Wzmocnienia ochrony jako zagrożenia zatrudnienia kobiet najbardziej obawiali przedsiębiorcy w zakładach, w których odsetek kobiet wśród pracowników przekraczał 70% . W grupie tych przedsiębiorstw z prezentowanym stwierdzeniem zgodziło się 33,3% pracodawców (udzielając odpowiedzi – tak) oraz 3,9% odpowiadając – raczej tak. Spośród pracodawców zatrudniających więcej niż 30% kobiet żaden definitywnie (zdecydowanie nie) nie odrzucił perspektywy istnienia takiego zagrożenia. Branża, w której przedsiębiorstwo działa nie różnicowała opinii pracodawców na badany temat.

Wyniki badania matek oraz pracodawców wskazują, że rozwiązania służące ułatwieniu łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi, stosunkowo rzadko stosowane w polskich firmach. Okazuje się, że prawie dwie trzecie firm (63,2%) nie stosuje się w ogóle tego typu rozwiązań. Podobnie, zgodnie z deklaracjami matek, udogodnienia dla matek małych dzieci są

stosunkowo rzadko wykorzystywane. Generalnie, zakres korzystania z określonych rozwiązań jest większy w firmach dużych i średnich oraz w sektorze publicznym. Z drugiej strony rodzice małych dzieci polegałi głównie na sobie i krewnych w organizacji opieki nad dziećmi – jedynie blisko 5% matek zadeklarowało korzystanie ze żłobka, co piąta matka korzystała z przedszkola. Potwierdziła się też hipoteza o zależności strategii organizacji opieki od zasobów opieki krewniaczej.

Ocena „sztywności” polskiego rynku pracy w kategoriach stosunkowo rzadkiego stosowania instrumentów wspierających łączenie pracy i obowiązków rodzicielskich wynika także z postaw pracodawców wobec tych rozwiązań.

Pytani o problemy, jakie występują w ich firmie, wynikające z korzystania z uprawnień pracowniczych dotyczących ciąży i sprawowania opieki nad dziećmi (urlopów macierzyńskich i wychowawczych, zwolnień opiekuńczych, zwolnień chorobowych, zmiany stanowiska przez kobietę w ciąży, wypłaty dodatku wyrównawczego, przedłużenia umowy o pracę na czas nieokreślony do dnia porodu czy odmowy pracy w godzinach nadliczbowych przez kobiety w ciąży lub z dzieckiem do lat 4) wskazywali przede wszystkim na trudności związane z koniecznością zmiany organizacji pracy oraz trudności z rytmem pracy.

Te trudności są najczęściej podawane w przypadku prawie wszystkich wymienionych uprawnień. Stosunkowo rzadko natomiast pojawia się problem ponoszenia dodatkowych kosztów. Dodatkowo, wśród trzech najczęściej wskazywanych rozwiązań najtrudniejszych do wprowadzenia była: praca w domu, telepraca i zatrudnienie w niepełnym wymiarze. To ostatnie rozwiązanie jest jednocześnie uznawane obok elastycznego czasu pracy za najłatwiejsze do zastosowania. Widzimy więc, że **instrumenty nowoczesnego rynku pracy**, przyczyniające się do zwiększenia jego elastyczności, **nie są akceptowane przez przedsiębiorców**.

W dyskusji o zmniejszeniu trudności łączenia pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi konieczne jest zatem zwrócenie uwagi na postawy pracodawców wobec tych zagadnień i promowanie firm przyjaznych rodzinie poprzez stwarzanie zachęt do podejmowania wysiłku zmian organizacyjnych przez pracodawców. Jest także rozwiązanie uważane za matki za bardzo ważne i wskazane przez pracodawców za najłatwiejsze do zastosowania. Jest nim elastyczny czas pracy.

Spośród innych rozwiązań te dotyczące przerw w pracy związanych z opieką nad dzieckiem budzą szczególne zainteresowanie. W badaniu realizowanym w listopadzie i grudniu 2006r.

pytano o wydłużenie urlopów macierzyńskiego i wychowawczego. Wówczas już było wiadomo, że urlop macierzyński uległ wydłużeniu.

Poglądy pracodawców i matek były rozbieżne. Urlop macierzyński w jego wymiarze 16 - 18 -26 tygodni został przez zdecydowaną większość matek (75%) za zbyt krótki, niezależnie od wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania i liczby dzieci. Warto zwrócić uwagę na to, że matki odchodzą od postrzegania urlopu macierzyńskiego jako wyłącznego prawa kobiet (matek), sugerując w większości wydłużenie urlopu o tygodnie, które pozostawałyby do dyspozycji jednego z rodziców (71,2%). Jednak dominuje pogląd o obligatoryjnym wykorzystaniu dodatkowych tygodni (66%), zaś jedna trzecia matek opowiadała się za fakultatywnym wykorzystaniem dodatkowego czasu. To rozwiązanie jest także najczęściej popierane przez pracodawców, którzy optują za wydłużeniem urlopu (31%).

Natomiast dwie trzecie z nich uważało, że nie należy zmieniać długości urlopu. Wydłużenie urlopów macierzyńskich oznacza dla znacznej części pracodawców konieczność zmian organizacji pracy i trudności z utrzymaniem rytmu pracy, a także konieczność przyjęcia nowego pracownika i poniesienie dodatkowych kosztów, nie mówiąc już o mniejszym wykorzystaniu umiejętności pracownika i utratę zainwestowanych w niego pieniędzy. Zdania co do konsekwencji wydłużenia tych urlopów są podzielone, bowiem prawie taka sama część pracodawców jest odmiennego zdania.

Opinie pracodawców i matek w sprawie wydłużania urlopów wychowawczych są bardziej zbliżone. Prawie wszyscy pracodawcy i 84% matek uważają obecny wymiar urlopu wychowawczego za wystarczający. Zdaniem tych pracodawców, którzy uważają urlop wychowawczy za zbyt krótki, wydłużenie powinno polegać na dodaniu dodatkowych miesięcy do dobrowolnego wykorzystania. Podobnie sądziły matki. Jednak wydłużenie urlopu wychowawczego miałoby w opinii pracodawców poważniejsze skutki niż wydłużenie samego tylko urlopu macierzyńskiego. W szczególności znacznie częściej wiązałoby się z koniecznością zatrudnienia nowego pracownika.

Nie należy lekceważyć poglądów pracodawców, dyskutując o ewentualnych skutkach dłuższej przerwy pracy z powodu urlopu macierzyńskiego czy wydłużenia urlopu wychowawczego. Odpowiedzi pracodawców dotyczące wpływu, jaki może mieć na zatrudnianie młodych kobiet projektowane wzmocnienie ochrony matek wracających do pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym, zdają się potwierdzać obawy wyrażane podczas dyskusji.

Blisko 40% uważało, że ograniczy ono zatrudnianie młodych kobiet. Nieco mniej nie zgodziło się z tą opinią (31%).

Badania wykazały, że podczas przebywania na urloпах matki mają ograniczony dostęp do szkoleń organizowanych w firmach, co zwiększa zagrożenie deprecjacji ich kapitału kwalifikacji. Ponadto, w czasie przerw związanych z wychowaniem dziecka udział doksztalających się kobiet zaledwie co dziesiąta z respondentek wykorzystała ten czas na podnoszenie swoich kwalifikacji, podczas gdy niemal 30% kobiet pracujących przed urodzeniem dziecka i po urodzeniu dziecka kształci się. Różnica udziału kobiet w aktywności edukacyjnej wśród pracujących i nie pracujących oraz wychowujących dzieci, wskazuje na to, że praca sprzyja podejmowaniu różnych form podnoszenia kwalifikacji.

Doksztalcenie jest także związane z postawami kobiet wobec pracy. Kobiety, które były edukacyjnie aktywne przed urodzeniem dziecka, przeciętnie częściej doksztalały się na wszystkich pozostałych etapach aktywności. Odwołanie się do aktywności edukacyjnej kobiet na wszystkich etapach kariery zawodowej, pokazuje, że jedynie wykształcenie różnicuje intensywność ich doksztalcenia. W porównaniu do respondentek z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym, matki z wykształceniem średnim lub policealnym mają 2,5-krotnie wyższą aktywność edukacyjną a respondentki z wykształceniem wyższym ponad 6-krotnie.

#### **4. Pracodawcy wobec kwalifikacji kobiet<sup>18</sup>**

Wśród pracodawców dominowały pozytywne oceny inwestycji w rozwój kapitału zawodowego pracowników. Większość pracodawców – 78,1% - zgadza 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 zauważa, iż *udział pracowników w kursach i szkoleniach wpływa na efektywność i rynkową konkurencyjność przedsiębiorstwa*.

---

<sup>18</sup> Raport całościowy przygotował zespół pod kierunkiem dr hab. G.Firlit – Fesnak w osobach: E. Bacia, J. Godlewska, B. Kołaczek, A. Kurowska, M. Ołdak i W. Zajac.



Jednocześnie 34,2% uważa, iż *udział pracowników w kursach i szkoleniach zewnętrznych dezorganizuje pracę przedsiębiorstwa*, zaś połowa pracodawców twierdzi, 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 wysyła pracowników na innego typu kursy i szkolenia, wśród których najczęstsze są 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 uważa, iż większość pracowników jest zainteresowana podnoszeniem swych kwalifikacji zawodowych. Przeciwnego zdania jest 22,9% ankietowanych, zaś 36,8% ma 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.

### **Pracodawcy wobec wizerunku kobiety - pracownika**

- 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, umiejący 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 mężczyzny 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>19</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 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.

### **Pracodawcy wobec dyskryminacji kobiet**

Analiza wypowiedzi pracodawców na pytanie 28 wskazuje, że 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,

---

<sup>19</sup> Wyniki badań sugerują, że polski system wartościowania kobiet – pracowników pozostaje nadal w konwencji postrzegania kobiet i mężczyzn przez pryzmat kulturowo uwarunkowanych ról płci.

- 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 zawiązywanie 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.

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.

Wyniki analiz dotyczących związku wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet z ich dostępem do pracy i warunkami ich pracy, ze szczególnym zwróceniem uwagi na **dyskryminację ze względu na płeć w pracy** zawodowej 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 awansu zawodowego 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,
- pierwszorzędności 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 kwalifikacje zawodowe stanowią zasadnicze 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 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) 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. wobec zaprezentowanych wyżej poglądów z poglądami pracodawców;

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”. 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.

Na zakończenie zwraca się 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 częściej 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.

### **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 jest konieczność lepszego przygotowania kobiet do racjonalnego wyboru kierunku kształcenia i zawodu poprzez informacje o obecnych i perspektywicznych 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. Istnieje potrzeba 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 umożliwia 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 „kobiecych” 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 samo wykluczenia 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 „kobiecymi”. 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 „kobiecych”. 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),

### **Część III. Kobiety na rynku pracy na terenach niskourbanizowanych**

#### **Gotowość do podjęcia aktywności ekonomicznej wśród kobiet z terenów niskourbanizowanych<sup>20</sup>**

##### **Sytuacja społeczno-ekonomiczna wsi i jej wpływ na rynek pracy kobiet**

Sytuacja społeczno-ekonomiczna mieszkańców obszarów wiejskich jest kształtowana od 1989 roku przez procesy transformacji ustrojowej, które stały się przyczyną wielu negatywnych zjawisk, w tym wysokiego bezrobocia, a w konsekwencji znacznego zubożenia ludności wiejskiej.

Analiza zjawiska bezrobocia na wsi wskazuje, że dotyka ono w większym stopniu kobiety niż mężczyźni<sup>21</sup>, a największym problemem ekonomicznym i społecznym wsi jest bezrobocie młodzieży żeńskiej<sup>22</sup>. Dotyka ono głównie osób pochodzących z rodzin biednych, patologicznych, w których brak jest środków finansowych oraz motywacji do kształcenia dzieci, co skutkuje tym, że młodzież z tych środowisk kończy edukację wcześniej i ma mniejsze szanse na rynku pracy<sup>23</sup>. Przyczyn tego stanu rzeczy szukać należy m.in. w gospodarce wsi, gdzie nadal znaczącą rolę odgrywają małe gospodarstwa produkujące żywność głównie na własny użytek.

---

<sup>20</sup> Raport całościowy przygotował dr hab. J. Krzyszkowski wraz z zespołem.

<sup>21</sup> W 2002 roku według GUS, wśród ogółu bezrobotnych mieszkańcy wsi stanowili 35,1%.

<sup>22</sup> Bezrobocie osób w wieku 15-24 sięga 37,3% czyli jest dwukrotnie wyższe od bezrobocia ogółem i kilkakrotnie wyższe od bezrobocia dorosłych.

<sup>23</sup> Analiza rozkładu procentowego bezrobocia według wieku w przekroju miasto-wieś dostarcza informacji, iż w grupie wiekowej 15-44 lat odsetek bezrobotnych na wsi jest istotnie wyższy niż w miastach.

Również wiejska przedsiębiorczość zdominowana jest przez niewielkie rodzinne firmy, których wyniki determinuje ograniczony przez bezrobocie i biedę mieszkańców wsi popyt na towary i usługi. W tej sytuacji większość gospodarstw rolnych, i firm pozarolniczych, ma charakter „przedsiębiorstw socjalnych”, których zyski służą wyłącznie zaspokajaniu potrzeb konsumpcyjnych członków rodziny właścicieli. Sytuację pogarsza fakt, że znaczna część gospodarstw rolnych prowadzona jest przez ludzi starych i samotnych, będących klientami pomocy społecznej skąd czerpią główne zasoby finansowe.

W wyniku starzenia się społeczeństwa wsi, wzrostu liczby osób niepełnosprawnych, przemian składu rodziny, wzorców dietności i zatrudnienia oraz osłabienia więzi społecznych rośnie popyt na usługi opiekuńcze. Tradycyjne systemy wsparcia: rodzina, przyjaciele, sąsiedzi i inni nieformalni opiekunowie świadczący nieodpłatnie usługi potrzebują wsparcia przez świadczenie usług opiekuńczych przez samorządową, środowiskową pomoc społeczną na poziomie gminy. Rosnący popyt na usługi opiekuńcze i prognozy demograficzne rynku nowych usług i produktów dla ludzi starych, powodują rozwój sektora niepublicznych organizacji pozarządowych i prywatnych przedsiębiorców głównie na terenach miejskich, ale poza swoim zainteresowaniem pozostawia tereny wiejskie.

Równocześnie badania wsi dowodzą, że jej głównym problemem społeczno-gospodarczym jest bezrobocie, które dotyka najbardziej osoby młode, kobiety i ludzi o niskim poziomie wykształcenia. W tej sytuacji zatrudnienie w sektorze usług opiekuńczych niewymagającym wysokich formalnych kwalifikacji wydaje się potencjalnie interesującą ofertą pracy dla mieszkanki wsi. Rozwój podaży usług opiekuńczych pozwoliłby zaspokoić równocześnie wiele potrzeb: zaspokoiłby popyt na pracę wśród kobiet wiejskich oraz popyt na usługi opiekuńcze wśród potrzebujących ich starszych, samotnych, chorych czy niepełnosprawnych mieszkańców wsi. Wzrost podaży pozarodzinnych usług opiekuńczych mógłby także stać się stymulatorem zwiększonej aktywności zawodowej wśród niepracujących kobiet sprawujących dotąd opiekę nad swoimi bliskimi.

Innym rodzajem usług mogących stać się potencjalnie interesującym miejscem pracy dla kobiet wiejskich są usługi turystyczne. Dane dotyczące wypoczynku na wsi wskazują na wzrost zainteresowania tą formą turystyki w krajach rozwiniętych. Powszechna tendencja do skracania przerwy urlopowej i wydłużania czasu pracy sprzyja korzystaniu z krótkich, jedno-dwudniowych wycieczek na tereny położone w pobliżu miejsca zamieszkania. Samorządy administrujące

atrakcyjnymi, pod względem uprawiania turystyki i wypoczynku, terenami mogą czerpać z nich zyski, choć rozwój tej formy usług napotyka w środowisku wiejskim na trudności. Wśród czynników ograniczających rozwój turystyki wiejskiej wymienia się brak porozumienia i współpracy pomiędzy podmiotami oferującymi usługi turystyczne, obawy i sprzeciwy lokalnej społeczności, którą cechuje nieufność, bierne i zachowawcze postawy.

Specyfiką obszarów niskozurbanizowanych jest wysoki udział kobiet w produkcji rolnej, co można określić jako feminizację zawodu rolnika, która przekształca się w feminizację bezrobocia na obszarach wiejskich. Sytuację pogarsza brak równouprawnienia kobiet na rynku pracy. Wobec rosnącego popytu wśród starzejącej się ludności obszarów wiejskich i malejącej podaży usług ze strony sektora publicznego, szansą dla kobiet jest możliwość podjęcia aktywności ekonomicznej w obszarze usług opiekuńczych, a rosnące zainteresowanie turystką wiejską pozwala rozważać rozwój usług z nią związanych.

### **Hipotezy robocze**

Stosownie do zaprezentowanej problematyki badań sformułowano **2 główne hipotezy**, wskazujące na występowanie subiektywnych i obiektywnych uwarunkowań aktywności zawodowej kobiet z terenów niskozurbanizowanych.

1. Prawdopodobieństwo odniesienia sukcesu na rynku pracy zmniejszają cechy samych zainteresowanych kobiet wiejskich, na co składają się:
  - a. słabe przygotowanie zawodowe (wykształcenie i kwalifikacje) mieszkanek wsi,
  - b. postawy wobec pracy które tworzą: brak wiedzy i umiejętności poruszania się na rynku pracy, niska samoocena i subiektywne przekonanie o mniejszych szansach zawodowych oraz niski poziom aktywności i samodzielności w poszukiwaniu zatrudnienia (brak indywidualnych strategii poszukiwania pracy, ograniczenie poszukiwania do rutynowych metod w tym zakresie- oferty urzędu pracy, itp.),
  - c. pełnienie ról opiekuńczo-wychowawczych w rodzinie wobec bliskich, co obiektywnie, ale i subiektywnie obniża gotowość do aktywności ekonomicznej.
2. Istnieją obiektywne, zewnętrzne bariery aktywności zawodowej kobiet wiejskich, na które składają się:
  - a. negatywne postawy przedstawicieli władz lokalnych wywołane przez ograniczoną wiedzę na temat zasobów pracy kobiet wiejskich, niechętny stosunek do aktywności zawodowej kobiet,

- b. mała aktywność władz regionalnych i lokalnych w sferze polityki społecznej rynku pracy i przyjmowane przez nie strategie rozwiązywania problemów społecznych, które przeciwdziałają aktywności zawodowej kobiet tworząc warunki do klientyzmu, bierności i roszczeniowości (przykładem mogą być świadczenia rodzinne),
- c. brak lub niska aktywność organizacji pozarządowych działających na rzecz kobiet, a także brak reprezentacji kobiet w organizacjach społecznych, które działałyby na rzecz ich aktywności zawodowej,
- d. regionalna i lokalna gospodarka nieoferująca wystarczającej ilości miejsc pracy dla kobiet oraz negatywne postawy miejscowych przedsiębiorców wobec zatrudniania kobiet wiejskich z obawy przed ich niską dyspozycyjnością,
- e. zajmowanie sektora usług opiekuńczych - potencjalnego obszaru pracy kobiet wiejskich - przez cudzoziemskie nielegalne pracownice.

Postawione hipotezy weryfikowano metodą wywiadu na próbie 1000 kobiet, zogniskowanego wywiadu grupowego (sesje fokusowe), wywiadów swobodnych z 40 cudzoziemkami pracującymi w Lublinie oraz analizy dokumentów urzędowych. Wywiad na próbie 1000 kobiet przeprowadzono w powiatach trzech województw – łódzkiego, lubelskiego i zachodniopomorskiego.

## Cechy społeczne badanej próby kobiet wiejskich

### Wiek respondentek

Rozkład wieku badanej zbiorowości kobiet zgodnie z doбором próby odzwierciedla populację kobiet na badanym terenie. Blisko połowę zbiorowości stanowią kobiety młode tj. między 17 a 35 rokiem życia (43,6%), co potwierdza obecność na rynku pracy roczników wyżu demograficznego. Równie liczne w naszych analizach empirycznych były roczniki mieszkanki wsi, w tzw. średnim wieku (36 – 55 lat), których ogólna liczba w badaniach stanowiła 41,4%. Zdecydowanie najmniej liczną grupę stanowiły kobiety w wieku przedemerytalnym i emerytalnym, czyli mieszczące się w przedziale lat 56-65 (15%).

**Tabela 38 Struktura wiekowa badanych w podziale na powiaty (w%)**

wiek w latach	powiat			razem
	skierniewicki	łęczyński	pyrzycki	odsetek
17-25	22,3	21,5	22,9	22,1
26-35	21,4	22,1	20,6	21,5

36-45	19,5	19,2	20,0	19,5
46-55	21,9	22,3	21,1	21,9
56-65	14,9	14,9	15,4	15,0
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Jak pokazuje Tabela 38 podobną strukturę wieku kobiet wiejskich odnajdujemy we wszystkich badanych powiatach regionów uczestniczących w naszych analizach: lubelskiego, zachodniopomorskiego i łódzkiego, co zdaje się wskazywać na brak istotnych różnic demograficznych w tych pod innymi względami bardzo odmiennych obszarach wiejskich.

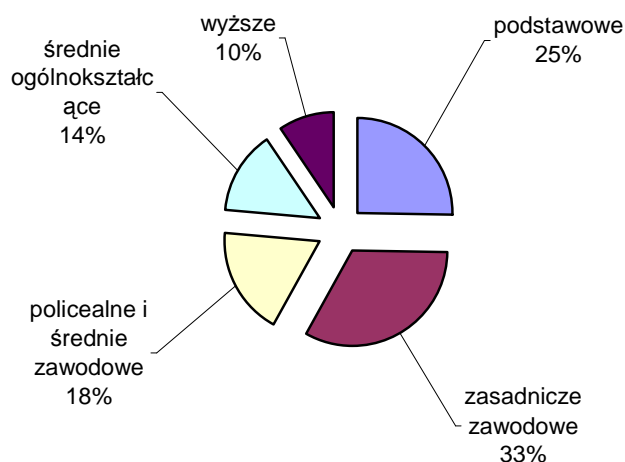
### **Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe**

Znaczenia wykształcenia dla szans kobiet wiejskich na rynku pracy nie sposób przecenić. Wpływa ono istotnie na ich pozycję oraz perspektywę kariery zawodowej. Badacze polskiej wsi podkreślali od lat niższy, w porównaniu z miastem, poziom wykształcenia jej mieszkańców. Tę prawidłowość potwierdzają nasze badania, w których ponad połowę (58%) respondentek stanowiły kobiety z wykształceniem podstawowym, (25%) i zasadniczym zawodowym (33%). Tylko co trzecia (32%) z mieszkank wsi posiadała wykształcenie średnie lub policealne i zawodowe (18%), a dyplomem wyższej uczelni legitymowało się niespełna 10% badanych. Odsetek kobiet z wyższym wykształceniem świadczy jednak o aspiracjach edukacyjnych mieszkank wsi, jeśli przypomnieć dane spisowe z 2002r.<sup>24</sup> zgodnie, z którymi udział osób (kobiet i mężczyzn) z wyższym wykształceniem na wsi wynosił 4,3%.

### **Wykres 19** **Poziom wykształcenia badanych**

<sup>24</sup> Narodowy Spis Powszechny 2002

### Poziom wykształcenia badanych kobiet



Analiza związku zróżnicowania terytorialnego badanej próby z wykształceniem kobiet wskazuje, że w obrębie poszczególnych regionów występują w tym względzie pewne odmienności. Godna odnotowania jest dwukrotnie większa (42%) w gminach wiejskich powiatu pyrzyckiego liczba kobiet z wykształceniem podstawowym, co tłumaczyć można pegeerowskim rodowodem tych terenów.

Tabela 39 Struktura wykształcenia w powiatach (w%)

wykształcenie	powiat		
	skierniewicki	łęczyński	pyrzycki
podstawowe	20,4	23,4	41,6
zasadnicze zawodowe	38,9	31,4	20,2
policealne i średnie zawodowe	16,2	21,1	17,9
średnie ogólnokształcące	14,4	15,2	11,0
wyższe	10,2	9,0	9,2
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Najmniejszy udział osób z wykształceniem podstawowym (20,4%) odnotowano na terenie powiatu skierniewickiego, gdzie równocześnie najwięcej kobiet posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe, co można tłumaczyć (39%) lokalizacją tego obszaru między dwoma dużymi ośrodkami przemysłowymi: Warszawą i Łodzią i związaną z tym możliwością zatrudnienia w przemyśle oraz siecią przyzakładowych szkół zawodowych funkcjonujących

dawniej przy dużych przedsiębiorstwach. Analiza struktury wykształcenia kobiet ze względu na wiek wyraźnie wskazuje na wzrost wykształcenia młodszego pokolenia wsi<sup>25</sup>.

Najwyższy odsetek osób z wykształceniem wyższym (29,8%) występuje wśród kobiet, które nie ukończyły 36 roku życia. Wśród badanych w wieku średnim (36-55) udział posiadających wykształcenie wyższe zmniejsza się prawie trzykrotnie (10,9%), a w grupie tej dominują kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim lub policealnym. Najstarsze badane mieszkanki wsi (56-65) najrzadziej (18,8%) posiadają wykształcenie średnie, a w grupie tej ponad połowę (54,4%) stanowią osoby z ukończoną szkołą podstawową (54%) lub w najlepszym razie zasadniczą zawodową (22%).

**Tabela 40 Wykształcenie i wiek badanych (w %)**

wykształcenie	wiek w latach				
	56-65	46-55	36-45	26-35	17-25
podstawowe	54,4	23,4	13,3	11,7	31,2
zasadnicze zawodowe	22,1	42,2	43,6	36,4	17,0
średnie i policealne	18,8	31,2	34,4	30,4	43,5
wyższe	4,7	3,2	8,7	21,5	8,3
<b>razem</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wzrost wykształcenia kobiet na wsi nie jest jednak równoznaczny ze wzrostem kwalifikacji zawodowych. Co trzecia z kobiet wiejskich nie posiada żadnego zawodu wyuczonego (32%) i pracuje w zawodach związanych z rolnictwem (29%), choć wykształcenie w tym zakresie deklaruje jedynie co dziesiąta (9%). Obok rolnictwa najczęściej wymieniane są zawody związane z handlem i usługami (22%) lub wykonywaniem pracy biurowej (22%).

Szczegółowa analiza wiedzy i umiejętności kobiet wiejskich wskazuje jednak, że ponad połowa posiada dodatkowe kwalifikacje, które mogą przyczynić się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Najczęściej wymieniane są umiejętność obsługi komputera (39%), posiadanie prawa jazdy (34%), znajomość języka obcego (31%), a także zdolność poruszania się w Internecie (26%). W tym miejscu znajduje potwierdzenie sygnalizowana już zmiana pokoleniowa, jaka zachodzi na obszarach wiejskich, co widać wyraźnie w tabeli 9. Jeśli blisko połowa najmłodszych (17-25) deklaruje znajomość języka obcego i poruszania się w Internecie, to starsze kobiety zdecydowanie rzadziej deklarują takie umiejętności, co ogranicza ich szanse na rynku pracy.

<sup>25</sup> Świadczy o tym wartość współczynnika Cramera na poziomie 0,223, przy współczynniku istotności  $p=0,000$ .

Tabela 41 Dodatkowe umiejętności a wiek badanych (w%)

wiek w latach	umiejętności			
	język obcy	obsługa komputera	znajomość Internetu	prawo jazdy
17-25	45,8	41,0	49,6	20,6
26-35	20,7	27,9	28,8	33,8
36-45	14,7	18,5	12,3	23,2
46-55	11,3	9,5	6,9	16,2
56-65	7,5	3,1	2,4	6,2
<b>razem</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

*\*odsetki nie sumują się, do 100, ponieważ respondentka mogła wskazać więcej niż jedną umiejętność.*

### Sytuacja rodzinna i skład gospodarstwa domowego

Zdecydowana większość badanych kobiet (97%) żyje w rodzinach dwu i trzypokoleniowych, tworząc gospodarstwa składające się średnio z czterech osób. W skład rodziny wchodzi mąż, dzieci, rodzice lub teściowie oraz rodzeństwo. Znacznie rzadziej razem w jednym gospodarstwie zamieszkują wnuki, dziadkowie i dalsza rodzina.

Czynnikiem, który współdecyduje o poziomie aktywności zawodowej kobiety, jest posiadanie dzieci. Tradycyjnie rodziny wiejskie cechowały się większą rozrodczością, co rekompensowało duży odpływ ludności do miast. Obecnie, jak potwierdzają to także nasze badania, w rodzinach wiejskich zmniejsza się liczba dzieci, co zbliża wieś pod tym względem do modelu miejskiego. Wśród kobiet wiejskich dominuje model 2+1 (40%) lub w najlepszym wypadku model 2+2 zapewniający reprodukcję prostą (36%). Rodziny o większej liczbie dzieci stanowią mniejszość, bowiem troje i więcej dzieci posiadało 24% kobiet.<sup>26</sup> W naszych analizach co trzecia kobieta wiejska (37%) nie miała dzieci, a samotność występuje wśród ponad połowy (53%) najstarszych z badanych przez nas kobiet wiejskich (56-65 lat), choć pojawiała się często już między 46 a 55 rokiem życia (30%). Wskazuje to na narastający problem demograficzny starzejącego się społeczeństwa jednostek pozbawionych wsparcia ze strony rodzin naturalnych, kiedyś systemów opiekuńczych dla ludzi samotnych, starych, chorych i niepełnosprawnych.

Tabela 42 Sytuacja zawodowa członków gospodarstwa domowego (w%), n=1000

<sup>26</sup> W badaniu brano pod uwagę tylko dzieci, które zamieszkują wspólnie gospodarstwo domowe.



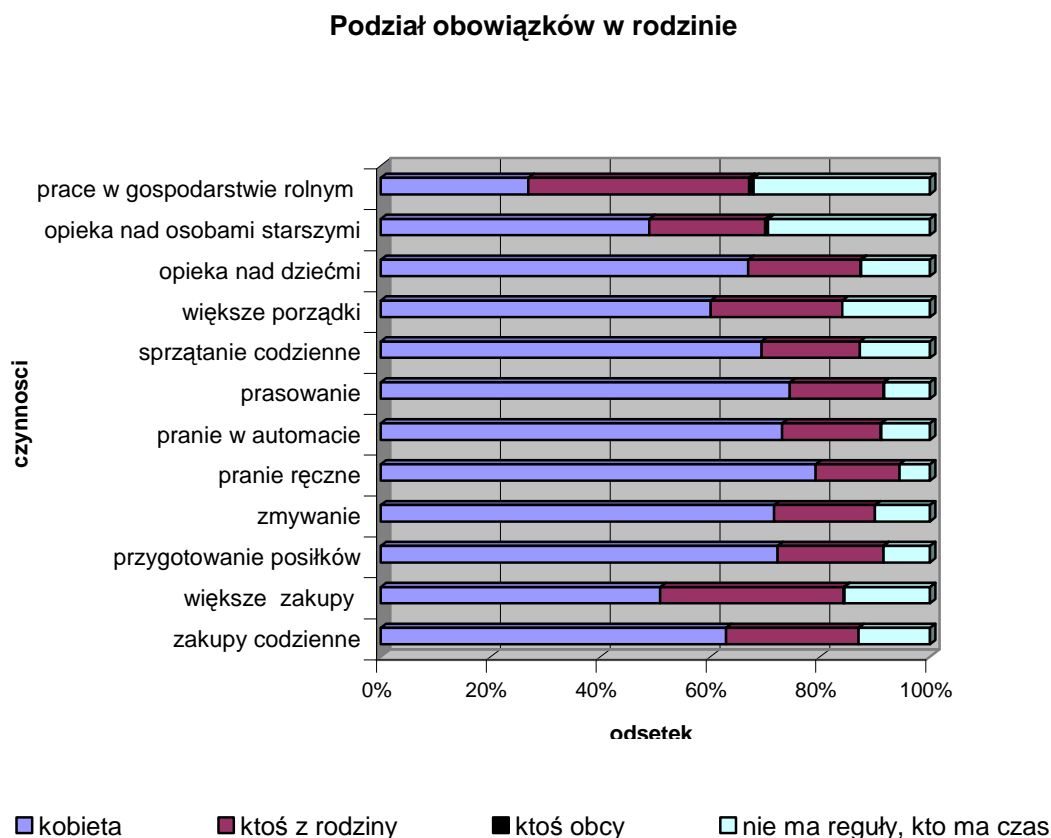
członek gospodarstwa	pracuje	nie pracuje	uczy się	razem
mąż	72,9	26,7	0,4	100,0
dzieci	22,0	9,5	68,5	100,0
rodzeństwo	26,9	12,9	60,2	100,0
rodzice/teściowie	48,9	51,1	0,0	100,0
dziadkowie/pradziadkowie	0,0	100,0	0,0	100,0
wnuczęta	0,0	0,0	100,0	100,0
dalsza rodzina	51,6	29,0	19,4	100,0

Zdecydowana większość badanych kobiet (83%) posiada na utrzymaniu przynajmniej jedno niepełnoletnie dziecko, które najczęściej jeszcze się uczy (68%).

### Podział pracy w rodzinie wiejskiej i czas wolny kobiet

Cechą dystynktywną tradycyjnych rodzin wiejskich był ich patriarchalny charakter wyrażający się w podziale pracy, w którym kobiecie przypadały niemal wszystkie obowiązki domowe. Ten podział, jak się zdaje, utrzymał się w rodzinach badanych kobiet wiejskich. Takie prace domowe jak: zmywanie (81%), pranie (ręczne 67%) lub w automacie pralniczym (71%), prasowanie (80%), codzienne sprzątanie (78%), większe porządki (73%), opieka nad dziećmi (78%) i nad osobami starszymi (27%) wykonują głównie lub wyłącznie badane kobiety. Z kolei prace w gospodarstwie rolnym, są udziałem wszystkich członków rodziny, a głównie mężczyzn, choć wykonuje je także, co trzecia (33%) z badanych mieszkanek wsi. Osoby spoza rodziny pomagają w wykonywaniu czynności związanych głównie z prowadzeniem gospodarstwa rolnego i opieką nad starszymi, niepełnosprawnymi członkami rodziny. Pełny podział pracy w rodzinie wiejskiej ilustruje wykres 20.

**Wykres 20 : Podział pracy w rodzinie wiejskiej (w %)**



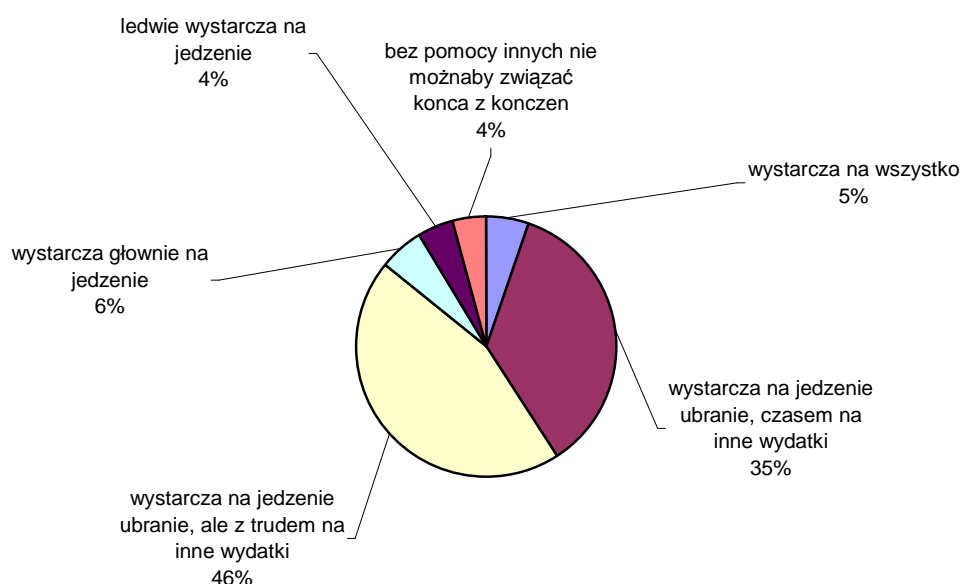
Dotychczasowe rozważania ukazują wyraźnie skalę obciążenia kobiet wiejskich obowiązkami związanymi z opieką nad członkami rodziny i prowadzeniem gospodarstwa domowego. W tej sytuacji nie może dziwić deklaracja ponad połowy badanych (52%) kobiet, które skarżą się na brak czasu wolnego, który mogłyby wykorzystać wyłącznie dla siebie. Pytane o budżet wolnego czasu mieszkanki wsi oceniły, że dysponują 15 godzinami w tygodniu (tj. ok. 2 godz. dziennie), które mogą przeznaczyć na odpoczynek i rozrywkę.

### **Sytuacja materialna rodzin wiejskich**

Większość małżonków kobiet pracuje (73%), a jedna trzecia badanych dzieli gospodarstwo domowe z rodzicami lub teściami, spośród których blisko połowa (49%) pracuje. Subiektywne opinie na temat kondycji gospodarstwa domowego badanych wydają się jednak wskazywać na trudne warunki materialne. W blisko połowie (46%) gospodarstw domowych

zasoby finansowe pozwalają jedynie na zakup odzieży i żywności, natomiast z trudem wystarcza na inne wydatki, a tylko co trzecia rodzina może sobie pozwolić na inne wydatki. W co dziesiątej rodzinie uzyskiwane dochody wystarczają jedynie na jedzenie, a 4% kobiet przyznało, że bez pomocy innych nie poradziłyby sobie materialnie.

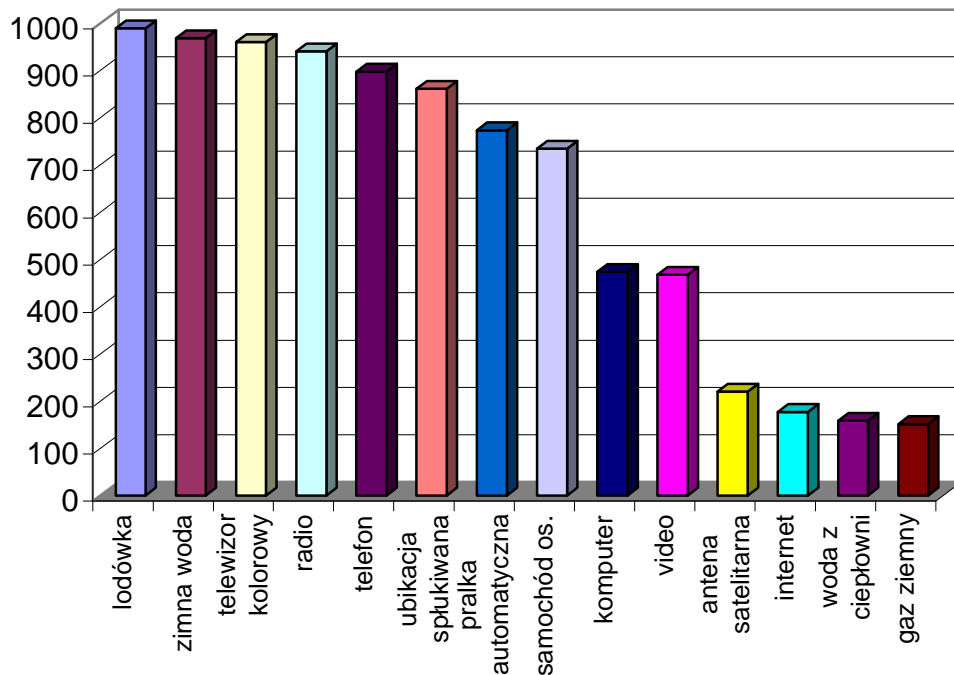
**Wykres 21: Ocena sytuacji finansowej gospodarstw badanych mieszkanek wsi (w %)**



Mimo racjonalnych uwag na temat siły nabywczej własnego gospodarstwa domowego, co czwarta z badanych ocenia sytuację materialną swojej rodziny dobrze i bardzo dobrze, a dwie trzecie ocenia ją jako średnią. Do wsparcia ze strony lokalnej opieki społecznej przyznaje się tylko 41 spośród 1000 badanych, podając jako przyczynę korzystania z pomocy niskie dochody.

Warunki mieszkaniowe badanych są stosunkowo dobre. Użytkowane przez kobiety mieszkania składają się średnio z pięciu izb, a ich metraż wynosi średnio 87,5 metrów kwadratowych. Elementami wyposażenia mieszkań występującymi powszechnie (niemal 90%) są: bieżąca woda, telefon lodówka, telewizor, radio. W co najmniej połowie mieszkań są spłukiwana toaleta, pralka automatyczna i samochód osobowy.

**Wykres 22: Wyposażenie gospodarstw domowych**



Najrzadziej występującymi elementami wyposażenia mieszkań są: komputer, odtwarzacz video, antena satelitarna. Stosunkowo rzadko z uwagi na specyfikę, tj. rozproszoną zabudowę terenów wiejskich występują takie elementy jak woda z ciepłowni i gaz ziemny.

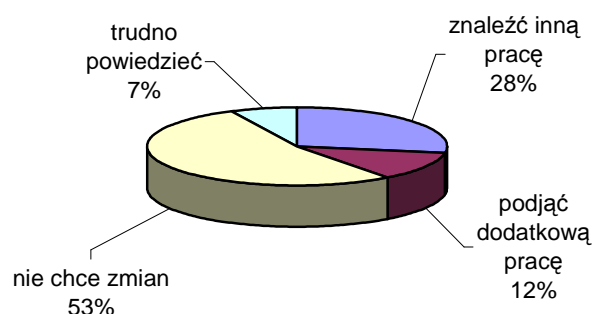
Charakterystyka respondentek dostarczyła informacji na temat ich cech społecznych. Na uwagę zasługuje informacja o stosunkowo wysokich aspiracjach edukacyjnych młodych kobiet przejawiających się w relatywnie wyższym poziomie wykształcenia w stosunku do kobiet starszych oraz wyższych kwalifikacjach, które potencjalnie mogą zwiększyć szanse badanych na rynku pracy. Ograniczenie zaś może stanowić duże obciążenie obowiązkami domowymi kobiet, które z reguły same wykonują znaczną część prac domowych. Kondycja ekonomiczna gospodarstw domowych w subiektywnej ocenie respondentek wypada na poziomie średnim, blisko połowa gospodarstw może pozwolić sobie tylko na wydatki przeznaczone na jedzenie i ubranie, z trudem zaś na inne cele.

## 1. Gotowość do aktywności zawodowej różnych kategorii kobiet wiejskich

Kolejne zagadnienie, które stało się przedmiotem naszych szczegółowych analiz dotyczyło gotowości kobiet wiejskich do podjęcia aktywności zawodowej. Problem ten badaliśmy zarówno wśród kobiet pracujących jak i pozostających bez pracy. Wskaźnikiem aktywności zawodowej kobiet zatrudnionych uczyniliśmy deklarację gotowości zmiany obecnej pracy lub podjęcia dodatkowego zajęcia. Wskaźnikiem gotowości mieszkanek wsi niewykonujących żadnej pracy zawodowej uczyniliśmy deklarowaną chęć podjęcia zatrudnienia. Obie grupy kobiet pytano również o oczekiwania wobec ewentualnej nowej pracy. Podjęliśmy próbę zidentyfikowania głównych czynników wpływających na gotowość do aktywności zawodowej obu grup kobiet, biorąc pod uwagę takie zmienne jak wiek, wykształcenie, liczba dzieci zamieszkujących wspólnie gospodarstwo domowe oraz opinie na temat dostępu kobiet do rynku pracy, a także ich miejsce zamieszkania (zróżnicowania regionalne). Dodatkowym elementem analiz uczyniliśmy gotowość do pracy w usługach opiekuńczych i usługach turystycznych na wsi, także i w tym przypadku analizując wpływ zmiennych społeczno-demograficznych oraz opinie badanych wobec pracy zawodowej kobiet.

### Wykres 23:

#### Gotowość do aktywności zawodowej kobiet pracujących



## 2. Gotowość kobiet pracujących do zmiany pracy

Co trzecia z obecnie pracujących chciałaby zmienić miejsce zatrudnienia lub podjąć dodatkowe zajęcie zarobkowe. Mobilność zawodową deklarują głównie kobiety najmłodsze (17-25 lat) mające krótki (do trzech lat) staż w obecnym miejscu pracy, świadczące pracę najemną w sektorze prywatnym, zatrudnione poza miejscem zamieszkania. Najczęściej podawanym powodem chęci zmiany są zbyt niskie zarobki, uciążliwość pracy, brak perspektyw oraz niepewność dalszego zatrudnienia. Złe, zbyt niskie wynagrodzenie jest głównym powodem zainteresowania dodatkową pracą, której podjęłyby się najchętniej kobiety młode w wieku do 35 lat (58%). Wraz z wiekiem maleje skłonność do zmiany pracy czy podjęcia dodatkowego zajęcia. Kobiety po 35 roku życia z reguły są niechętne (60%) zmianom pracy lub podejmowaniu dodatkowego zajęcia. Tendencja rośnie w grupie kobiet po 45 roku życia, co wydaje się zrozumiałe w świetle analiz szans zatrudnienia kobiet w tej grupie wiekowej.

**Tabela 43 Wiek respondentek a gotowość do aktywności zawodowej kobiet pracujących (w%)**

Gotowość do	wiek				
	17-25	26-35	36-45	46-55	56-65
	N=57	N=91	N=82	N=59	N=5
zmiany pracy	47,4	26,4	30,5	20,3	0
pracy dodatkowej	17,5	13,2	11,0	11,9	0
brak gotowości	35,1	60,4	58,5	67,8	100,0
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Na mobilność kobiet wiejskich na rynku pracy nie wpływa istotnie ich sytuacja rodzinna. Korelacje zmiennej informującej o wieku dziecka z gotowością do zmiany pracy lub podjęcia dodatkowego zajęcia nie charakteryzują statystycznie istotne wartości. Jedynie wykorzystując do analiz zmienną informującą o fakcie zamieszkiwania z dzieckiem lub nie (bez względu na jego wiek) dowiadujemy się, że istnieje statystycznie istotna zależność ( $p=0,002$ ) o bardzo słabej mocy ( $V_c=0,100$ ) polegająca na tym, że kobiety, które mają dzieci są bardziej niechętne do jakichkolwiek zmian w dotychczasowej sytuacji zawodowej. Najbardziej niechętne zmianie pracy oraz podejmowaniu dodatkowego zajęcia są kobiety, które posiadają przynajmniej jedno dziecko w wieku przedszkolnym (64%). Natomiast mieszkanki wsi posiadające przynajmniej jedno dorosłe dziecko deklarują gotowość podjęcia pracy dodatkowej, a zmianą pracy zainteresowana jest co trzecia (31%) kobieta posiadająca dzieci w wieku późnoszkolnym (13-18).

**Tabela 44 Wiek dziecka a gotowość do aktywności zawodowej kobiet pracujących (w %)**

gotowość do	wiek				
	1-6	7-12	13-18	19-24	pow. 25
	n=66	n=78	n=68	n=50	n=21
zmiany pracy	30,3	26,9	30,9	24,0	23,8
pracy dodatkowej	6,1	11,6	8,8	12,0	19,0
brak gotowości	63,6	61,5	60,3	64,0	57,2
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Wykształcenie nie różnicuje gotowości do aktywności zawodowej kobiet pracujących. Z przeprowadzonych analiz wynika, że w każdej grupie kobiet pracujących, bez względu na poziom wykształcenia, dominują kobiety, które nie chcą żadnych zmian w bieżącej sytuacji zawodowej.

**Tabela 45 Wykształcenie a gotowość do aktywności zawodowej kobiet pracujących (w%)**

gotowość	wykształcenie				
	podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie zawodowe	średnie ogólnoksz	wyższe
	N=20	N=95	N =72	N=45	N=61
zmiany pracy	25,0	26,3	37,5	37,8	23,0
pracy dodatkowej	25,0	11,6	16,7	2,2	14,7
brak gotowości	50,0	62,1	45,8	60,0	62,3
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Gotowość pracujących kobiet do zmiany pracy lub podjęcia dodatkowego zatrudnienia różnicuje miejsce zamieszkania w jednym z trzech badanych regionów. Zmienić zatrudnienie, chciałyby ponad połowa (58%) mieszanek gmin wiejskich województwa łódzkiego, co trzecia kobieta z Lubelszczyzny, a tylko niespełna 13% respondentek z zachodniopomorskiego. Podobnie rozkładają się proporcje odpowiedzi wśród mieszanek poszczególnych regionów na temat podjęcia pracy dodatkowej. Przyczyn wymienionych zróżnicowań regionalnych szukać należy w warunkach rynku pracy w każdym z regionów. Sąsiedztwo Warszawy i Mazowsza oraz Łodzi - tradycyjnych kierunków migracji zarobkowej mieszkańców Łódzkiego pozwala na większą mobilność zawodową kobiet wiejskich niż gorsza oferta rynku pracy na Lubelszczyźnie, a najgorsza sytuacja na rynku pracy panuje w województwie zachodniopomorskim, terenach

gdzie jeszcze kilkanaście lat temu dominowało uspołecznione rolnictwo i skupiony wokół niego przemysł.

**Tabela 46 Miejsce zamieszkania a gotowość do aktywności zawodowej kobiet pracujących (w%)**

gotowość	powiat							
	skierniewicki (Łódzkie)		łęczyński (Lubelskie)		pyrzycki (Zachodniopomorskie)		razem	
	N= 162		N=83		N =49		N=294	
zmiany pracy	55,7	30,3	31,8	33,7	12,5	22,4	100,0	29,9
pracy dodatkowej	50,0	11,7	31,6	14,5	18,4	14,3	100,0	12,9
brak gotowości	56,0	58,0	25,6	51,8	18,5	63,3	100,0	57,2
<b>razem</b>		<b>100,0</b>		<b>100,0</b>		<b>100,0</b>		<b>100,0</b>

Analizę gotowości pracujących kobiet wiejskich do zmiany swojej pozycji na rynku pracy uzupełnić należy o następujące spostrzeżenia:

1. ponad połowa (53%) obecnie zatrudnionych przyjmuje postawę zachowawczą na rynku pracy, bowiem nie chce zmian,
2. obecnie wykonywana praca traktowana jako ważne źródło utrzymania (59%),
3. daje poczucie niezależności (38%) oraz możliwość kontaktów społecznych (30%),
4. praca traktowana jest jako istotna wartość szczególnie przez kobiety w starszych grupach wiekowych oraz zamieszkałe w regionach o trudnym rynku pracy dla kobiet wiejskich. także mieszkanki wsi rzadko decydują się na podjęcie dodatkowego zatrudnienia, co wydaje się zrozumiałe w świetle analiz ich obciążeń obowiązkami rodzinnymi i gospodarskimi.

### **3. Gotowość do aktywności zawodowej kobiet niepracujących zawodowo**

Niezwykle ciekawych informacji dostarcza analiza gotowości do podjęcia aktywności zawodowej przez kobiety niepracujące. Wśród tej kategorii zwolenniczki (46%) i przeciwniczki (47%) stanowiły niemal równie liczną grupę, a ich stosunek do pracy determinowało kilka czynników: sektor gospodarki, region zamieszkania i liczba dzieci. Analiza preferencji dotyczących zatrudnienia, wskazuje na popularność sektora usług (63%) oraz administracji publicznej (57%), natomiast najmniejszą popularnością cieszyła się praca w przemyśle (46%) oraz w rolnictwie (29%). Wymienione preferencje były zróżnicowane regionalnie.



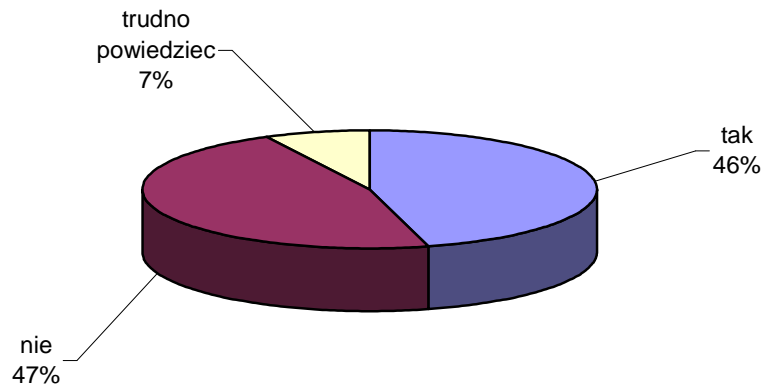
**Tabela 47 Struktura preferencji dotyczących zatrudnienia ze względu na zróżnicowanie regionalnie**

gotowość do podjęcia pracy w różnych sektorach gospodarki		powiat		
		skierniewicki N=114	łęczyński N=165	pyrzycki N=69
rolnictwo	tak	19,3	23,6	17,4
	nie	74,6	63,6	82,6
	trudno powiedzieć	6,1	12,7	0
przemysł	tak	43,9	45,8	49,3
	nie	48,2	38,6	49,3
	trudno powiedzieć	7,9	15,7	1,4
urząd	tak	71,1	57,0	37,7
	nie	23,7	29,7	59,4
	trudno powiedzieć	5,3	13,3	2,9
usługi	tak	78,1	56,3	50,7
	nie	15,8	26,9	47,8
	trudno powiedzieć	6,1	16,8	1,4

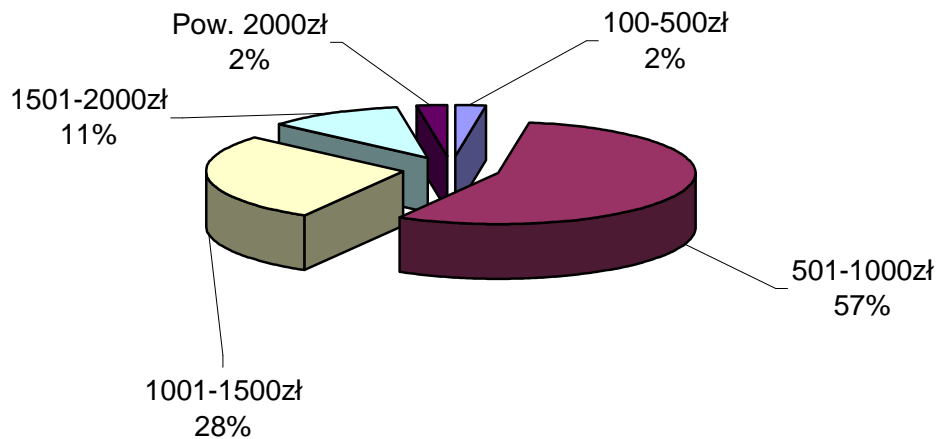
Kobiety najbardziej niechętnie podjęciu pracy pochodziły z powiatu pyrzyckiego w regionie zachodniopomorskim, w którym co druga z badanych była negatywnie nastawiona do podejmowania pracy niezależnie od sektora.

W przeciwieństwie do nich respondentki z powiatu łęczyńskiego w Lubelskiem w większości deklarowały chęć podjęcia pracy niezależnie od sektora. Wszystkie regiony łączyła niechęć wyrażana wobec pracy w rolnictwie, choć i tutaj dominowało Zachodniopomorskie (82% odpowiedzi negatywnych), i Łódzkie (75% odpowiedzi negatywnych), a tylko mieszkanki wsi w Lubelskiem, (co czwarta badana) były zainteresowane tym zajęciem. Zdecydowanie bardziej atrakcyjna była dla kobiet wiejskich praca w urzędzie, którą podjęłoby 71% mieszkanek powiatu skierniewickiego i 57% łęczyńskiego. Z kolei w przemyśle chciała pracować, co druga mieszkanka gmin wiejskich powiatu pyrzyckiego, a badane pochodzące z powiatu skierniewickiego najbardziej zainteresowane były pracą w usługach i w urzędach.

**Wykres 24:**  
**Gotowość do podjęcia pracy zawodowej**



Ciekawych wniosków dostarcza analiza argumentów przeciwko aktywności zawodowej. Najczęściej wymieniane jest zmęczenie (26%) „*Już dosyć się napracowałam w życiu*” (typowa opinia emerytek i rencistek), brak czasu na pracę z powodu obowiązków domowych (26%), zły stan zdrowia (25%) oraz brak potrzeby ekonomicznej podejmowania pracy (21%). Z kolei respondenci zainteresowane podjęciem zatrudnienia wskazywały najczęściej na możliwość zapewnienia rodzinie środków utrzymania (51%), poczucie niezależności (46%), możliwość kontaktowania się z innymi ludźmi (36%). Kobiety, które chciałyby podjąć pracę poproszone o określenie najważniejszych cech dobrego zatrudnienia wskazały: dobre zarobki (72%), bliskość miejsca zamieszkania (57%), interesująca praca (35%), pewność zatrudnienia (33%). Kwota minimalna miesięcznego wynagrodzenia, za które kobiety wiejskie byłyby gotowe podjąć etatową pracę to 1178 zł netto, ale ponad połowa (56%) badanych gotowa była pracować za pensję rzędu 500-1000zł, a co czwarta wskazała na przedział 1001-1500zł.

**Wykres 25:****Kwota oczekiwanego minimalnego wynagrodzenia "na rękę"**

Mieszkanki wsi najchętniej podjęłyby pracę w firmie państwowej lub samorządowej (51%), a tylko 15% pracowałoby chętnie w firmie prywatnej. Najbardziej preferowana była praca najemna (80%) w pełnym wymiarze czasu (61%). Własną firmę chciałoby prowadzić zaledwie 14% badanych.

W koncepcji badania zakładano, że jedną ze zmiennych stanowiących potencjalną barierę w aktywności zawodowej kobiet jest liczba dzieci zamieszkujących wspólne gospodarstwo domowe. Zakładano, że kobiety bardziej obciążone obowiązkami domowymi, (które z reguły są tym większe im liczniejsza jest rodzina) będą mniej zainteresowane pracą zawodową. Analiza zgromadzonego materiału empirycznego dostarcza informacji przeczących tej tezie. Wśród matek w rodzinach wielodzietnych jest duża grupa zainteresowanych (przynajmniej w sferze deklaracji) zatrudnieniem (58%). Czym więcej dzieci w rodzinie, tym większa skłonność do podjęcia pracy, co można tłumaczyć wzrastającymi wraz z liczbą dzieci potrzebami finansowymi

gospodarstwa domowego. Z kolei w grupie niepracujących, nieposiadających na utrzymaniu dzieci dominują kobiety, które nie chcą podjąć pracy zawodowej (62%).

**Tabela 48 Liczba dzieci zamieszkująca gospodarstwo domowe a gotowość do aktywności zawodowej kobiet**

liczba dzieci	niepracujących (n=662) gotowość (w%)		razem
	nie chce podjąć pracy	chce podjąć pracę	
0	61,8	38,2	100,0
1-2	51,8	48,2	100,0
3 i więcej	41,6	58,4	100,0

Powszechnie przyjęta teza głosi, że wraz ze wzrostem wykształcenia zwiększa się skłonność do podjęcia pracy zawodowej nie znalazła potwierdzenia w naszych badaniach. Gotowość do aktywności zawodowej nie określało wykształcenie kobiet wiejskich.. Z przeprowadzonych analiz wynika, iż współczynnik korelacji ( $V_c$ ) pomiędzy tymi zmiennymi kształtował się na poziomie równym 0,145 (przy współczynniku istotności  $p=0,003$ ), co oznacza, że cechuje je związek o bardzo słabej mocy. Z analiz tabel krzyżowych pomiędzy tymi zmiennymi wynika, iż w grupie kobiet posiadających wykształcenie podstawowe dwie trzecie (63%) badanych nie chce podjąć pracy zawodowej, ale podobnie jest wśród kobiet z wykształceniem średnim (55%) i wyższym (60%).

**Tabela 49 Wykształcenie a gotowość do aktywności zawodowej kobiet pracujących (w%)**

wykształcenie	gotowość (n=657)	
	nie chce podjąć pracy	chce podjąć pracę
podstawowe	62,8	37,2
zasadnicze zawodowe	53,0	47,0
średnie	44,8	55,2
wyższe	59,3	40,7

Potwierdzenie znalazł związek między wiekiem badanych a ich gotowością do aktywności zawodowej. Analizy korelacji obu zmiennych dostarczyły informacji, że istnieje pomiędzy nimi silny, statystycznie istotny związek ( $p=0,000$ ;  $V_{Cramera}=0,482$ ). Czym młodsze badane tym częściej chcą podejmować pracę zawodową. Co trzecia niepracująca w wieku 17-25lat chciała pracować, podobnie co czwarta w wieku 26-35 lat. Wśród kobiet niepracujących i niezainteresowanych pracą dominują najstarsze, tj. w wieku 46-55lat (27%) i 56-65 lat (36%).

**Tabela 50 Wiek a gotowość do aktywności zawodowej kobiet pracujących**

wiek	gotowość (n=662)	
	nie chce podjąć pracy	chce podjąć pracę
17-25	16,7	33,0
26-35	8,4	25,7
36-45	12,0	18,8
46-55	26,7	17,8
56-65	36,2	4,7
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Istnieje związek między poziomem aktywności w poszukiwaniu pracy (mierzonym ilością sposobów poszukiwania pracy) a chęcią podejmowania pracy zawodowej ( $p=0,000$ ,  $VC=0,380$ ). Czym więcej sposobów poszukiwania pracy kobiety wykorzystywały, tym mniej skłonne były do podejmowania pracy, co można tłumaczyć zniechęceniem kobiet do aktywności zawodowej, w przypadku, gdy szereg sposobów znalezienia zatrudnienia zawiodło.

**Tabela 51 Aktywność w poszukiwaniu pracy a gotowość do aktywności zawodowej kobiet pracujących (w%)**

ilość sposobów poszukiwania pracy	gotowość (n=662)	
	nie chce podjąć pracy	chce podjąć pracę
1-3	71,1	32,1
4-6	22,9	32,1
7-9	4,8	24,9
pow.10	1,2	10,9
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Podobnie jak w przypadku kobiet pracujących, gotowość badanych niepracujących zawodowo rozpatrywano z punktu widzenia miejsca zamieszkania. Z przeprowadzonych analiz wynika, że ponad połowa niepracujących z powiatu skierniewickiego nie chciała podjąć zatrudnienia, i tylko, co trzecia badana z tego obszaru była zainteresowana pracą. Zrównoważona sytuacja w tym względzie była w Lubelskiem, wśród badanych pochodzących z powiatu łęczyńskiego, natomiast ponad połowa niepracujących kobiet wiejskich powiatu pyrzyckiego chciałaby podjąć zatrudnienie, a 43% nie było zainteresowane pracą. Reasumując, najbardziej zainteresowane pracą były mieszkanki powiatu pyrzyckiego, a najmniej skierniewickiego.

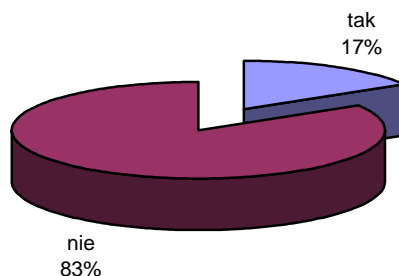
**Tabela 52 Miejsce zamieszkania a gotowość aktywności zawodowej kobiet niepracujących (w%)**

gotowość	powiat		
	skierniewicki n=245	łęczyński n=295	pyrzycki n=122
tak	39,6	47,4	54,1
nie	53,1	43,1	43,4
trudno powiedzieć	7,3	9,5	2,5
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Mimo, iż 46% kobiet niepracujących chciałoby podjąć pracę zawodową, to jedynie 17% w ciągu ostatnich 4 tygodni, przed przeprowadzeniem badania, faktycznie poszukiwało pracy. Około 83% kobiet niepracujących nie było aktywnych w poszukiwaniu pracy, głównie z powodów takich jak: opieka nad dzieckiem lub inną osobą (29%), nadmiar innych obowiązków (21%), przekonanie, że nie znajdzie odpowiedniej pracy (19%), podnoszenie kwalifikacji (18%), obowiązki domowe (12%).

#### **Wykres 26:**

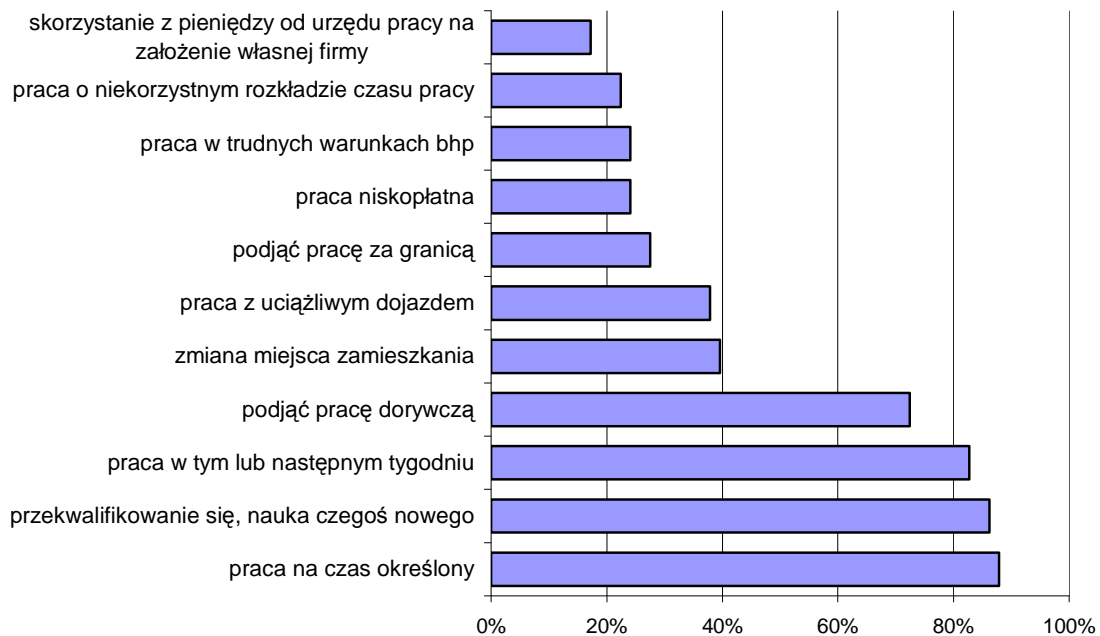
#### **Poszukiwanie pracy w ostatnich 4 tygodniach przez Respondentki**



Niemal wszystkie respondentki, które poszukiwały pracy gotowe były podjąć pracę od zaraz, na czas określony, nawet o charakterze dorywczym, przekwalifikować się albo nauczyć czegoś nowego. Połowa była gotowa zmienić miejsce zamieszkania albo dojeżdżać do pracy. Zdecydowanie mniej kobiet gotowych było natomiast podjąć pracę za granicą, pracę niskopłatną, w trudnych warunkach bhp, o niekorzystnym rozkładzie czasu pracy. Zaledwie 10 kobiet byłoby skłonnych skorzystać z przyznawanych przez urząd pracy pieniędzy na założenie własnej firmy.

### Wykres 27:

#### Warunki pracy akceptowane przez respondentki poszukujące pracy (N=58)



Odnosząc się do hipotez można stwierdzić, iż gotowość do podjęcia pracy zawodowej (wśród kobiet niepracujących zawodowo) ogranicza przede wszystkim:

1. wiek (starsze kobiety są mniej chętne do podejmowania pracy,
2. wykształcenie,
3. kolejne nieudane próby znalezienia pracy (o czym świadczy ilość wykorzystywanych sposobów poszukiwania pracy),
4. miejsce zamieszkania (zróżnicowanie ze względu na regiony).

#### 4. Gotowość kobiet do pracy w usługach opiekuńczych

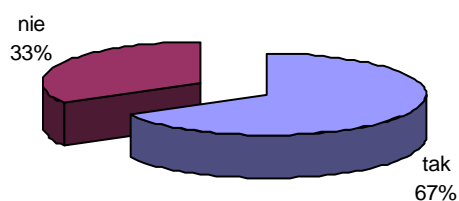
Jak już wskazywano we wstępie do prezentowanego raportu badawczego integralnym elementem naszych analiz uczyniliśmy gotowość kobiet do podjęcia aktywności ekonomicznej w sektorze usług opiekuńczych i usług związanych z turystką wiejską. Sektor opieki jest najbardziej dynamicznie rozwijającym się rynkiem pracy w krajach Unii Europejskiej. Spośród wszystkich nowopowstałych miejsc pracy w latach 1995-2001, 18% stanowiły miejsca w sektorze zdrowia i

opieki. Zatrudnienie w obu tych sektorach wynosi obecnie 10% ogółu zatrudnienia<sup>27</sup>. Starzejące się polskie społeczeństwo oraz przemiany rodziny prowadzące do redukcji jej funkcji opiekuńczych uzasadniają w sektorze usług poszukiwanie nowych miejsc pracy przez kobiety z terenów niskozurbanizowanych.

Celem naszych analiz empirycznych było sprawdzenie czy rosnący popyt na usługi opiekuńcze napotka na podaż ze strony mieszkanek wsi. Innymi słowy, chcieliśmy ocenić czy istnieje i od czego zależy gotowość kobiet wiejskich do pracy w usługach opiekuńczych. Rozpoczęliśmy od badania znajomości samego pojęcia „usługi opiekuńcze” wśród mieszkanek wsi oraz ich doświadczeń w zakresie świadczenia pomocy lub opiekowania się innymi osobami i chęci pracy charakterze opiekunki. Następnie podjęliśmy próbę analizy preferowanych przez badane warunków pracy w usługach opiekuńczych.

Większość (66%) mieszkanek wsi zna pojęcie „usługi opiekuńcze”: co druga z nich umiała nawet wymienić kategorie potrzebujących lub rodzaje świadczonych czynności, a co trzecia (40%) wykazywała ogólną orientację w tym zakresie wskazując na związek usług opiekuńczych z pomocą potrzebującym.

**Wykres 28:**  
**Znajomość pojęcia „usługi opiekuńcze”**



Znajomość pojęcia *usługi opiekuńcze* nie szła jednak w parze z doświadczeniem udzielania pomocy lub opieki. Większość kobiet wiejskich (62%) nigdy nie pomagała w ten sposób potrzebującym, nawet członkom najbliższej rodziny, z którymi wspólnie zamieszkuje. Ta informacja jest potwierdzeniem tezy o zaniku tradycyjnych funkcji opiekuńczych rodziny

<sup>27</sup> Employment in Social Care in Europe, (2006), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,

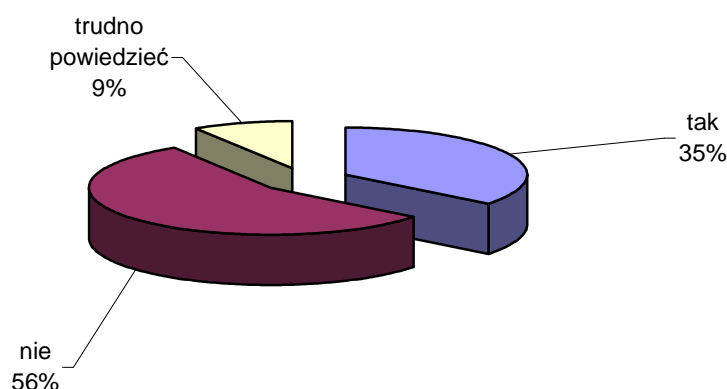


wiejskiej wobec potrzebujących takiej pomocy swych członków. Tylko, co trzecia z kobiet posiadała doświadczenie w tym zakresie zdobyte dzięki pomocy lub opiece nad członkami rodziny (79%), sąsiadami (42%) lub przyjaciółmi (30%). Większość (58%) pomagała tylko jednej kategorii osób (tylko rodzinie lub tylko przyjaciołom czy sąsiadom), choć co czwarta świadczyła usługi dwóm kategoriom potrzebujących (np. rodzinie i przyjaciołom), a 16% pomagało rodzinie, przyjaciołom i sąsiadom.

Brak doświadczenia w zakresie usług opiekuńczych większości mieszkanek wsi wydaje się wyjaśniać to, że ponad połowa respondentek (56%) nie chciałaby skorzystać z oferty pracy w charakterze opiekunki osoby wymagającej pomocy. Wskazywano dużą odpowiedzialność (51%), obciążenia fizyczne (45%), a także stres i napięcie towarzyszące tej pracy (27%), konflikty z podopiecznymi i ich rodzinami (24%) oraz niskie wynagrodzenie (17%). Co trzecia mieszkanka wsi (35%) deklarowała jednak, zainteresowanie pracą w opiece nad potrzebującymi, a prawie co dziesiąta (9%) była niezdecydowana, czy skorzystaćaby z tej oferty zatrudnienia.

#### **Wykres 29:**

#### **Gotowość do skorzystania z oferty pracy w charakterze opiekunki osoby wymagającej pomocy**



Bliższa analiza wskazuje na występowanie wyraźnego związku między gotowością pracy w usługach opiekuńczych a doświadczeniem w tym zakresie. Kobiety, które wcześniej komuś pomagały, częściej deklarują chęć podjęcia pracy w charakterze opiekunki (49%), natomiast mieszkanki wsi bez doświadczenia opieki zdecydowanie częściej nie chciałyby podejmować tego rodzaju pracy zarobkowej.

Tabela 53 Doświadczenie w pomaganiu a gotowość do pracy (w%)

czy skorzystałaby z oferty pracy opiekunki	czy kiedykolwiek komuś pomagała		
	tak n=376	nie n=622	razem n=998
tak	48,9	27,3	35,5
nie	40,4	64,8	55,6
trudno powiedzieć	10,7	7,9	8,9
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Na gotowość do podjęcia pracy w usługach opiekuńczych nie wpływa znacząco wiek, – choć kobiety w wieku przedemerytalnym częściej niż inne byłyby skłonne pracować w charakterze opiekunki. Wynika to, jak się wydaje z ich mniejszych z powodu wieku szans na rynku pracy, a także niższych kwalifikacji. W tej sytuacji praca w środowiskowych usługach opiekuńczych niewymagająca dotąd formalnego przygotowania wydaje się atrakcyjną ofertą.

Tabela 54 Chęć pracy w usługach opiekuńczych a wiek respondentki (w%)

wiek w latach	czy skorzystałaby z oferty pracy jako opiekunka		
	tak n=354	nie n=556	trudno powiedzieć n=89
56-65	24,6	20,3	23,6
46-55	22,0	19,8	30,3
36-45	20,1	18,3	24,7
26-35	22,6	22,9	12,4
17-25	10,7	18,7	9,0
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Analiza zróżnicowania regionalnego gotowości do pracy w usługach opiekuńczych wskazuje, że najwięcej kobiet, które chciałyby podjąć pracę opiekunki zamieszkiwało powiat pyrzycki (47%), natomiast najmniej skierniewicki, gdzie zaledwie co trzecia badana była gotowa skorzystać z tej oferty pracy. Jest to, jak się wydaje, warunkowane obiektywnie lepszą sytuacją na rynku pracy w skierniewickim – powiecie sąsiadującym z Mazowszem, czyli regionem o niskim poziomie bezrobocia.

Tabela 55 Chęć pracy w usługach opiekuńczych a miejsce zamieszkania (w%)

gotowość	powiat		
	skierniewicki N=399	łęczyński N=342	pyrzycki N=169

tak	33,3	41,5	46,7
nie	66,7	58,5	53,3
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Praca opiekunki jest natomiast atrakcyjną ofertą dla kobiet niepracujących. Potwierdza to zestawienie odpowiedzi kobiet na pytanie o chęć pracy w charakterze opiekunki z odpowiedziami na temat gotowości do podjęcia pracy jakiegokolwiek. Z analiz danych wynika, iż 70% kobiet, które są gotowe podjąć pracę opiekunki, podjęłoby również jakiegokolwiek zatrudnienie.

**Tabela 56 Chęć pracy w usługach opiekuńczych kobiet niepracujących (w%)**

gotowość do podjęcia jakiegokolwiek pracy	Czy skorzystałaby z oferty pracy jako opiekunka	
	tak N=233	nie N=373
nie	30,5	70,0
tak	69,5	30,0
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Wykształcenie kobiet nie różnicuje ich odpowiedzi na pytanie o chęć pracy w charakterze opiekunki, natomiast statystycznie istotny związek występuje między chęcią pracy w charakterze opiekunki a aktywnością w poszukiwaniu pracy ( $V_c=0,253$ ;  $p=0,000$ ). Im mniej metod poszukiwania wykorzystują respondentki tym częściej wskazują na chęć pracy w usługach opiekuńczych.

**Tabela 57 Chęć pracy w usługach opiekuńczych a wskaźnik aktywności poszukiwania pracy**

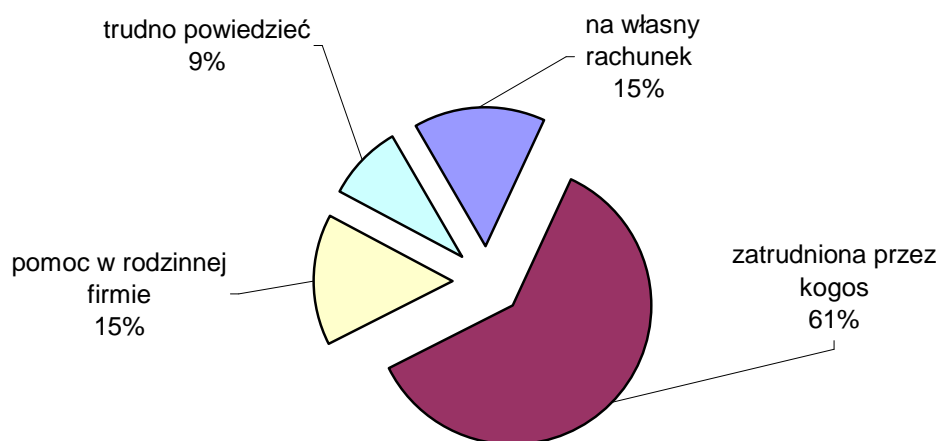
wartość wskaźnika aktywności poszukiwania pracy	czy skorzystałaby z oferty pracy jako opiekunka (w%)	
	tak N=218	nie N=262
1	26,6	53,4
2	33,0	24,0
3	32,6	14,5
4	6,9	7,6
5	0,9	0,5
<b>razem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Dodatkowych informacji o gotowości kobiet wiejskich do podjęcia pracy w usługach opiekuńczych dostarczyła analiza ich oczekiwań w zakresie warunków pracy w charakterze

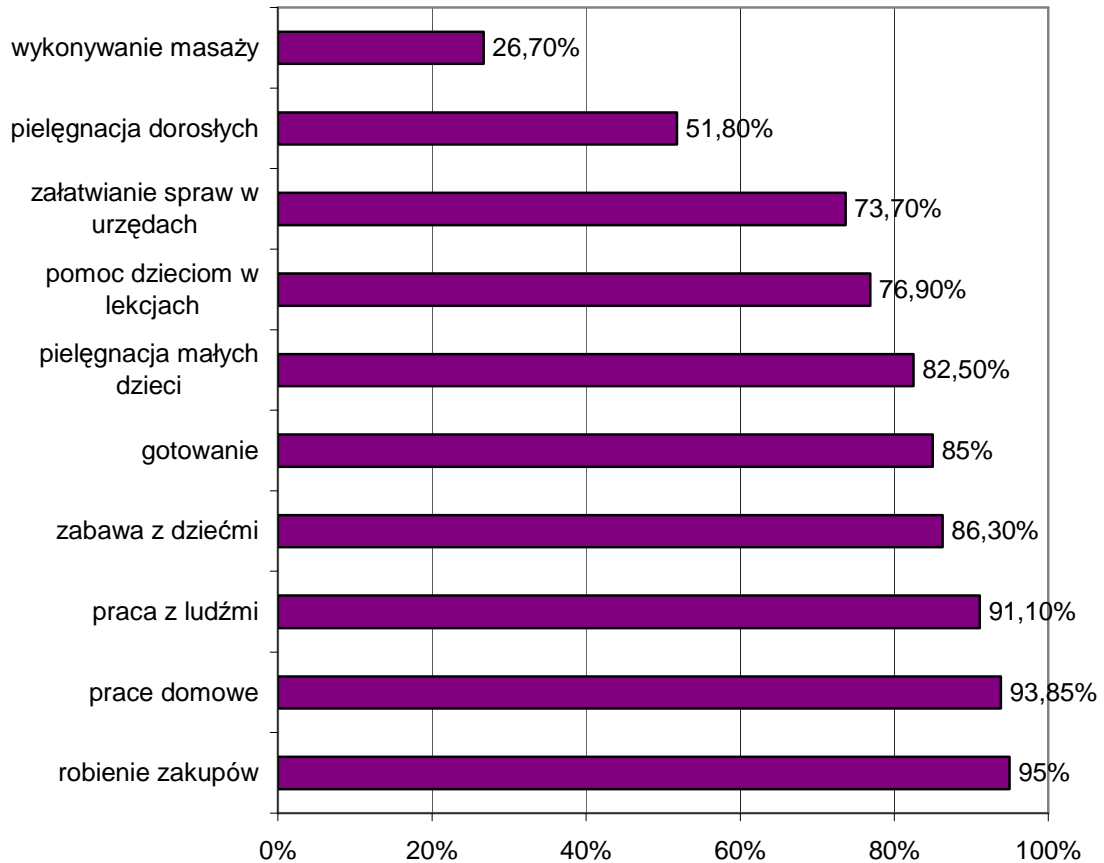
opiekunki. Respondentki najczęściej chciałyby się opiekować zawodowo dziećmi lub młodzieżą (87%) oraz osobami starszymi (65%). Najbardziej niechętnie odnoszono się do perspektyw opieki nad upośledzonymi umysłowo lub chorymi psychicznie (63%) i wymagającymi pielęgnacji obłożnie chorymi (47%).

Badanie preferowanego charakteru zatrudnienia w usługach opiekuńczych potwierdza ogólne tendencje w tym zakresie. Kobiety wiejskie zdecydowanie wolą pracę najemną (61%) i rzadko (15%) chciałyby świadczyć usługi na własny rachunek lub pomagać w firmie rodzinnej (15%) prowadzącej tego typu usługi.

**Wykres 30:**  
**Preferowany rodzaj zatrudnienia w usługach opiekuńczych**



Odpowiedzi na temat najchętniej wykonywanych czynności opiekuńczych znajdują potwierdzenie w zestawie umiejętności kobiet wiejskich. Niemal wszystkie deklarowały, że potrafią robić zakupy (95%), wykonywać prace domowe (94%) typu sprzątanie, porządki, pranie oraz opiekować się większymi (86%) i pielęgnować małe dzieci (83%) oraz gotować (85%). Zdecydowanie najmniej respondentek deklarowało umiejętności w zakresie pielęgnacji dorosłych tj. mycia, ubierania, zmiany opatrunku (52%) oraz wykonywania masażu leczniczych (27%).

**Wykres 31:****Umiejętności kobiet przydatne w świadczeniu usług opiekuńczych**

W związku z rosnącą mobilnością siły roboczej i popytem na pracę Polek w charakterze opiekunek w krajach UE zapytaliśmy o zainteresowanie ewentualną pracą za granicą. Większość badanych (61%) nie była skłonna do wyjazdu za granicę, aby tam świadczyć usługi opiekuńcze, ale co trzecia spośród zainteresowanych pracą w usługach opiekuńczych, chciałaby wyjechać w tym celu. Najbardziej skłonne do wyjazdu za granicę były mieszkanki Zachodniopomorskiego, a najmniej Łódzkiego, co można tłumaczyć zarówno przygranicznym położeniem regionu, jak i rozwiniętą po 1989 roku tradycją pracy w Niemczech w rolach pomocy domowych i opiekunek.

Tabela 58 Gotowość do wyjazdu za granicą do pracy jako opiekunka a miejsce zamieszkania

gotowość	powiat (w%)		
	skierniewicki (w.lódzkie) N=170	łęczyński (w.lubelskie) N=188	pyrzycki (w.zachodniopomorskie) N=85
tak	16,5	34,6	51,8
nie	72,4	59,0	42,4
trudno powiedzieć	11,1	6,4	5,8
razem	100,0	100,0	100,0

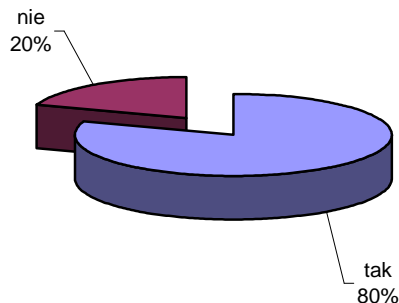
## 5. Gotowość kobiet do pracy w usługach turystycznych

Agroturystyka jest rozumiana przez nas jako prowadzona na obszarach wiejskich forma rekreacji obejmująca różne rodzaje aktywności związanej z przyrodą, turystyką zdrowotną, krajoznawczą, kulturową i etniczną<sup>28</sup>. Jako forma pozarolniczej działalności gospodarczej, agroturystyka zdobywa coraz większą popularność i jest traktowana przez wielu specjalistów<sup>29</sup> jako perspektywiczna metoda aktywizacji zawodowej kobiet wiejskich. Wymienione powody zdecydowały, że w naszych badaniach podjęliśmy analizę gotowości kobiet wiejskich do pracy w usługach turystycznych. Podobnie jak w przypadku usług opiekuńczych, rozpoczęliśmy ją od oceny znajomości samego pojęcia „agroturystyka” wśród mieszkanek wsi. Zdecydowana większość (80%) deklaruje, że wie, co oznacza to pojęcie, ale zaledwie, co trzecia mieszkanka wsi kojarzy agroturystykę z obsługą turystów połączoną z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, natomiast większość (64%) błędnie wiąże je z pobytem turysty na wsi, ale w pensjonatach, na wczasach i w hotelach.

<sup>28</sup> M. Długołęcka, J. Sawicka, Agroturystyka jako przejaw przedsiębiorczości kobiet w poszukiwaniu dodatkowych źródeł dochodów (1998), [w:] Przedsiębiorczość kobiet na wsi ze szczególnym uwzględnieniem agroturystyki, red. Maria Jeznach, SGGW, Warszawa

<sup>29</sup> Przedsiębiorczość kobiet na wsi ze szczególnym uwzględnieniem agroturystyki, (1998), red. Maria Jeznach, SGGW, Warszawa

**Wykres 32:**  
**Znajomość pojęcia „agroturystyka”**



Poziom znajomości pojęcia jest zróżnicowany regionalnie i zależy od wieku. Najwięcej (60%) kobiet, które nie wiedzą, co to jest agroturystyka pochodzi z terenów wiejskich powiatu skierniewickiego, a połowa z nieznających tego określenia jest w najmłodszych (17-24) oraz najstarszych grupach wiekowych (55-65). O tym, że jest to ciągle nowe zjawisko na polskiej wsi świadczy brak doświadczenia i praktyki w zakresie świadczenia usług agroturystycznych zdecydowanej większości kobiet wiejskich. Tylko, bowiem 2,5% badanych kiedykolwiek świadczyło usługi odpłatnego udzielania noclegów.

W badaniu, interesowały nas, możliwości świadczenia pracy w zakresie obsługi turystyczno-hotelowej dla osób przyjeżdżających na wypoczynek na wieś. Chodziło o to, czy kobiety skorzystałyby z możliwości podjęcia pracy w usługach związanych z turystyką wiejską, a zatem taką formą pracy, która nie wymaga posiadania i/lub prowadzenia gospodarstwa rolnego. Tylko co czwarta badana (25%) podjęłaby pracę polegającą na świadczeniu usług turystom przyjeżdżającym na krótszy wypoczynek czy dłuższy urlop. Niechęć do wykonywania tego typu pracy argumentowano brakiem atrakcyjności turystycznej ich gminy, a więc i perspektyw dla agroturystyki (33%), a także brakiem zamiłowania do wykonywania tego rodzaju pracy (33%).

**Tabela 59 Chęć pracy w usługach turystycznych a miejsce zamieszkania**

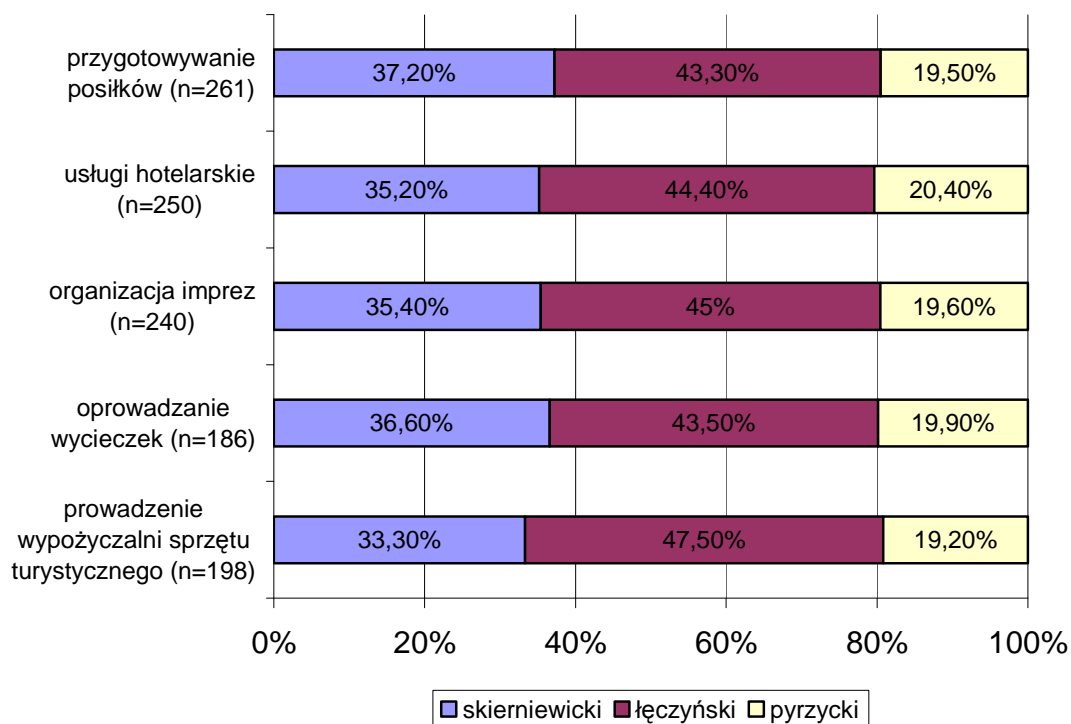
chęć pracy	powiat (w%)		
	skierniewicki N=416	łęczyński N=349	pyrzycki N=171
tak	22,6	29,5	31,0
nie	77,4	70,5	69,0
razem	100,0	100,0	100,0

Podobnie jak w przypadku usług opiekuńczych, najbardziej zainteresowane pracą w usługach turystycznych były mieszkanki powiatu pyrzyckiego (31%), najmniej zaś powiatu skierniewickiego (23%).

Zapytane o gotowość do zajmowania się odpłatnie konkretnymi czynnościami w zakresie turystyki wiejskiej mieszkanki wsi deklarowały: przygotowywanie posiłków (84%), udostępnianie noclegów (80%) oraz organizację imprez rozrywkowych (77%). Rządziej chciano prowadzić wypożyczalnię sprzętu turystycznego (63%) oraz oprowadzać wycieczki (59%), co można tłumaczyć koniecznością poniesienia większych nakładów finansowych (sprzęt do wypożyczenia) lub koniecznością posiadania formalnych i faktycznych kwalifikacji przewodnika turystycznego oraz otwarcia własnej działalności gospodarczej.

### Wykres 33:

#### Kobiety gotowe do podjęcia pracy w usługach turystycznych



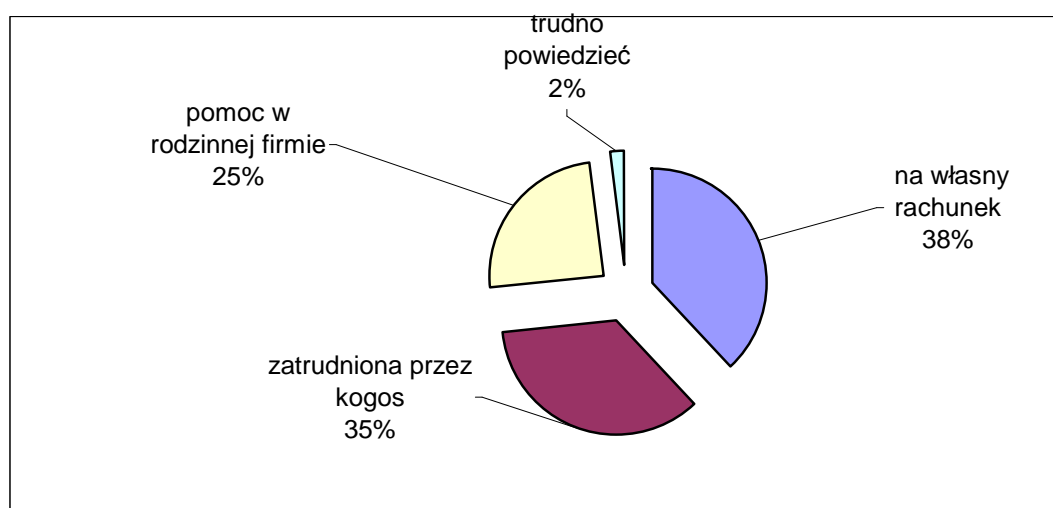
Jak widać na wykresie i w tym przypadku można odnotować zróżnicowania regionalne odzwierciedlające gotowość do aktywności ekonomicznej w zakresie usług turystycznych. Wśród kobiet, gotowych świadczyć odpłatnie konkretne czynności najczęściej było mieszanek powiatu



łęczyńskiego, najrzadziej zaś swą gotowość w tym zakresie deklarowały kobiety z gmin wiejskich powiatu pyrzyckiego.

Znaczna część badanych (38%) chciałaby pracować w usługach turystycznych na własny rachunek, co trzecia chciałaby być zatrudniona jako pracownik najemny, a co czwarta widziałaby siebie w roli pomagającego członka rodziny w firmie rodzinnej. Rozwój usług turystycznych łączy kobiety wiejskie z koniecznością dokonania znacznych zmian w zamieszkiwanym gospodarstwie (54%), zaciągnięcia kredytu lub pożyczki na ten cel (40%) oraz zdobycia większej wiedzy i kwalifikacji.

**Wykres 34:**  
**Preferowany rodzaj zatrudnienia w usługach turystycznych**



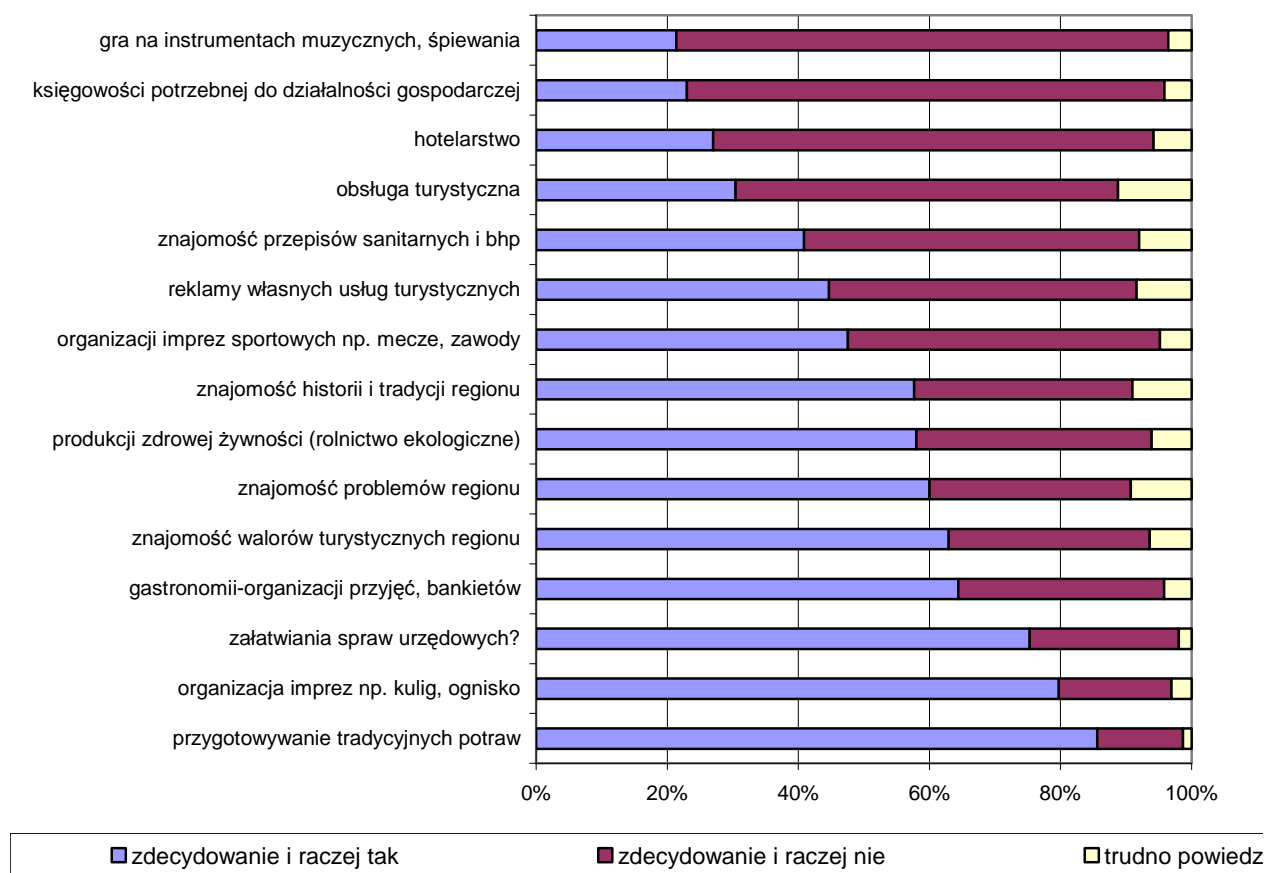
Głównymi wadami pracy w usługach turystycznych są, zdaniem większości (54%) kobiet, nielimitowany czas pracy, duża odpowiedzialność (34%), ryzyko niepewnych zarobków (28%) oraz fakt, że praca wymaga wysiłku fizycznego (20%). Jako pozostałe wady wskazywano nieco rzadziej: konflikty z ludźmi (14%), stres i napięcie (12%) oraz niskie wynagrodzenie (11%).

Respondentki pytano o umiejętności umożliwiające wykonywanie usług turystycznych oraz warunki, jakie powinny zostać spełnione, by kobiety same mogły prowadzić działalność związaną z tym rodzajem usług. Zdecydowana większość (86%) kobiet zadeklarowała, że potrafi przygotowywać tradycyjne potrawy, organizować imprezy takie jak kulig czy ognisko (79%) oraz załatwiać sprawy urzędowe (75%). Kobiety posiadają jednak nieco mniejsze umiejętności w

zakresie prowadzenia gastronomii czy organizacji przyjęć i bankietów (64%) niż przygotowywaniu potraw tradycyjnych.

### Wykres 35:

#### Ocena własnej wiedzy i umiejętności w zakresie świadczenia usług związanych z prowadzeniem działalności turystycznej.



Znajomość walorów turystycznych regionu i jego problemów deklaruje dwie trzecie kobiet, natomiast posiadanie wiedzy i umiejętności w zakresie produkcji zdrowej (ekologicznej) żywności 58% kobiet. Znajomością historii i tradycji regionu szczyci się ponad połowa respondentek (58%).

Ponad połowa kobiet zainteresowanych pracą w usługach turystycznych nie potrafi zorganizować imprezy sportowej, zapewniającej turystom czynny wypoczynek i nie zna

przepisów bhp (51%). Większość nie potrafiłaby także przygotować reklamy własnych usług (57%). Respondentki nie posiadają wiedzy i umiejętności w zakresie obsługi turystycznej (58%), hotelarstwa (67%), zasad księgowości niezbędnych do prowadzenia własnej działalności gospodarczej (73%). Można zatem przypuszczać, iż badane mimo, że chciałyby prowadzić działalność na własny rachunek, nie posiadają do tego odpowiednich kwalifikacji.

Reasumując, większość badanych kobiet nie chce podejmować pracy ani w usługach opiekuńczych, ani w usługach związanych z turystyką wiejską. Tylko około 14% jest skłonnych pracować w obu rodzajach usług, przy czym kobiet zainteresowanych pracą w usługach turystycznych jest o ok. 10% mniej chętnych niż do pracy w usługach opiekuńczych.

**Tabela 60 Zainteresowanie pracą w usługach turystycznych i w usługach opiekuńczych**

czy skorzystałaby z pracy opiekuńczej	czy skorzystałaby z pracy w turystyce wiejskiej	
	tak N=225	nie N=637
tak	61,3	29,8
nie	38,7	70,2
razem	100,0	100,0

### ***Konkluzje***

Badania na temat uwarunkowań gotowości do podjęcia aktywności ekonomicznej wśród kobiet z terenów niskozurbanizowanych pozwalają na sformułowanie wniosków dotyczących konieczności zdefiniowania polityki społecznej adresowanej do marginalizowanej części społeczeństwa.

1. Analiza wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kobiet wiejskich wskazuje na powolną poprawę poziomu wykształcenia mieszkanki wsi, choć jest on ciągle niższy, w porównaniu z miastem.
2. Czynniki znacząco różnicującymi poziom skolaryzacji i przygotowania zawodowego kobiet wiejskich, są wiek, dział gospodarki, w którym pracują mieszkanki wsi oraz region kraju, z którego pochodzą.
3. Wyrażna jest różnica pokoleniowa w zakresie edukacji kobiet wiejskich: w młodszych grupach wiekowych występuje znacząco wyższy poziom wykształcenia, a więc także większe

aspiracje edukacyjne kobiet i, w perspektywie, większe szanse najmłodszych roczników na rynku pracy.

4. Kobiety w średnim wieku, (po 35 rok życia), mają niższy poziom wykształcenia i częściej pracują w rolnictwie, natomiast zatrudnienie poza rolnictwem łączy się z lepszym wykształceniem i młodszym wiekiem.

5. Poziom wykształcenia kobiet wiejskich jest zróżnicowany regionalnie: najwięcej osób o najniższym, podstawowym poziomie wykształcenia zamieszkuje region popegeerowski, województwo zachodniopomorskie, co stanowi dziedzictwo PRL i rodzi obawy przed międzygeneracyjną transmisją nierówności społecznych w dostępie do edukacji.

6. Typowa dla tradycyjnych rodzin chłopskich wysoka rozrodczość zostaje zastąpiona liczbą dzieci zapewniającą w najlepszym razie reprodukcję prostą, co wydaje się zwiększać możliwości aktywizacji mieszkanki wsi.

7. Zmniejszenie dzietności w rodzinach wiejskich połączone z dużą migracją młodego pokolenia wywołuje problem zaspokojenia potrzeb materialnych i opiekuńczych kobiet wiejskich. Samotność występuje u ponad połowy mieszkanki wsi już w wieku przedemerytalnym (po 56 roku życia) i w miarę starzenia się wsi można oczekiwać wzrostu popytu na środowiskowe lub stacjonarne usługi opiekuńcze.

8. Analiza podziału pracy w rodzinach chłopskich i rodzinnych gospodarstwach rolnych wskazuje na utrzymujący się patriarchalny wzór w tym zakresie. Łączenie przez kobiety obowiązków opiekuńczo-wychowawczych, gospodarczych i pracy zawodowej powoduje zjawisko określane jako przeciążenie rolami.

9. Tradycyjne wzory zachowań małżeńsko-rodzinnych są wzmacniane przez silną identyfikację kobiet wiejskich z rolami małżeńsko – rodzinnymi, co może stanowić pewną świadomościową przeszkodę (poczucie winy) dla aktywności zawodowej.

10. Praca w systemie wartości mieszkanki wsi jest traktowana głównie instrumentalnie, jako środek zdobycia dochodów, niezależności finansowej (własne pieniądze), wyższej pozycji społecznej, rzadko jako wartość autoteliczna pozwalająca na samorealizację (rozwój wiedzy, umiejętności i osobowości), zajęcie dające satysfakcję z jego wykonywania.

11. Kondycja ekonomiczna rodzin wiejskich i związana z nią ograniczona siła nabywcza są przyczynami braków w wyposażeniu ich gospodarstw domowych w takie podstawowe dzisiaj urządzenia cywilizacyjne jak komputer i dostęp do Internetu, co wydaje się utrzymywać w naszym

społeczeństwie podział cyfrowy i ogranicza szanse znalezienia pracy w środowisku wirtualnym przez mieszkanki terenów niskozurbanizowanych.

12. Bariere gotowości ekonomicznej kobiet wiejskich stanowi brak wiedzy i umiejętności poruszania się na rynku pracy, co skutkuje relatywnie niskim poziomem aktywności i samodzielności w poszukiwaniu zatrudnienia oraz deficytem indywidualnych strategii poszukiwania pracy.

13. Niska samoocena i subiektywne przekonanie o mniejszych szansach zawodowych mieszanek wsi ograniczają możliwości aktywności zawodowej. Akceptacja przez kobiety segmentacji rynku pracy według płci oznacza samoograniczenie aspiracji zawodowych.

14. Formy aktywności ekonomicznej mieszanek wsi można podzielić na zatrudnienie etatowe, udział w rodzinnym biznesie, pracę w roli gospodyni domowej oraz bierność zawodową z wyboru.

15. Większość zatrudnionych etatowo mieszanek wsi pracuje poza rolnictwem, jest zatrudniona w charakterze pracownic najemnych, wykonując pracę poza miejscem zamieszkania.

16. Pracodawcami kobiet wiejskich są, w co drugim przypadku przedstawiciele sektora prywatnego, co oznacza zatrudnienie sezonowe lub na czas określony i obniża poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji zawodowej.

17. Wykonywanie prac we własnym gospodarstwie rolnym jest ciągle częstym (połowa), zjawiskiem wśród mieszanek wsi. Zatrudnienie w tym dziale gospodarki jest rzadkie zarówno z powodu upadku sektora uspołecznionego jak i powszechną niechęcią kobiet do ciężkiego i niecieszącego się prestiżem społecznym zawodu rolnika.

18. Kobiety bierne zawodowo z wyboru to osoby w starszych grupach wiekowych, o niskim poziomie wykształcenia i kwalifikacji, co w połączeniu z deklarowaną względnie dobrą sytuacją materialną i dostępnością świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego pozwala ocenić takie zachowania jako w pełni racjonalne.

19. Deklarowane motywy braku gotowości do podjęcia aktywności ekonomicznej: zmęczenie pracą i zły stan zdrowia, (emerytki i rencistki), jak i brak czasu i obciążenia obowiązkami domowymi wskazują, że niski wskaźnik aktywności zawodowej osób w ostatnich grupach wieku produkcyjnego dotyczy także populacji kobiet wiejskich.

20. Kobiety wiejskie pracujące zawodowo wykazują niski poziom mobilności na rynku pracy mierzony chęcią zmiany zatrudnienia lub podjęcia dodatkowej pracy. Na małą aktywność na

rynku pracy nie wpływa sytuacja rodzinna (wiek, liczba dzieci), ani wykształcenie, ale jak się wydaje, brak wystarczającej ilości miejsc pracy dla mieszkanki wsi

21. Strategie poszukiwania pracy przez mieszkanki wsi wskazuje na ich małą aktywność, wiedzę i umiejętności poruszania się na lokalnym rynku pracy, co jest (zdaniem kobiet) rezultatem braku wsparcia ze strony osób i instytucji zajmujących się zawodowo problemami bezrobocia.

22. Rozczarowania i porażki na rynku pracy skłaniają kobiety do zaniechania poszukiwań, co wynika z rozpoznania realnych, ograniczonych możliwości zatrudnienia, i przekonania, że próby znalezienia pracy są skazane na niepowodzenie. W ten sposób obiektywne trudności rynku pracy są wzmacniane przez subiektywne przekonanie o mniejszych szansach, co działa jak samospełniające się proroctwo.

23. Dyskryminacja zawodowa kobiet wiejskich jest dla nich powodem mniejszych szans na rynku pracy, ale równocześnie potwierdzeniem segregację zawodowej płci, segmentacji rynku pracy i feminizacji części zawodów

24. Notuje się niską gotowość kobiet wiejskich do zatrudnienia w usługach opiekuńczych. Ponad połowa nie chce pracy w charakterze opiekunki, a tylko co trzecia by się jej podjęła. Oferta pracy w usługach opiekuńczych jest atrakcyjna dla kobiet starszych, posiadających doświadczenia w tym zakresie (opieka pielęgnacyjna, gotowanie, sprzątanie dla bliskich) i mniej aktywnych na rynku pracy.

25. Niska jest gotowość do pracy w usługach turystycznych. Zainteresowanie tym zajęciem wykazywała tylko co czwarta kobieta, zwykle o mniejszym doświadczeniu zawodowym i w młodszy wiek.

26. Aktywizacja zawodowa kobiet wiejskich poprzez rozwój drobnej przedsiębiorczości wydaje się mało prawdopodobna. Zdecydowana większość, (82%) nie rozważa możliwości rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej tłumacząc to brakiem odpowiedniej wiedzy i umiejętności (księgowości, przepisów bhp, przygotowania reklamy usług, obsługi turystycznej i hotelarstwa).

27. Władza lokalna, zdominowana przez mężczyzn, posiada pozytywny stosunek do aktywności zawodowej kobiet wiejskich, ale warunkuje ją realizacją przez kobiety tradycyjnych ról małżeńsko-rodzinnych. Deklarują akceptację dla pracy zawodowej kobiet wiejskich, równocześnie uważając, że powinna to być praca, która pozwoli na pełne wywiązywanie się z

roli matki, żony, gospodyni. Negatywnie ocenia się kobiety, które „dla karier” zaniedbują dzieci i rodzinę.

28. Świadomość własnych deficytów: braków wiedzy i kwalifikacji powoduje, że kobiety oczekują od instytucji państwowych i samorządowych pomocy w zakresie ich zdobywania.

29. Władza lokalna posiada ograniczoną wiedzę na temat zasobów pracy kobiet wiejskich, znany jest wprawdzie poziom bezrobocia kobiet, ale występuje brak wiedzy o motywach ich aktywności lub bierności zawodowej. Lokalni liderzy, biorący udział w badaniu sądzili, że kobiety w ich gminach chętnie podjęłyby pracę w agroturystyce lub usługach opiekuńczych, a same zainteresowane przejawiały do tego stosunek znacznie mniej entuzjastyczny.

30. Lokalna gospodarka nie oferuje wystarczającej ilości miejsc pracy dla kobiet, brak jest inwestorów, nowych przedsięwzięć gospodarczych, a tym samym nowych miejsc pracy i pozytywnego nastawienia lokalnych przedsiębiorców.

31. Miejscowi przedsiębiorcy niechętnie zatrudniają kobiety wiejskie ze względu na obawę przed ich niską dyspozycyjnością.

32. Ocena dokumentów strategicznych samorządów wojewódzkich i wojewódzkich urzędów pracy wskazuje, że w większości z nich nie wyodrębniono celów i działań na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet z obszarów niskozurbanizowanych. Strategie rozwoju województw zawierające dokładną diagnozę społecznej sfery funkcjonowania regionu oraz cele i działania w obszarze polityki społecznej i aktywnej polityki rynku pracy, z reguły nie zawierają wizji działań wobec kobiet wiejskich.

33. Wojewódzkie strategie polityki społecznej są dokumentami o bardzo niskiej wartości aplikacyjnej. Niektóre województwa (świętokrzyskie i podkarpackie) nie mają strategii polityki społecznej, choć jest to dokument obligatoryjny.

34. Wojewódzkie strategie polityki społecznej programują działania integrujące i reintegracje osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, wskazując kobiety jako potencjalnych odbiorców, jednak rzadko formułują odrębne cele i działania skierowane wyłącznie do bezrobotnych kobiet.

35. Wojewódzkie strategie polityki społecznej w bardzo zdawkowy sposób określają możliwości finansowania zaplanowanych celów, a ich rzeczywista użyteczność wydaje się ograniczać do pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania zadań samorządu województwa w zakresie polityki społecznej.

36. Najwięcej celów i działań z zakresu aktywizacji zawodowej kobiet zostało zaprogramowanych w regionalnych strategiach zatrudnienia i regionalnych planach działań na rzecz zatrudnienia. Są one jedynymi długofalowymi dokumentami programującymi szczegółowe zadania z zakresu aktywnej polityki rynku prac, ale nie mają obligatoryjnego charakteru (tylko sześć województw ma takie dokumenty).

37. Obecność cudzoziemek pracujących nielegalnie w usługach opiekuńczych i w charakterze pomocy domowych nie wpływa na gotowość kobiet wiejskich do podjęcia aktywności ekonomicznej. Nawet w województwie lubelskim, gdzie przebywa i pracuje nielegalnie najwięcej kobiet z Ukrainy jest niska świadomość ich obecności wśród mieszkank wsi i brak poczucia zagrożenia konkurencją cudzoziemek na rynku pracy w sektorze usług opiekuńczych, który nie wydaje się atrakcyjny dla Polek.

**Reasumując** przedstawione dotąd wnioski z analiz, wskazać można na kilka głównych grup **barier** utrudniających aktywność ekonomiczną mieszanek terenów niskozurbanizowanych.

#### ***1. Bariery leżące po stronie rynku pracy***

Widoczny jest brak pracy dla kobiet na terenach wiejskich, ofert zgodnych z zawodem, pracy za godziwe wynagrodzenie. Występują preferencje pracodawców dla mężczyzn i młodych kobiet. Z przeprowadzonych analiz wynika, iż wymienione cechy rynku pracy wskazywane były najczęściej (87%) jako bariery zatrudnienia.

#### ***2. Obciążenia rodzinno-zawodowe kobiet.***

Występuje konieczność opiekowania się dziećmi i innymi osobami w rodzinie oraz pomocy w rodzinnym gospodarstwie rolnym. Ponad połowa kobiet widziała ograniczenia swojej aktywności zawodowej w pełnionych rolach rodzinnych i gospodarczych.

#### ***3. Braki i deficyty mieszanek wsi.***

Badania potwierdziły ograniczone kwalifikacje kobiet, brak praktyki zawodowej, zły stan zdrowia, nieumiejętność poszukiwania pracy, świadomościowe bariery związane z obowiązkami roli w rodzinie i gospodarstwie oraz internalizacją segmentacji rynku pracy i feminizacji zawodów.

#### ***4. Bierność lub złe działania władz lokalnych.***

Występują przeszkody w znalezieniu pracy mieszanek wsi wynikające z zaniechania działań lub złe działania władz lokalnych (gminnych i powiatowych) i ich instytucji. Chodzi



głównie o tworzenie nowych miejsc pracy, przyciąganie inwestorów oraz środków pomocowych z zewnątrz (UE, Bank Światowy itp.).

**5. *Złe funkcjonowanie lokalnej administracji pracy, czyli powiatowych urzędów pracy.***

Powszechne są krytyczne opinie na temat rutynowych i mało skutecznych działań prowadzonych na rzecz bezrobotnych kobiet wiejskich przez powiatowe urzędy pracy.

**6. *Wieś i mieszkanki wsi są tematem wypartym z dyskursu na poziomie regionalnym.***

Dowodem jest brak wizji i strategii regionalnych w zakresie polityki społecznej wobec kobiet wiejskich na rynku pracy.

**7. *Bariery rozwoju przedsiębiorczości kobiet wiejskich.***

Głównymi przeszkodami są biurokratyczne trudności przy zakładaniu firmy, brak ludzi przedsiębiorczych, lokalnych liderów gospodarczych, którzy zainicjowaliby przedsięwzięcia gospodarcze oraz popytu na lokalnym rynku.

**8. *Brak promocji usług opiekuńczych i turystyki wiejskiej.***

Notuje się brak działań informacyjno - edukacyjnych o sektorze usług opiekuńczych i turystyce wiejskiej – perspektywicznych obszarów aktywności ekonomicznej kobiet wiejskich.

**Oczekiwania i rekomendacje wobec podmiotów polityki społecznej**

Na podstawie dokonanych w wyniku analiz empirycznych ustaleń można sformułować kilka rekomendacji pod adresem lokalnych (gminnych i powiatowych) i regionalnych władz samorządowych oraz instytucji administracji pracy, (powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy), pracodawców i liderów lokalnych:

1. Władze lokalne (gminne i powiatowe) powinny tworzyć nowe miejsca pracy, pozyskiwać nowych inwestorów i środki finansowe z zagranicy.
2. W regionach najbiedniejszych potrzeba działań interwencyjnych władz samorządowych w postaci organizacji robót publicznych oraz wspierania lokalnej przedsiębiorczości poprzez pomoc w rozwoju małych firm oraz organizacji giełd pracy
3. Powiatowe urzędy pracy powinny szkolić kobiety wiejskie w zawodach, na które jest zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, a także opłacać szkolenia podejmowane prywatnie przez bezrobotnego.

4. Należy przeciwdziałać praktykom dyskryminacyjnym pracodawców, tak, aby zatrudniali kobiety bez względu na ich wiek i stan cywilny, za godziwe wynagrodzenie, zaprzestali praktyki zatrudniania na „czarno” i umożliwili kobietom wiejskim pracę w niepełnym wymiarze

5. Potrzebne są działania promocyjne i szkoleniowe wśród mieszkanek wsi na rzecz rozwoju drobnej przedsiębiorczości szczególnie w zakresie usług opiekuńczych i usług turystyki wiejskiej, które wydają się perspektywicznym rynkiem pracy dla kobiet wiejskich.

6. Władze lokalne (gminne i powiatowe) powinny rozwinąć partnerską współpracę z coraz liczniejszymi organizacjami społecznymi i podmiotami prywatnymi działającymi na wiejskim rynku pracy.

7. Opracowanie regionalnych strategii zatrudnienia, jako długookresowych planów precyzujących zagadnienia regionalnej polityki zatrudnienia, spójnych ze strategiami rozwoju województw i pozostałymi strategiami sektorowymi powinno być zadaniem obligatoryjnym.

8. Potrzeba szczegółowych badań lokalnych (gminnych i powiatowych) dokumentów strategicznych dla oceny obecności i jakości proponowanych działań na rzecz aktywizacji ekonomicznej kobiet wiejskich.

Największym atutem mieszkanek wsi jest ich własny, coraz większy, kapitał wykształcenia i kwalifikacji, które wraz z rosnącymi aspiracjami edukacyjnymi i zawodowymi młodych roczników kobiet wiejskich pomyślnie rokują na przyszłość. Wolniejsze niż w mieście, ale jak się wydaje równie trwałe, zmiany diety rodzin wiejskich oraz coraz większe przyzwolenie otoczenia społecznego dla aktywizacji zawodowej kobiet pozwalają oczekiwać poprawy obecnej sytuacji.

Modernizacja wsi poprzez wielofunkcyjny rozwój obszarów wiejskich, nowe funkcje wsi (ekologiczna, rezydencjalna, rekreacyjna i społeczno – kulturowa), czyli rozwój sektora usług to także szansa podniesienia gotowości do aktywności ekonomicznej kobiet wiejskich. Warunkiem koniecznym realizacji tych oczekiwań jest dobre rozpoznanie sytuacji społeczno – zawodowej kobiet wiejskich, uwzględniająca rolę władz lokalnych, służb społecznych, lokalnych i regionalnych, obiektywnych i subiektywnych stymulatorów i barier aktywizacji ekonomicznej kobiet wiejskich.

Zróżnicowania regionalne i lokalne, które cechują obszary wiejskie w Polsce uzasadniają potrzebę oparcia wszelkich programów i działań z zakresu polityki społecznej o pełną,

wyczerpującą diagnozę złożonych problemów i kompleksową inwentaryzację zasobów wsi dla efektywniejszych działań na rzecz kobiet wiejskich.

## **Pomiędzy narodową a europejską polityką społeczną - nowe wyzwania**

Polityka społeczna wobec kobiet na rynku pracy stoi przed nowymi wyzwaniami. Wynikają one z uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych.

Przede wszystkim zauważamy, że tworzy się w szybkim tempie europejski rynek pracy. Mimo, że na razie niedoceniany to zaczyna on znacząco wpływać na decyzje migracyjne rodzin i pojedynczych kobiet. Wynika to z nowych szans i perspektyw, jakie otwierają się w europejskiej przestrzeni socjalnej, a których nie można było z różnych powodów stworzyć w kraju w minionych latach .

Na europejskim rynku pracy istnieje **asymetria** interesów i rozwiązań. Interesy są realizowane przez pracodawców, natomiast rozwiązania w postaci regulacji prawnych stopniowo są ujednolicane dla krajów UE. Polska polityka społeczna z jednej strony realizuje narodowe zadania na rynku pracy, z drugiej musi uwzględniać nową jakość oferowaną z zewnątrz. Jakość ta tworzona jest przez prywatnych pracodawców i przez rozwiązania unijne i stanowi kluczowy czynnik postępu – standard – do którego należy przymierzać krajowe zamierzenia. Trzeba bowiem zauważyć istniejący dystans w sytuacji kobiet gdy bierzemy pod uwagę międzynarodową statystykę rynku pracy.

Jeżeli chcemy w Polsce realizować politykę pronatalistyczną, a wynika to z niżu demograficznego, to koszty takich działań powinny zostać wynegocjowane pomiędzy państwem a partnerami społecznymi. Okazją ku temu staje się „umowa społeczna”, w treści której problematyka socjalna nie może wynikać z filantropii którejś ze stron, ale ze świadomości, że państwo musi realizować funkcje socjalne zaś pracodawcy muszą traktować swoje środowisko pracy w sposób humanistyczny.

**Uzgodnienie filozofii (solidarnych) działań społecznych pozwoli na uniknięcie w przyszłości niepotrzebnych konfliktów socjalnych.**

Przeprowadzone badania wskazują na obszary regulacji zależnych od państwa. Należą do nich:

- nowe usytuowanie kobiet na rynku pracy uwzględniające potrzeby demograficzne. Jeżeli nie trzeba nawet radykalnych zmian w tym zakresie w kodeksie pracy to możliwe stają się programy promocji zdrowia i pracy, współfinansowane z EFS,

- niedopracowane strategie rozwoju społecznego w wielu województwach, oznaczające brak koncepcji rozwiązań kluczowych kwestii socjalnych doświadczanych przez kobiety,

- brak strategii edukacji ustawicznej, która oznacza zaangażowanie partnerów społecznych oraz pojedynczych osób w pomnażanie wartości kapitału ludzkiego. Edukacja ustawiczna oznacza kolejną szansę na rynku pracy dla milionów ludzi bez wykształcenia. Edukacja ta pozwala na obronę pozycji na rynku pracy i na skuteczne konkurowanie z innymi w europejskiej przestrzeni socjalnej,

- brak polityki społecznej w regionach niskozurbanizowanych (część III raportu),

- przygotowanie kadr polityków społecznych, których drastyczny brak w kwalifikowanej pracy socjalnej i planowaniu społecznym jest widoczny,

- regulacje krótkookresowej pracy cudzoziemek celem uniknięcia patologii. Problem ten znalazł szczegółowy opis w raporcie końcowym prof. Krzyszkowskiego.

Odrębnym problemem jest kreowanie prospołecznych postaw pracodawców. To oni bowiem ponoszą koszty pracy, a te są kształtowane nie tylko przez rynek ale i politykę podatkową państwa.

Głos pracodawców w sprawach zatrudniania młodzieży, kobiet po przerwie macierzyńskiej, w kwestiach podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych ma kluczowe znaczenie w dialogu partnerów.

**Bibliografia zagraniczna  
w ramach Projektu  
„Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy”**

1. Abrahamson P., Boje T. P., Greve B., Welfare and families in Europe, Aldershot, Ashgate, 2005, s. 244.
2. Alam A. [et al.], Growth, poverty, and inequality : Eastern Europe and the former Soviet Union, Washington, World Bank, 2005, s. 302.
3. Algan Y., Cahuc P., The roots of low European employment: family culture?, London, CEPR, 2005, s. 43. (*Discussion Papers* ; 5169).

4. Babies and bosses : reconciling work and family life. Vol. 2. Austria, Ireland and Japan, Paris, OECD, 2003, s. 232.
5. Babies and bosses : reconciling work and family life. Vol. 3. New Zealand, Portugal, Switzerland, Paris, OECD, 2004, s. 220.
6. Babies and bosses : reconciling work and family life. Vol. 4. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom, Paris, OECD, 2005, s. 150.
7. Barnard C., EC employment law (3rd ed.), Oxford, Oxford Univ. Press, 2006, s. 936. (*Oxford European Community Law Library*).
8. Bates Ü. Ü. [et al.], Women's realities, women's choices : an introduction to women's studies (3rd ed.), Oxford, Oxford Univ. Press, 2005, s. 496.
9. Boeri T., Del Boca D., Pissarides Ch., (ed.), Women at work : an economic perspective, Oxford, Oxford University Press, 2005, s. 278.
10. Brush Candida G. [et al.] (ed.), Growth-oriented women entrepreneurs and their businesses : a global research perspective, Cheltenham, E. Elgar, 2006, s. 402.
11. Buller H., Hoggart K. (ed.), Women in the European countryside, Aldershot, Ashgate, 2004, s. 162.
12. Burgess S., Garrett P., A dynamic approach to Europe's unemployment problem: policy report, London, CEPR, 2005. - (*CEPR Policy Paper* ; 11).
13. Clasen J., Reforming European welfare states : Germany and the United Kingdom compared, Oxford, Oxford University Press, 2005, s. 265.
14. Conaghan J., Rittich K., (ed.), Labour law, work, and family : critical and comparative perspectives, New York, Oxford Univ. Press, 2005, s. 361.
15. Ellis E., EU anti-discrimination law, Oxford, Oxford University Press, 2005, s. 401.
16. Fine-Davis M. [et al.], Fathers and mothers : dilemmas of the work-life balance : a comparative study in four European countries, Dordrecht, Kluwer Academic Publ., 2004, s. 380.
17. Frenkel I., Ludność, zatrudnienie i bezrobocie na wsi : dekada przemian, Warszawa, Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk, 2003, s. 215.
18. Gerhard U., Knijn T., Weckwert A., ed., Working mothers in Europe: a comparison of policies and practices, Cheltenham, E. Elgar, 2005, s. 174.
19. Ghysels J., Work, family and childcare : an empirical analysis of European households, Cheltenham, E. Elgar, 2004, s. 304.

20. Glover J., Kirton G., *Women, employment, and organizations*, London, Routledge, 2006, s. 182.
21. Griffin G., (ed.), *Employment, equal opportunities, and women's studies : women's experiences in seven European countries*, Ko"nigstein, Ulrike Helmer Verlag, 2004, s. 224.
22. Guerrina R., *Mothering the Union : gender politics in the EU*, Manchester, Manchester University Press, 2005, s. 208.
23. Hakim C., *Key issues in women's work : female diversity and the polarisation of women's employment*, London, Glasshouse Press, 2004, s. 258.
24. Hakim C., *Models of the family in modern societies : ideals and realities*, Aldershot, Ashgate, 2004, s. 282.
25. Halamska M., *Rozwój wiejski w Portugalii w latach 1986-2000 : wzór czy przestroga dla Polski?*, Warszawa, Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk, 2005, s. 187.
26. Kangas O., Palme J., *Social policy and economic development in the Nordic countries*, Houndmills, Palgrave, 2005, s. 352.
27. Kłodziński M., *Aktywizacja społeczno-gospodarcza gmin wiejskich i małych miast*, Warszawa, Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk, 2006, s. 268.
28. Kröger T., Sipilä J., *Overstretched European families up against the demands of work and care*, Oxford, Blackwell, 2005, s. 176.
29. Perrons D. [et al.] (ed.), *Gender divisions and working time in the new economy : changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2006, s. 319. (*Globalization and Welfare*).
30. Razavi S., Hassim S., *Gender and social policy in a global context : uncovering the gendered structure of "the social"*, Basingstoke, Palgrave, 2006, s. 376.
31. Sawicka J., *Rola kobiet w aktywizacji i wielofunkcyjnym rozwoju obszarów wiejskich*, Warszawa, SGGW, 2005, s. 185.
32. Szafraniec K., (red.), *Kapitał ludzki i zasoby społeczne wsi. Ludzie - społeczność lokalna - edukacja*, Warszawa, Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk, 2006, s. 336.
33. Taylor-Gooby P., (ed.), *Ideas and welfare state reform in Western Europe*, New York, Palgrave Macmillan, 2005, s. 224.
34. Weil S. W., Wildemeersch D., Jansen T., Percy-Smith B., *Unemployed youth and social exclusion in Europe : learning for inclusion?*, Aldershot, Ashgate, 2005, s. 273.

