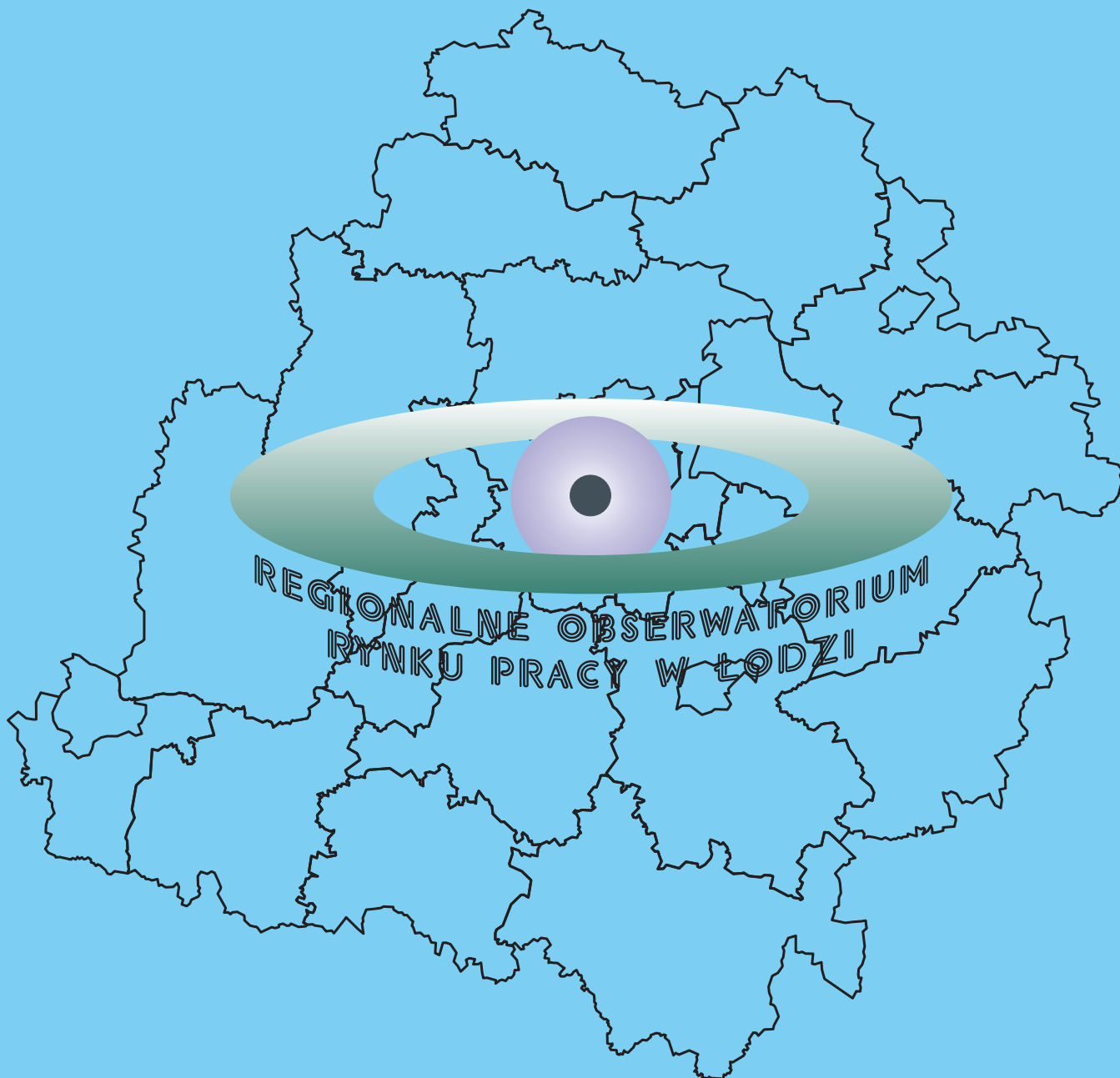




REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁÓDZI



laboratorium
badań społecznych

KOBIETY I MĘŻCZYŹNI WOBEC ZAPOTRZEBOWANIA RYNKU PRACY NA KWALIFIKACJE ZAWODOWE

RAPORT KOŃCOWY

SIERPIEŃ, 2013

NOTA REDAKCYJNA

Zamawiający

- ▶ Badania zrealizowane zostały na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi
- ▶ Badania są częścią projektu pod nazwą „Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi - kontynuacja” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wykonawca

- ▶ Badania zrealizowane zostały przez firmę Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o. o.

Termin realizacji projektu

- Badanie zrealizowano w okresie czerwiec - sierpień 2013 r.

Autorzy raportu

- ▶ Marzena Sochańska-Kawiecka – Kierownik projektu
- ▶ Edyta Makowska-Belta: Ekspert ds. Badań
- ▶ Agnieszka Morysińska: Ekspert ds. Badań
- ▶ Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska: Ekspert ds. badań

Publikacja bezpłatna

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2013

ISBN: 978 – 83 – 62527 – 73 – 1

Nakład: 400 egz.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi

ul. Wólczańska 49, Bud. A, pok. 112

www.wup.lodz.pl; www.obserwatorium.wup.lodz.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła.

Druk: Pracownia Poligraficzna S.C. „K-2”, ul. Torowa 3, 93-327 Łódź

Głównym zadaniem stojącym przed niniejszym projektem było włączenie się w nurt dyskusji nt. sytuacji kobiet na rynku pracy. Na badany obszar tematyczny starano się spojrzeć z szerszej perspektywy ogólnokrajowej, choć w interpretacji i omawianiu wyników skupiono się na województwie łódzkim.

Celem i główną osią badania było poszukiwanie rozbieżności występujących między kobietami i mężczyznami w trzech następujących obszarach: kwalifikacji i kompetencji, pozycji zawodowej oraz życia rodzinnego.

W projekcie zastosowano zarówno metody jakościowe, jak i ilościowe. Projekt składał się z następujących komponentów badawczych:

- 🔄 **Badanie desk research** – analiza danych zastanych
- 🔄 **Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)** z pracodawcami
- 🔄 **Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)** z przedstawicielami instytucji rynku pracy
- 🔄 **Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)** z aktywnymi zawodowo mieszkańcami województwa łódzkiego
- 🔄 **Wywiad kwestionariuszowy (CAPI)** na próbie **1600** aktywnych zawodowo mieszkańców woj. łódzkiego.

Badanie zostało przeprowadzone w terminie czerwiec – sierpień 2013 roku.

Kobiety i mężczyźni a wykształcenie i kwalifikacje zawodowe

Przeprowadzone badanie przyniosło potwierdzenie obserwowanej już od lat tendencji przewagi kobiet nad mężczyznami pod względem poziomu wykształcenia. Wśród kobiet obserwujemy niższy niż wśród mężczyzn odsetek osób legitymujących się wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, przy jednocześnie zdecydowanej przewadze osób posiadających wykształcenie wyższe magisterskie. Wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn legitymuje się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, choć w tym przypadku różnica nie jest tak spektakularna. Wśród mężczyzn obserwujemy natomiast znacznie wyższy odsetek osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Szanse na rynku pracy determinowane są nie tylko poziomem wykształcenia, ale także ogólnie posiadanymi kwalifikacjami, kompetencjami, uprawnieniami, w tym także formalnymi – potwierdzonymi dyplomami i certyfikatami. Pod tym względem również lepiej prezentują się kobiety, choć różnica nie jest tu tak spektakularna jak w przypadku poziomu wykształcenia.

Aby w sposób globalny móc spojrzeć na kwalifikacje i kompetencje kobiet i mężczyzn, a także aby dokonać redukcji kilku zmiennych charakteryzujących ten obszar do jednej syntetycznej zmiennej - w stosunkowo prosty a zarazem obrazowy sposób - niosącej informacje i ułatwiającej prezentację wyników przeprowadzonych w ramach projektu analiz statystycznych posłużono się pojęciem **KAPITAŁ EDUKACYJNY**.

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto, że **KAPITAŁ EDUKACYJNY** jednostki to zasób jej umiejętności i kompetencji potwierdzonych formalnie (np.: świadectwo ukończenia szkoły, dyplom ukończenia uczelni, dyplom zdania egzaminu zawodowego, dyplom lub certyfikat poświadczający udział w szkoleniu lub poświadczający posiadanie konkretnych kwalifikacji i umiejętności), a także uczestnictwo w procesie kształcenia – zarówno na ścieżce formalnej (kontynuowanie nauki) jak i pozaformalnej (udział w szkoleniach, kursach itd.).

Stosownie do przyjętej definicji utworzono **WSKAŹNIK KAPITAŁU EDUKACYJNEGO**. Wskaźnik ten osadzony jest na wybranych, głównych zmiennych odnoszących się do posiadanego poziomu wykształcenia, faktu kontynuowania nauki na ścieżce formalnej lub nieformalnej oraz posiadanych kwalifikacji i kompetencji potwierdzonych formalnie i podchodzi na nich w sposób sumaryczny.

Porównawcza analiza wartości wskaźnika dla populacji kobiet i mężczyzn pokazuje, że globalnie rzecz ujmując kobiety charakteryzują się wyższym kapitałem edukacyjnym niż mężczyźni – średnia wartość wskaźnika dla kobiet wyniosła 31,7 zaś dla mężczyzn – 26,9.

Jednak zarówno średnia, jak i rozkład wskaźnika pokazuje bardzo niski kapitał edukacyjny badanych populacji. 30% kobiet oraz prawie 40% mężczyzn posiadają wartość wskaźnika poniżej 20 pkt. Jedynie dla 34% kobiet i 18% mężczyzn wartość wskaźnika przekracza 40 punktów.

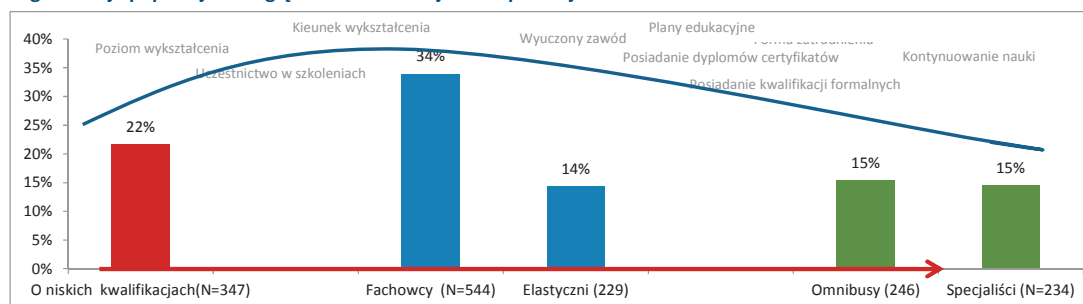
Najwyższym kapitałem edukacyjnym zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet charakteryzują się ludzie w wieku 26-35 lat, najniższym zaś osoby najmłodsze (ale one jeszcze w dużej mierze kontynuują edukację) oraz najstarsze. Patrząc na średnią wartość wskaźnika kapitału edukacyjnego przez pryzmat wieku i płci widać wyraźnie, że różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami na korzyść kobiet utrzymuje się we wszystkich grupach wiekowych, przy czym największa (5,9 pkt.) jest w najmłodszym przedziale wiekowym, najmniejsza zaś (3,8 pkt.) w wieku 26-35 lat, gdzie średnie dla obydwu płci są najwyższe.

Najwyższą średnią wartość wskaźnika kapitału edukacyjnego zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn odnotowano w największych miastach. Tutaj też różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami na korzyść tych ostatnich jest największa (5,9 pkt.) Najniższym kapitałem edukacyjnym charakteryzują się zaś mieszkańcy wsi (mężczyźni 23,3, kobiety – 28,3).

Aby w sposób bardziej wnikliwy i wielowymiarowy przyjrzeć się kapitałowi edukacyjnemu kobiet i mężczyzn, na podstawie wyników badania ilościowego, z wykorzystaniem analiz statystycznych dokonano segmentacji badanej populacji biorąc pod uwagę posiadany kapitał edukacyjny.

Uzyskany w segmentacji model zakłada istnienie pięciu jakościowo różnych pod względem posiadanych kwalifikacji i kompetencji segmentów. Dokonując pewnego uproszczenia, można zaobserwować, iż układają się one od segmentu o najmniejszym kapitale edukacyjnym do segmentu, którego członkowie posiadają najwyższy kapitał edukacyjny. Dwa segmenty charakteryzujące się średnimi wartościami kapitału edukacyjnego – Fachowcy oraz Elastyczni skupiają łącznie niemal połowę populacji. Ponad co piąty badany to osoba o najniższym kapitale edukacyjnym (segment - Osoby o niskich kwalifikacjach). Oprócz tych trzech segmentów, za pomocą analiz, wyróżniono dwa jakościowo różne segmenty charakteryzujące się podobną i najwyższą wartością kapitału edukacyjnego. Są to segment Omnibusy, którego kapitał czerpany jest z różnorodnych źródeł oraz Specjaliści, którzy swój kapitał zasadzają głównie na bazie poziomu wykształcenia.

Segmentacja populacji ze względu na kwalifikacje i kompetencje



Patrząc na uzyskaną segmentację przez pryzmat płci widać wyraźnie, że struktura Segmentów Osoby o niskich kwalifikacjach oraz Omnibusy jest bardzo podobna do struktury płci w całej badanej populacji. Mężczyźni nadreprezentowani są w segmentach: Fachowcy i Elastyczni, kobiety natomiast (i to w dużym stopniu) w segmencie Specjaliści. Segment ten jest jedynym segmentem z przewagą kobiet i to przewagą wyraźną.

Jedynie w dwóch skrajnych segmentach: o najniższych i najwyższych kwalifikacjach wskaźnik kapitału edukacyjnego kobiet i mężczyzn jest porównywalny. Natomiast w pozostałych segmentach to kobiety charakteryzują się wyższymi wartościami wskaźnika kapitału edukacyjnego. W podrozdziale 6.5 raportu Czytelnik znajdzie szczegółową charakterystykę utworzonych segmentów pod względem kompetencji i kwalifikacji, a także pod względem socjodemograficznym. Wszelkie analizy dokonane zostały z uwzględnieniem płci.

Sytuacja i pozycja zawodowa kobiet i mężczyzn

Wyniki badań pokazały, że sytuacja zawodowa badanych aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn różni się w wielu obszarach.

- ⌚ W momencie badania pracowało więcej mężczyzn niż kobiet – te ostatnie częściej znajdowały się w grupie osób mających już pewne doświadczenia zawodowe, ale obecnie bezrobotnych.
- ⌚ Należy podkreślić, że o ile w przypadku kobiet najczęściej zatrudnionych odnotowano w grupie z wyższym wykształceniem, to wśród mężczyzn najczęściej pracowali absolwenci średnich szkół zawodowych lub policealnych. Niestety ten poziom wykształcenia nie sprzyjał z kolei podjęciu zatrudnienia przez kobiety.
- ⌚ Kobiety częściej pracowały do momentu badania w jednej branży, w jednym zawodzie oraz na jednym stanowisku, a także wykonywały pracę o charakterze umysłowym. Z kolei mężczyźni częściej pracowali w różnych, ale zbliżonych branżach i zawodach, a także wykonywali pracę fizyczną. Mężczyźni rzadziej niż kobiety planują swoją ścieżkę zawodową. Mimo iż kobiety czynią w tym zakresie plany, to jednak w większości przypadków nie zostają one spełnione.
- ⌚ Kobiety nie tylko częściej pozostawały bezrobotne, ale ich sytuacja pod względem bezrobocia jest trudniejsza, niż sytuacja mężczyzn. W przypadku kobiet odnotowano istotnie dłuższy czas pozostawania bez pracy - przeciętnie w ciągu swojego życia kobiety pozostały bezrobotne 23,9 miesiąca, podczas gdy mężczyźni 13,5 miesiąca. Problem stwarza tutaj fakt, że wykazują się one mniejszą skłonnością do ustępstw w zakresie uzyskania pracy, niż mężczyźni. Przykładowo, poszukujące pracy mieszkanki województwa łódzkiego wykazywały o wiele mniejszą skłonność do mobilności przestrzennej w zakresie znalezienia zatrudnienia niż mężczyźni.

Dostrzegalne są także różnice w pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

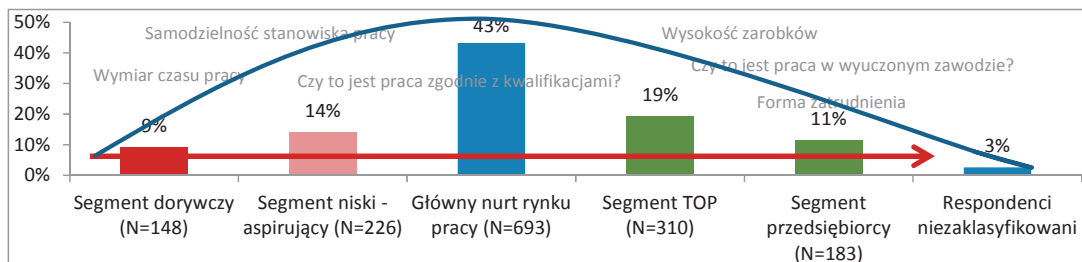
- ⌚ Mężczyźni częściej niż kobiety prowadzili własną działalność gospodarczą (własna firma lub samozatrudnienie), tymczasem przedstawicielki płci żeńskiej częściej zatrudnione były w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.
- ⌚ Przedstawiciele płci męskiej dłużej pracują i przeciętnie więcej zarabiają, niż mieszkanki województwa łódzkiego - średnie miesięczne wynagrodzenie netto mężczyzn jest o ponad 560 zł wyższe, niż to ma miejsce w przypadku kobiet. Dodatkowo, nierówność tę potęguje fakt, że również oczekiwania finansowe kobiet są niższe, niż to ma miejsce w przypadku mężczyzn – różnica ta wynosi ponad 1000 zł na korzyść tych ostatnich. Nawet kobiety z wyższym wykształceniem prezentują niższe oczekiwania w stosunku do dobrych zarobków, niż mężczyźni, którzy uzyskali ten sam poziom edukacji.
- ⌚ Mężczyźni częściej zajmowali stanowiska najwyższe w hierarchii, a także stanowiska pracowników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Z kolei kobiety o wiele częściej zajmowały stanowiska specjalistów, techników i średniego personelu, pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników przy pracach prostych.
- ⌚ Mężczyźni częściej niż kobiety zajmowali stanowiska kierownicze/managerskie lub dyrektorskie/zarządzające. Przedstawicielki płci żeńskiej częściej natomiast wykonywały pracę poniżej posiadanych kwalifikacji.
- ⌚ Dostrzegalny jest również podział miejsca zatrudnienia na branże typowo męskie: budownictwo, transport i gospodarka magazynowa, czy też informacja i komunikacja oraz typowo kobiece: edukacja, handel, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, czy też opieka zdrowotna i pomoc społeczna.
- ⌚ Przedstawiciele płci męskiej częściej przyznawali, że posiadają w pracy dodatkowe przywileje poza wynagrodzeniem. Kobiety co prawda rzadziej posiadają w pracy dodatkowe korzyści, ale nieco częściej z kolei uczestniczą w miejscu zatrudnienia w różnego typu szkoleniach.
- ⌚ Zauważalne są także różnice w dostępie do awansu - mężczyźni nieco częściej przyznawali, iż awansowali w swojej pracy i pracują na lepszym stanowisku.

Podobnie jak w przypadku kapitału edukacyjnego, także w odniesieniu do pozycji zawodowej podjęto próbę przeprowadzenia segmentacji respondentów. Przy segmentacji wzięto pod uwagę cechy obecnie posiadanej pracy (osoby pracujące) lub pracy ostatnio posiadanej (osoby bezrobotne).

Uzyskany w segmentacji model rynku pracy, oprócz segmentu osób prowadzących działalność gospodarczą, zakłada istnienie czterech jakościowo różnych pod względem sytuacji na rynku pracy segmentów. Podobnie jak w przypadku segmentów otrzymanych ze względu na kwalifikacje i kompetencje, segmenty te układają się w pewnym kontinuum - od segmentu o subiektywnie i obiektywnie najgorszej sytuacji na rynku pracy do segmentu o sytuacji najlepszej. Jednocześnie również i w tym przypadku, rozkład segmentów w próbie jest bardzo zbliżony do rozkładu normalnego. Najliczniejszy segment – tak zwany główny nurt rynku pracy skupia

43% badanej populacji. Są to osoby zajmujące średnią pozycję zawodową. Niemal ¼ badanych to osoby o niższej niż średnia pozycji zawodowej. W grupie tej znajdują się dwa segmenty: Segment dorywczy – znajdujący się w najgorszej sytuacji na rynku pracy oraz Segment niski aspirujący, którego sytuacja na rynku pracy jest nieco lepsza. 30% badanej populacji to ludzie znajdujący się w dobrej lub bardzo dobrej pozycji na rynku pracy. Na grupę tę składają się dwa segmenty: Segment TOP – segment pracowników najemnych oraz Segment przedsiębiorców.

Segmentacja rynku pracy



Patrząc na strukturę segmentów pod względem płci widać wyraźnie, że w stosunku do struktury płci w badanej populacji kobiety nadreprezentowane są w segmentach znajdujących się w niższej pozycji na rynku pracy. Natomiast w przypadku dwóch segmentów znajdujących się w najlepszej sytuacji na rynku pracy przeciwnie, to mężczyźni mają wyraźną przewagę.

Warto także podkreślić, że w każdym z segmentów kobiety wyraźnie górują nad mężczyznami pod względem kapitału edukacyjnego. Wyższy kapitał edukacyjny kobiet jest przez rynek pracy równoważony wyższą pozycją zawodową w ramach segmentów, natomiast nie ma bezpośredniego przełożenia na awans do segmentu o wyższej pozycji.

W podrozdziale 7.5. raportu Czytelnik znajdzie szczegółową charakterystykę utworzonych segmentów pod względem kompetencji i kwalifikacji, a także pod względem socjodemograficznym. Wszelkie analizy dokonane zostały z uwzględnieniem płci.

Mimo dostrzegalnych różnic na rynku pracy, sfera zawodowa w życiu zarówno mężczyzn, jak i kobiet zajmuje najważniejsze miejsce, na równi z życiem rodzinnym. Kobiety chcą być aktywne zawodowo, a nie tylko zajmować się gospodarstwem domowym i opieką nad dziećmi. Badanie pokazało również zbliżony poziom zadowolenia ze swojej pracy i ścieżki zawodowej wśród kobiet i mężczyzn.

Przedstawicielki płci żeńskiej prezentowały wyższe oczekiwania w stosunku do pracy zawodowej niż mężczyźni. Dla kobiet szczególnie ważne jest by praca umożliwiała godzenie ról rodzinnych i zawodowych, nie była stresująca, umożliwiała awans, ale również prestiż społeczny. W większości kobiety osiągają prace spełniające ich oczekiwania, ale to mężczyźni posiadają większą satysfakcję z uzyskiwanych w obecnej pracy zarobków, stanowiska pracy, a także większe poczucie niezależności i samodzielności działania.

Kobiety posiadające obecnie zatrudnienie są nieco bardziej pesymistycznie nastawione do swojej przyszłości zawodowej niż mężczyźni – nieco częściej uznawały, że mogą ją utracić lub prowadzona przez nich działalność gospodarcza zbankrutuje. Obawy te szczególnie dotyczyły kobiet z niskim poziomem wykształcenia oraz posiadających dzieci.

Nieco większe poczucie zagrożenia na rynku pracy wśród kobiet niż wśród mężczyzn, znajduje również odbicie w oczekiwaniach w stosunku do etapu kończącego karierę zawodową, czyli przejścia na emeryturę. Kobiety nieco częściej wyrażały chęć wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Życie rodzinne a aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn

Środowisko pracy kobiet i mężczyzn

Środowisko pracy kobiet i mężczyzn w bardzo istotny sposób się różni. Zjawiska feminizacji i maskulinizacji pewnych dziedzin zatrudnienia sprawiają, że w znacznej części zawodów i specjalności w miejscu pracy przeważają osoby jednej płci – kobiety częściej pracują w środowisku sfeminizowanym, zaś mężczyźni w zmaskulinizowanym.

Podobnie jak odmienne są proporcje płci w miejscu zatrudnienia kobiet i mężczyzn, odmienna jest także struktura płci przełożonych respondentów - pracą mężczyzn niemal zawsze kierują mężczyźni, zaś niemal nigdy kobiety. Z kolei pracą kobiet relatywnie częściej kierują mężczyźni, choć w tej grupie przeważają przełożeni-kobiety.

Wyniki badań potwierdzają istnienie zjawiska „szklanego sufitu” – im wyższy szczebel w hierarchii organizacji, tym mniejszy odsetek kobiet pełniących funkcje zarządcze.

Z badań wyłania się obraz firm, które bardziej przyjazne są dla kobiet – to one częściej mają o swoich pracodawcach dobre zdanie, są zadowolone z oferowanych warunków. Jest to jednak wniosek nie do końca uzasadniony. Należy bowiem wziąć pod uwagę fakt, iż to na kobiecie częściej spoczywają obowiązki domowe i to kobiet bardziej dotyczy konieczność sprawnego godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Możliwość pogodzenia tych dwóch sfer jest często barierą wejścia na rynek pracy – jeżeli kobieta nie może znaleźć pracodawcy, który byłby gotowy zapewnić jej takie warunki, wówczas najczęściej pozostaje bierna zawodowo lub bezrobotna.

Relatywnie częstym zjawiskiem w przypadku obu płci jest praca w nadgodzinach - ponad połowa pracujących mężczyzn (53%) oraz 46% pracujących kobiet przynajmniej czasami pracuje po godzinach w domu lub poza nim. Najczęściej praca w nadgodzinach jest płatna, choć praktyki w tej kwestii są bardzo różne, co więcej – pracodawcy nierówno traktują mężczyzn i kobiety. Ci pierwsi, w większości uzyskują wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, co często nie jest praktykowane w przypadku kobiet.

Nierównowaga między kobietami i mężczyznami pojawia się także w przypadku przerw w pracy związanych z opieką nad małymi dziećmi. To w znacznej mierze kobiety są obciążone tą opieką, co utrudnia im powrót na rynek pracy. W sumie dwie na trzy matki (64%) i 9% ojców dzieci w wieku do 6 lat miało przerwę w pracy związaną z wychowywaniem dzieci. Kobiety nie tylko zdecydowanie częściej przerywają pracę zawodową ze względu na dziecko, ale też przerwy te trwają w ich przypadku znacznie dłużej. W praktyce oznacza to, że w ogromnej większości to matki biorą urlopy wychowawcze, zaś ojcowie rzadko wykorzystują przysługującą im część urlopu macierzyńskiego lub urlop ojcowski.

Kobiety i mężczyźni jako pracownicy

Wyniki badań pokazały powszechne funkcjonowanie opinii, że pomiędzy kobietami i mężczyznami pracownikami istnieją różnice charakterologiczne, ale również fizyczne, predestynujące ich do wykonywania różnych zawodów.

Generalnie na podstawie odpowiedzi badanych, różne cechy można podzielić na pasujące bardziej do mężczyzn, pasujące do obydwu płci oraz pasujące bardziej do kobiet. Warto przy tym zauważyć, że cech bardziej pasujących do mężczyzn – w oczach zarówno badanych mężczyzn, jak i kobiet – jest dużo więcej. Dużo jest też cech pasujących do obydwu płci, podczas gdy cech „kobiecych” prawie nie ma (zaledwie 3).

Jest to wyraźny sygnał, że „pracownik” jest płci męskiej i kobieta może jedynie do tego wzorca równać. W zbiorowej świadomości najwyraźniej nie pojawił się dotąd etos pracy zawodowej kobiet (choć na niwie domowej cech pasujących do kobiet z pewnością znalazłoby się bardzo wiele – pracowita, gospodarna, solidna, oszczędna etc.).

Mężczyźni częściej są postrzegani jako mobilni, dyspozycyjni, wytrzymali, asertywni, odporni na stres, podczas gdy kobiety częściej widzi się w kategoriach mediacji, łagodzenia konfliktów, umiejętności godzenia życia zawodowego z prywatnym oraz systematyczności. Tymczasem cechy „kobiece” są raczej stereotypowo kobiece – ugodowe, uległe, uporządkowane.

Badani byli również zgodni, że to mężczyźni mają łatwiej na rynku pracy. Opinię o tym, respondenci popierali argumentem większej liczby ofert pracy dla mężczyzn, ale również faktem, że mogą szybciej i łatwiej znaleźć pracę. Kobiety są za to mniej dyspozycyjne i obciążone sferą rodzinną.

Godzenie ról rodzinnych i zawodowych

Wyniki zrealizowanych badań pokazały, że nie ma równości w zakresie godzenia ról rodzinnych i zawodowych przez kobiety i mężczyzn. Te pierwsze są bardziej obciążone obowiązkami domowymi i rodzinnymi, zaś mężczyźni zajmują się przede wszystkim pracą zawodową. To na kobietach spoczywa konieczność godzenia życia rodzinnego i zawodowego – pracując de facto niewiele mniej niż mężczyźni, muszą dodatkowo poświęcać dwukrotnie więcej czasu w trakcie tygodnia na obowiązki domowe. W efekcie brakuje im często czasu na pasje, zainteresowania, czy też podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Sytuacja obciążenia kobiet w większym zakresie obowiązkami domowymi, kosztem wykonywania pracy zawodowej, wynika w większości przypadków z czystej kalkulacji ekonomicznej – to mężczyźni w rodzinach zarabiają więcej, więc siłą rzeczy kobiety niwelują tę różnicę poprzez większe zaangażowanie w sferze domowej.

Możliwość godzenia życia rodzinnego z zawodowym zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn zależy również w dużej mierze od dobrej woli po stronie pracodawców. Reprezentanci różnych grup uważali, że spectrum dostępnych ustawowo instrumentów w tym obszarze jest wystarczające, problem polega jedynie na tym, że są to przepisy wielokrotnie martwe, do których pracodawcy się nie stosują. Reguły na lokalnym rynku pracy ustalają pracodawcy, którzy szczególnie poza Łodzią czują się bezkarni w stosowaniu praktyk niezgodnych z prawem. Pracownicy stoją na straconej pozycji w egzekwowaniu należnych im praw, gdyż boją się o utratę stanowiska pracy. Ponadto, wskazywano, że instrumenty ustawowo umożliwiające godzenie życia rodzinnego, jak np. zwolnienie na dziecko, urlop na dziecko, urlopy macierzyńskie/ojcowskie, wychowawcze itp. dostępne są dla osób, które pracują na umowę o pracę na czas nieokreślony. Tymczasem uzyskanie takiej formy zatrudnienia na dzisiejszym rynku pracy, jest bardzo trudne. Konieczne jest zatem egzekwowanie wywiązywania się pracodawców z obecnie istniejących przepisów, niż stwarzanie kolejnych.

Praca zawodowa a życie rodzinne – poglądy i odczucia respondentów

W celu pełniejszego zobrazowania badanej populacji, uwzględniającego odmienność poglądów na sprawy związane z pracą zawodową i zaangażowaniem w obowiązki domowe przy wykorzystaniu technik analizy czynnikowej i analizy skupień, badaną populację podzielono na sześć segmentów wyróżnionych ze względu na deklaracje dotyczące roli kobiety i mężczyzny w sferze domowej i zawodowej.

- ▶ **Tradycjoniści starej daty (16%).** Żywią silne przekonanie, że miejsce kobiety jest w domu, zaś partnerzy wcale nie powinni w równym stopniu pracować i zajmować się domem. Nie uważają też, żeby ta sytuacja była nieuczciwa. W ich opinii pracująca matka szkodzi swoim dzieciom. W segmencie tym dominują mężczyźni, szczególnie z wykształceniem policealnym, zasadniczym zawodowym i niższym. Ponadto, częściej przynależą do niego osoby po 35 roku życia oraz pracujące.
- ▶ **Nowocześni tradycjoniści (14%).** To najwięksi zwolennicy tradycyjnego modelu rodziny, według którego miejscem przypisanym kobiecie jest dom. Są jednak świadomi, iż praca zawodowa kobiet jest w dzisiejszych czasach – z powodów ekonomicznych – koniecznością. Dlatego też uważają, że kobiety mogą jednocześnie pracować i zajmować się domem, choć być może sytuacja ta nie jest do końca uczciwa. Jednocześnie żywią silne przekonanie, że brzemię podwójnego etatu kobiety same biorą na swoje barki, nie dopuszczając mężczyzn do obowiązków domowych. Bo choć nie popierają zbytnio równego wkładu obojga partnerów w sferę domową, to dopuszczają taką możliwość.
- ▶ **Ukryci tradycjoniści (25%).** Charakterystyczny dla tego segmentu jest najsilniejszy wśród wszystkich grup sprzeciw wobec równego podziału obowiązków zawodowych i domowych pomiędzy partnerów. Ukrytym tradycjonalistom obojętny jest wpływ pracy matek na ich dzieci, kwestia odpowiedzialności za podwójne obciążenie kobiet. Nie popierają co prawda opinii, że miejsce kobiety jest w domu, jednak najprawdopodobniej po prostu uważają takie poglądy za niepoprawne politycznie – są to bowiem w części ludzie młodzi. Można przypuszczać, że przedstawicielom tego segmentu poniekąd obojętne jest miejsce i rola kobiety – ważne natomiast jest dla nich, aby od mężczyzn nie wymagano zaangażowania w obowiązki domowe. Przewagę mają tutaj mężczyźni, szczególnie z młodszych grup wiekowych.
- ▶ **Obojętni (17%).** Obojętnym jest w zasadzie wszystko jedno, gdzie jest miejsce kobiety – w domu czy w pracy. Obojętne jest im również, czy oboje partnerzy w równym stopniu będą się angażować w pracę zawodową i dom. Najsilniej ze wszystkich segmentów sprzeciwiają się temu, by sytuacja podwójnego obciążenia kobiet była powodem do społecznej walki o równość, nie postrzegają jej jako niesprawiedliwej. Przy tym akceptują fakt, że kobiety mogą pracować bez szkody dla dzieci i uznają, że same są winne podwójnemu obciążeniu wyłączając mężczyzn ze sfery domowej. Również w tym segmencie przeważają mężczyźni, szczególnie w średnim dojrzałym.
- ▶ **Egalitaryści zawiedzeni (14%).** W grupie tej panuje silne przekonanie, że rodziny powinny realizować model nowoczesny, w którym oboje partnerzy w równym stopniu pracują i zajmują się domem, bo bynajmniej nie jest tak, że miejsce kobiety jest w domu. Panuje tutaj poczucie niesprawiedliwości dla obecnej sytuacji kobiet, której te bynajmniej nie są winne. Osoby te dostrzegają zatem potrzebę społecznikowskiej walki o równość. Górkim akcentem w tych poglądach jest konstatacja (zapewne wynikająca z własnego doświadczenia – w znaczącej części są to rodzice), że praca matki wpływa

negatywnie na dzieci – to pewnego rodzaju wyrzut sumienia, zawód, którego doświadczają osoby chcące wcielić w życie egalitarny model rodziny w obecnych realiach. To jeden z dwóch segmentów, w których przewagę mają kobiety w wieku dojrzałym.

- ▶ **Egalitaryści teoretycy (14%).** Żywią najsilniejszy sprzeciw wobec tradycyjnej roli kobiety i jej zamknięcia w domu. Jednocześnie najżarliwiej wśród wszystkich grup popierają partnerski model rodziny. Nie dostrzegają przy tym konieczności walki o taki model, bo w ich opinii matki mogą pracować bez szkody dla dzieci, a kobiety, które wzięły sobie na barki pracę i dom – same są sobie winne, nie żądając od mężczyzn włączenia się w obowiązki domowe. Ponieważ jest to segment młody, można przypuszczać, że sprawy podziału obowiązków i godzenia życia zawodowego z rodzinnym jego przedstawiciele znają raczej z obserwacji starszego pokolenia, niż z autopsji. Stąd przekonanie o słuszności założeń egalitaryzmu i wiara w to, że nie popełni się tych samych błędów. W segmencie tym najsilniej przeważają kobiety, szczególnie w młodszym wieku.

Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Zdecydowana większość badanych nigdy nie zetknęła się z negatywnymi praktykami czy nierównym traktowaniem w miejscu pracy. Nieco częściej tego typu doświadczenia miały kobiety (głównie pytania o sytuację rodzinną i plany prokreacyjne, a także niższe wynagrodzenia w porównaniu do osób na tym samym stanowisku) niż mężczyźni (głównie problem niższego wynagrodzenia).

Brak jest jednomyślnej zgody co do tego, czy w Polsce mamy do czynienia z sytuacją równości szans kobiet i mężczyzn. Kobiety co prawda dostrzegają brak równości szans częściej, niż mężczyźni, ale wiele z respondentek przyznawało, że takiego zjawiska nie obserwują. W opiniach badanych nierówność szans przewija się przede wszystkim w nierównych wynagrodzeniach, stereotypowym postrzeganiu kobiet i braku tolerancji.

Należy zwrócić uwagę na problem obecnych na rynku pracy nierówności w zakresie wykonywanych zawodów, co prowadzi do pojawienia się zawodów typowo żeńskich i typowo męskich. Jednakże stan ten jest społecznie akceptowalny i niepostrzegany jako brak równości szans – uzasadniony różnicami pomiędzy płciami, których nie da się zmienić. Pojawienie się w zawodach zdominowanych przez jedną płć przedstawicieli przeciwnej płci co prawda zdarza się coraz częściej (to kobiety przede wszystkim wkraczają w sferę zawodów męskich), jednakże obwarowane jest licznymi trudnościami. Inny jest również społeczny odbiór kobiet, które podejmują się zawodów zmaskulinizowanych, a inny mężczyzn wchodzących w środowisko sfeminizowane. W pierwszym przypadku, kobiety muszą wykazywać się ogromną determinacją, by zostać zatrudnionym i utrzymać to zatrudnienie. Mężczyźni borykają się z innymi problemami – ich zainteresowanie podjęciem pracy w zawodzie sfeminizowanym postrzegane jest jako przejaw dewiacji, obniżenie pozycji zawodowej, a także niechętnie odbierane przez otoczenia.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy dostrzegają brak równości kobiet i mężczyzn w obszarze zawodowym, potęgowane dodatkowo brakiem skutecznych instytucjonalnych rozwiązań w tym obszarze. Instytucje rynku nie posiadają instrumentów, które eliminowałyby dyskryminacyjne praktyki stosowane przez pracodawców. Ci ostatni zaś w sferze deklaratywnej zachowują poprawność polityczną, twierdząc powszechnie, że w ich firmach nie ma sytuacji związanych z dyskryminacją ze względu na płeć. Działania dyskryminacyjne ujawniły się jedynie w pojedynczych przypadkach i można przypuszczać, że był to wynik nieświadomej do końca wypowiedzi respondenta, niż rzeczywistej świadomości istniejącego problemu.

Osoby, które nie dostrzegają sytuacji nierówności szans kobiet i mężczyzn, argumentują ten fakt tym, że w Polsce zachodzą zmiany kulturowe, a polityka równych szans przynosi efekt w postaci jednakowego traktowania. Badanie jakościowe pokazało, że tematyka ta jest nie do końca zrozumiała, co nie tylko prowadzi do sytuacji, że niedostrzegane są przejawy braku równości szans, ale również do prezentowania skrajnie negatywnych postaw w tym obszarze. Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn to przede wszystkim problem mentalności po stronie pracodawców, ale również pracowników. Obie te grupy kierują się stereotypami dotyczącymi roli kobiet i mężczyzn, które to stereotypy preferują w sferze zawodowej mężczyzn.

Główne wnioski

- 🔄 Analiza sytuacji i pozycji zawodowej badanych przedstawicieli obu płci pokazuje, że sytuacja kobiet na rynku pracy, w porównaniu do mężczyzn jest trudniejsza. Przeprowadzona w badaniu segmentacja rynku pracy w sposób syntetyczny a zarazem bardzo obrazowy pokazała brak równowagi w pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, przy jednoczesnej przewadze kobiet nad mężczyznami pod względem kapitału edukacyjnego.

- ☞ Wyniki badań ilościowych wskazują, że również na łódzkim rynku pracy obecne jest zjawisko „szklanego sufitu” – mężczyźni częściej niż kobiety pełnią funkcje zarządcze, a im wyższy szczebel w organizacji, tym wyższy jest odsetek mężczyzn na tego typu stanowiskach.
- ☞ Dodatkowo mamy do czynienia z silną maskulinizacją i feminizacją pewnych dziedzin zatrudnienia i będącą pochodną tego zjawiska sytuacją przewagi jednej z płci w miejscu zatrudnienia.
- ☞ Inne są oczekiwania mężczyzn i kobiet co do poszukiwanej pracy. U kobiet jest mniejsza skłonność do mobilności – poszukują częściej zatrudnienia w najbliższej okolicy, co łączy się z kwestią godzenia pracy z obowiązkami domowymi.
- ☞ Wyniki badań potwierdzają, że to na kobietach przede wszystkim spoczywa obowiązek opieki nad małym dzieckiem. Wyniki zrealizowanych badań pokazują ponadto, że to na kobietach spoczywa konieczność godzenia życia rodzinnego i zawodowego – pracując de facto niewiele mniej niż mężczyźni, muszą dodatkowo poświęcać dwukrotnie więcej czasu w trakcie tygodnia na obowiązki domowe.
- ☞ W sferze opinii dotyczącej obciążenia kobiet obowiązkami domowymi i pracą zawodową można wśród badanych dostrzec rozdziarcie pomiędzy modelem tradycyjnym i egalitarnym. Zmiany społeczne i kulturowe stopniowo w warstwie deklaratywnej zmieniają postawy i opinie, choć jak wskazują inne wyniki badań – daleko jeszcze do zmian w sferze behawioralnej. Na poziomie opinii badani częściej deklarują swe poparcie dla egalitarnego modelu rodziny, przy czym częściej takie opinie prezentują kobiety, niż mężczyźni. O ewolucji postaw świadczą np. rozbieżne opinie co do istnienia równości szans kobiet i mężczyzn – tylko nieznacznie przeważają często poglądy, iż nierówności są faktem. Co ciekawe, mamy do czynienia z dużymi różnicami opinii kobiet i mężczyzn pochodzących z tych samych grup społeczno-demograficznych.

SPIS TREŚCI

Streszczenie wyników badania.....	3
-----------------------------------	---

Część 1 - Koncepcja badania oraz zastosowane metody

1 Koncepcja badania	13
2 Metody zastosowane w badaniu	14

Część 2 - Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w świetle zastanych danych i analiz

3 Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy województwa łódzkiego	20
3.1 Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w województwie łódzkim	20
3.2 Bezrobocie kobiet i mężczyzn w województwie łódzkim.....	23
3.3 Sytuacja kobiet na rynku pracy	27
4 Stereotypy płci i ich wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy.....	31
5 Godzenie ról zawodowych i rodzinnych.....	32
5.1 Świadomość problemu oraz postawy i opinie.....	32
5.2 Stosunek pracodawców do tematu godzenia ról rodzinnych i zawodowych oraz do rodziców w pracy	34

Część 3 - Analiza wyników badań własnych

6 Kobiety i mężczyźni a wykształcenie i kwalifikacje zawodowe	37
6.1 Kobiety i mężczyźni a poziom wykształcenia	37
6.2 Charakterystyka posiadanych kwalifikacji zawodowych	39
6.3 Wskaźnik kapitału edukacyjnego	46
6.4 Segmentacja ze względu na kompetencje i kwalifikacje - kobiety i mężczyźni – porównanie.....	49

6.5	Podstawowa charakterystyka segmentów wyróżnionych ze względu na kapitał edukacyjny.....	51
6.5.1	Segment „Osoby o niskich kwalifikacjach”	54
6.5.2	Segment „Fachowcy”	56
6.5.3	Segment „Elastyczni”	58
6.5.4	Segment „Omnibusy”	60
6.5.5	Segment „Specjaliści”	62
7	Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy	66
7.1	Sytuacja zawodowa – kobiety i mężczyźni – porównanie	66
7.2	Charakterystyka pozycji zawodowej – kobiety i mężczyźni – porównanie	73
7.3	Stosunek do pracy zawodowej oraz plany i aspiracje zawodowe	78
7.4	Wskaźnik pozycji zawodowej - kobiety i mężczyźni – porównanie	87
7.5	Segmentacja rynku pracy - kobiety i mężczyźni – porównanie	91
7.5.1	Segment dorywczy	94
7.5.2	Segment niski aspirujący	97
7.5.3	Główny nurt rynku pracy.....	99
7.5.4	Segment TOP	102
7.5.5	Segment przedsiębiorcy	105
8	Praca zawodowa, życie rodzinne – poglądy i odczucia respondentów	110
8.1	Poglądy dotyczące ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn – segmentacja respondentów ..	110
8.2	Charakterystyka środowiska pracy pod kątem płci	119
8.3	Dyspozycyjność zawodowa	124
8.4	Kobiety i mężczyźni jako pracownicy	133
9	Godzenie ról rodzinnych i zawodowych.....	141
9.1	Godzenie życia rodzinnego z zawodowym w rodzinach badanych kobiet i mężczyzn.....	141
9.2	Dostępne możliwości w zakresie godzenia życia rodzinnego z zawodowym w województwie łódzkim	147
10	Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.....	150
	Wnioski płynące z badania	159
	Spis rysunków.....	162
	Spis tabel	165
	Bibliografia	166



Część 1

Koncepcja badania oraz zastosowane metody

Głównym zadaniem stojącym przed badaniem, którego dotyczy niniejsze opracowanie było włączenie się w nurt dyskusji nt. sytuacji kobiet na rynku pracy.

Zgodnie z wymogami Zamawiającego na badany obszar tematyczny starano się spojrzeć z szerszej perspektywy ogólnokrajowej, choć w interpretacji i omawianiu wyników skupiono się na województwie łódzkim.

Celem i główną osią badania było poszukiwanie rozbieżności występujących między kobietami i mężczyznami w następujących obszarach:

- ↻ **Obszarze kwalifikacji i kompetencji**
- ↻ **Obszarze pozycji zawodowej**
- ↻ **Obszarze życia rodzinnego**

Przed badaniem postawiono następujące ogólne pytania/problemy badawcze:

EDUKACJA, WYKSZTAŁCENIE I KWALIFIKACJE KOBIEI I MĘŻCZYZN

- ↻ Poziom i kierunek uzyskanego wykształcenia
- ↻ Kontynuowanie kształcenia
- ↻ Posiadane formalne kwalifikacje
- ↻ Uczestnictwo w szkoleniach, kursach zawodowych
- ↻ Plany związane z edukacją, zdobyciem kolejnych kwalifikacji
- ↻ Zadowolenie z uzyskanego wykształcenia

SYTUACJA KOBIEI I MĘŻCZYZN NA RYNKU PRACY, W TYM WARUNKI ZATRUDNIENIA

- ↻ Charakterystyka dotychczasowych doświadczeń zawodowych
- ↻ Czy łatwiej jest znaleźć pracę mężczyznom, czy kobietom i jakie są tego przyczyny?
- ↻ Czy łatwiej jest zrobić karierę/awansować kobietom czy mężczyznom i jakie są tego przyczyny?
- ↻ Czy kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do przywilejów pracowniczych?
- ↻ Jaki odsetek kobiet zajmuje stanowiska kierownicze?
- ↻ Jakie warunki zatrudnienia oferowane są kobietom, w porównaniu do warunków zatrudnienia oferowanych mężczyznom?
- ↻ Jak wygląda sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym?
- ↻ Analiza porównawcza obecnie wykonywanej/ostatnio wykonywanej pracy przez kobiety i mężczyzn.
- ↻ Jaką dyspozycyjnością charakteryzują się pracujące kobiety i mężczyźni – praca w nadgodzinach, korzystanie z dni wolnych na dziecko, korzystanie ze zwolnień lekarskich itp.?
- ↻ Czy firmy działające w województwie łódzkim można nazwać firmami przyjaznymi kobietom, czy też może przyjaznymi mężczyznom?

STOSUNEK DO PRACY ZAWODOWEJ

- ↻ Jak ważna dla kobiet i dla mężczyzn jest aktywność, praca zawodowa?
- ↻ Jaki jest stosunek do pracy zawodowej?
- ↻ Jakie są oczekiwania w stosunku do pracy zawodowej?
- ↻ Czy mężczyźni i kobiety oczekują takich samych warunków pracy, czy też zależy im na czymś innym?
- ↻ Jakiej pracy poszukują mężczyźni, a jakiej kobiety w rozumieniu warunków pracy?
- ↻ Jakie są plany zawodowe kobiet i mężczyzn?

STEREOTYPY DOTYCZĄCE PŁCI W KONTEKŚCIE RYNKU PRACY

- ↻ Jakie są opinie na temat roli kobiet i mężczyzn w życiu społecznym (życie rodzinne, życie zawodowe)?

- 🔄 Jakie są opinie różnych grup respondentów na temat mężczyzn i kobiet pracowników, w tym samoocena respondentów?
- 🔄 Czy respondenci zauważają, odczuwają dyskryminację ze względu na płeć na rynku pracy/ w miejscu pracy i jakie są jej ewentualne przejawy?

GODZENIE RÓL RODZINNYCH I ZAWODOWYCH

- 🔄 Dostępne możliwości w zakresie godzenia życia rodzinnego z karierą zawodową w województwie łódzkim – stan wiedzy wśród przedstawicieli różnych grup.
- 🔄 Możliwości w zakresie godzenia życia rodzinnego z zawodowym oferowane przez lokalnych pracodawców – z uwzględnieniem dobrych praktyk.
- 🔄 Stosunek pracodawców i pracowników z terenu województwa łódzkiego do kwestii elastycznego zatrudnienia w rozumieniu czasu i miejsca pracy.
- 🔄 Jak wygląda godzenie życia rodzinnego z zawodowym w rodzinach badanych kobiet i mężczyzn?

Badanie zostało przeprowadzone w terminie czerwiec – sierpień 2013 roku.

2 METODY ZASTOSOWANE W BADANIU

Projekt składał się z następujących komponentów badawczych:

- 🔄 **Badanie desk research** – analiza danych zastanych
- 🔄 **Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)** z pracodawcami
- 🔄 **Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)** z przedstawicielami instytucji rynku pracy
- 🔄 **Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)** z aktywnymi zawodowo mieszkańcami województwa łódzkiego
- 🔄 **Wywiad kwestionariuszowy (CAPI)** na próbie **1600** aktywnych zawodowo mieszkańców woj. łódzkiego.

Poniżej przytoczona została krótka charakterystyka przeprowadzonego procesu badawczego

Badanie danych zastanych (Desk Research)

Był to bazowy (fundamentalny) etap procesu badawczego. Etap ten obejmował identyfikację dostępnego zasobu wiedzy w obszarze problemowym, który zdefiniować możemy jako „*dostępna wiedza i dane w obszarze sytuacja kobiet i mężczyzn ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy*” oraz analizę zidentyfikowanego materiału pod kątem problematyki badawczej. Wyznając zasadę optymalizacji procesu badawczego, uznano niniejszy projekt badawczy za komplementarny wobec dotychczas zrealizowanych badań dotyczących tej problematyki.

W ramach badania **DESK RESEARCH** przeanalizowane zostały dostępne dokumenty i materiały dotyczące problematyki badania. Analiza danych zastanych stanowiła bardzo ważną ścieżkę analizy pełniąc następujące funkcje:

Tabela 1 Cele analizy desk research

Identyfikacja odpowiedzi na pytania badawcze		Dane zastane analizowane były pod kątem postawionych pytań badawczych..
Dostarczenie kontekstualnej wiedzy		W funkcji pośredniej, dane zastane stanowią tło prezentacji wyników badań realizowanych w ramach projektu. Służą osadzeniu wyników w szerszym kontekście naukowo – badawczym.
Konceptualizacja i doprecyzowanie problematyki badawczej	i	Dane zastane stanowiły wreszcie będą punkt wyjścia w prowadzonych dalej analizach. Przegląd najważniejszych publikacji pozwolił postawić hipotezy badawcze, niezbędne z punktu widzenia operacjonalizacji metodologii.

Pełna lista źródeł danych wykorzystanych w badaniu Desk Research zawarta jest w bibliografii niniejszego opracowania.

Grupy dyskusyjne z pracodawcami

Zrealizowane zostały cztery grupy dyskusyjne z pracodawcami z terenu województwa łódzkiego. Do badania wybrano następujące lokalizacje:

- 2 FGI w Łodzi
- 1 FGI w Opocznie (rekrutowano przedsiębiorców z terenu całego powiatu)
- 1 FGI w Skierniewicach (rekrutowano przedsiębiorców z terenu Skierniewic i powiatu skierniewickiego)

W grupach uczestniczyło 8-10 osób. Dyskusje grupowe trwały około 2 godzin.

Dodatkowo założono następujące kryteria doboru grup:

- **Kryterium główne: wielkość przedsiębiorstwa**
 - **1 grupa:** mikro przedsiębiorstwa: firmy zatrudniające 6-10 pracowników
 - **2 grupy:** małe i średnie firmy (zatrudniające powyżej 15 pracowników), osoby decyzyjne, właściciele, przedstawiciele zarządu
 - **1 grupa:** korporacje, duże przedsiębiorstwa, szefowie działów HR
- **Kryteria pomocnicze na poziomie każdej z grup:**
 - W każdej grupie założono **zróżnicowanie na branże** w następującym układzie:
 - Produkcja
 - Handel
 - Pozostałe usługi
 - W każdej grupie założono zróżnicowanie ze względu **na strukturę zatrudnienia ze względu na płeć**.
 - Firmy z przewagą zatrudnionych mężczyzn
 - Firmy z przewagą zatrudnionych kobiet
 - Firmy ze zróżnicowanym zatrudnieniem
 - W każdej grupie znalazły się przynajmniej 2 przedsiębiorstwa reprezentujące **sektor publiczny**

Realizacja 4 grup właściwych została poprzedzona realizacją **grupy pilotażowej**.

Grupa dyskusyjna z przedstawicielami instytucji rynku pracy

Grupa ta zlokalizowana była w Łodzi.

W grupie uczestniczyli przedstawiciele następujących instytucji:

- Powiatowe Urzędy pracy
- Centra aktywizacji zawodowej/centra integracji społecznej

Dyskusje grupowe z aktywnymi zawodowo mieszkańcami województwa łódzkiego

Razem zrealizowane zostały cztery grupy dyskusyjne z aktywnymi zawodowo mieszkańcami województwa łódzkiego. Przy wyborze lokalizacji grup dyskusyjnych zastosowano ten sam algorytm jak w przypadku grup dyskusyjnych realizowanych z pracodawcami:

- 2 FGI w Łodzi
- 1 FGI w Opocznie (rekrutowano respondentów z terenu całego powiatu)
- 1 FGI w Skierniewicach (rekrutowano z terenu Skierniewic i powiatu skierniewickiego)

W grupach uczestniczyło 8-10 osób. Dyskusje grupowe trwały około 2 godzin.

Płeć w powiązaniu z rolami rodzinnymi, silnie determinuje pozycję na rynku pracy. Wpływa także na wyznawane poglądy na temat podziału ról w rodzinie i rzeczywisty ich podział. Powyższe implikuje potrzeby tworzenia dogodnych rozwiązań umożliwiających godzenie ról rodzinnych i zawodowych, dlatego też w badaniu zrealizowano:

- 2 grupy z udziałem samych mężczyzn
- 2 grupy z udziałem samych kobiet
- grupa pilotażowa – grupa mieszana z udziałem mężczyzn i kobiet

Ze względu na zwiększenie walorów eksploracyjnych na etapie rekrutacji kontrolowano następujące zmienne:

- ↻ wykształcenie, wyuczony i wykonywany zawód
- ↻ wiek
- ↻ płeć
- ↻ sytuację rodzinną, w tym posiadanie dzieci
- ↻ doświadczenie zawodowe

Uznano, że poza płcią, zmienną, która będzie miała największy wpływ na postawy i poglądy będzie wykształcenie oraz wykonywany zawód, dlatego też zmienną tę ustanowiono kolejną ośią podziału grup. Zrealizowano:

- ↻ **1 FGI z mężczyznami** - osobami ze średnim lub wyższym wykształceniem, wykonującymi pracę umysłową lub zajmującymi stanowisko specjalistyczne
- ↻ **1 FGI z kobietami** - osobami ze średnim lub wyższym wykształceniem, wykonującymi pracę umysłową lub zajmującymi stanowisko specjalistyczne
- ↻ **1 FGI z mężczyznami** posiadającymi wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe, pracującymi przy pracach prostych, na stanowiskach robotniczych lub niższych stanowiskach usługowych
- ↻ **1 FGI z kobietami** posiadającymi wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe, pracującymi przy pracach prostych, na stanowiskach robotniczych lub niższych stanowiskach usługowych

Aby uniknąć negatywnego wpływu płci moderatora na uzyskane wyniki, grupy prowadzone były zarówno przez moderatora kobietę jak i mężczyznę (każdy moderował jedną grupę kobiet i jedną mężczyznę).

Realizacja 4 grup właściwych została poprzedzona realizacją **grupy pilotażowej**. Grupa ta usytuowana była w Łodzi i składała się z kobiet i mężczyzn.

Wywiad kwestionariuszowy (PAPI) na próbie 1600 aktywnych zawodowo mieszkańców woj. łódzkiego.

Finalnym elementem procesu badawczego była realizacja **1600 wywiadów z kwestionariuszem PAPI wśród aktywnych zawodowo mieszkańców woj. łódzkiego**. Do próby wchodziły osoby w wieku 18-60/65 lat. Próba została **ograniczona do osób aktywnych zawodowo w rozumieniu GUS**. Grupa aktywnych zawodowo według definicji GUS (BAEL) obejmuje osoby pracujące lub poszukujące pracy i będące w stanie pracę podjąć – osoby pracujące lub bezrobotne.

Zgodnie z definicją GUS zastosowano następujące kryterium rekrutacyjne:

Rozmawiamy z osobami, które są w różnej sytuacji na rynku pracy.

A2a. Czy w ciągu ostatniego tygodnia wykonywał(a) Pan(i) przez co najmniej jedną godzinę pracę przynoszącą zarobek? To znaczy, czy w ostatnim tygodniu był(a) Pan(i) zatrudniona w charakterze pracownika najemnego, czy prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą lub rolniczą lub, czy pomagał(a) Pan(i) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej? Jeżeli w tym czasie nie pracował(a) Pan(i) czasowo (z powodu choroby, urlopu, strajku), ale ma Pan(i) pracę – proszę odpowiedzieć „tak”	TAK	1	>>>> KWALIFIKACJA DO PRÓBY STATUS PRACUJĄCY
	NIE	2	>>>> ZADAĆ A2b
A2b. Czy w ciągu ostatnich 4 tygodni aktywnie poszukiwał(a) Pan(i) pracy i podjął(ęła) konkretne działania w celu znalezienia pracy i gdyby znalazł(a) Pan(i) pracę był(a)by Pan(i) w stanie ją podjąć w tym lub następnym tygodniu?	TAK	1	>>>> KWALIFIKACJA DO PRÓBY STATUS BEZROBOTNY
	NIE	2	>>>> PRZEJŚĆ DO PUNKTU A2c
A2c. To znaczy, iż w ciągu ostatniego miesiąca nie wykonywał(a) Pan(i) pracy zarobkowej, ani nie poszukiwał(a) pracy zarobkowej?	TAK	1	>>>> ZAKOŃCZYĆ WYWIAD RESPONDENT NIE KWALIFIKUJE SIĘ DO PRÓBY STATUS BIERNY ZAWODOWO

Tak skonstruowane kryterium rekrutacyjne ograniczyło próbę do osób rzeczywiście obecnych na rynku pracy, lub takich, które próbują się na nim odnaleźć. Usunęło zaś z próby osoby, co prawda będące w wieku aktywności zawodowej, ale bezużyteczne z punktu widzenia celów badania – czyli takie, które z rynkiem pracy nie mają nic wspólnego – jeszcze na niego nie weszły, ciągle kontynuują naukę, bądź też z różnych powodów nie chcą/nie mogą pracować i nie próbują znaleźć pracy.

Dla osiągnięcia reprezentatywności badanie zostało zrealizowane z użyciem próby losowej z punktów startowych. Zrealizowano 800 wywiadów z kobietami oraz 800 wywiadów z mężczyznami.

Do badania zostało wylosowanych 320 punktów startowych/rejonów badawczych. W każdym punkcie startowym ankieter realizował 5 wywiadów według ściśle określonej instrukcji z osobami spełniającymi kryteria doboru próby. Dodatkowo przy każdym punkcie zostało dokładnie wyznaczone ile i jakich wywiadów należy przeprowadzić z kobietami i mężczyznami¹.

Przy losowaniu punktów zastosowano **dobór warstwowy z uwzględnieniem podziału administracyjnego województwa na powiaty, a w ramach powiatu na typy miejscowości** (wieś, miasto)².

¹ Kompozycja punktów startowych ze względu na płeć została tak skonstruowana, aby na poziomie każdego rejonu badawczego/powiatu osiągnąć jednakową liczbę kobiet i mężczyzn.

² Warstwowanie w ramach powiatu oraz rodzaju miejsca zamieszkania odbyło się na podstawie statystyk GUS dla województwa łódzkiego.

Wnioskowanie z próby 800 na poziomie każdej z płci obarczone zaś było maksymalnym błędem statystycznym o wielkości 3,464%.

Dodatkowo niektóre analizy zostały przeprowadzone na ogóle populacji osób aktywnych zawodowo. Aby umożliwić takie wnioskowanie próba została zważona ze względu na płeć, a w ramach płci na wiek i wykształcenie.

Badanie właściwe zostało poprzedzone pilotażem.



Część 2

Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w świetle zastanych danych i analiz

Dla właściwej analizy i interpretacji wyników badań przeprowadzonych w niniejszym projekcie badawczym istotne znaczenie ma określenie kontekstu społeczno-gospodarczego, który ma szczególny wpływ na badany obszar.

3 SYTUACJA KOBIET I MĘŻCZYZN NA RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO

3.1 Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w województwie łódzkim

Analizując sytuację kobiet i mężczyzn na łódzkim rynku pracy należy mieć na uwadze, iż województwo łódzkie jest najbardziej sfeminizowanym regionem w Polsce – na 100 mężczyzn przypada 110 kobiet (przeciętnie w Polsce 107). Co prawda dominacja kobiet, biorąc pod uwagę strukturę wieku, rozpoczyna się po 40 roku życia, jednak nadal jest to liczna grupa z perspektywy rynku pracy (zwłaszcza w sytuacji wydłużającego się wieku emerytalnego).

W 2011 roku w wieku produkcyjnym³ pozostawało 64% populacji województwa łódzkiego (podobnie jak w całym kraju) – co daje ponad 1,6 mln osób. Wśród osób w wieku produkcyjnym aktywnych zawodowo pozostawało blisko 76%, zaś zatrudnionych było blisko 67% - w obu przypadkach nieco więcej, niż w skali całego kraju. Wskaźniki te są wyższe wśród mężczyzn, niż wśród kobiet – 79% mężczyzn i 72% kobiet w wieku produkcyjnym deklaruje aktywność zawodową. Spośród nich w województwie łódzkim pracuje 70% mężczyzn oraz 63% kobiet. Należy podkreślić, że współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia są wśród łódzkich kobiet wyższe, niż przeciętnie w kraju – o ok. 3 p.p.

Tabela 2 Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia w 2012 r. według płci w województwie łódzkim i Polsce

	Współczynnik aktywności zawodowej (w proc.)		Wskaźnik zatrudnienia (w proc.)	
	Ogółem	W wieku produkcyjnym	Ogółem	W wieku produkcyjnym
Woj. łódzkie				
Ogółem	56,6	75,6	50,3	67,0
Mężczyźni	65,6	78,9	58,5	70,3
Kobiety	48,7	71,8	43,2	63,5
Polska				
Ogółem	55,9	72,9	50,2	65,4
Mężczyźni	64,3	76,9	58,2	69,6
Kobiety	48,1	68,5	42,9	60,8

Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych, BAEL

W sumie osób aktywnych zawodowo w 2012 r. w województwie łódzkim, niezależnie od wieku (także osoby w wieku poprodukcyjnym) pozostawało około 1,3 mln osób - wśród nich 89% to osoby pracujące, zaś 11% to bezrobotni (podobnie jak przeciętnie w Polsce). **Wśród aktywnych zawodowo przeważają mężczyźni (54%), tymczasem wśród biernych zawodowo mamy aż 63% kobiet** (o 2 p.p. więcej, niż w skali całego kraju).

³ Wiek produkcyjny: 18-64 lat wśród mężczyzn oraz 18-59 lat wśród kobiet.

Tabela 3 Udziały kobiet i mężczyzn wśród pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo w 2012 r. w województwie łódzkim i Polsce

	AKTYWNI ZAWODOWO		BIERNI ZAWODOWO
	Aktywni zawodowo pracujący	Aktywni zawodowo bezrobotni	
Woj. łódzkie			
Mężczyźni	54%	53%	37%
Kobiety	46%	47%	63%
Ogółem	100%	100%	100%
Polska			
Mężczyźni	55%	51%	39%
Kobiety	45%	49%	61%
Ogółem	100%	100%	100%

Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych, BAEL

Aktywność zawodowa ludności zależy nie tylko od płci, ale również od wieku. Wśród osób w wieku 18-64 lat największą grupę aktywną zawodową (zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn) stanowią w województwie łódzkim osoby w wieku 30-39 lat – 28%. Sytuacja pod tym względem nie odbiega od całego kraju. Warto zwrócić natomiast uwagę, iż ponad połowa aktywnych zawodowo mężczyzn w wieku 18-64 lat, to osoby poniżej 40 roku życia. Po 40 roku życia znacząco maleje udział aktywnych zawodowo, w przeciwieństwie do sytuacji kobiet. W przypadku tych ostatnich co czwarta aktywna zawodowo kobieta pomiędzy 18 a 64 rokiem życia to osoba w wieku 40-49 lat – u mężczyzn jest to co piąta osoba. Różnica ta z jednej strony wynika z ponownego wchodzenia kobiet na rynek pracy po etapie wychowywania dzieci, ale również ze zmniejszającej się ogólnie populacji mężczyzn.

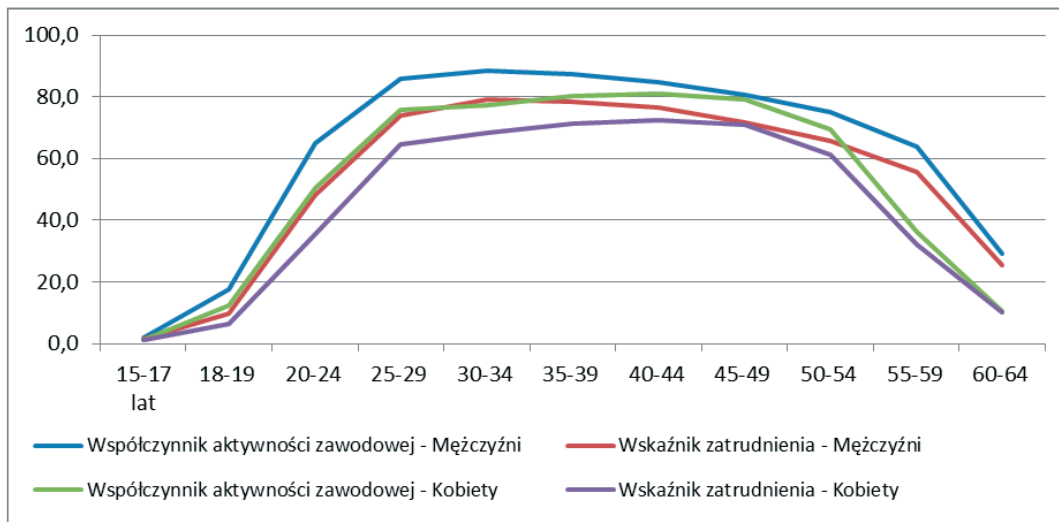
Tabela 4 Struktura według płci i wieku ludności ogółem, ludności aktywnej zawodowo i ludności biernej zawodowo w 2011 r. w województwie łódzkim i Polsce

Wiek	Ogółem			Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
Woj. łódzkie									
18-29	26%	26%	25%	24%	25%	23%	28%	30%	26%
30-39	22%	23%	22%	28%	28%	28%	11%	10%	11%
40-49	18%	19%	18%	23%	21%	25%	10%	11%	9%
50-59	24%	23%	24%	22%	22%	22%	27%	25%	29%
60-64	10%	9%	11%	3%	4%	2%	25%	24%	25%
Polska									
18-29	27%	28%	27%	26%	26%	25%	23%	32%	28%
30-39	23%	23%	22%	28%	28%	28%	29%	9%	12%
40-49	19%	19%	18%	23%	22%	24%	24%	11%	10%
50-59	22%	22%	23%	21%	21%	21%	21%	26%	28%
60-64	9%	8%	10%	3%	4%	2%	3%	23%	22%

Źródło: US w Łodzi, Raport z wyników w województwie łódzkim - Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011 oraz GUS, NSP 2011.

Pomimo obowiązującego do 2013 roku progu wieku przejścia na emeryturę na poziomie 65 lat u mężczyzn i 60 lat u kobiet, dane Narodowego Spisu Powszechnego pokazują, iż odpływ z rynku pracy obu płci następuje o około 5-6 lat wcześniej. W przypadku kobiet współczynnik aktywności zawodowej znacząco maleje po 54 roku życia, zaś w przypadku mężczyzn po ukończeniu 59 lat. Należy również zaznaczyć, że w każdej grupie wiekowej kobiety są mniej aktywne zawodowo oraz rzadziej niż mężczyźni znajdują zatrudnienie. Różnice te uwidaczniają się szczególnie w okresie najbardziej sprzyjającym aktywności zawodowej – pomiędzy 20 a 40 rokiem życia oraz u schyłku wieku produkcyjnego – po 50 roku życia. Współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia kobiet są najbardziej zbliżone do tych samych parametrów w grupie mężczyzn wśród osób w wieku 45-49 lat.

Rysunek 1 Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia ze względu na płeć i wiek w województwie łódzkim w 2011 r.



Źródło: US w Łodzi, Raport z wyników w województwie łódzkim - Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011.

Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia są w województwie łódzkim zróżnicowane także ze względu na miejsce zamieszkania. O wiele lepiej pod tym względem wygląda sytuacja w miastach, w porównaniu do wsi – w miastach współczynnik aktywności zawodowej według danych Narodowego Spisu Powszechnego wyniósł w województwie łódzkim 53%, zaś na wsi niespełna 50%. W miastach wyższy jest również wskaźnik zatrudnienia (o 2,6 p.p.).

Biorąc pod uwagę sytuację w regionach, największą aktywność zawodową notuje się w Łodzi i podregionie łódzkim, ale również podregionie skierniewickim. Najslabiej na tle województwa wypadają pod tym względem podregion piotrkowski i sieradzki.

Tabela 5 Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia ze względu na miejsce zamieszkania w 2011 r. w województwie łódzkim

	Współczynnik aktywności zawodowej (w %)	Wskaźnik zatrudnienia (w %)
Woj. łódzkie ogółem	51,8	45,0
Polska ogółem	53,3	46,4
PODREGION		
Podregion łódzki	52,2	45,3
Podregion m. Łódź	53,0	46,7
Podregion piotrkowski	50,1	42,6

Podregion sieradzki	50,9	43,5
Podregion skierniewicki	52,6	46,7
MIEJSCE ZAMIESZKANIA		
Miasto	53,1	45,9
Wieś	49,5	43,3

Źródło: US w Łodzi, Raport z wyników w województwie łódzkim - Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011 oraz GUS, NSP 2011.

3.2 Bezrobocie kobiet i mężczyzn w województwie łódzkim

Sytuacja na regionalnych rynkach pracy jest zróżnicowana. Najwyższą stopę bezrobocia zarejestrowano w czerwcu 2013 r. w województwie warmińsko-mazurskim – 20,2%. Do województw o stosunkowo wysokiej skali bezrobocia zaliczyć należy także: kujawsko-pomorskie (17,6%), zachodniopomorskie (17%), podkarpackie (15,5%), świętokrzyskie (15,4%), lubuskie (15,3%). Do regionów, gdzie skala problemu bezrobocia była najniższa należą zaś Wielkopolska (9,7%), Mazowsze (11,1%), Śląsk (11,2%) i Małopolska (11,5%).

Stopa bezrobocia w województwie łódzkim utrzymuje się nieco powyżej średniej krajowej – 14,0% łódzkie, 13,2% Polska. Największy poziom bezrobocia odnotowano w podregionie łódzkim (16,9%) oraz piotrkowskim (15,1%), najmniejszy zaś w Łodzi (12,4%).

Województwo łódzkie znajduje się w grupie województw z niższym odsetkiem kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych – odsetek ten wyniósł w czerwcu 2013 r. 48,4%, zaś w całym kraju 50,5%.

Tabela 6 Liczba bezrobotnych, stopa bezrobocia i odsetek kobiet wśród bezrobotnych w czerwcu 2013 r. w Polsce i województwach

województwa	Bezrobotni zarejestrowani w tysiącach	Stopa bezrobocia w %	Odsetek kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w %
woj. dolnośląskie	153,4	13,2	50,1
woj. kujawsko-pomorskie	145,8	17,6	53,7
woj. lubelskie	128,6	13,8	48,2
woj. lubuskie	58,5	15,3	51,6
woj. łódzkie	152,4	14,0	48,4
Podregion łódzki	25,2	16,9	46,2
Podregion m. Łódź	42,5	12,4	46,7
Podregion piotrkowski	37,5	15,1	50,5
Podregion sieradzki	26,5	13,8	49,4
Podregion skierniewicki	20,7	13,4	49,5
woj. małopolskie	160,9	11,5	51,0
woj. mazowieckie	281,8	11,1	46,9
woj. opolskie	50,4	13,8	51,9
woj. podkarpackie	145,8	15,5	50,0
woj. podlaskie	68,0	14,4	45,3

województwa	Bezrobotni zarejestrowani w tysiącach	Stopa bezrobocia w %	Odsetek kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w %
woj. pomorskie	112,9	13,2	54,0
woj. śląskie	208,7	11,2	53,2
woj. świętokrzyskie	84,2	15,4	47,8
woj. warmińsko-mazurskie	107,4	20,2	50,9
woj. wielkopolskie	145,4	9,7	54,2
woj. zachodniopomorskie	105,1	17,0	50,8
Polska	2109,1	13,2	50,5

Źródło: GUS, Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów (Stan na koniec czerwca 2013 r.) oraz GUS, Bank Danych Lokalnych, czerwiec 2013.

Według danych Banku Danych Lokalnych wśród zarejestrowanych bezrobotnych w województwie łódzkim kobiety przeważają w grupach wiekowych do 44 lat. Jedynie w grupie najstarszej mamy do czynienia ze znaczną przewagą mężczyzn, co zapewne jest związane z niższym wiekiem emerytalnym kobiet - w najstarszej grupie wiekowej jest ich po prostu o 5 roczników mniej, niż mężczyzn. Z podobną tendencją mamy do czynienia w skali całego kraju. Należy podkreślić, iż z największą skalą bezrobocia wśród kobiet w województwie łódzkim mamy do czynienia w grupie wiekowej 25-34 lata, a więc tam, gdzie wedle cyklu życia najczęściej pojawia się konieczność opieki nad dziećmi. Widać zatem wyraźnie, iż sytuacja kobiet obarczonych opieką nad dziećmi jest na rynku pracy trudniejsza, niż sytuacja mężczyzn. **Jak wynika z badań jakościowych⁴ – z rozmów z przedstawicielami urzędów pracy – kobiety częściej niż mężczyźni rejestrują się jako osoby bezrobotne dla ubezpieczenia, choć nie mają zamiaru podejmować pracy podając jako powód obciążenie funkcjami rodzinnymi.**

Tabela 7 Odsetek kobiet i mężczyzn wśród bezrobotnych według wieku w województwie łódzkim i Polsce w 2012 r.

	Ogółem	24 i mniej	25-34	35-44	45-54	55 i więcej
Woj. łódzkie						
Mężczyźni	50%	49%	45%	48%	50%	66%
Kobiety	50%	51%	55%	52%	50%	34%
Polska						
Mężczyźni	49%	48%	42%	45%	50%	67%
Kobiety	51%	52%	58%	55%	50%	33%

Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych

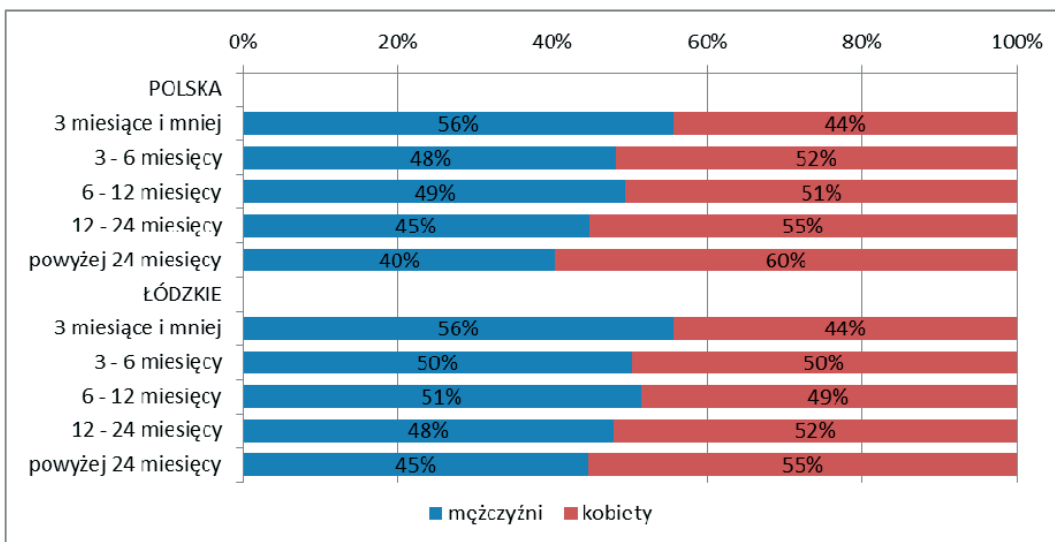
Należy zwrócić uwagę na różnice pomiędzy sytuacją bezrobotnych kobiet i mężczyzn pod względem czasu pozostawania bez pracy. Prawie połowa mężczyzn (46%) pozostaje bezrobotna nie dłużej niż 6 miesięcy, podczas gdy wśród kobiet odsetek ten wyniósł 41%. Co trzecia kobieta zarejestrowana w łódzkich urzędach pracy, pozostaje bez zatrudnienia 6-12 miesięcy.

Im dłuższy okres pozostawania w rejestrach bezrobocia, tym większy wśród bezrobotnych jest udział kobiet. I tak w populacji osób pozostających bez pracy do 3 miesięcy dominują mężczyźni (56%), natomiast wśród

⁴ Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn, rok 2009, realizacja – konsorcjum firm Pag Uniconsult oraz laboratorium badań Społecznych Sp. z o.o.

bezrobotnych powyżej 24 miesięcy 55% stanowią już kobiety. Warto podkreślić, że sytuacja w województwie łódzkim wypada nieco lepiej pod tym względem, niż w Polsce, gdzie dominacja kobiet w grupach osób pozostających bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy jest o wiele większa (do 60%).

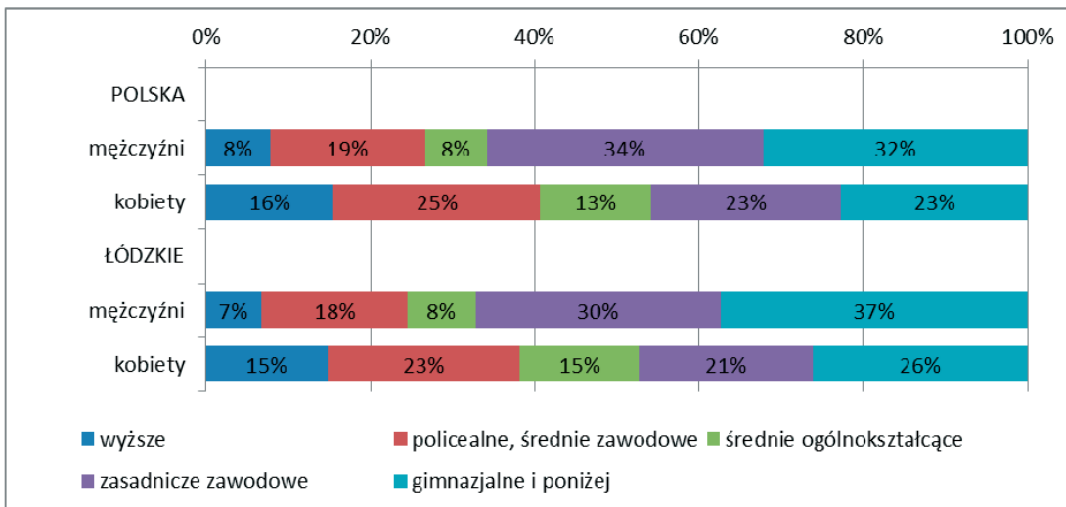
Rysunek 2 Udział kobiet i mężczyzn wśród zarejestrowanych bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w 2012 r. w województwie łódzkim i Polsce



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych

Istotne różnice dostrzegalne są w strukturze wykształcenia bezrobotnych kobiet i mężczyzn. **Zarejestrowane w łódzkich urzędach pracy kobiety reprezentują wyższy poziom wykształcenia, niż mężczyźni**, co odzwierciedla ogólnopolskie trendy i jest efektem sytuacji w całej populacji – kobiety są ogólnie lepiej wykształcone niż mężczyźni. Szczególną uwagę należy zwrócić na sytuację osób z wyższym wykształceniem. Mężczyźni prezentujący ten poziom kwalifikacji stanowili jedynie 7% bezrobotnych, podczas gdy wśród kobiet ich odsetek był dwukrotnie wyższy – 15%. Wśród pozostających bez pracy mężczyzn w województwie łódzkim dominuje wykształcenie zasadnicze zawodowe i niższe (aż 67%), zaś wśród kobiet średnie i wyższe (53%).

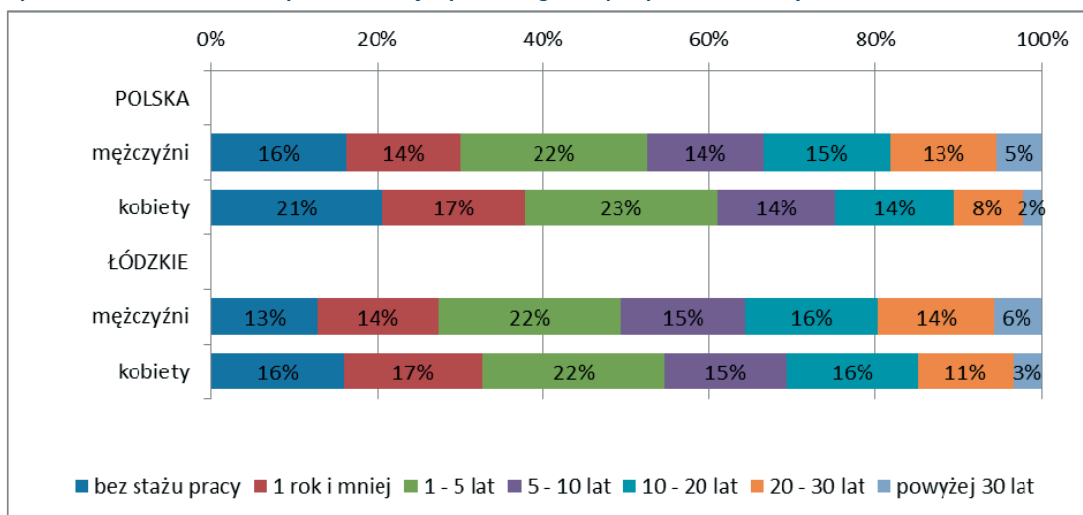
Rysunek 3 Struktura bezrobotnych kobiet i mężczyzn wg poziomu wykształcenia w 2012 r. w woj. łódzkim i Polsce



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych

Zarejestrowane w łódzkich urzędach pracy bezrobotne kobiety posiadają mniejsze doświadczenie zawodowe, niż mężczyźni. 16% kobiet (13% mężczyzn) nie posiadało żadnego stażu pracy, a kolejne 39% doświadczenie poniżej 5 lat. W grupie mężczyzn z kolei, ze względu na dłuższy wiek emerytalny, w stosunku do kobiet, wśród bezrobotnych znalazło się 6% posiadających staż pracy powyżej 30 lat – u kobiet odsetek ten wyniósł 3%.

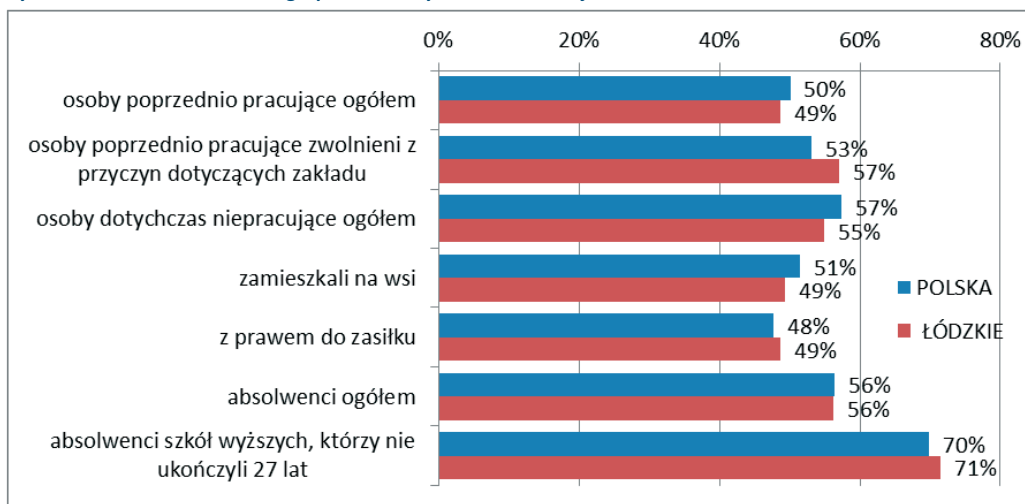
Rysunek 4 Struktura bezrobotnych kobiet i mężczyzn według stażu pracy w 2012 r. w województwie łódzkim i Polsce



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych

Należy również zwrócić uwagę, na udział kobiet wśród grup bezrobotnych w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. **Stanowią one aż 71% bezrobotnych absolwentów szkół wyższych, którzy nie ukończyli 27 lat, a także ponad połowę: zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu (57%), absolwentów wchodzących na rynek pracy po ukończeniu szkoły (56%), ale również osób dotychczas niepracujących (55%).**

Rysunek 5 Udział kobiet wśród grup bezrobotnych w Polsce i województwie łódzkim w 2012 r.



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych

3.3 Sytuacja kobiet na rynku pracy

W świetle obiektywnych wskaźników makro i mikroekonomicznych sytuację kobiet na rynku pracy należy określić jako gorszą niż sytuacja mężczyzn. Dane statystyczne wskazują, iż zasada równego traktowania w takich aspektach jak zatrudnienie, stanowisko pracy czy wynagrodzenie w większości przypadków jest fikcją.

Dla sytuacji na rynku pracy duże znaczenie ma wykształcenie potencjalnych pracowników. Dlatego też warto porównać strukturę wykształcenia wśród kobiet i mężczyzn (por. Tabela 8). Z analizy struktury wykształcenia według płci wynika, iż to kobiety są lepiej wykształconą grupą – o fakcie tym należy pamiętać analizując kolejne zmienne: strukturę zawodów i wynagrodzeń.

Kobiety w województwie łódzkim częściej niż mężczyźni osiągają wykształcenie wyższe oraz średnie ogólnokształcące. Mężczyźni natomiast zdecydowanie częściej wybierają wykształcenie zasadnicze zawodowe. Poziom wykształcenia wśród pracujących kobiet w stosunku do pracujących mężczyzn jest jeszcze wyższy niż wśród ogółu ludności. 35% pracujących kobiet ma wykształcenie wyższe, zaś kolejne 42% wykształcenie średnie. Tymczasem wśród pracujących mężczyzn przeważa wykształcenie zawodowe – 27% policealne i średnie zawodowe oraz 31% zasadnicze zawodowe. Sytuacja pod tym względem w województwie łódzkim nie odbiega znacząco od całego kraju.

Tabela 8 Odsetek posiadających dany poziom wykształcenia wśród ludności ogółem oraz wśród pracujących w 2011 r. w województwie łódzkim i Polsce

Wykształcenie	Ogółem			Pracujący		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
Woj. łódzkie						
wyższe	16%	14%	18%	27%	21%	35%
policealne i średnie zawodowe	20%	20%	19%	26%	27%	26%
średnie ogólnokształcące	13%	10%	16%	14%	11%	16%
zasadnicze zawodowe	20%	26%	15%	25%	31%	17%
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	28%	27%	29%	8%	10%	6%
nieustalone	3%	3%	3%	0%	0%	0%
Polska						
wyższe	17%	15%	19%	29%	23%	37%
policealne i średnie zawodowe	20%	20%	19%	26%	27%	26%
średnie ogólnokształcące	12%	9%	14%	12%	10%	14%
zasadnicze zawodowe	22%	28%	16%	26%	33%	17%
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	25%	23%	26%	7%	8%	5%
nieustalone	17%	5%	5%	0%	0%	0%

Źródło: GUS, NSP 2011

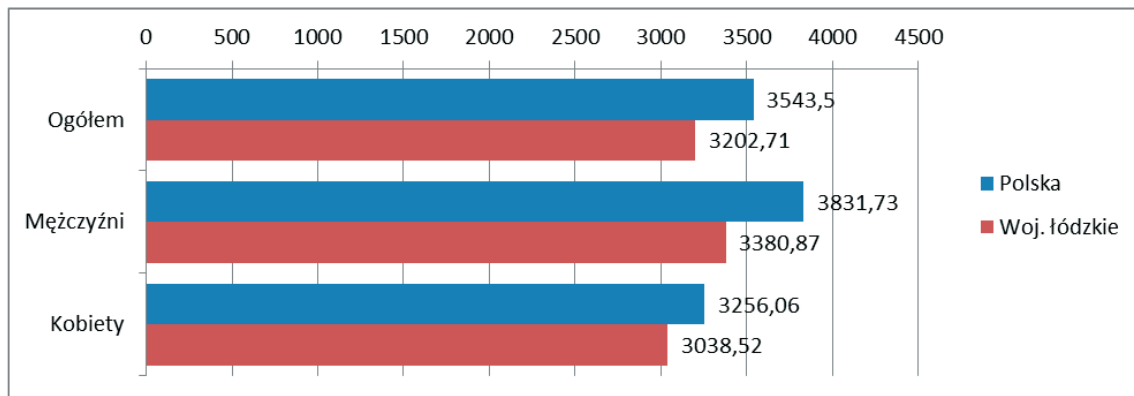
Kobiety mają większe niż mężczyźni trudności z wejściem na rynek pracy. Jak już wspomniano w poprzednim rozdziale, w województwie łódzkim prawie połowa mężczyzn poszukuje pracy nie dłużej niż pół roku, podczas gdy w grupie kobiet odsetek ten wyniósł 41%. Kobiety są również bardziej zagrożone bezrobociem długotrwałym. Powyżej 24 miesięcy bez pracy pozostawało w 2012 r. 55% kobiet w województwie łódzkim – dla porównania 60% średnio w Polsce (dane GUS).

Najtrudniej pokonać stereotypowe myślenie pracodawców kobietom młodym i po 45 roku życia. Te grupy poszukujących zatrudnienia pracodawcy postrzegając przez pryzmat zwiększonych obowiązków rodzinnych, dlatego traktują je z nieufnością i niechętnie przyjmują do pracy. Nierzadko w procesie rekrutacji stosowane są także niezgodne z prawem praktyki, takie jak: pytanie o sytuację rodzinną i plany prokreacyjne oraz wymuszone przez pracodawcę składanie oświadczeń, iż w trakcie trwania zatrudnienia pracownica nie zajdzie w ciążę.

Obok trudności z wejściem na rynek pracy kobiety borykają się z problemami świadczącymi o nierównym traktowaniu w miejscu pracy. Zjawiskiem niemal powszechnym, spotykanym zarówno w Polsce jak i całej Europie jest tzw. luka w wynagrodzeniach. Zgodnie z szacunkami wynosi ona w Polsce ok. 15%. Oznacza to, że kobieta o porównywalnych kompetencjach na porównywalnych stanowiskach dostaje ok. 85% wynagrodzenia, które dostałby mężczyzna.

W 2010 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto pracujących kobiet w woj. łódzkim wyniosło 3038,52 zł i było o 342,35 zł niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia mężczyzn (3380,87 zł) i o 164,19 zł niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie (3202,71 zł). Należy również zaznaczyć, iż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w regionie łódzkim jest niższe, niż ogółem w kraju, dla każdej płci. Z drugiej strony jednak łódzcy mężczyźni zarabiają o 12% mniej, niż przeciętnie w Polsce, zaś kobiety tylko o 7%.

Rysunek 6 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn w woj. łódzkim oraz Polsce w 2010 r.

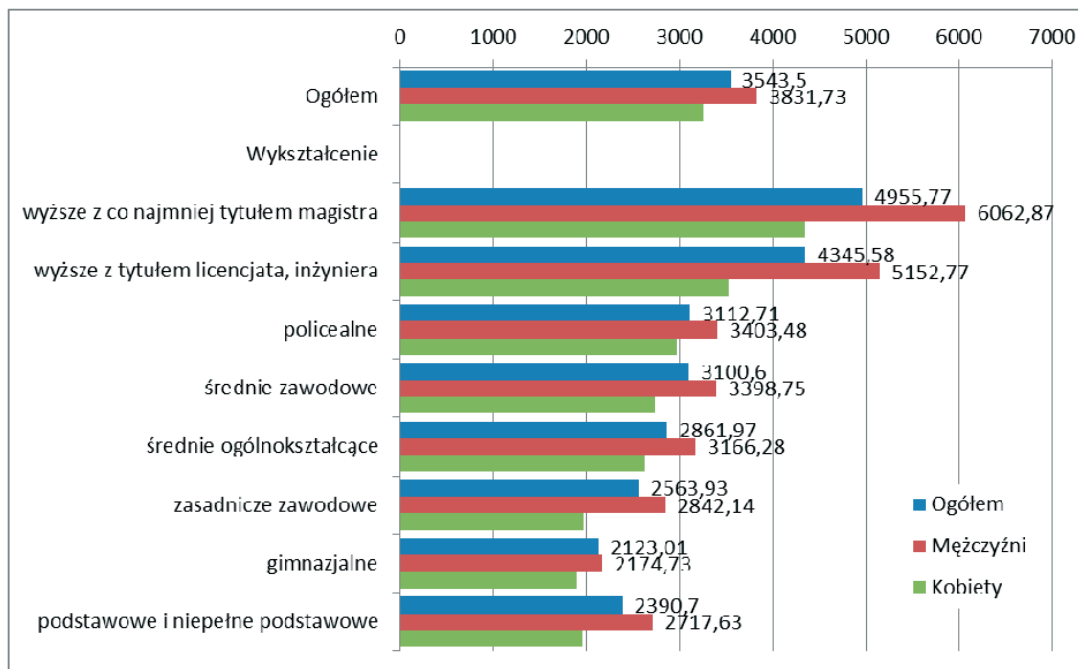


Źródło: GUS, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.

Dla województwa łódzkiego brakuje szczegółowych danych na temat wynagrodzenia. Należy jednak przypuszczać, że sytuacja w tym regionie nie odbiega od tendencji ogólnopolskich, które wskazują, iż przeciętne wynagrodzenie kobiet rozpatrywane w różnych podziałach – według wieku, wykształcenia, stażu pracy, sektora zatrudnienia – było niższe, niż mężczyzn⁵. Fakt ten jest tym bardziej znaczący, iż – jak pokazano wcześniej – kobiety są lepiej wykształcone. Niższe wynagrodzenie kobiet związane jest także z faktem, iż to kobiety częściej znajdują zatrudnienie w sektorze publicznym, gdzie średnia wynagrodzeń jest niższa. Z racji swojej mniejszej dyspozycyjności kobiety jako pracownicy mają mniejszą wartość dla pracodawcy – stąd także niższe wynagrodzenia, na jakie godzą się dla znalezienia lub utrzymania pracy.

⁵ Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r., GUS, Warszawa 2011, s. 64-67.

Rysunek 7 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn w Polsce ze względu na poziom wykształcenia w 2010 r.



Źródło: GUS, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.

Kobiety na rynku pracy borykają się nie tylko z dyskryminacją w zakresie zatrudnienia (preferencja do zatrudniania mężczyzn) czy wysokości wynagrodzenia, ale także z segregacją zawodową – horyzontalną i wertykalną⁶. Segregacja zawodowa sprowadza się do zjawiska feminizacji pewnych dziedzin zatrudnienia, z reguły w mniej płatnych sekcjach i zawodach (np. nauczycielka, pielęgniarka, urzędniczka, kasjerka) przy jednoczesnym mniejszym repertuarze zawodów i dziedzin. Tymczasem aktywność zawodowa mężczyzn rozkłada się bardziej równomiernie na więcej dziedzin zatrudnienia. Natomiast segregacja wertykalna opisuje zjawisko „szklanego sufitu” – a zatem niższą w stosunku do mężczyzn proporcję kobiet na stanowiskach kierowniczych. Wyższe piętra władzy są dla kobiet praktycznie niedostępne.

Niestety brakuje szczegółowych danych na temat zawodów, w jakich zatrudnieni są w województwie łódzkim mężczyźni i kobiety. Należy jednak przypuszczać, że tendencja nie odbiega znacząco od sytuacji ogółem w kraju.

Odmienne są struktury zawodów wśród kobiet i mężczyzn – wynika to m.in. z charakteru wykonywanych prac i istnienia profesji silnie sfeminizowanych (np. nauczyciel, urzędnik szeregowy) oraz zmaskulinizowanych (np. robotnik, górnik, kierowca). Z przewagą mężczyzn mamy do czynienia w takich grupach jak: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Z kolei kobiety dominują w zawodach specjalistów, techników, pracowników biurowych, pracowników usług osobistych i sprzedawców, ale również pracowników przy pracach prostych.

⁶ Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy, I. Andruszkiewicz, w: *Równowaga: Praca – Życie – Rodzina*, C. Sadowska-Snarska (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008, s. 217.

Tabela 9 Struktura pracujących ogółem, kobiet i mężczyzn według grup zawodowych i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2010 r.

Grupa zawodowa	Ogółem		Mężczyźni		Kobiety	
	Udział danej grupy	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto	Udział danej grupy	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto	Udział danej grupy	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	7,7%	7344	8,4%	8403,14	6,9%	6067,64
Specjaliści	26,7%	4327,31	17,4%	5046,08	36,0%	3980,4
Technicy i inny średni personel	10,8%	3652,71	9,6%	4156,12	12,1%	3254,65
Pracownicy biurowi	9,0%	2978,82	6,5%	3019,98	11,5%	2955,59
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	10,5%	2107,36	7,7%	2286,26	13,2%	2003,48
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,2%	2203,32	0,3%	2361,58	0,1%	1835,51
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	14,6%	2772,46	23,9%	2946,7	5,2%	1978,36
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	11,3%	3006,33	18,9%	3131,33	3,8%	2380,29
Pracownicy przy pracach prostych	9,2%	2074,15	7,3%	2384,43	11,1%	1871,63
OGÓŁEM	100%	3543,5 zł	100%	3831,73 zł	100%	3256,06 zł

Źródło: GUS 2011, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.

Powszechnym zjawiskiem jest brak kobiet na stanowiskach kierowniczych. W gronie najwyższej kadry kierowniczej kobiety stanowią w Polsce jedynie ok. 3%. Polki mają także ograniczony wpływ na decyzje dotyczące przyszłości kraju. W parlamencie i rządzie ich udział nie przekracza poziomu 30% (w obecnej kadencji kobiety stanowią 24% ogółu posłów i 13% ogółu senatorów, w radzie ministrów 18%) traktowanego jako minimalny próg, przy którym głos danej grupy społecznej staje się słyszalny. Przyczyn tego zjawiska upatruje się w stereotypach płci, które z jednej strony utrudniają kobietom podejmowanie odpowiedzialności, z drugiej zaś sprawiają, że są one pomijane podczas awansów stanowiskowych. Tradycja wyznacza polskim kobietom role miłych, cichych, spokojnych osób, mało przebojowych i niepewnych siebie. Taki wizerunek, budujący samoocenę wielu polskich kobiet utrudnia branie na siebie odpowiedzialności. Brak zaufania do własnych kwalifikacji połączony z nadmiernym obciążeniem obowiązkami rodzinnymi prowadzi do sytuacji, w której predestynowana do stanowiska kierowniczego osoba nie podejmuje wyzwania, jakim jest rozwój kariery zawodowej. Z drugiej strony szefowie-mężczyźni dyskryminują kobiety w dostępie do wyższych stanowisk w hierarchii firmowej kierując się fałszywymi wyobrażeniami o ich kwalifikacjach i cechach charakteru (w literaturze funkcjonują terminy „szklany sufit” i „szklana ściana” opisujące owe niewidoczne bariery).

Zwyczajowe, i obecne w większości polskich rodzin, obciążenie kobiet opieką nad osobami zależnymi sprawia, że kobieta traktowana jest jako pracownik podwyższonego ryzyka, postrzegana przede wszystkim przez swoje funkcje prokreacyjne⁷. Tymczasem w kontekście obciążenia kobiet sferą domową podstawowym atutem mężczyzny, postrzeganego jako główny żywiciel rodziny (a więc mający priorytet w swobodzie działania) staje się jego dyspozycyjność – mężczyzna jest pracownikiem uniwersalnym. Potwierdzają to wyniki badań

⁷ Rozdział 3 – Praca, D. Duch-Krzystoszek, N. Sarata, w: *Polityka równości płci. Polska 2007 – raport*, B. Chotulaj (red.), Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007, s. 35.

zrealizowanych w 2009 r. dla Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich⁸. Co czwarty pracodawca przyznał wprost, że płeć pracownika jest dla niego ważna. Za główne cechy mężczyzn uznawali ogólną mobilność, możliwość wyjazdów, wytrzymałość i odporność na zmęczenie, dyspozycyjność i możliwość pracy w różnych godzinach, posiadanie własnej inicjatywy, z którymi kobiety nie są w ogóle kojarzone. Pracujące Polki cenione są za umiejętności „miękkie” i społeczne – zdolności komunikacyjne, posiadanie własnej inicjatywy, umiejętność szybkiego uczenia się, pracy z ludźmi, w zespole, łagodzenia konfliktów, czy też sprawnego rozwiązywania problemów.

Poprawa trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet od lat stanowi przedmiot zainteresowań Unii Europejskiej. Polska przygotowując się do akcesji z jej strukturami opracowała szereg dokumentów, których celem było wzmocnienie pozycji kobiet w życiu społecznym, w tym na rynku pracy. Jednym z najistotniejszych był Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet obowiązujący do 2005 r. Obecnie w Polsce obowiązuje Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2015. Organy administracji rządowej i samorządowej oraz organizacje pozarządowe konsekwentnie realizują projekty monitorujące sytuację kobiet oraz wspierające je w zwiększaniu ich aktywności zawodowej oraz udziału w życiu publicznym.

4 STEREOTYPY PŁCI I ICH WPŁYW NA SYTUACJĘ KOBIECI NA RYNKU PRACY

Polskie społeczeństwo jest konserwatywne i przywiązane do tradycji, na którą silny wpływ wywiera kościół katolicki. Nie pozostaje ono obojętne na europejskie trendy w przebudowie ról społecznych kobiet i mężczyzn, podziałów obowiązków rodzinnych etc., jednakże przemiany te zachodzą w Polsce powoli i wymagają dalszego wsparcia poprzez edukację oraz zakrojone na szeroką skalę kampanie świadomościowe. Wciąż najpopularniejszym modelem rodziny w Polsce – zwłaszcza na terenach wiejskich - jest rodzina tradycyjna, w której mężczyzna pracuje zarobkowo, zaś na barkach kobiety spoczywają obowiązki domowe. Model ten wspiera kościół katolicki promując wzór „Matki-Polki” oddanej rodzinie i gotowej do poświęcenia się jej bez reszty. Dawniej, gdy kobiety nie miały dostępu do rynku pracy, miało to uzasadnienie, jednak obecnie w dobie ich rosnącej aktywności zawodowej takie podejście często decyduje o ich podwójnym obciążeniu. W literaturze określa się to zjawisko jako praca na dwóch etatach: domowym i zawodowym. Stereotypowe postrzeganie kobiet, jako przede wszystkim osób realizujących się w obowiązkach domowych, odpowiedzialnych za opiekę nad dziećmi oraz starszymi członkami rodziny, przekłada się na uprzedzenia dotyczące kobiet – pracownic. W konsekwencji dla pracodawcy, postrzegającego kobietę poprzez pryzmat stereotypowo przypisanych jej cech, staje się ona pracownikiem mało atrakcyjnym, którego zatrudnienie wiąże się z określonymi ryzykami. Między innymi z tego powodu wśród osób bezrobotnych kobiety stanowią większość.

Młode kobiety - to dla pracodawcy potencjalne przyszłe matki, które spędzą wiele miesięcy na urlopach macierzyńskich, wychowawczych i opiekuńczych. Dojrzałe z kolei stereotyp każe postrzegać jako te, które zajmą się wnukami oraz starszymi członkami rodziny. W obu przypadkach pracodawca rekrutujący do pracy nową osobę będzie skłaniał się ku zatrudnieniu kandydata dyspozycyjnego, w większym stopniu oddanego firmie niż rodzinie. Tym samym stereotypy, rozumiane jako uproszczone i zabarwione wartościująco obrazy rzeczywistości prowadzić będą do zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy. O tym, czy stereotyp uda się pokonać decyduje środowisko rodzinne, szkolnictwo oraz media. Jak wynika z badań przeprowadzonych na zlecenie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, obraz ról kobiet i mężczyzn nakreślony w podręcznikach szkolnych jest silnie stereotypowy. Kobiety koncentrują się na urodzie, wystroju mieszkania oraz opiece nad bliskimi. Są rozchwiane emocjonalnie i nieracjonalne. Mężczyźni natomiast to osoby analityczne, zaangażowane w życie polityczne i społeczne, mądre i odpowiedzialne. Sami nauczyciele także nierzadko kierują się stereotypami rozwijając zainteresowania dziewczynek naukami humanistycznymi - mniej przydatnymi z punktu widzenia aktualnych potrzeb rynku pracy - zaś chłopców ścisłymi. Polski system edukacyjny czyni zatem sytuację absolwentek szczególnie trudną.

Analizy prowadzone w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych dotyczące ról kobiet i mężczyzn promowanych w polskich serialach potwierdziły, że i tu stereotypy są wciąż powielane. Podobnie w reklamach, wizerunek kobiety jest często związany wyłącznie z pracami domowymi i opieką nad bliskimi, w innych jest ona

⁸ Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn, rok 2009, realizacja – konsorcjum firm Pag Uniconsult oraz laboratorium badań Społecznych Sp. z o.o.

traktowana przedmiotowo, jako obiekt seksualny. Jakkolwiek coraz częściej reklamy promują także inne, nowocześniejsze wzorce, to nie można stwierdzić, że stało się to już normą.

Podsumowując, stereotypy płci funkcjonują zarówno w tradycyjnych rodzinach, szkołach jak i mediach, co przekłada się na trudną sytuację kobiet na rynku pracy i znacząco utrudnia aktywizację zawodową tej części społeczeństwa.

5 GODZENIE RÓL ZAWODOWYCH I RODZINNYCH

5.1 Świadomość problemu oraz postawy i opinie

Badania prowadzone w roku 2009 na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich⁹ pokazały, że świadomość istnienia problemu braku równych szans kobiet i mężczyzn jest w społeczeństwie raczej niska i bardzo powierzchowna. Dotyczy to w jednakowej mierze przedstawicieli gospodarstw domowych jak również przedstawicieli instytucji – władz samorządowych, Kuratoriów Oświaty, instytucji rynku pracy oraz samych pracodawców.

Grupą, w której świadomość jest niewątpliwie największa, jest środowisko dziennikarskie. W tym przypadku jednak świadomość ta nie jest własnością środowiska, ale jest to kwestia indywidualna. Brak jest wspólnej płaszczyzny, która umożliwiałaby formowanie nośnego i skutecznego przekazu.

Dla większości badanych problem braku równych szans kobiet i mężczyzn jest problemem abstrakcyjnym, odległym od ich codziennego życia. Jeżeli w ogóle jest identyfikowany, to głównie w odniesieniu do rynku pracy – do istnienia zawodów kobiecych i męskich, do rozmów o pracę, na których kobiety pytane są o obecne lub przyszłe macierzyństwo. Stosunkowo rzadko w tym kontekście pojawiały się takie kwestie jak niższe zarobki, mniejsza realna wartość kobiety jako pracownika, czy też możliwość awansu. Rzadko również w kontekście braku równych szans kobiet i mężczyzn wskazywano na konsekwencje zawodowe rodzicielstwa, które w Polsce obecnie niemal wyłącznie ponoszą kobiety. W tym kontekście padały raczej uwagi dotyczące zwolnień na dzieci, lub faktu zajęcia w ciążę. Negatywne konsekwencje jakie niesie dla kobiety macierzyństwo poprzez związane z nim przerwy w pracy (urlopy macierzyńskie i wychowawcze, zwolnienia) w perspektywie szans na rynku pracy oraz wysokości świadczeń emerytalnych nie pojawiły się niemal w ogóle.

Sytuacja w rodzinie – podwójne obciążenie obowiązkami domowymi oraz zawodowymi - jako przejaw braku równych szans kobiet i mężczyzn w cytowanych badaniach pojawiła się jedynie w pojedynczych przypadkach.

Badanie pokazało, że wszelkie zmiany świadomościowe muszą współistnieć ze zmianami na rynku pracy zmierzającymi do wyeliminowania dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn, zrównania pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz obciążenia obydwójga rodziców konsekwencjami rodzicielstwa.

Fundamentalne znaczenie w kontekście powszechności podwójnego obciążenia kobiet pracą zawodową i obowiązkami domowymi ma czynnik ekonomiczny – sprowadzający się do nierówności zarobków partnerów. W tej perspektywie fakt, że to kobieta przejmuje w większym stopniu sferę domową ma racjonalne uzasadnienie. Kobieta wypełniając większość obowiązków domowych i przejmując na swe barki opiekę nad dziećmi zapewnia równowagę wartości wkładu swojej osoby i wkładu osoby mężczyzny dla rodziny. Praca w domu wypełnia lukę spowodowaną przez wymiennie niższą wartość jej pracy zawodowej z perspektywy rodziny.

Dodatkowo bardzo ważne w kontekście partnerskiego modelu rodziny wydaje się być zdefiniowanie ról rodzicielskich kobiety i mężczyzny. W tym kontekście szczególnie ważne wydają się następujące działania:

- ustawienie rodzicielstwa i obowiązków jakie ze sobą niesie na szczycie hierarchii życia rodziny – mówienie wprost, że ten obszar w każdym okresie życia dziecka wymaga uwagi i czasu obydwójga partnerów;

⁹ Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców i pracobiorców oraz badanie jakościowe gospodarstw domowych w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn, rok 2009, realizacja – konsorcjum firm Pag Uniconsult oraz Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o.o.

- 🔄 wykreowanie roli ojca małego dziecka. Pokazanie mężczyznom i kobietom jak ważna jest obecność ojca w pierwszym okresie życia dziecka – jakie konkretnie benefity daje dziecku, ojcu i całej rodzinie. Pokazanie, że rola ojca w tym pierwszym okresie jest równie ważna jak rola matki.

Z drugiej strony badanie wyraźnie pokazało, że obecny kształt rodziny polskiej jest jedną z podstawowych przyczyn ograniczających dzietność. Rodzicielstwo, na które siły mierzone są przez każdego z partnerów z osobna, często wydaje się przedsięwzięciem zbyt ryzykownym. Badanie pokazało, że dzielenie między partnerami ryzyka na rynku pracy oraz czasu przeznaczanego na czynności poza pracą zawodową, w tym opiekę nad dziećmi uczyniłoby decyzje prokreacyjne mniej ryzykownymi. Ale tutaj także potrzebne są zmiany na rynku pracy – zmiany nie tylko zmierzające do wyrównania pozycji obu płci, ale także mechanizmy ułatwiające rodzicom godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Bardzo ważne jest jednak, aby te mechanizmy przeznaczone były dla obojga płci, a nie tylko dla kobiet.

Wyniki cytowanych badań¹⁰ w sposób jednoznaczny wskazują na marginalizację oraz brak zrozumienia dla problematyki równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Potoczny dyskurs dotyczący nierówności na rynku pracy prowadzony jest w oderwaniu od problematyki godzenia ról zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nie dostrzegają złożoności wzajemnych powiązań między sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a pełnionymi przez nich rolami rodzinnymi. Wprawdzie powszechnie znane są fakty zwolnień kobiet wracających z urlopów macierzyńskich/wychowawczych, czy też praktyka pytania kobiet w czasie rozmów kwalifikacyjnych o posiadanie dzieci, lecz zjawiska te bardziej traktowane są w kategoriach prawidłowości rynku pracy, niż złożonej i wielowymiarowej deprecjacji na nim kobiet względem mężczyzn.

Mężczyźni, podobnie jak i kobiety, na co dzień w ogóle nie są świadomi i nie dostrzegają problemu nierówności w miejscu pracy.

Obserwujemy silne zróżnicowanie w sposobie oceny pozycji własnej i pozycji innych na rynku pracy. W praktyce, o problemie nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy mówi się na bardzo ogólnej płaszczyźnie, często w opozycji do własnych doświadczeń.

W sposobie myślenia o tej problematyce bardzo często dominuje punkt widzenia pracodawców, który pracownicy przyjmują za swój, racjonalizując w ten sposób obserwowane przykłady dyskryminacji.

Badania wskazują na bardzo małą świadomość, a zarazem duże oczekiwania pracowników w zakresie zmiany sytuacji na rynku pracy pod względem godzenia ról. Rynek pracy i sfera rodzinna funkcjonują w potocznym rozumieniu jako dwie, praktycznie niezależne od siebie płaszczyzny. Przekonania na temat społecznej roli mężczyzn i kobiet są tak silnie kulturowo zakorzenione, iż Polacy w ogóle nie wiążą ich z sytuacją na rynku pracy. W konsekwencji, myśląc o poprawie sytuacji polskiej rodziny zwracają się przede wszystkim w stronę państwa nie zaś pracodawców. Oczekują przede wszystkim poprawy w zakresie dostępności żłobków, przedszkoli, czy też wprowadzenia finansowych form wsparcia polskiej rodziny, nie zaś zmian w zakresie form świadczenia pracy.

Oczekiwania w stosunku do pracodawców są natomiast bardzo ograniczone. O przyjazności miejsca pracy w opinii zdecydowanej większości badanych świadczy już sam fakt wywiązywania się przez pracodawcę z przestrzegania podstawowych praw pracowniczych. W takim rozumieniu przyjaznym miejscem pracy jest to, w którym pracownikowi nie robione są wyrzuty z powodu pobierania zwolnień lekarskich na dzieci, a kobieta ma możliwość powrotu na swoje miejsce pracy po odbyciu urlopu wychowawczego. Dla wielu badanych, najwyższą możliwą formą wsparcia rodziny ze strony pracodawcy jest zaś przyzwolenie na pewną elastyczność w godzinach przychodzenia i wychodzenia z pracy, która umożliwia kobiecie wypełnienia jej rodzicielskich obowiązków. Niektórzy słyszeli wprawdzie o możliwości tworzenia przyzakładowych przedszkoli, lecz w powszechnej opinii w polskich realiach pozostają one czystą mrzonką. Trudno nie oprzeć się wrażeniu, iż w polskich realiach pracodawcy postrzegani są wyłącznie przez pryzmat możliwości jakie stwarzają w zakresie zarabkowania. W konsekwencji, pracownicy bojąc się o utratę pracy, często za swój przyjmują punkt widzenia pracodawcy.

¹⁰ Tamże.

Warto też zwrócić uwagę, iż w powszechnej opinii (zarówno pracodawców jak i pracobiorców) instrumenty i mechanizmy wsparcia polskiej rodziny dotyczą wyłącznie kobiet. Mężczyźni nie dostrzegają w tym zakresie potrzeby jakichkolwiek działań. Co więcej, oceniając prezentowane możliwe formy wsparcia w zakresie godzenia ról zawodowych i rodzinnych automatycznie odnoszą je do sytuacji swoich partnerek, w ogóle nie dopuszczając myśli, iż to oni mogliby być ich beneficjentami.

5.2 Stosunek pracodawców do tematu godzenia ról rodzinnych i zawodowych oraz do rodziców w pracy

Cytowane już powyżej badania zrealizowane na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w 2009 r. pokazały, iż ponad połowa badanych firm (53%) nie prowadziła działań w kierunku ułatwienia godzenia ról rodzinnych i zawodowych. W pozostałych firmach istnieje przede wszystkim ruchomy czas pracy (60%), ewentualnie elastyczność w udzielaniu urlopów poza planem (21%).

Z badań pracodawców przeprowadzonych w ramach projektu „Mama w pracy”¹¹ wynika, iż w większości firm (55 – 60 proc.), według słów pracodawców, istnieje możliwość pracy w skróconym wymiarze godzin (1/2 i 3/4 etatu), jak również robienia w trakcie pracy przerw na karmienie¹². Inne elastyczne rozwiązania, dostępne także dla mężczyzn, występują znacznie rzadziej. Tylko w co jedenastej firmie istnieje możliwość pracy na odległość za pomocą Internetu (najczęściej w małych i średnich firmach prywatnych – 13 proc.), podobnie w przypadku pracy w domu. Warto jednak zaznaczyć, iż w kontraście z tymi deklaracjami pozostają wypowiedzi matek - uczestniczek równoległego badania w ramach całego projektu - które funkcjonowanie powyższych rozwiązań określały jako fikcję¹³.

Wśród pracodawców wyraźne jest koegzystowanie sprzecznych postaw – w większości są oni świadomi wagi problemu godzenia ról rodzinnych i zawodowych, a także dostrzegają zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy (jako grupy obciążonej w większym stopniu obowiązkami rodzinnymi), ale wyrażają przekonanie, iż ich ten problem bezpośrednio nie dotyczy. Choć więc wyrażają troskę o sytuację pracowników-rodziców, to jednocześnie nie wykazują zainteresowania rozwiązaniami, które mogłyby wspomóc ich pracowników w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego – nie znają dokładnych rozwiązań i możliwości prawnych, operując ogólnikami i stereotypami, nie stosują dostępnych form elastycznej pracy, nie są zainteresowani udziałem w szkoleniach w tym zakresie¹⁴.

Z drugiej jednak strony z deklaracji pracodawców wynika, iż doceniają oni elastyczne formy zatrudnienia jako przynoszące firmie korzyści. Najczęściej wskazywane przez badanych korzyści związane z elastycznymi formami pracy dotyczą efektywnego wykorzystania czasu pracy (17,8%) oraz niższych kosztów związanych z zatrudnieniem (12%). Z kolei do wad respondenci zaliczyli przede wszystkim brak kontroli nad pracownikami (16%) oraz problemy z organizacją pracy (10%). Za sygnał niewiedzy przedsiębiorców w zakresie elastycznych form zatrudnienia można poczytywać fakt, iż aż 40% z nich nie umiało wskazać korzyści, zaś 44% nie umiało wymienić wad tych form zatrudnienia.

Jest tu zatem obserwowalna rozbieżność między sytuacją indywidualną a poglądem ogólnym – na poziomie ogólnym pracodawcy przychylnym okiem patrzą na rozwiązania pozwalające godzić życie zawodowe z rodzinnym, akceptując ich wagę dla rodzin osób aktywnych zawodowo; natomiast na poziomie indywidualnym pracodawcy albo nie dostrzegają (lub nie chcą dostrzegać) w ogóle potrzeb własnych pracowników albo też wymawiają się trudnością wprowadzenia takich rozwiązań. Rozwiązania elastyczne nie są przedsiębiorcom potrzebne, bo większość z nich (71%) uważa swoje firmy za przyjazne dla kobiet – pracowników. Przekonanie to nie jest poparte żadnymi „twardymi” argumentami. Niemal co piąty badany (19%) nie umiał wskazać, dlaczego jego firma jest przyjazna kobietom. Z kolei podawane przez respondentów powody pozostawały na poziomie bardzo ogólnym i nosiły znamiona jedynie haseł. 19% badanych wskazywało,

¹¹ *Mama w pracy*, badania przeprowadzone przez SMG/KRC na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja, Warszawa 2007, s.37

¹² Do wysunięcia przypuszczenia o nadmiernie „życzeniowym” charakterze tych deklaracji skłania niski odsetek matek małych dzieci rzeczywiście pracujących na pół etatu (jest to zaledwie 9 proc.).

¹³ *Mama w pracy*, badania przeprowadzone przez SMG/KRC na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja, Warszawa 2007, s.36

¹⁴ *Badanie wskaźnika: liczba pracodawców uczestniczących w szkoleniach w ramach działania 1.6 Integracja i reintegracja zawodowa kobiet Sektorowego programu operacyjnego Rozwój zasobów ludzkich na lata 2004-2006, raport końcowy z badań dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, PAG Uniconsult, Warszawa, grudzień 2008*

iz kobiety są traktowane tak samo, jak mężczyźni. 16% uważało, że firmę przyjazną kobietom czyni sam fakt ich zatrudniania (sic!).

Należy jednak podkreślić, iż w zakresie podejścia pracodawców do rozwiązań ułatwiających godzenie ról zawodowych i rodzinnych dokonują się pozytywne zmiany, w znacznej mierze dzięki kampaniom społecznym i konkursom promującym postawy przyjazne rodzicielstwu. Zauważa się, iż w wielu firmach wzrasta poziom świadomości o korzyściach z wdrażania bardziej elastycznych strategii zarządzania zasobami ludzkimi, które uwzględniają fakt, że oddzielenie życia zawodowego od rodzinnego pracowników nie jest możliwe¹⁵. Jednocześnie coraz więcej pracodawców jest świadomych, iż dla pozyskania i zatrzymania wartościowych pracowników na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy konieczne jest stworzenie im przyjaznego środowiska zawodowego, które jednocześnie umożliwi im nie tylko realizację potencjału zawodowego, ale także spełnienie w życiu rodzinnym.

Choć mało który pracodawca przyzna to wprost, sytuacja rodzinna pracownika jest dla nich bardzo istotna i nadal stanowi jedno z głównych kryteriów oceny pracownika. Z badań „Mama w pracy”¹⁶ wynika, iż stosunek pracodawców do pracowników-rodziców jest związany przede wszystkim z wielkością firmy oraz z łatwością zastąpienia pracowników danej kategorii. Za obciążenie dla firmy pracujące matki najczęściej uważają szefowie małych firm prywatnych, natomiast najrzadziej sprawa posiadania potomstwa jest problematyczna wśród pracowników państwowych. Widać przy tym wyraźnie, że uciążliwości związane z zatrudnianiem osób posiadających małe dzieci (np. zwolnienia lekarskie, wcześniejsze wyjścia z pracy, oczekiwanie zmiany wymiaru czasu pracy) są dużo większym problemem w przypadku małych firm i stąd zapewne bardziej negatywne postawy przedsiębiorców. Co ciekawe, dużo pracodawców wyolbrzymia problem niższej efektywności i absencji rodziców małych dzieci: w okresie poprzedzającym realizację cytowanych badań 80% matek nie brało zwolnienia na dziecko, a wśród 20% matek, które takie zwolnienie wzięły, czas nieobecności wynosił od 1 do 5 dni. Natomiast rzeczywście w porównaniu z mężczyznami kobiety częściej biorą zwolnienie na dziecko (7% kobiet i 3% mężczyzn brało zwolnienie w ciągu pół roku poprzedzającego badanie)¹⁷.

Ciekawa jest także kwestia deklarowanych i rzeczywistych postaw pracodawców wobec kompetencji i wartości pracowników z małymi dziećmi. W cytowanych badaniach przeprowadzono ciekawy test, który ujawnił ukryte uprzedzenia pracodawców¹⁸:

Mimo deklarowanego równościowego podejścia pracodawców do kwestii zarobków w ich firmach, bardziej szczegółowe pytania ukazują ukryte uprzedzenia pracodawców. Zadano im pytanie o czterech fikcyjnych kandydatów do pracy w ich firmie i poproszono, aby ocenili potencjał kolejnych osób jako pracownika oraz oszacowali, na jakie zarobki dana osoba mogłaby liczyć w ich firmie. Okazało się, że – średnio ujmując – pracodawcy najniższą kwotę zarobków proponowali kobiecie z dzieckiem, uważając ją też za osobę, na której najmniej można polegać i która jest najmniej dyspozycyjna. Kobiety mające dzieci są postrzegane przez pracodawców jako pracownicy najmniej dyspozycyjni (3,68 na skali od 1 do 5), w następnej kolejności uplasowali się mężczyźni z dzieckiem (3,88), mężczyźni bez dzieci (4,18) i kobiety bez dzieci (4,28). Oznacza to, że najlepsze propozycje zarobków otrzymują osoby bezdzielne i to zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Posiadanie dziecka jest więc postrzegane jako zagrożenie niezależnie od płci potencjalnego pracownika.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż pracodawcy w sferze deklaracji przejawiają duży egalitaryzm, a także chęć zapewnienia równych szans kobietom i mężczyznom, natomiast w sferze zachowań zdają się przeczyć tym zasadom – tutaj mają swoje źródło różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy (m.in. niższa „zatrudnialność” kobiet, niekorzystna relacja wynagrodzeń i szanse na awans), a także utrudnienia w dostępie do rozwiązań pozwalających godzić życie rodzinne i zawodowe (mimo pozornej dostępności tych form). Pracodawcy dbają przede wszystkim o własny interes, i choć przychylnie patrzą na godne pochwały ideały równych szans, to jednak większość z nich trzyma te zasady z dala od zarządzania zasobami ludzkimi we własnych firmach.

¹⁵ Równowaga praca-życie jako element strategii zarządzania zasobami ludzkimi, E. Gross-Gołacka, w: Równowaga praca-życie-rodzina, . Sadowska-Snarska (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008 s. s.111

¹⁶ Mama w pracy, badania przeprowadzone przez SMG/KRC na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja, Warszawa 2007

¹⁷ Tamże, s. 35

¹⁸ Tamże, s. 36; Pytano o cztery fikcyjne sytuacje: (a) mężczyzna bez rodziny, (b) mężczyzna z dzieckiem, (c) kobieta bez rodziny, (d) kobieta z dzieckiem.



Część 3

Analiza wyników badań własnych

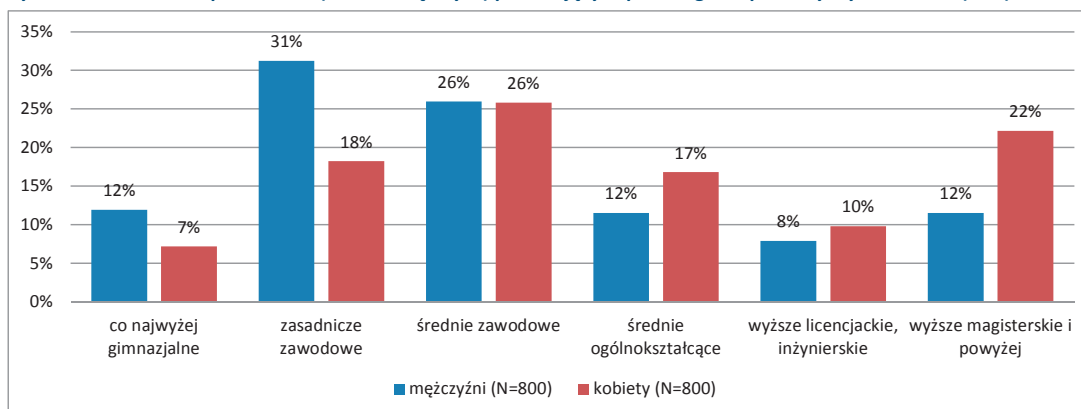
Wszystkie zestawienia przedstawione w tej części raportu zostały oparte o wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu.

6.1 Kobiety i mężczyźni a poziom wykształcenia

Przeprowadzone badanie przyniosło potwierdzenie obserwowanej już od lat tendencji przewagi kobiet nad mężczyznami pod względem poziomu wykształcenia. Wśród kobiet obserwujemy niższy niż wśród mężczyzn odsetek osób legitymujących się wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (kobiety – 7%, mężczyźni – 12%), przy jednocześnie zdecydowanej (o 10 p.p.) przewadze osób posiadających wykształcenie wyższe magisterskie (kobiety – 22%, mężczyźni – 12%). Wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn legitymuje się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, choć w tym przypadku różnica nie jest tak spektakularna (kobiety – 17%, mężczyźni – 12%). Warto podkreślić, że grupa osób ze średnim wykształceniem ogólnym znajduje się w stosunkowo niekorzystnej sytuacji na rynku pracy i jest zaliczana w niektórych badaniach do pracowników o niskich kwalifikacjach.

Wśród mężczyzn obserwujemy natomiast znacznie wyższy, sięgający 13 p.p., odsetek osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym (kobiety – 18%, mężczyźni – 31%).

Rysunek 8 Odsetek respondentów (kobiet i mężczyzn) posiadających poszczególne poziomy wykształcenia (w %)



Rozkład wykształcenia wśród osób pracujących, zarówno wśród kobiet jak i wśród mężczyzn jedynie nieznacznie odbiega od rozkładu tej zmiennej w całej populacji mężczyzn i kobiet aktywnych zawodowo. Różnice widać w przypadku osób bezrobotnych. Otóż w przypadku bezrobotnych mężczyzn w stosunku do mężczyzn pracujących odnotowujemy wyższy odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (o 7 p.p.) oraz nieco wyższy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (o 3 p.p.), zdecydowanie niższy zaś (różnica 9 p.p.) osób legitymujących się wykształceniem średnim technicznym, a także wyższym (o 5 p.p.).

Rozkład wykształcenia w przypadku bezrobotnych i pracujących kobiet jest znacznie bardziej podobny. Jediną znaczącą różnicę odnotowano w przypadku wykształcenia wyższego – wśród kobiet pracujących odsetek posiadających wykształcenie wyższe wynosi 24%, w przypadku kobiet bezrobotnych 14%.

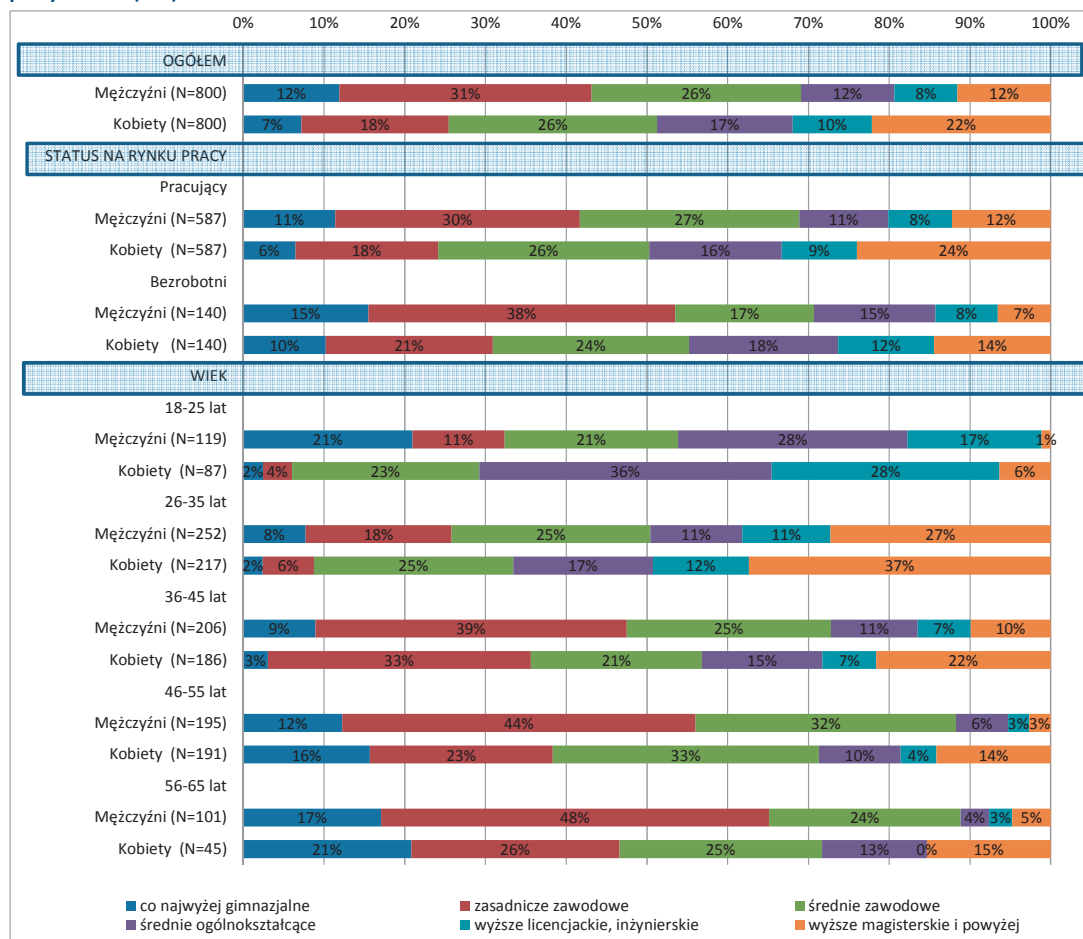
Różnice te mogą być egemplifikacją faktu, że wśród mężczyzn wzrost poziomu wykształcenia począwszy od wykształcenia średniego skutkuje poprawą sytuacji na rynku pracy, u kobiet poziom wykształcenia zaczyna działać dopiero w przypadku wykształcenia wyższego.

Patrząc na poziom wykształcenia pod kątem wieku badanych widać wyraźnie, że struktura wykształcenia w poszczególnych grupach wiekowych zarówno kobiet jak i mężczyzn jest zdecydowanie różna. Widać wyraźną tendencję wzrostu wykształcenia w młodszych grupach wiekowych (wyjąwszy grupę 18-25 lat, która w dużej mierze kontynuuje jeszcze naukę). Ponad ¼ mężczyzn oraz ponad 1/3 kobiet w wieku 26-35 lat legitymuje się wyższym wykształceniem, podczas gdy w najstarszej grupie wiekowej wyższe wykształcenie posiada jedynie 5% mężczyzn i 15% kobiet. Wzrost odsetka osób posiadających wyższe wykształcenie zarówno wśród kobiet jak i wśród mężczyzn odbywa się kosztem zmniejszenia wszystkich innych frakcji wyróżnionych ze względu na posiadany poziom wykształcenia. Jednak najbardziej spektakularny spadek zarówno wśród kobiet jak i wśród mężczyzn obserwujemy w przypadku wykształcenia zasadniczego-zawodowego – wśród mężczyzn spadek ten

jest rzędu 30 p.p. (w grupie osób 56-65 lat wykształcenie zasadnicze zawodowe posiada 48%, podczas gdy w grupie 26-35 lat jedynie 18%), w grupie kobiet – 20 p.p. (56-65 lat – 26%, 26-35 lat – 6%). To co warto jednak podkreślić to fakt, że we wszystkich grupach wiekowych mamy do czynienia z wyższym odsetkiem kobiet legitymujących się wyższym wykształceniem – różnica pomiędzy mężczyznami i kobietami w tym względzie jest stabilna i wynosi około 10 p.p. niezależnie od grupy wiekowej.

Wśród obydwu płci wraz ze wzrostem wieku widać też wzrost frakcji osób posiadających jedynie wykształcenie co najwyżej gimnazjalne. Choć w tym przypadku tendencja się odwróciła – w starszych grupach wiekowych to wyższe odsetki kobiet niż mężczyzn posiadają najniższy poziom wykształcenia (w grupie 56-65 lat – 21% kobiet i 17% mężczyzn), podczas gdy począwszy od grupy 36-45 lat odsetek mężczyzn z najniższym poziomem wykształcenia przewyższa odpowiedni odsetek kobiet (kobiety – 3%, mężczyźni 9%).

Rysunek 9 Struktura zbiorowości respondentów (kobiet i mężczyzn) według poziomu wykształcenia oraz statusu na rynku pracy i wieku (w%)



Porównanie struktury wykształcenia kobiet i mężczyzn ze względu na wielkość miejsca zamieszkania pokazuje znaczne różnice. Generalnie im większy ośrodek tym w strukturze wykształcenia zarówno kobiet jak i mężczyzn zmniejsza się frakcja posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe - wśród mieszkańców wsi tym poziomem wykształcenia legitymuje się 44% mężczyzn i 26% kobiet, podczas gdy w przypadku największych miast odsetki te wynoszą odpowiednio 15% i 11%. Na wsi i w małych miasteczkach wyższe frakcje kobiet niż mężczyzn posiadają wykształcenie średnie techniczne, podczas gdy w średnich i dużych miastach tendencja ta się odwraca.

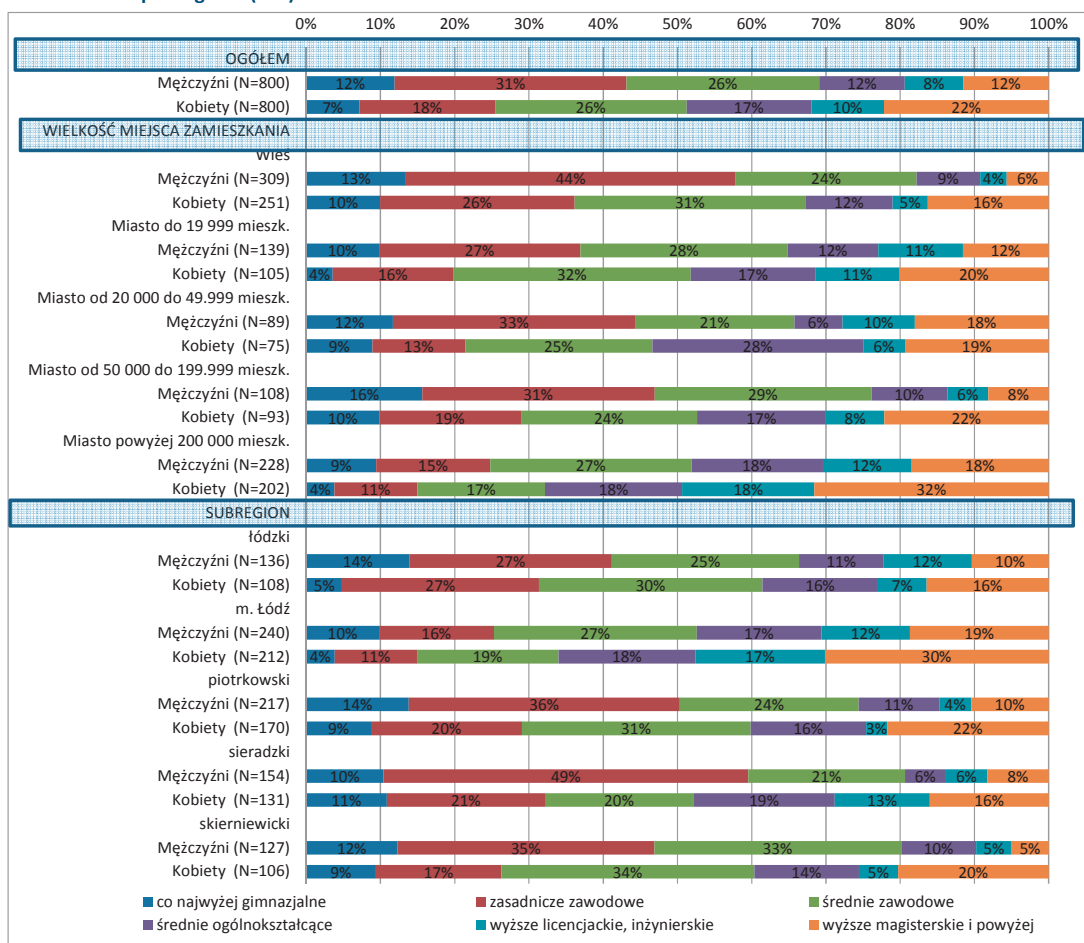
Najbardziej na tle pozostałych lokalizacji wyróżniają się małe miasta od 20 do 50 tys. mieszkańców. Otóż jest to jedyny typ ośrodków, gdzie mamy do czynienia z wyrównanym odsetkiem kobiet i mężczyzn posiadających wyższe wykształcenie (w pozostałych lokalizacjach mamy pod tym względem do czynienia z wynoszącą około 10

p.p. przewagą kobiet). Dodatkowo w małych miastach mamy do czynienia z najwyższym odsetkiem kobiet posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące (28%).

Patrząc na przestrzenne zróżnicowania poziomu wykształcenia w województwie łódzkim widać, że we wszystkich podregionach mamy do czynienia z wyższymi odsetkami kobiet posiadających wykształcenie wyższe. Najwyższą różnicę pod tym względem obserwujemy w podregionie skierniewickim (15 p.p.), najniższą zaś w podregionie łódzkim (6 p.p.).

Najlepiej pod względem poziomu wykształcenia wypada podregion miasto łódź, w którym zarówno wśród kobiet jak i wśród mężczyzn obserwujemy najwyższe odsetki osób posiadających wykształcenie co najmniej średnie, najstabilniej zaś podregion sieradzki i skierniewicki, w których odsetki te (szczególnie wśród mężczyzn) są najniższe. W podregionie sieradzkim wśród mężczyzn obserwujemy bardzo wysoki udział osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym (49%).

Rysunek 10 Struktura zbiorowości respondentów (kobiet i mężczyzn) według poziomu wykształcenia oraz miejsca zamieszkania i podregionu (w%)



6.2 Charakterystyka posiadanych kwalifikacji zawodowych

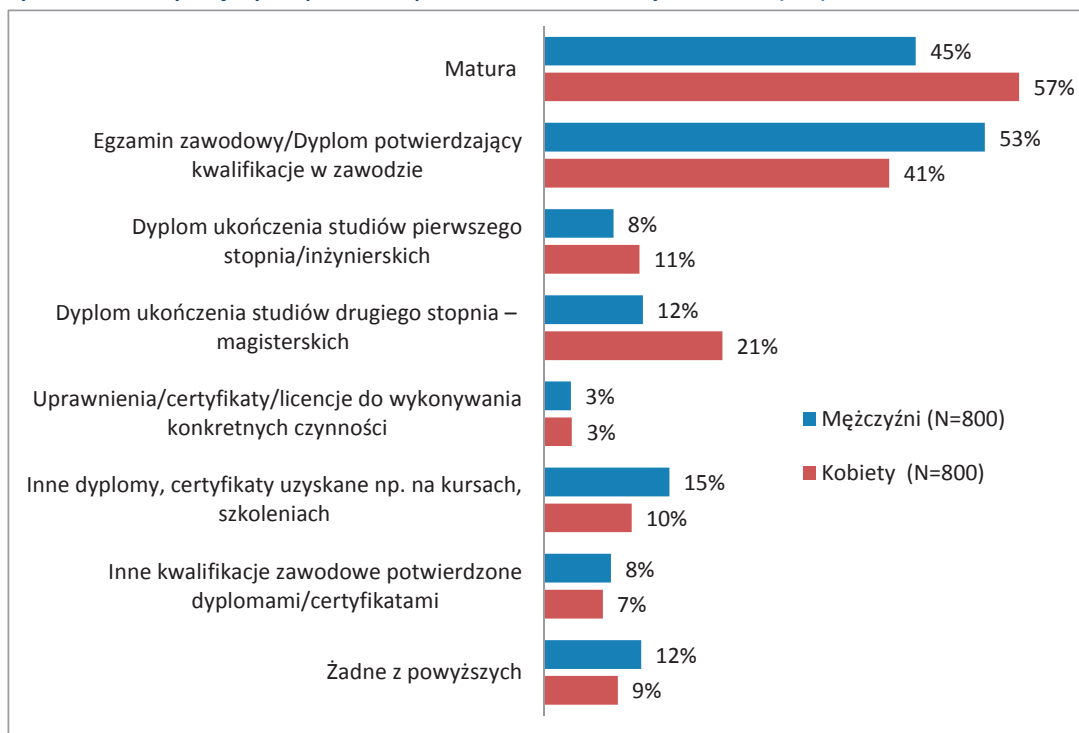
Szanse na rynku pracy determinowane są nie tylko poziomem wykształcenia, ale także ogólnie posiadanymi kwalifikacjami, kompetencjami, uprawnieniami, w tym także formalnymi – potwierdzonymi dyplomami i certyfikatami.

Pod tym względem również lepiej prezentują się kobiety, choć różnica nie jest tu tak spektakularna jak w przypadku poziomu wykształcenia. Brak jakichkolwiek uprawnień i kwalifikacji zawodowych wykazuje 9%

kobiet oraz 12% mężczyzn. Wśród posiadanych kwalifikacji, najpowszechniejszą jest matura – tu przodują kobiety (kobiety – 57%, mężczyźni – 45%) oraz częściej wskazywany przez mężczyzn, zdany egzamin zawodowy (kobiety 41%, mężczyźni – 53%).

Wśród kobiet dodatkowo bardziej popularne są dyplomy ukończenia studiów pierwszego i drugiego stopnia (różnica pomiędzy reprezentantami obu płci odpowiednio 3 p.p. i 9 p.p.), zaś wśród mężczyzn certyfikaty, uprawnienia, dyplomy uzyskane na kursach bądź szkoleniach (kobiety – 10%, mężczyźni – 15%) oraz inne kwalifikacje zawodowe potwierdzone certyfikatami, dyplomami (kobiety – 7%, mężczyźni – 8%).

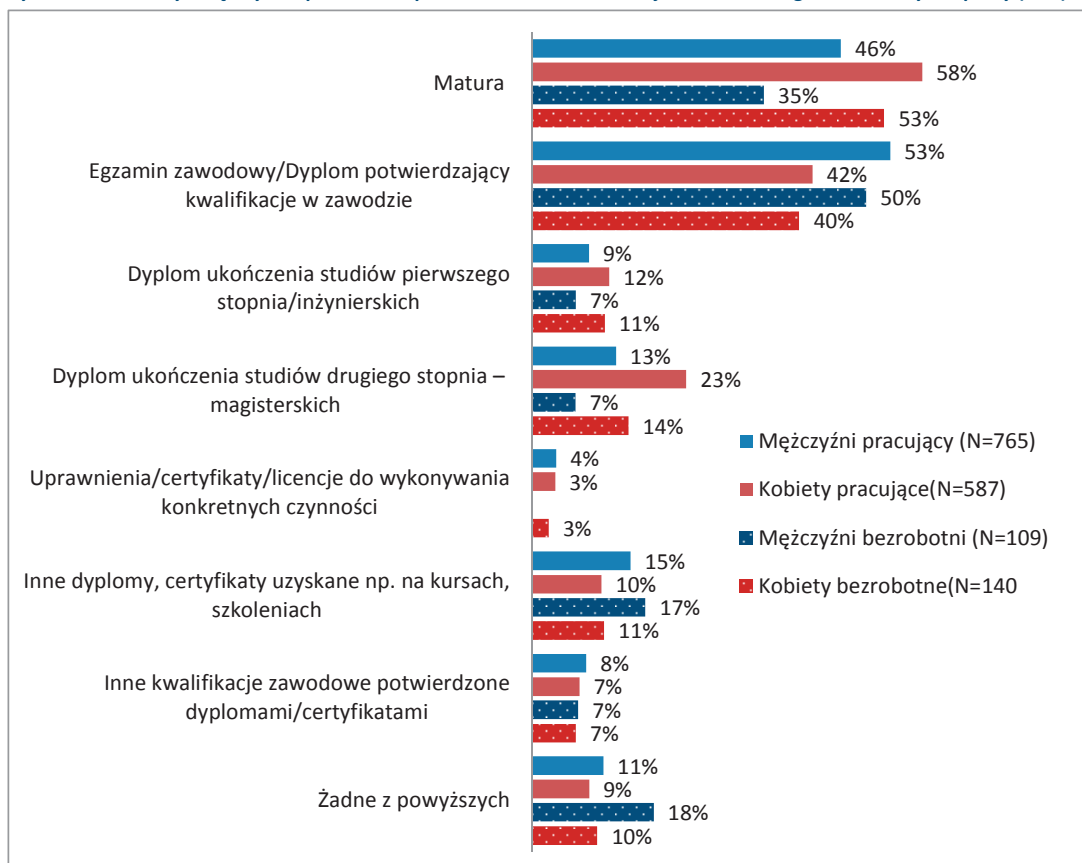
Rysunek 11 Kobiety i mężczyźni - posiadane uprawnienia oraz kwalifikacje zawodowe (w %)



Gdy spojrzymy na kwalifikacje formalne przez pryzmat statusu na rynku pracy widać tylko nieznaczne różnice w grupie osób bezrobotnych i pracujących, i znowu, tak jak w przypadku poziomu wykształcenia różnice te dotyczą w większej mierze mężczyzn, co dostarcza kolejnego argumentu na rzecz większego znaczenia kwalifikacji i kompetencji w przypadku właśnie mężczyzn. Wśród mężczyzn bezrobotnych niemal co piąty nie posiada żadnych formalnych kwalifikacji, wśród pracujących co dziesiąty. Wśród kobiet prawidłowość ta jest praktycznie nieobecna - wśród kobiet pracujących nie posiada kwalifikacji formalnych 9%, wśród bezrobotnych – 10%.

Choć posiadanie każdej z wymienionych kwalifikacji formalnych w przypadku obydwu płci zwiększa szanse na rynku pracy (odsetek posiadających daną kwalifikację jest wyższy w grupie osób pracujących niż w grupie osób bezrobotnych) to jednak największe różnice obserwujemy tutaj w przypadku dyplomu ukończenia studiów II stopnia – prawidłowość ta dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn, choć w przypadku kobiet jest ona bardziej wyraźna. Wśród pracujących kobiet 23% posiada dyplom ukończenia studiów magisterskich, zaś wśród kobiet bezrobotnych jedynie 14%. W przypadku mężczyzn odsetki te wynoszą odpowiednio: 13% i 7%.

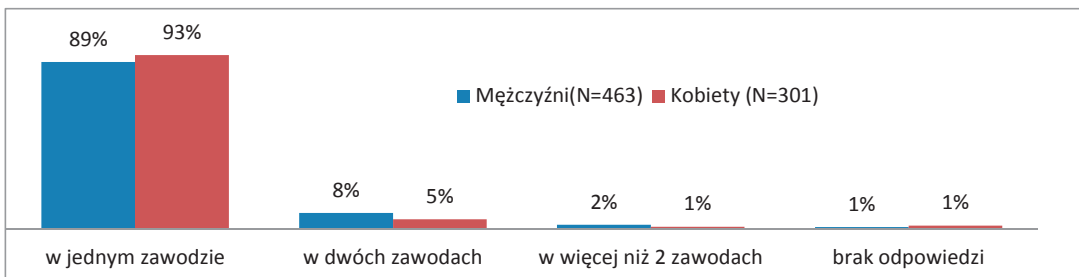
Rysunek 12 Kobiety i mężczyźni - posiadane uprawnienia oraz kwalifikacje zawodowe wg statusu na rynku pracy (w %)



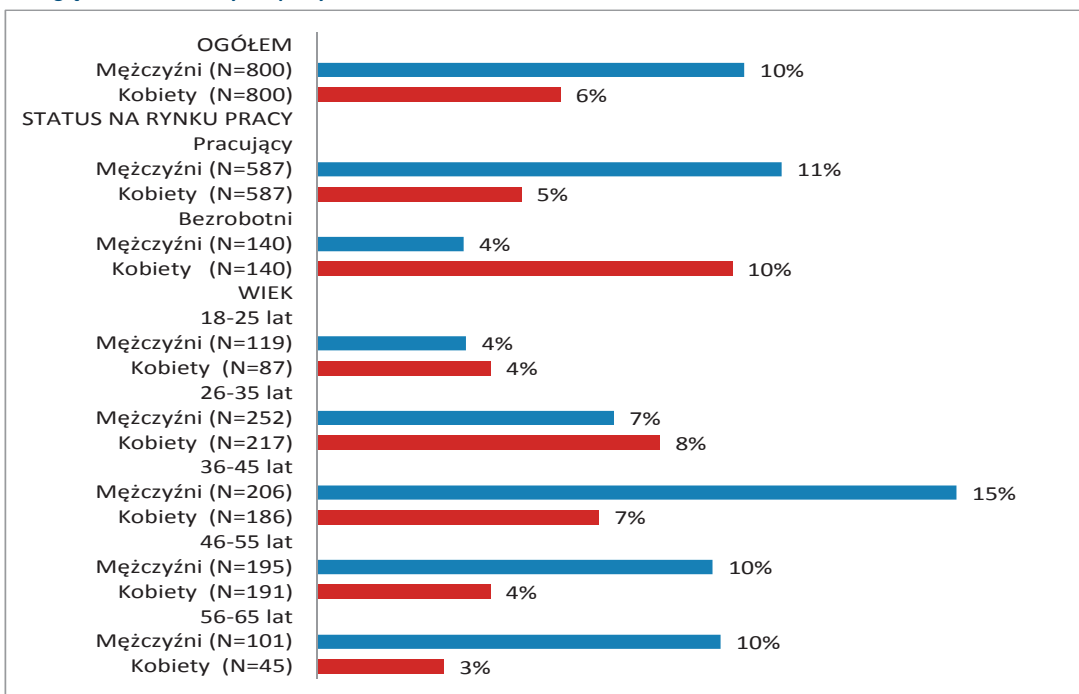
W gronie osób ze zdany egzaminem zawodowym, zdecydowana większość nabyła uprawnienia tylko w jednym zawodzie. Jednak warto podkreślić, że wśród mężczyzn odsetek posiadających uprawnienia w dwóch, a nawet w więcej niż dwóch zawodach jest wyższy niż wśród kobiet. Odsetek mężczyzn posiadających co najmniej dwa zawody wynosi 10%, zaś wśród kobiet 6%. Zdaniem badanych posiadanie uprawnień w więcej niż jednym zawodzie zwiększa szanse na rynku pracy. Jednak uzyskane w badaniu dane pokazują, że tak jest rzeczywiście jedynie w przypadku mężczyzn. W przypadku kobiet bezrobotnych odsetek posiadających uprawnienia do wykonywania więcej niż jednego zawodu jest wyższy niż wśród kobiet pracujących (kobiety bezrobotne – 10%, pracujące – 5%). Wśród mężczyzn odnotowano tendencję odwrotną – wśród mężczyzn pracujących odsetek posiadających więcej niż jeden zawód wynosi 11%, wśród mężczyzn bezrobotnych - 4%.

Najwyższy odsetek mężczyzn posiadających uprawnienia do wykonywania więcej niż jednego zawodu odnotowano w grupie osób w wieku 36-45 lat (15%), a więc wśród takich, którzy są już dobrze osadzeni na rynku pracy, a wielozawodowość jest naturalną konsekwencją zdobytego doświadczenia. Wśród kobiet najwyższy odsetek posiadających więcej niż jeden zawód odnotowano w grupie osób stosunkowo młodych, w wieku 26-35 lat (8%), co może świadczyć o tym, że stawiają one na kwalifikacje formalne i starają się lepiej wyposażone wchodzić na rynek pracy. Strategia ta jednak może okazać się mało skuteczna z uwagi na powszechny obecnie na rynku pracy wymóg posiadania doświadczenia zawodowego.

Rysunek 13 Odsetek kobiet i mężczyzn posiadających zdany egzamin zawodowy (w%)



Rysunek 14 Odsetek posiadających zdany egzamin zawodowy w przynajmniej 2 zawodach. Kobiety i mężczyźni – ogółem, ze względu na status na rynku pracy oraz wiek

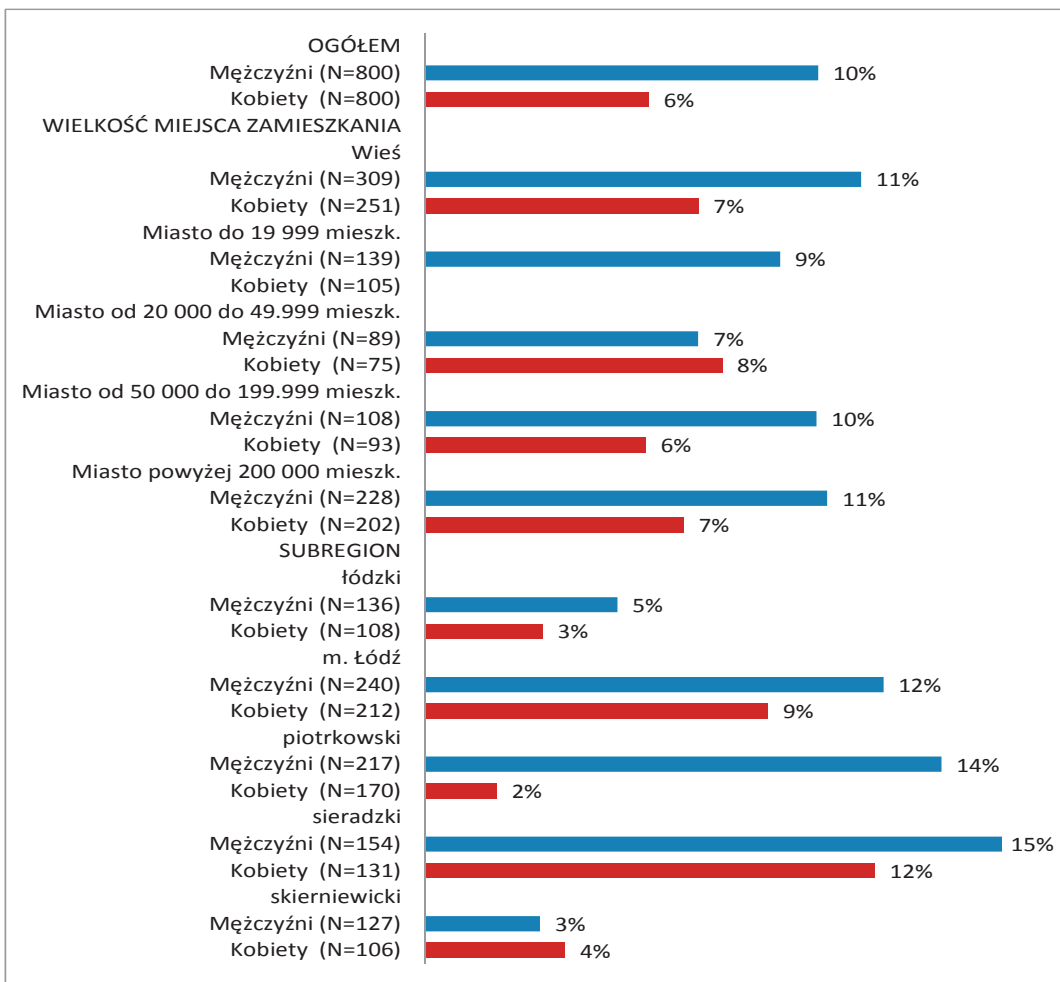


W przypadku obydwu płci nie widać różnic w odsetkach posiadających więcej niż jeden zawód ze względu na wielkość miejscowości, choć zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn najniższe odsetki tego typu osób odnotowano w miastach od 20 do 50 tys. mieszkańców. To, co ważne, w badaniu w ogóle nie odnotowano kobiet posiadających więcej niż 2 zawody w najmniejszych miasteczkach.

Jeżeli chodzi o podregiony, to najniższe odsetki kobiet i mężczyzn posiadających wiele zawodów odnotowano w podregionie skierniewickim oraz łódzkim, najwyższe zaś w sieradzkim.

Ciekawy pod tym względem jest podregion piotrkowski, gdzie mamy do czynienia z wysokim odsetkiem mężczyzn posiadających co najmniej dwa zawody (14%) przy jednoczesnym najniższym ze wszystkich podregionów odsetku kobiet mogących wykonywać więcej niż jeden zawód (2%).

Rysunek 15 Odsetek posiadających zdany egzamin zawodowy w przynajmniej 2 zawodach. Kobiety i mężczyźni – ogółem, ze względu na wielkość miejsca zamieszkania oraz podregion



Wśród kobiet najbardziej popularne zawody to zawody należące do drugiej grupy zawodowej – SPECJALIŚCI (kobiety – 36%, mężczyźni – 15%), w tym szczególnie (znacznie słabiej obecne wśród mężczyzn) specjaliści nauczania i wychowania, do spraw ekonomicznych i zarządzania, z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury.

Wśród mężczyzn natomiast najpowszechniejszą grupą zawodową są ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (38%), w tym przede wszystkim robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, a także robotnicy budowlani i pokrewni oraz elektrycy i elektrycy.

Na drugim miejscu w przypadku obydwu płci, cieszące się tą samą popularnością znajdują się zawody z trzeciej grupy zawodowej TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL. Przy czym o ile wśród mężczyzn mamy do czynienia z koncentracją wokół zawodów technicznych: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, o tyle w przypadku kobiet koncentracja dotyczy zawodów administracyjno-biznesowych. Dodatkowo większą popularnością wśród kobiet cieszą się zawody z grup: czwartej PRACOWNICY BIUROWI oraz piątej PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY, zaś wśród mężczyzn z grupy ósmej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.

Tabela 10 Odsetek respondentów ogółem, kobiet i mężczyzn posiadających wyuczony zawód w ramach poszczególnych grup zawodowych KZiS według statusu na rynku pracy (w%)

	OGÓŁEM				PRACUJĄCY				BEZROBOTNI			
	MĘŻCZYŹNI		KOBIETY		MĘŻCZYŹNI		KOBIETY		MĘŻCZYŹNI		KOBIETY	
	N=800	N=800	N=800	N=800	N=765	N=765	N=589	N=589	N=109	N=109	N=140	N=140
[200000] SPECJALIŚCI	15	36	15	37	15	37	15	37	15	15	28	28
[210000] - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3
[220000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	2	2
[230000] - SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	2	10	2	11	2	11	11	11	2	2	5	5
[240000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	3	7	3	7	3	7	7	7	4	4	8	8
[250000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	2	0	2	1	2	1	1	1	4	4	0	0
[260000] - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	4	12	5	12	5	12	12	12	2	2	11	11
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	18	18	19	18	19	18	18	18	9	9	14	14
[310000] - ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	13	7	14	8	14	8	8	8	7	7	4	4
[320000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	1	3	1	2	1	2	2	2	0	0	3	3
[330000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	2	6	3	6	3	6	6	6	1	1	6	6
[340000] - ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY	1	1	1	2	1	2	2	2	0	0	0	0
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	0	3	0	3	0	3	3	3	0	0	2	2
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	3	10	3	9	3	9	9	9	0	0	14	14
[510000] - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	2	6	2	5	2	5	5	5	0	0	6	6
[520000] - SPRZEDAWCY I POKREWNI	1	4	1	3	1	3	3	3	0	0	7	7
[600000] ROLNICY, OGRODNIICY, LEŚNICY I RYBACY	6	3	6	4	6	4	4	4	3	3	1	1
[700000] ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	38	13	37	12	37	12	12	12	43	43	18	18
[710000] - ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	7	0	6	0	6	0	0	0	14	14	0	0
[720000] - ROBOTNICY OBRÓBKI METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	19	0	18	0	18	0	0	0	26	26	0	0
[730000] - RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	1	2	1	2	1	2	2	2	0	0	1	1
[740000] - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	7	1	8	1	8	1	1	1	1	1	0	0
[750000] - ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYW., DREWNA, TEKSTYLNICH ...	5	10	5	9	5	9	9	9	2	2	16	16
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	5	1	4	1	4	1	1	1	7	7	1	1
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1

Podobnie jak w przypadku liczby zawodów, również w przypadku liczby kierunków studiów i to zarówno studiów pierwszego jak i drugiego stopnia znakomita większość kobiet i mężczyzn może pochwalić się ukończeniem jednego kierunku. Przy czym w przypadku wykształcenia wyższego to kobiety częściej podejmują kształcenie w więcej niż jednym kierunku. Szczególnie widoczne jest to w przypadku studiów magisterskich, gdzie 8% kobiet studiuje więcej niż jeden kierunek (mężczyźni – 2%).

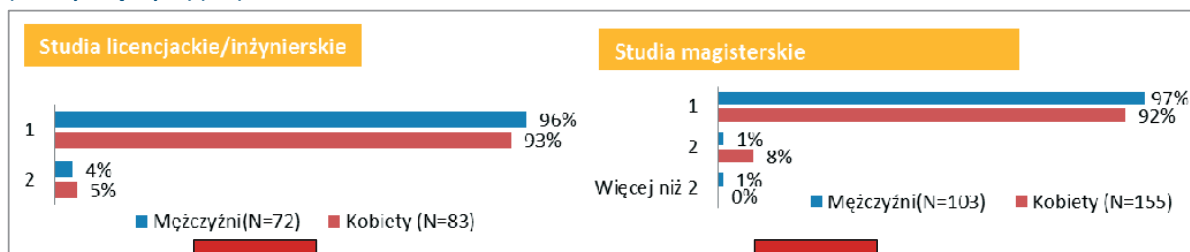
Również i w przypadku podejmowanych kierunków studiów, podobnie jak w przypadku zawodów, pomiędzy kobietami i mężczyznami zaznaczają się wyraźne różnice.

Kobiety częściej wybierają kierunki humanistyczne, pedagogiczne, zaś mężczyźni techniczne i informatyczne.

Najbardziej popularne wśród kobiet kierunki studiów licencjackich to marketing i zarządzanie oraz pedagogika i socjologia. Wśród mężczyzn informatyka.

Podobnie w przypadku studiów magisterskich: wśród kobiet niepodzielnie króluje pedagogika i ekonomia. Wśród mężczyzn nie ma tak wyraźnej dominacji – odsetki rozkładają się bardziej równomiernie pomiędzy większą liczbę kierunków studiów, z których nieco bardziej popularne są: marketing i zarządzanie, ekonomia, wychowanie fizyczne i informatyka.

Rysunek 16 Liczba i kierunek ukończonych studiów I stopnia (licencjackich/inżynierskich) oraz II stopnia (magisterskich) (kobiety i mężczyźni) (w%)



KIERUNKI STUDIÓW LICENCJACKICH/INŻYNIERSKICH	Mężczyźni (N=72)	Kobiety (N=83)
- marketing i zarządzanie	7%	13%
- ekonomia	9%	9%
- informatyka	18%	
- pedagogika	2%	14%
- socjologia	2%	7%
- administracja	5%	3%
- geografia	6%	2%
- turystyka i rekreacja	3%	3%
- pielęgniarstwo		5%
- rolnictwo	4%	2%
- filologia polska		4%
- filologia angielska		4%
- elektronika	4%	
- konstrukcje	4%	
- budowa maszyn	3%	
- chemia	3%	
- politologia		3%

KIERUNKI STUDIÓW MAGISTERSKICH	Mężczyźni (N=103)	Kobiety (N=155)
- marketing i zarządzanie	10%	7%
- ekonomia	7%	13%
- wychowanie fizyczne	7%	1%
- informatyka	7%	1%
- administracja	5%	3%
- pedagogika	4%	24%
- fizyka	3%	
- mechanika	3%	
- rolnictwo	3%	
- mech. i budowa maszyn	3%	
- historia	2%	3%
- ochrona środowiska	1%	3%
- socjologia	1%	3%
- edukacja wczesnoszkolna	1%	4%
- stosunki międzynarodowe	1%	3%
- chemia	1%	3%
- filologia polska		3%

Jak zaprezentowano w poprzednich podrozdziałach kobiety górują nad mężczyznami zarówno pod względem poziomu wykształcenia jak również pod względem posiadanych kwalifikacji, kompetencji i uprawnień.

Aby w sposób globalny móc spojrzeć na kwalifikacje i kompetencje kobiet i mężczyzn, a także aby dokonać redukcji kilku zmiennych charakteryzujących ten obszar do jednej syntetycznej zmiennej, w stosunkowo prosty a zarazem obrazowy sposób, niosącej informacje i ułatwiającej prezentację wyników przeprowadzonych w ramach projektu analiz statystycznych posłużono się pojęciem **KAPITAŁ EDUKACYJNY**.

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto, że **KAPITAŁ EDUKACYJNY** jednostki to zasób jej umiejętności i kompetencji potwierdzonych formalnie (np.: świadectwo ukończenia szkoły, dyplom ukończenia uczelni, dyplom zdania egzaminu zawodowego, dyplom lub certyfikat poświadczający udział w szkoleniu lub poświadczający posiadanie konkretnych kwalifikacji i umiejętności), a także uczestnictwo w procesie kształcenia – zarówno na ścieżce formalnej (kontynuowanie nauki) jak i pozaformalnej (udział w szkoleniach, kursach itd).

Pierwotnie do pojęcia Kapitału Edukacyjnego włączono także zestaw kompetencji i umiejętności niepotwierdzonych formalnie. Jednak analiza danych uzyskanych za pomocą wskaźników jakimi dysponowano w tym zakresie (głównie subiektywna samoocena respondentów) wskazywała, że nie mierzą one rzeczywistego poziomu posiadanych kompetencji, a są pochodną wielu innych czynników (np. poczucia własnej wartości, posiadanej skali samooceny, braku obiektywizmu itd.). Dlatego też ostatecznie zdecydowano się ograniczyć pojęcie Kapitału Edukacyjnego do cech obiektywnych, stosunkowo łatwo operacjonalizowalnych i mierzalnych, mając jednocześnie świadomość, że taka definicja nie obejmuje całokształtu umiejętności i kwalifikacji jednostki.

Stosownie do przyjętej definicji utworzono **WSKAŹNIK KAPITAŁU EDUKACYJNEGO**. Wskaźnik ten osadzony jest na wybranych, głównych zmiennych odnoszących się do posiadanego poziomu wykształcenia, faktu kontynuowania nauki na ścieżce formalnej lub nieformalnej oraz posiadanych kwalifikacji i kompetencji potwierdzonych formalnie i podchodzi na nich w sposób sumaryczny. Poniżej w tabeli zawarto definicję oraz sposób konstrukcji tego wskaźnika.

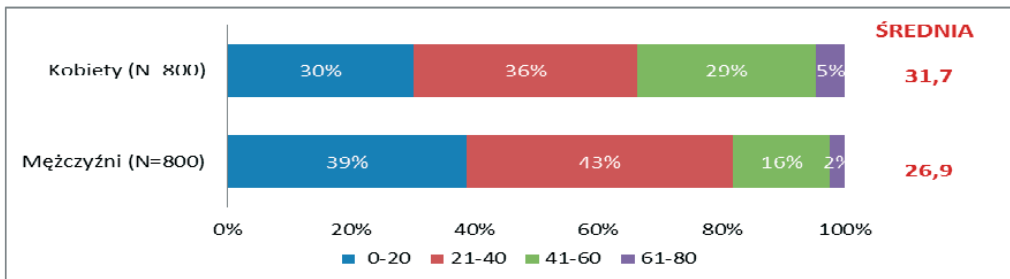
Tabela 11 Wskaźnik kapitału edukacyjnego – definicja

WSKAŹNIK KAPITAŁU EDUKACYJNEGO		
Wskaźnik ten jest miarą posiadanego kapitału edukacyjnego respondenta. Obliczony został na podstawie 7 obiektywnych zmiennych dotyczących posiadanego wykształcenia oraz kwalifikacji i kompetencji. Wskaźnik jest miarą sumaryczną i wystandaryzowaną. Przyjmuje on wartość od 0 do 100, gdzie 0 oznacza najniższą, a 100 najwyższą pozycję zawodową. Liczba punktów przyznanych wartościom poszczególnych zmiennych została określona na podstawie analizy uzyskanych wyników, w trakcie dyskusji członków zespołu badawczego i jest odzwierciedleniem wagi jaka została przypisana danej kompetencji/kwalifikacji.		
ZMIENNE WŁĄCZONE WE WSKAŹNIK	LICZBA PRZYNAWANYCH PUNKTÓW	NAJWYŻEJ PUNKTOWANA WARTOŚĆ ZMIENNEJ
1. Poziom wykształcenia	0-40 pkt	Ukończone wyższe studia magisterskie
2. Fakt kontynuowania nauki	0-10	Kontynuowanie nauki
3. Wyuczony zawód	0-70 pkt	Przedstawiciele władz publicznych , wyżsi urzędnicy i kierownicy
4. Posiadane kwalifikacje formalne	0-80 pkt	Sumarycznie – 10 pkt. za każdą kwalifikację
5. Liczba wyuczonych zawodów z uprawnieniami do ich wykonywania	0-40 pkt	Więcej niż 3
6. Uczestnictwo w szkoleniach w ciągu ostatnich 3 lat	0-20 pkt	W 2 lub więcej
7. Korzystanie z różnych dostępnych form poprawy sytuacji na rynku pracy	0-20 pkt	W 2 lub więcej

Porównawcza analiza wartości wskaźnika dla populacji kobiet i mężczyzn pokazuje, że globalnie rzecz ujmując kobiety charakteryzują się wyższym kapitałem edukacyjnym niż mężczyźni – średnia wartość wskaźnika dla kobiet wyniosła 31,7 zaś dla mężczyzn – 26,9.

Jednak zarówno średnia, jak i rozkład wskaźnika pokazuje bardzo niski kapitał edukacyjny badanych populacji. Wartość wskaźnika poniżej 20 pkt dotyczy 30% kobiet oraz prawie 40% mężczyzn. Jedynie dla 34% kobiet i 18% mężczyzn wartość wskaźnika przekracza 40 pkt. Warto również zauważyć, że w populacji w ogóle nie odnotowano respondentów mających wartość wskaźnika powyżej 80 pkt.

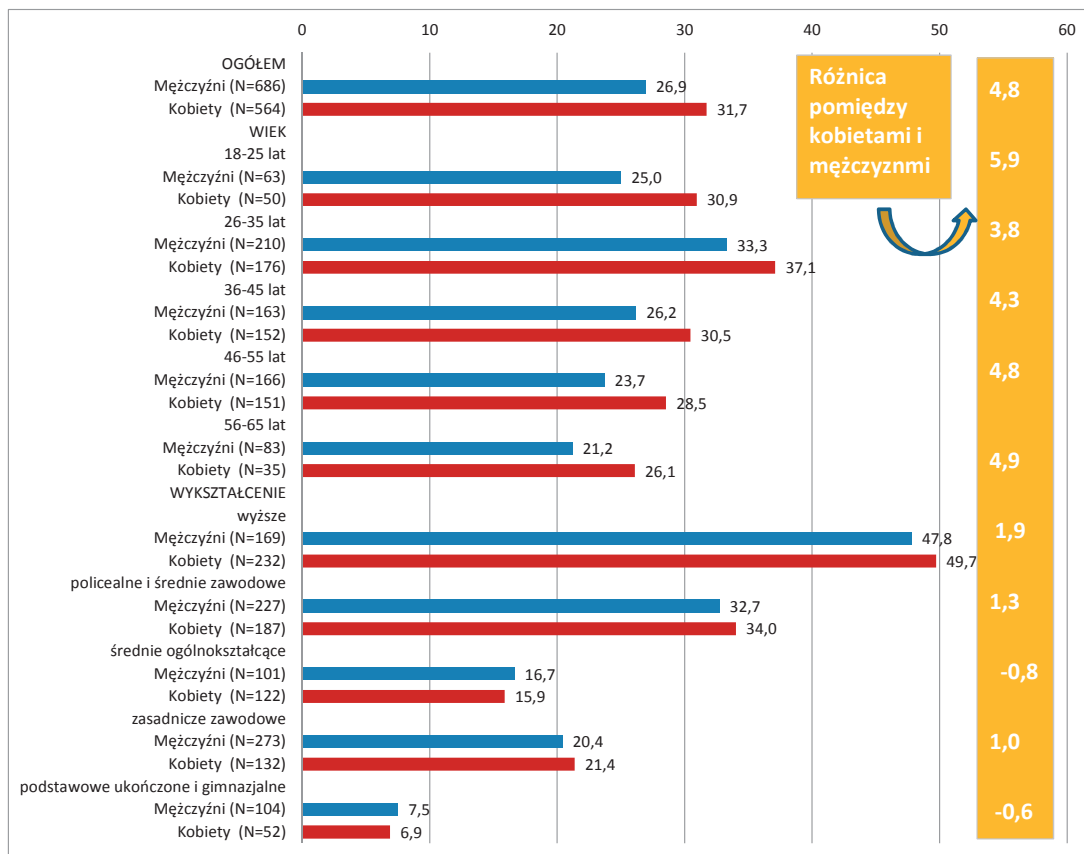
Rysunek 17 WSKAŹNIK KAPITAŁU EDUKACYJNEGO - kobiety i mężczyźni – ogółem



Najwyższym kapitałem edukacyjnym zarówno wśród mężczyzn jak i wśród kobiet charakteryzują się ludzie w wieku 26-35 lat, najniższym zaś osoby najmłodsze (ale oni jeszcze w dużej mierze kontynuują edukację) oraz najstarsze. Patrząc na średnią wartość wskaźnika kapitału edukacyjnego przez pryzmat wieku i płci widać wyraźnie, że różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami na korzyść kobiet utrzymuje się we wszystkich grupach wiekowych, przy czym największa (5.9 pkt.) jest w najmłodszym przedziale wiekowym, najmniejsza zaś (3,8 pkt.) w wieku 26-35 lat, gdzie średnie dla obydwu płci są najwyższe.

W przypadku grup wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia sytuacja nie jest już tak wyraźna i jednoznaczna. Przede wszystkim różnice w średniej wartości wskaźnika kapitału edukacyjnego pomiędzy kobietami i mężczyznami są mniejsze. Dodatkowo w przypadku wykształcenia wyższego, średniego zawodowego i zasadniczego zawodowego to wśród kobiet kapitał edukacyjny jest wyższy, podczas gdy w przypadku wykształcenia ogólnokształcącego i gimnazjalnego mężczyźni posiadają kapitał nieco wyższy, co wydaje się szczególnie istotne w kontekście faktu, że właśnie te dwie ostatnie grupy znajdują się w najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

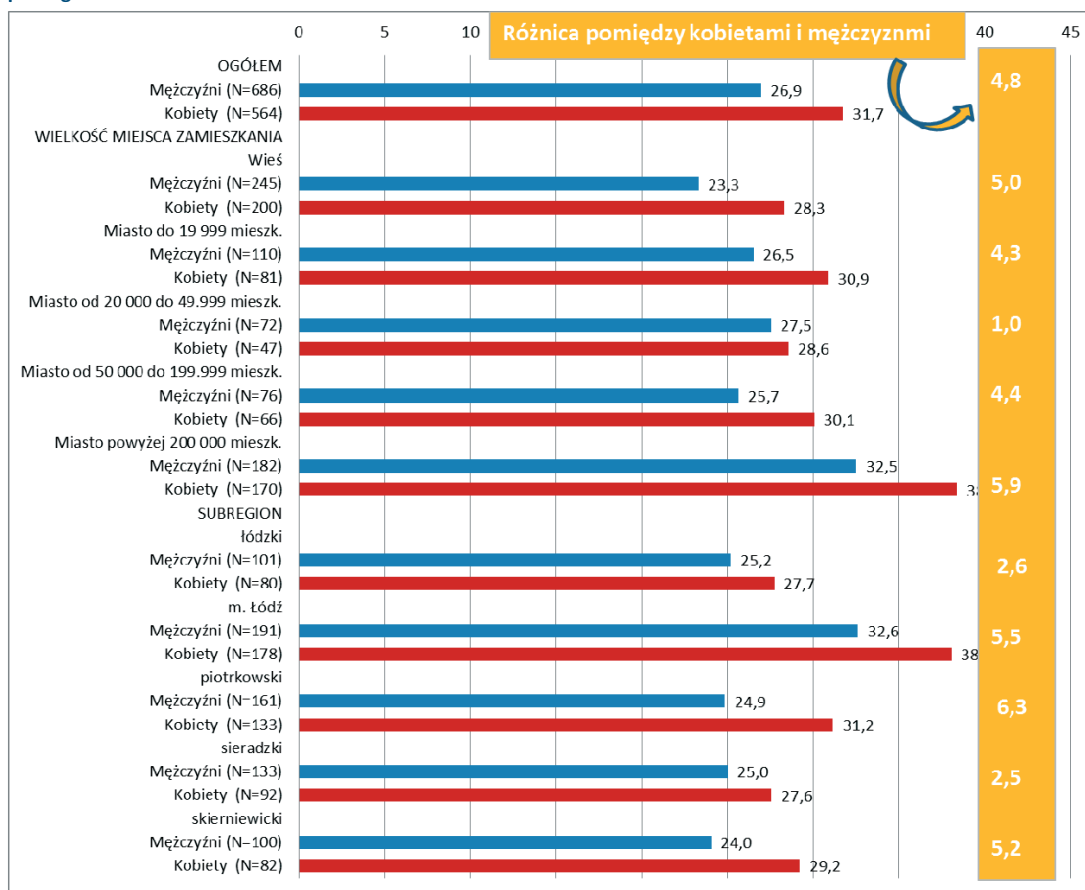
Rysunek 18 WSKAŹNIK KAPITAŁU EDUKACYJNEGO - kobiety i mężczyźni – ogółem, według poziomu wykształcenia oraz wieku (w%)



Najwyższą średnią wartość wskaźnika kapitału edukacyjnego zarówno wśród kobiet jak i wśród mężczyzn odnotowano w największych miastach. Tutaj też różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami na korzyść tych ostatnich jest największa (5,9 pkt.) Najniższym kapitałem edukacyjnym charakteryzują się zaś mieszkańcy wsi (mężczyźni 23,3, kobiety – 28,3). Warto zauważyć, że jedynie wśród mieszkańców małych miast (20-50 tys. mieszkańców) kobiety i mężczyźni cechują się porównywalnym kapitałem edukacyjnym – różnica w średniej wartości wskaźnika wynosi jedynie 1 pkt, w pozostałych rodzajach ośrodków dystans pomiędzy kobietami i mężczyznami jest większy i porównywalny – wynosi ponad 4 pkt.

Również patrząc na zróżnicowania przestrzenne widać, że w każdym podregionie pod względem kapitału edukacyjnego lepiej wypadają kobiety. Największa różnica w średniej wartości wskaźnika pomiędzy kobietami i mężczyznami jest w podregionie piotrkowskim (6,3 pkt), mieście łódzi (5,5) oraz w podregionie skierniewickim (5,2).

Rysunek 19 WSKAŹNIK KAPITAŁU EDUKACYJNEGO - kobiety i mężczyźni – ogółem, według wielkości miejscowości oraz podregionu



6.4 Segmentacja ze względu na kompetencje i kwalifikacje - kobiety i mężczyźni – porównanie

W poprzednim podrozdziale dokonano analizy porównawczej wartości kapitału edukacyjnego kobiet i mężczyzn za pomocą syntetycznego wskaźnika. Ma on tę zaletę, że w sposób zbiorczy i stosunkowo prosty manifestuje pewną złożoną rzeczywistość. Prostota jest zaletą, ale jest jednocześnie wadą. Ujęcie ilościowe redukuje bowiem całą paletę zmiennych, które charakteryzują kapitał edukacyjny. Dlatego też, aby w sposób bardziej wnikliwy i wielowymiarowy przyjrzeć się kapitałowi edukacyjnemu kobiet i mężczyzn, na podstawie wyników badania ilościowego, z wykorzystaniem analiz statystycznych dokonano segmentacji badanej populacji biorąc pod uwagę posiadany kapitał edukacyjny. Segmentację przeprowadzono przy następujących założeniach:

- ⌚ Założono, iż kapitał edukacyjny opisać można za pomocą wielu wyznaczników – zarówno o charakterze obiektywnym (np. poziom wykształcenia, posiadane kwalifikacje formalne itp.) jak i subiektywnym (samoocena własnych kwalifikacji itp.).
- ⌚ Założono, iż wyróżnione segmenty powinny być względnie jednorodne wewnętrznie pod względem kapitału edukacyjnego i jednocześnie istotnie różnić się między sobą.
- ⌚ Segmentacja przeprowadzona została na danych ilościowych, próbie N= 1600, aktywnych zawodowo mieszkańców województwa łódzkiego – aby zapewnić reprezentatywność próba została zważona ze względu na płeć, wiek i wykształcenie, dzięki czemu możliwe jest oszacowanie wielkości poszczególnych segmentów w badanej populacji.

Segmentacja aktywnych zawodowo mieszkańców województwa łódzkiego ze względu na posiadane kompetencje i kwalifikacje – PRZYJĘTA METODA

Segmentacja ze względu na kwalifikacje i kompetencje została przeprowadzona w oparciu o wykorzystanie następujących wskaźników:

- 🕒 Pytanie A4. Jakie wykształcenie uzyskał(a) Pan(i) do tej pory?
- 🕒 Pytanie A6. Jaki jest Pana(i) wyuczony zawód/zawody, w jakim zawodzie/zawodach kształcił(a) się Pan(i)?
- 🕒 Pytanie A7. Proszę podać jakie formalne kwalifikacje zawodowe Pan(i) posiada. Mam tu na myśli wszystkie dyplomy/certyfikaty/uprawnienia zawodowe/ ukończone kursy/szkolenia.
- 🕒 Pytanie A8. W ilu zawodach się Pan(i) kształcił(a)?
- 🕒 Pytanie A9. A w ilu zawodach posiada Pan(i) niezbędne uprawnienia zawodowe/egzaminy/licencje/certyfikaty itp. umożliwiające pracę w wyuczonym zawodzie?
- 🕒 Pytanie A12. Ile razy w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczył(a) Pan(i) w szkoleniach/kursach? Proszę nie liczyć tutaj obowiązkowych szkoleń BHP w miejscu pracy.
- 🕒 Pytanie A19. Jak ocenia Pan(i) swoje kwalifikacje i kompetencje z punktu widzenia Pana(i) możliwości na rynku pracy. Proszę spróbować ocenić się posługując się szkolną skalą od 1 do 6, gdzie 1 – niedostatecznie, zaś 6 - celująco.
- 🕒 Pytanie A20. Czy w Pana(i) odczuciu posiadane przez Pana(ią) doświadczenie, wiedza i umiejętności dają Panu(i) możliwość pracy w jednym zawodzie, w zbliżonych zawodach, w wielu różnych zawodach?
- 🕒 Pytanie A21. Czy w Pana(i) odczuciu posiadane przez Pana(ią) doświadczenie, wiedza i umiejętności dają Panu(i) możliwość pracy w jednej branży, w zbliżonych branżach, w wielu różnych branżach?

Ze względu na fakt, że większość z powyżej wymienionych zmiennych ma charakter nominalny, do podzielenia badanej populacji na segmenty zastosowano odpowiednia dla nich technikę klas latentnych¹⁹. Technika ta jest odmianą modeli rozkładów mieszanych (finite mixture). Opiera się na założeniu istnienia K-kategorialnej zmiennej ukrytej, gdzie k oznacza liczbę segmentów. Charakterystyczny dla takiego podejścia jest fakt, że w porównaniu do standardowych technik segmentacyjnych nie grupuje się respondentów według ich podobieństwa, ale tworzy model szacujący prawdopodobieństwa przynależności respondenta do każdego segmentu, na podstawie których finalnie klasyfikowani są respondenci. W trakcie analizy nie dokonywano żadnych przekształceń badanych zmiennych, a braki danych traktowano jako jedną z odpowiedzi w tych pytaniach (nie były w żaden sposób zastępowane), przyjmując założenie, że dla niektórych segmentów uciekanie od odpowiedzi może być bardziej charakterystyczne niż dla innych.

Podział badanej populacji na segmenty o spójnym profilu pod względem wykształcenia i edukacji dokonano postępując zgodnie z poniższymi krokami:

Krok 1 – Wybór techniki analitycznej

Zdecydowano się na wykorzystanie techniki klas latentnych. Technika ta znajduje zastosowanie w takim przypadku, ponieważ traktuje konkretne zmienne jako wskaźniki pewnych nieobserwowalnych bezpośrednio zmiennych, za jakie można uznać kompetencje. Zaletą tej techniki jest możliwość wykorzystania w analizie zmiennych zarówno o charakterze nominalnym, jak i zmiennych ciągłych, co było istotną zaletą w kontekście formatu pytań uwzględnionych w kwestionariuszu.

Krok 2 – Wybór zmiennych, które merytorycznie mają największy związek z edukacją i posiadanymi przez respondenta kwalifikacjami. Wybrano zmienne, które uwzględniono w budowie wskaźnika kapitału edukacyjnego oraz zmienne opisujące kompetencje i kwalifikacje respondenta niepotwierdzone formalnie (oparte na subiektywnej samoocenie).

Krok 3 – redukcja uwzględnianych zmiennych. W tym kroku przeanalizowano wybrane (w poprzednim kroku) zmienne pod kątem ich przydatności do analizy i usunięto zmienne, które niosą tę samą informację (na przykład wskazanie w A7 matury jako formalnej kwalifikacji powieliło informację z pytania A4 – poziom wykształcenia). Zrezygnowano z uwzględniania szczegółów formalnych kwalifikacji (pytanie A7) ze względu na niskie odsetki wskazań na poszczególne odpowiedzi (po kilka wskazań). Wykorzystano jedynie ogólną informację o typie i liczbie posiadanych kwalifikacji formalnych.

Wreszcie zrezygnowano z uwzględniania subiektywnej oceny kwalifikacji oraz kompetencji (pytanie A19). Na podstawie pierwszych rozwiązań stwierdzono, że zróżnicowanie subiektywnych ocen pomiędzy różnymi ludźmi jest małe, a ich uwzględnienie powodowało wyodrębnianie się segmentów o niewyraźnym profilu, trudnym do zrozumienia i interpretacji.

¹⁹ Więcej informacji na temat techniki klas latentnych Czytelnik znajdzie w następujących pozycjach: "Latent Class Models" (2004) D.Kaplan (Ed.), The Sage Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences, Chapter 10, 175-198. Thousand Oaks: Sage Publications, "Latent class models for classification." Computational Statistics and Data Analysis, 41,3-4, 531-537. Elsevier.; "Nontechnical Introduction to Latent Class Models" (2002) Statistical Innovations White Paper #1.

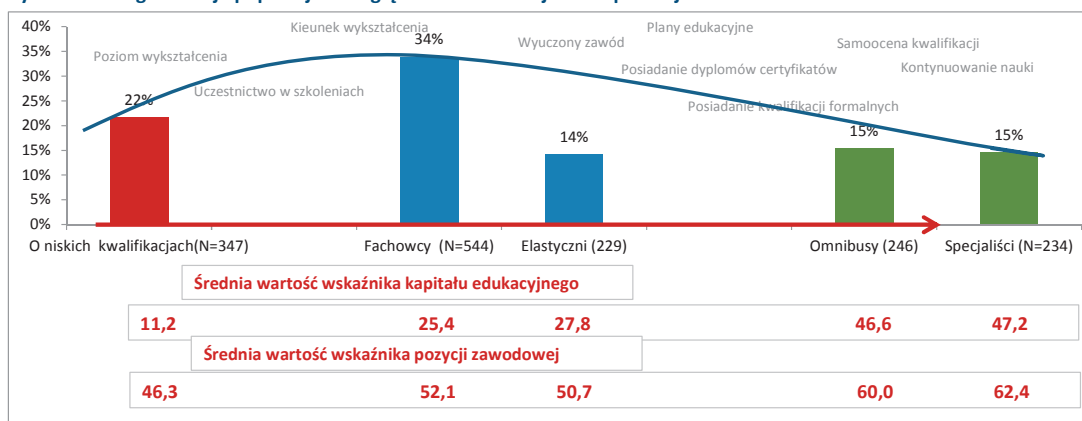
Krok 4 – ustalenie optymalnego rozwiązania pod względem liczby segmentów. W tym kontekście kryterium wyboru były dostępne statystyki oraz ocena merytoryczna otrzymywanych rozwiązań. Ostatecznie zdecydowano się na rozwiązanie z pięcioma segmentami, które zdaniem zespołu badawczego w sposób optymalny uchwyciło zróżnicowanie populacji. Rozwiązania z mniejszą liczbą segmentów generowały segmenty bardzo oczywiste i mało wyraziste, zaś rozwiązanie z 6 segmentami wiązało się z wydzieleniem bardzo małego segmentu, który nie wносił nic do opisu badanej populacji.

6.5 Podstawowa charakterystyka segmentów wyróżnionych ze względu na kapitał edukacyjny

Uzyskany w segmentacji model zakłada istnienie pięciu jakościowo różnych pod względem posiadanych kwalifikacji i kompetencji segmentów. Dokonując pewnego uproszczenia, można zaobserwować, iż układają się one od segmentu o najmniejszym kapitale edukacyjnym do segmentu, którego członkowie posiadają najwyższy kapitał edukacyjny. Jednocześnie, rozkład segmentów w próbie jest zbliżony do rozkładu normalnego w populacji. Dwa segmenty charakteryzujące się średnimi wartościami kapitału edukacyjnego – Fachowcy oraz Elastyczni skupiają łącznie niemal połowę populacji (48%). Ponad co piąty badany (22%) to osoba o najniższym kapitale edukacyjnym (segment - Osoby o niskich kwalifikacjach). Średnia wartość kapitału edukacyjnego w tym segmencie wynosi 11,2 pkt. Oprócz tych trzech segmentów za pomocą analiz wyróżniono dwa jakościowo różne segmenty charakteryzujące się podobną i najwyższą wartością kapitału edukacyjnego. Są to segment Omnibusy, którego kapitał czerpany jest z różnorodnych źródeł (15% populacji) oraz Specjaliści, którzy swój kapitał zasadzają głównie na bazie poziomu wykształcenia (15% populacji).

Wyróżnione segmenty różnią się również pozycją zawodową²⁰. Generalnie im segment dysponuje wyższym kapitałem edukacyjnym tym ma wyższą pozycję zawodową. Wskaźnik pozycji zawodowej²¹ dla segmentu Osoby o niskich kwalifikacjach wynosi 46,3, podczas gdy jego wartość dla segmentu Specjaliści wynosi 62,4.

Rysunek 20 Segmentacja populacji ze względu na kwalifikacje i kompetencje



²⁰ W niniejszym projekcie przyjęto, że pozycja zawodowa respondenta zasada się na charakterystyce obecnie lub ostatnio wykonywanej pracy. Może ona być opisana poprzez zestaw cech zarówno obiektywnych (np.: forma umowy, rodzaj wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia, zajmowane stanowisko), a także subiektywnych (np.: poziom satysfakcji z pracy). W pojęciu pozycji zawodowej nie uwzględniono faktu, czy respondent obecnie pracuje czy nie – pojęcie to mówi nam o tym, jaką pozycję respondent posiada (jeżeli pracuje) lub jaką pozycję zajmował w ostatniej pracy i do jakiej z dużym prawdopodobieństwem obecnie aspiruje (jeżeli obecnie znajduje się w trakcie poszukiwania pracy).

²¹ Wskaźnik pozycji zawodowej – miara obecnie lub ostatnio zajmowanej pozycji zawodowej respondenta. Obliczony został na podstawie 8 obiektywnych i subiektywnych zmiennych dotyczących wykonywanej pracy (forma umowy, rodzaj wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia, zajmowane stanowisko, poziom satysfakcji z pracy, posiadane dodatkowe benefity). Wskaźnik jest miarą sumaryczną i wystandaryzowaną. Został wyliczony dla osób kiedykolwiek pracujących. Przyjmuje on wartość od 0 do 100, gdzie 0 oznacza najniższą, a 100 najwyższą pozycję zawodową. Dokładne zasady konstrukcji wskaźnika oraz jego rozkład został omówiony w podrozdziale 7.4 raportu.

Patrząc na uzyskaną segmentację przez pryzmat płci widać wyraźnie, że struktura Segmentów Osoby o niskich kwalifikacjach oraz Omnibusy jest bardzo podobna do struktury płci w całej badanej populacji. Mężczyźni nadreprezentowani są w segmentach: Fachowcy i Elastyczni, kobiety natomiast (i to w dużym stopniu) w segmencie Specjaliści. Segment ten jest jedynym segmentem z przewagą kobiet i to przewagą wyraźną (mężczyźni – 38%, kobiety 62%).

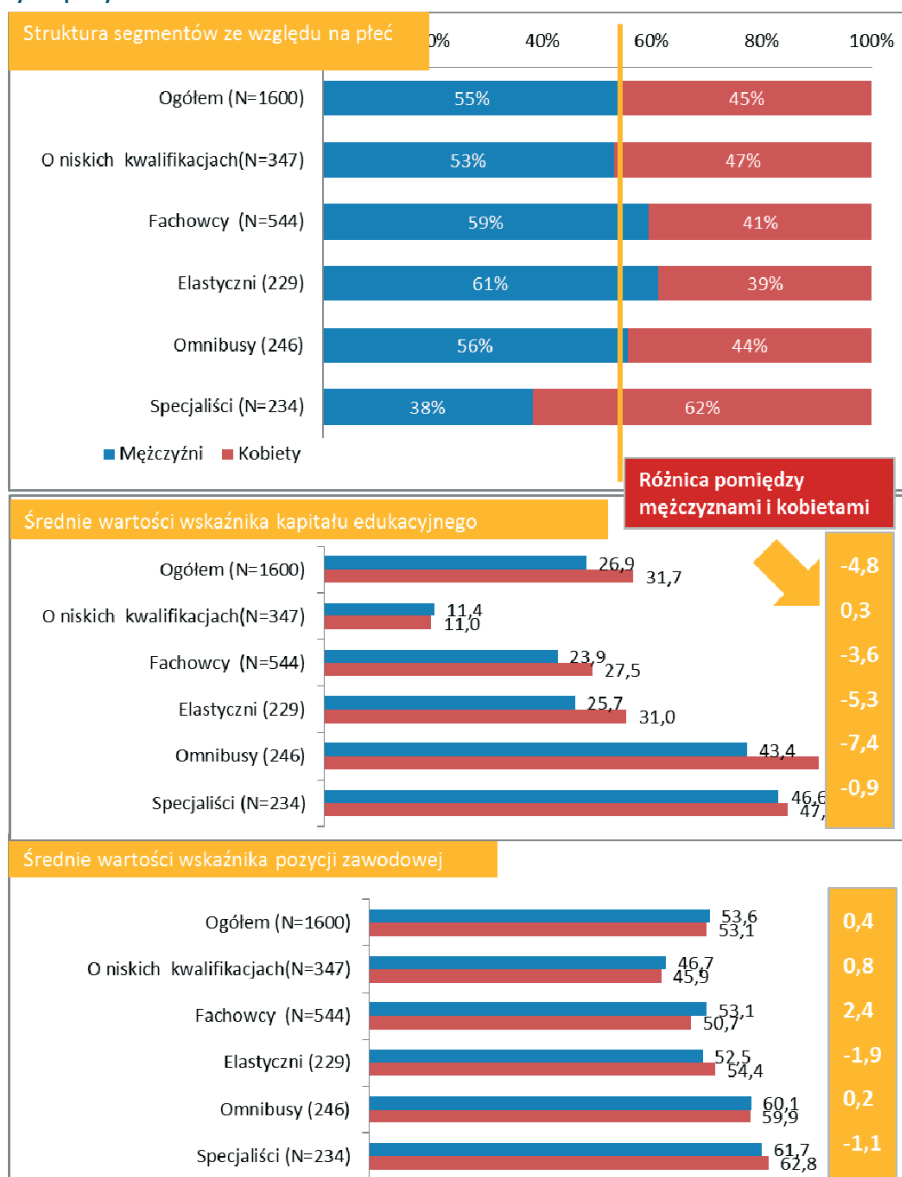
Jedynie w dwóch skrajnych segmentach: o najniższych i najwyższych kwalifikacjach wskaźnik kapitału edukacyjnego kobiet i mężczyzn jest porównywalny. Przy czym w segmencie najniższym to mężczyźni mają nieco wyższą wartość wskaźnika, podczas gdy w segmencie najwyższym – kobiety. Natomiast w segmentach pozostałych to kobiety charakteryzują się wyższymi wartościami wskaźnika kapitału edukacyjnego. Szczególnie duża różnica na korzyść kobiet obserwowana jest w segmentach Omnibusy (7,4 pkt) oraz Elastyczni (5,3 pkt).

Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w wielkości kapitału edukacyjnego w ramach segmentów tylko częściowo przekładają się na różnice w pozycji zawodowej. Najbardziej wyrównana pozycja zawodowa kobiet i mężczyzn jest w segmencie o najniższych kwalifikacjach, ale niestety jest to pozycja najniższa. W segmencie Omnibusy, gdzie mieliśmy do czynienia z największą różnicą w kapitale edukacyjnym pomiędzy kobietami i mężczyznami, sytuacja kobiet i mężczyzn pod względem pozycji zawodowej jest najbardziej ze wszystkich segmentów wyrównana. Kobiety, nieco lepszą pozycję zawodową mają w segmentach Specjaliści oraz Elastyczni, natomiast mężczyźni w segmencie Fachowcy. Warto także podkreślić, że w segmencie tym różnica w pozycji zawodowej pomiędzy kobietami i mężczyznami jest największa (2,4 pkt.).

Zapewne za te dysproporcje w pewnym stopniu odpowiedzialne są różnice w profilu wykształcenia. Niestety kierunki wybierane przez kobiety są mniej cenione na rynku pracy, niż te wybierane przez mężczyzn.

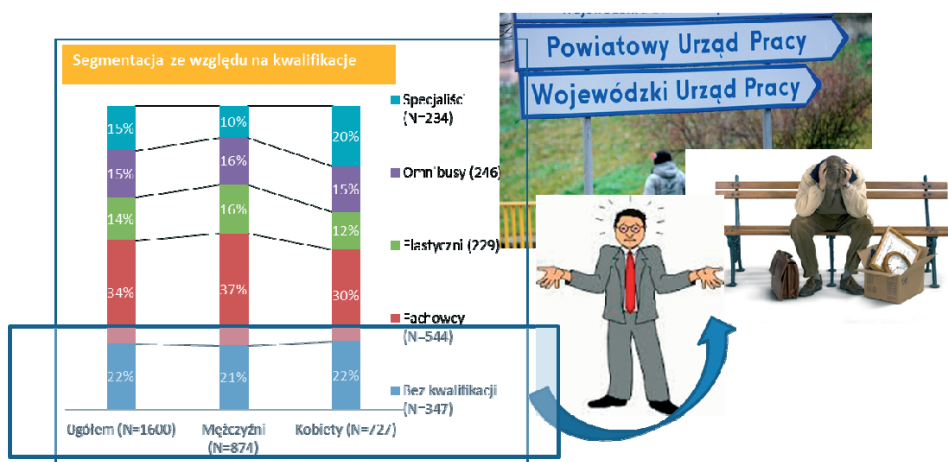
To jest po prostu żenujące. No, to jest żenujące. No, po, co kończyć te studia tak na dobrą sprawę? Co ja mam mojemu dziecku powiedzieć, kiedy ja przynoszę pensję tysiąc trzysta złotych do domu, tak? Co ja mam jemu odpowiedzieć, że warto się uczyć? To jest właśnie, to, niewspółmierność zupełna. No, ale, no nie ma innego wyjścia, tak się stało... No cały czas obiecują podwyżki, prawda? No i na tych samych stanowiskach gdzieś tam w urzędach słyszy się, że są te stawki wyższe, czyli zupełnie nie ma tego ujednolicenia, tak? [FGI, kobiety, Łódź]

Rysunek 21 Segmentacja ze względu na posiadane kwalifikacje i kompetencje, płeć, a kapitał edukacyjny oraz pozycja na rynku pracy



W kolejnych podrozdziałach szczegółowo opisujemy sytuację zawodową oraz charakterystykę socjogeograficzną wyróżnionych segmentów z uwzględnieniem płci.

6.5.1 Segment „Osoby o niskich kwalifikacjach”



→ Płeć	22% populacji, 21% populacji mężczyzn, 22% populacji kobiet
→ Zatrudnienie w chwili badania:	80% segmentu, 83% mężczyzn, 76% kobiet
→ Nauka w chwili badania:	11% segmentu, 11% mężczyzn, 12% kobiet

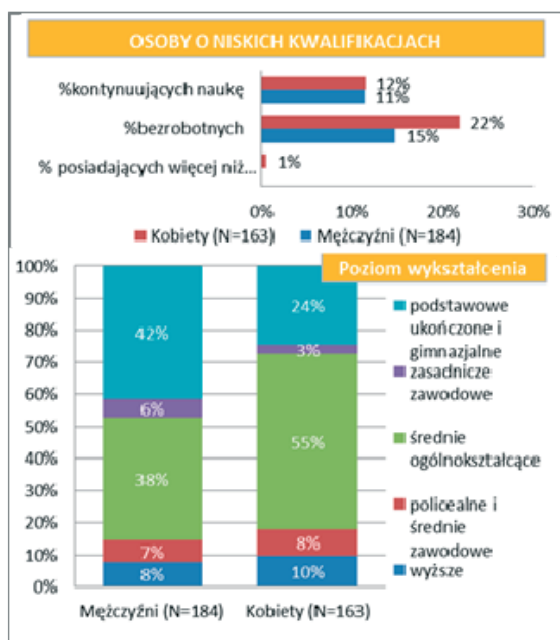
Segment ten charakteryzuje z jednej strony stosunkowo niski poziom wykształcenia – bardziej typowy dla mężczyzn, z drugiej zaś, bardziej typowy dla kobiet, jego ogólny profil. Wśród mężczyzn zaklasyfikowanych do tego segmentu 42% zakończyło naukę na gimnazjum, zaś 38% posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące.

Wśród kobiet tendencja jest odwrotna – ponad połowa (55%) legitymuje się wykształceniem średnim ogólnym, zaś 24% posiada wykształcenie co najwyżej gimnazjalne.

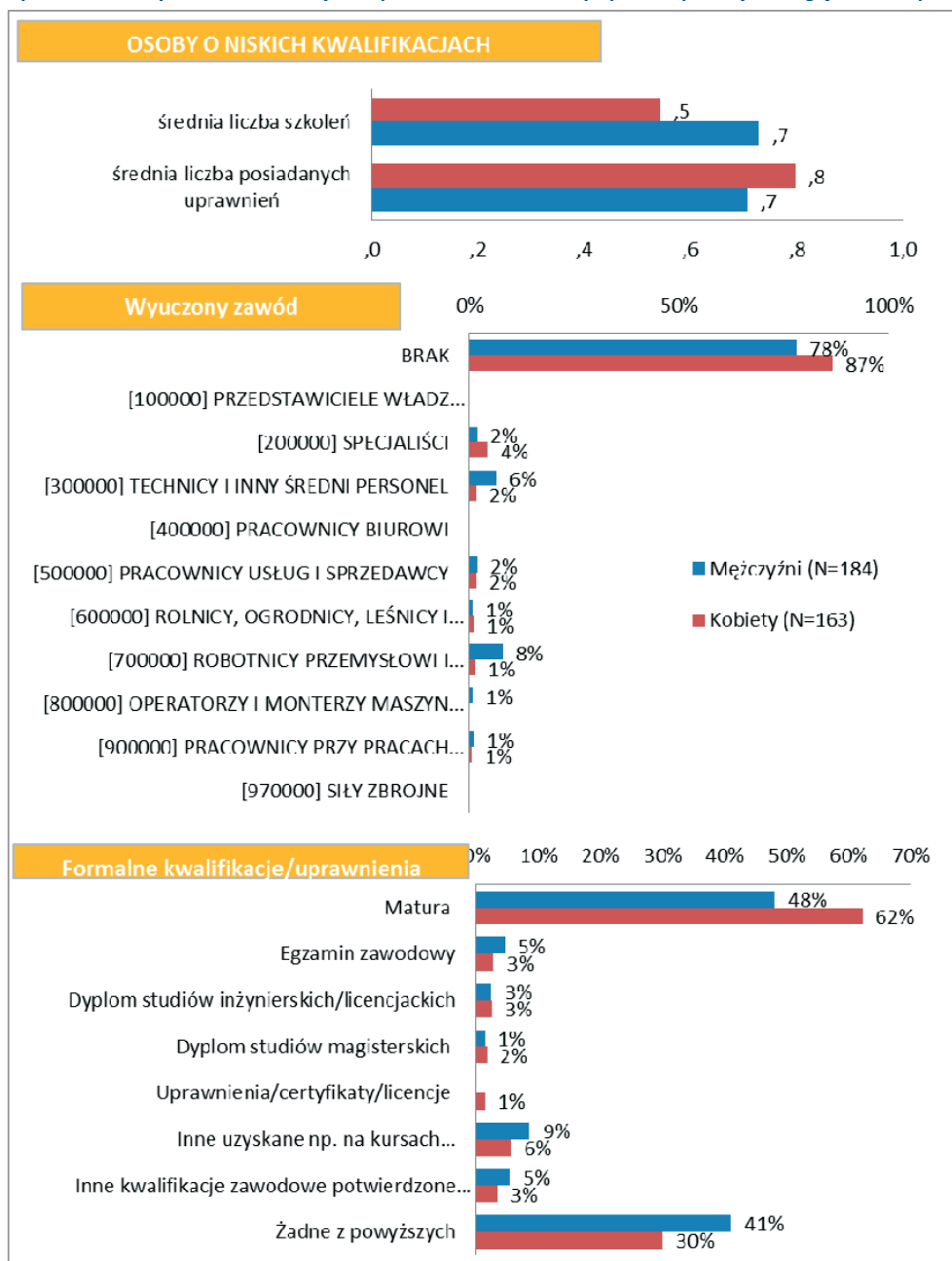
Tak niski poziom wykształcenia jedynie częściowo znajduje usprawiedliwienie w ciągłym kontynuowaniu edukacji – uczy się nadal jedynie 12% kobiet i 11% mężczyzn w tym segmencie.

Konsekwencją braku wykształcenia oraz jego ogólnego profilu jest fakt, że zdecydowana większość tego segmentu nie posiada wyuczonego zawodu (87% kobiet i 78% mężczyzn). W zasadzie jedyną powszechną kwalifikacją jest matura, ale 30% kobiet i 41% mężczyzn nie posiada żadnych formalnych kwalifikacji. Ludzie ci nie szkolą się, nie posiadają żadnych certyfikatów i uprawnień.

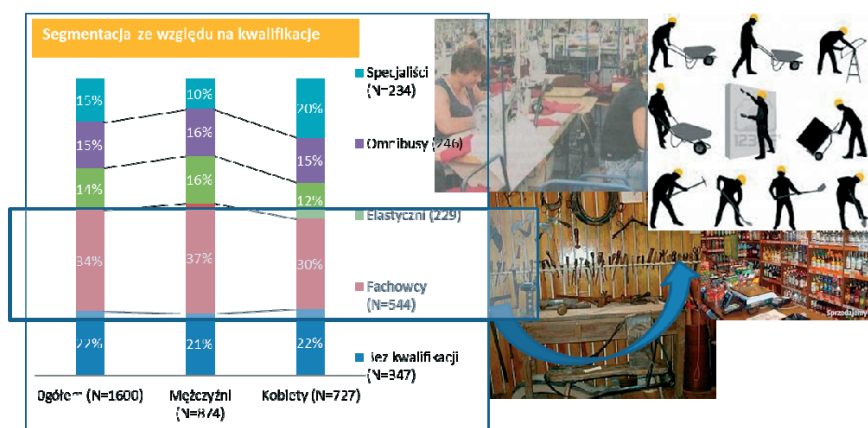
Są to ludzie młodzi – 39% mężczyzn i 36% kobiet nie przekroczyło 29 lat, a poniżej 39 lat w segmencie tym ma 63% mężczyzn i 59% kobiet. Stosunkowo wysoki odsetek z nich nie założył jeszcze rodzin i nie posiada dzieci. Najczęściej odnajdujemy ich w miastach od 50 do 200 tys. mieszkańców. Mężczyźni częściej niż z pozostałych podregionów wywodzą się z podregionu łódzkiego i piotrkowskiego, zaś kobiety z łódzkiego oraz sieradzkiego.



Rysunek 22 Osoby o niskich kwalifikacjach – podstawowa charakterystyka kompetencji z uwzględnieniem płci

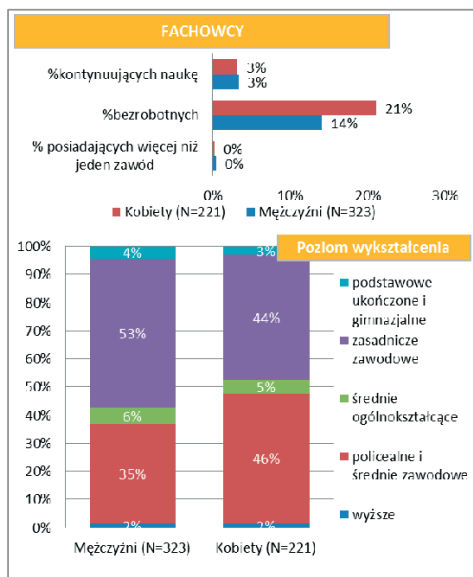


6.5.2 Segment „Fachowcy”



→ Płeć	34% populacji, 37% populacji mężczyzn, 30% populacji kobiet
→ Zatrudnienie w chwili badania:	87% segmentu, 88% mężczyzn, 84% kobiet
→ Nauka w chwili badania:	3% segmentu, 3% mężczyzn, 3% kobiet

Fachowcy to najliczniejszy segment w badanej populacji. Jest to segment, w którym w stosunku do populacji osób aktywnych zawodowo nadreprezentowani są mężczyźni. Są to głównie ludzie posiadający wykształcenie zawodowe – 88% mężczyzn i 92% kobiet. Jednak wśród mężczyzn w tym segmencie wyraźnie przeważa



wykształcenie zasadnicze zawodowe (zasadnicze zawodowe – 53%, średnie zawodowe lub policealne – 35%), zaś wśród kobiet panuje w tym względzie równowaga – 44% posiada wykształcenie zasadnicze, zaś 46% średnie zawodowe. To, co ważne, ludzie zaklasyfikowani do tego segmentu niemal w większości posiadają jeden zawód i jeżeli już posiadają jakieś dodatkowe uprawnienia, certyfikaty, dyplomy (co w segmencie tym nie jest częste) to są to właśnie dokumenty dotyczące posiadanego zawodu, niewykraczające poza jego ramy. Dokonując pewnej generalizacji, ludzi tych cechuje pewna skostniałość i brak jakiegokolwiek elastyczności. Są bardzo przywiązani do wykonywanego zawodu i zamknięci w ramach posiadanych umiejętności. Nie potrafią robić nic innego i, co ważne, nie widzą potrzeby i możliwości aby się czegoś innego nauczyć.

Ludzie ci w większości zakończyli już edukację i nie wyrażają woli aby się dalej kształcić. Nie zwykli też doksztalać się w jakiegokolwiek pozaformalnej drodze, nie biorą udziału w szkoleniach. Warto jednak podkreślić, że segment ten nie jest segmentem jednorodnym. W grupie tej znajdujemy zarówno

dobrych fachowców starej daty, rzeczywiście znających się na tym co robią, rzemieślników z tradycjami, z drugiej zaś strony osoby o stosunkowo niskich kwalifikacjach, które opanowały pewien zestaw umiejętności typowy dla pracy, którą wykonują lub wykonywali przez większą część życia. Dlatego też nazwa Fachowcy jest dla tego segmentu nieco na wyrost i pasuje jedynie do jego części. To, co najważniejsze w charakterystyce tego segmentu, to właśnie jednozawodowość i brak elastyczności. Niemal 55% mężczyzn z tego segmentu to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, kolejne 19% to przedstawiciele zawodów zaliczanych do trzeciej grupy zawodowej, co dziesiąty ze względu na wykonywany zawód zalicza się do grupy specjaliści.

Wśród kobiet nie obserwujemy tak wyraźnej dominacji jednej grupy zawodowej – co prawda najliczniejszą z nich jest, tak jak w przypadku mężczyzn, grupa robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – ale obejmuje ona nieco

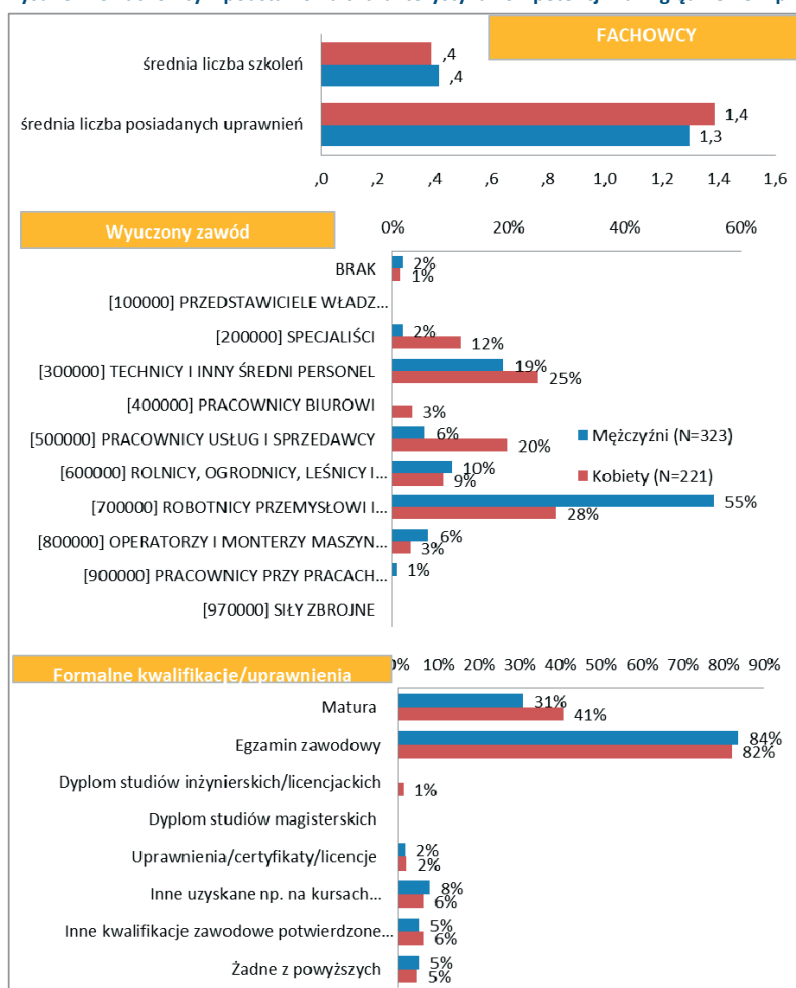
ponad ¼ kobiet w tym segmencie. Również co czwarta kobieta zaklasyfikowana do Fachowców jest przedstawicielką trzeciej grupy zawodowej – technicy i inny średni personel, zaś co piąta – pracownikiem usług. Poziom bezrobocia wśród mężczyzn i wśród kobiet tylko nieznacznie przewyższa poziom obserwowany w populacji.

Jest to najstarszy segment – 48% mężczyzn i 52% kobiet to osoby powyżej 45 roku życia, z ustabilizowaną pozycją rodzinną, ze starszymi dziećmi lub dziećmi, które opuściły już dom rodzinny. Grupa ta zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn wyraźnie nadreprezentowana jest na wsi, wśród kobiet, dodatkowo, w najmniejszych miasteczkach. Zdecydowanie rzadziej przedstawicieli tego segmentu spotykamy wśród mieszkańców Łodzi.

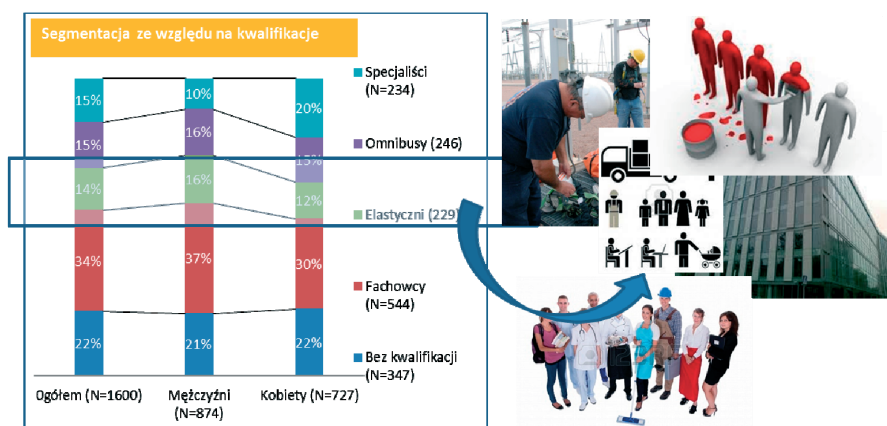
Wśród podregionów, częściej niż w innych, można spotkać ich w podregionach łódzkim i skierniewickim.

Więcej mają mężczyźni procentowo po kończonych tych szkół zasadniczych, technicznych, jakis takich. [...]Kobiety bardziej licea, czyli bez zawodu praktycznie. No bez zaplecza takiego technicznego właściwie przeważnie. [FGI, kobiety, Łódź]

Rysunek 23 Fachowcy – podstawowa charakterystyka kompetencji z uwzględnieniem płci

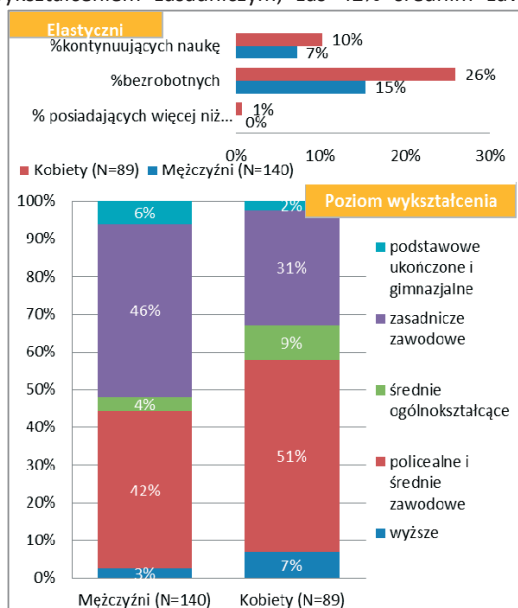


6.5.3 Segment „Elastyczni”



→ Płeć	14% populacji, 16% populacji mężczyzn, 12% populacji kobiet
→ Zatrudnienie w chwili badania:	83% segmentu, 86% mężczyzn, 77% kobiet
→ Nauka w chwili badania:	8% segmentu, 7% mężczyzn, 10% kobiet

Segment ten jest pod względem poziomu kwalifikacji bardzo podobny do segmentu Fachowców. Podobnie, w segmencie tym przeważa wykształcenie zawodowe. Jest to jednak grupa nieco lepiej wykształcona, niż grupa Fachowców. Zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet, w stosunku do Fachowców, większy jest odsetek posiadających wykształcenie średnie zawodowe i policealne. Wśród mężczyzn 46% legitymuje się wykształceniem zasadniczym, zaś 42% średnim zawodowym, wśród kobiet odpowiednio 31% i 51%. W segmencie tym, w stosunku do Fachowców, szczególnie wśród kobiet, nieco częściej spotykamy osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (9%) oraz wyższym (7%). Pomimo wyższego poziomu wykształcenia poziom bezrobocia w tym segmencie, szczególnie wśród kobiet, jest nieco wyższy niż w populacji.



Warto też dodać, że co 10 kobieta zaliczona do Elastycznych i 7% mężczyzn nadal kontynuuje naukę.

Struktura zawodów również jest podobna do tej jaką znamy z segmentu Fachowców. Wśród mężczyzn, tak jak wśród Fachowców, dominują robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (59%). Jednak zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn nieco wyższe odsetki wykonują zawód z 3 grupy zawodowej – technicy i inny średni personel (29% mężczyzn i 35% kobiet).

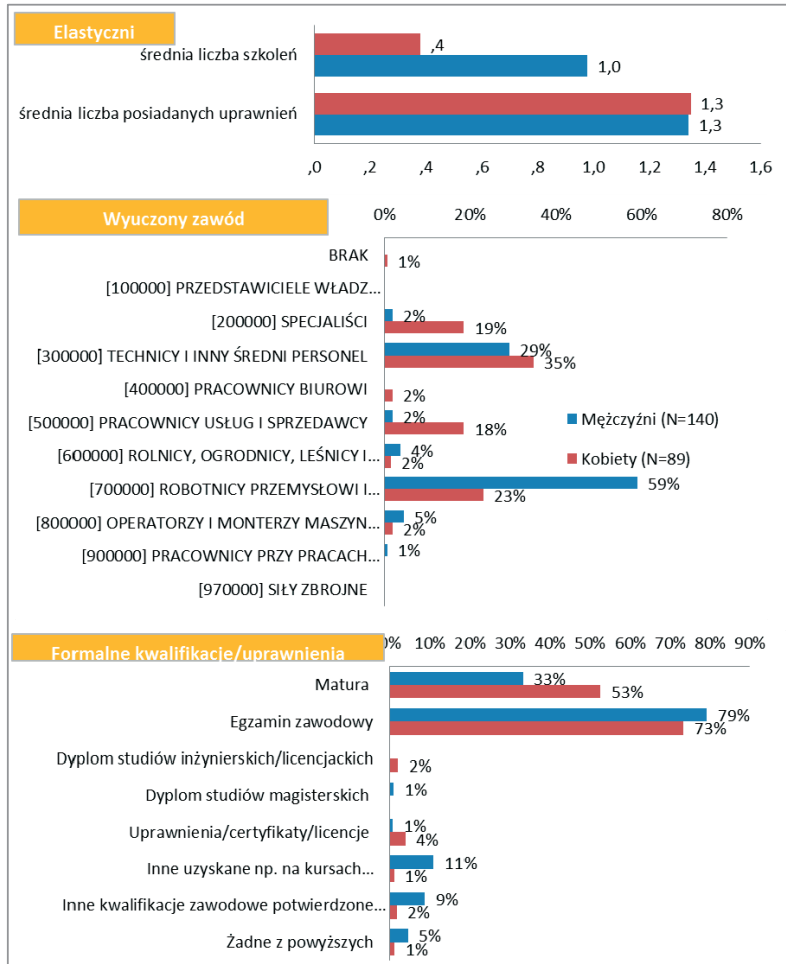
Szczególnie mężczyźni mają, w stosunku do Fachowców, więcej różnego rodzaju certyfikatów, dyplomów formalnie potwierdzających posiadane

kwalifikacje i kompetencje.

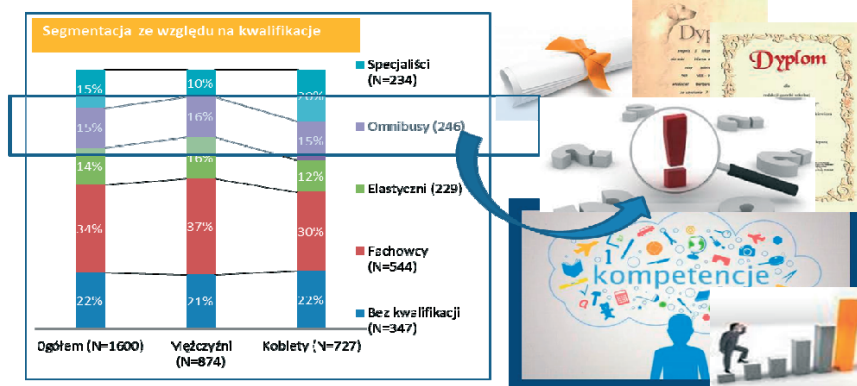
Jest to segment nieco młodszy niż Fachowcy - połowa kobiet i połowa mężczyzn w tym segmencie to osoby w wieku 30-45 lat. Są to ludzie z ustabilizowaną sytuacją rodzinną, posiadający dzieci w wieku szkolnym. Są to ludzie typowi z jednej strony dla ośrodków wiejskich, z drugiej zaś dla wielkich miast. Najrzadziej spotykamy ich w małych i średnich miastach. Oprócz miasta Łodzi stosunkowo często można ich spotkać w podregionie piotrkowskim, najrzadziej zaś w podregionach łódzkim i skierniewickim.

Głównym wyróżnikiem tego segmentu w stosunku do Fachowców jest fakt, że ludzie ci nie są tak przywiązani do jednego zawodu. Na rynku pracy widzą się w różnych zawodach i różnych branżach. Taka postawa nie ma jednak jednoznacznego wydźwięku. Z jednej strony rzadziej, w stosunku do Fachowców, w segmencie tym spotykamy „prawdziwych”, dobrych rzemieślników, znających się na swoim fachu, z drugiej zaś więcej jest w tym segmencie osób z „rozmytymi kwalifikacjami” – osób wykształconych zawodowo, a tak naprawdę na niczym dobrze się nie znających. Jednak elastyczność, chęć podnoszenia kwalifikacji, brak sztywnych schematów w spojrzeniu na swoją pozycję na rynku pracy sprawia, że segment ten przynajmniej „in spe” znajduje się w lepszej, niż Fachowcy, pozycji na obecnym, wymagającym elastyczności rynku pracy.

Rysunek 24 Elastyczni – podstawowa charakterystyka kompetencji z uwzględnieniem płci



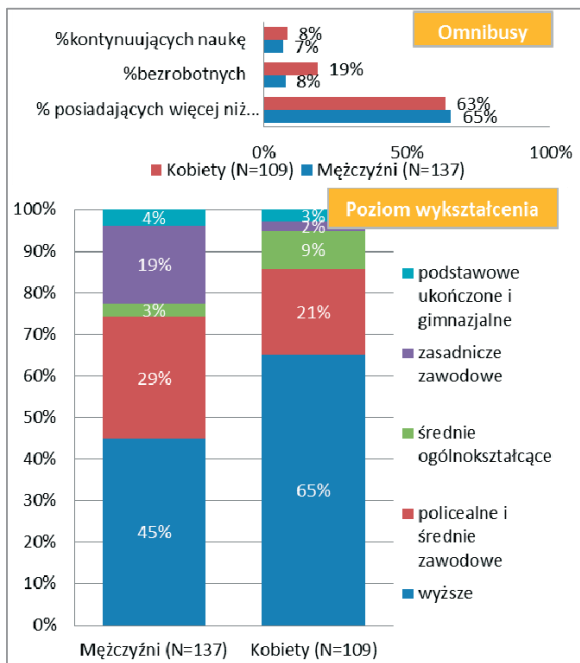
6.5.4 Segment „Omnibusy”



→ Płeć	15% populacji, 16% populacji mężczyzn, 15% populacji kobiet
→ Zatrudnienie w chwili badania:	87% segmentu, 93% mężczyzn, 80% kobiet
→ Nauka w chwili badania:	8% segmentu, 7% mężczyzn, 8% kobiet

Omnibusy to jeden z dwóch segmentów charakteryzujących się najwyższym poziomem kompetencji i kwalifikacji. Struktura płci w tej grupie jedynie nieznacznie odbiega od struktury płci w populacji osób aktywnych zawodowo. Dodatkowo jest to segment z największą różnicą kapitału edukacyjnego pomiędzy kobietami i mężczyznami – na korzyść kobiet i jednocześnie z najmniejszą różnicą w pozycji zawodowej. Kobiety zaliczone do tego segmentu poprzez dużo większe niż mężczyźni inwestycje w kapitał edukacyjny są w stanie wywalczyć równoważną pozycję na rynku pracy.

To, co konstituuje ten segment, to największy w całej populacji pęd do dokształcania, ciągłego podnoszenia



kwalifikacji, zdobywania dyplomów, certyfikatów, uczestnictwo w szkoleniach. 7% mężczyzn i 8% kobiet w tym segmencie ciągle jeszcze kontynuuje naukę na drodze formalnej, jednak niemal wszyscy uczestniczą w kształceniu ustawicznym nieustannie podnosząc swoje kwalifikacje.

Choć w segmencie tym, zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn obserwujemy wysokie odsetki posiadających wykształcenie wyższe (65% kobiet i 45% mężczyzn) to jednak Omnibusów znajdujemy w zasadzie wśród ludzi legitymujących się każdym poziomem wykształcenia. 21% kobiet w tej grupie legitymuje się wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym, 9% ogólnokształcącym, niewielkie odsetki mają również wykształcenie zasadnicze zawodowe lub jedynie gimnazjalne. U mężczyzn, w stosunku do kobiet, znacznie większą frakcję stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 19%.

To, co ważne dla tego segmentu, to nie sam poziom wykształcenia, a dodatkowe

potwierdzone formalnie kwalifikacje – wśród ludzi tych (zarówno wśród kobiet jak i wśród mężczyzn) odnajdujemy najwyższe odsetki posiadających uprawnienia każdego typu. W grupie tej są nieobecni ludzie nie posiadający żadnych kwalifikacji formalnych, a ponad 60% zarówno mężczyzn i kobiet ma uprawnienia do wykonywania więcej niż jednego zawodu. Omnibusy wśród kobiet najczęściej wykonują zawód z drugiej grupy zawodowej – specjaliści (67%) oraz z trzeciej - technicy i inny średni personel (31%), zaś wśród mężczyzn nie ma tak dużej dominacji jednej grupy zawodowej, a odsetki rozkładają się w miarę równomiernie pomiędzy specjalistów (36%), techników (27%) oraz robotników wykwalifikowanych i rzemieślników (39%).

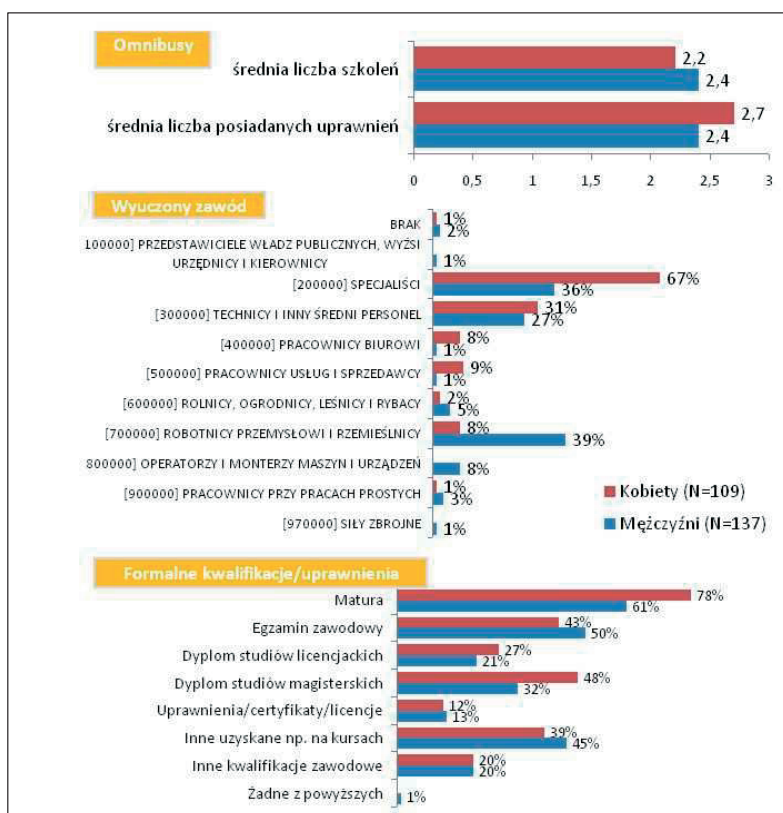
Kobiety i mężczyźni w tym segmencie nie tylko różnią się pod względem struktury dużych grup zawodowych, różnice widać także na poziomie rodzajów wykonywanego zawodu. I tak, wśród kobiet pracujących jako specjaliści odnajdujemy, w zasadzie nieobecnych wśród mężczyzn, specjalistów do spraw wychowania, biznesu i administracji, oraz nauk społecznych. W przypadku specjalistów nie ma zawodu, w którym w tej grupie byłaby wyraźna dominacja mężczyzn – nawet w przypadku nauk technicznych o bardziej męskim wizerunku sytuacja pomiędzy płciami jest wyrównana. Natomiast wśród osób posiadających zawody z trzeciej grupy zawodowej – wśród mężczyzn w stosunku do kobiet przeważają technicy, wśród kobiet zaś średni personel do spraw zdrowia, a także obsługi biznesu i administracji.

Widać więc tu wyraźną polaryzację pod względem kierunku posiadanej specjalizacji. Kobiety mniejszą wartość rynkową swoich zawodów próbują równoważyć większym naciskiem na podnoszenie kwalifikacji. Strategia omnibusów okazuje się skuteczna w przypadku mężczyzn – w grupie tej charakterystyczny jest znacznie niższy w stosunku do populacji mężczyzn aktywnych zawodowo poziom bezrobocia. W przypadku kobiet jednak skuteczność jest jedynie połowiczna. Choć te, które mają zatrudnienie, dużo większym nakładem inwestycji w kształcenie wyrównały z mężczyznami pozycję zawodową, to jednak poziom bezrobocia wśród kobiet w tej grupie jest na poziomie bezrobocia w populacji kobiet aktywnych zawodowo.

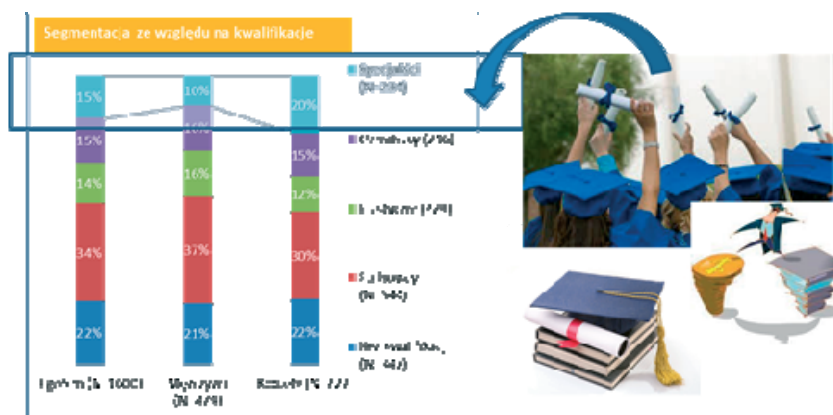
Jest to segment stosunkowo młody – 54% mężczyzn i kobiet to osoby w wieku 25-39 lat, a więc w pełni sił zawodowych. Stosunkowo rzadko odnajdujemy w grupie tej osoby najmłodsze, a także najstarsze – po 50-tym roku życia. W stosunku do populacji odsetki osób, które nie założyły jeszcze rodzin (szczególnie wśród kobiet, które inwestują w rozwój) są wysokie.

Ludzi tych najczęściej spotykamy w największych ośrodkach – w mieście łódzi. Najrzadziej spotkać ich możemy na wsi i w małych miasteczkach.

Rysunek 25 Omnibusy – podstawowa charakterystyka kompetencji z uwzględnieniem płci

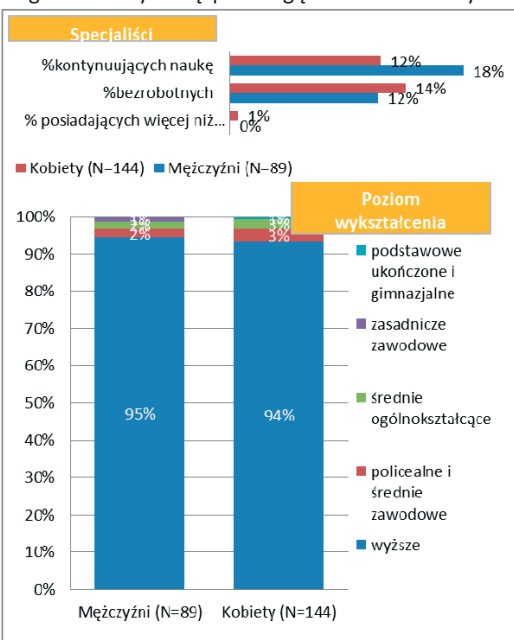


6.5.5 Segment „Specjaliści”



→ Płeć	15% populacji, 10% populacji mężczyzn, 20% populacji kobiet
→ Zatrudnienie w chwili badania:	85% segmentu, 87% mężczyzn, 84% kobiet
→ Nauka w chwili badania:	14% segmentu, 18% mężczyzn, 12% kobiet

Segment Specjaliści to drugi segment charakteryzujący się najwyższym kapitałem edukacyjnym. Jest to jedyny segment z wyraźną przewagą kobiet – kobiety stanowią w nim 62%. Segment ten wyróżnia się najbardziej wyrównanym kapitałem edukacyjnym pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz faktem, że kobiety mają w nim nieco wyższą pozycję zawodową niż mężczyźni.



Także pod względem poziomu bezrobocia segment ten wypada bardzo dobrze na tle populacji – zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn odsetek osób pozostających bez pracy jest niższy niż w populacji.

Cechą konstytutywną tego segmentu jest posiadanie przez niemal wszystkich jego członków wykształcenia wyższego, w tym bardzo wysokie odsetki, szczególnie wśród kobiet, dyplomu studiów magisterskich. Warto podkreślić, że w segmencie tym najwyższe odsetki kobiet i mężczyzn kontynuują jeszcze naukę (18% mężczyzn i 12% kobiet) po zdobyciu tytułu licencjata/inżyniera starając się o zdobycie tytułu magistra. Jednak ludzie ci, rzadziej niż Omnibussy, wchodzą na drogę kształcenia pozaformalnego – rzadziej uczestniczą w kursach/szkoleniach i co ważne nie wychodzą poza jedną specjalizację.

Należy jednak podkreślić, że choć pod względem posiadanych uprawnień/certyfikatów i dyplomów wypadają słabiej niż Omnibussy, to jednak na tle całej

populacji są w tym względzie zdecydowanie w czołówce.

Jest to grupa jednolita pod względem wykonywanego zawodu – 94% kobiet i 82% mężczyzn posiada zawód mieszczący się w drugiej grupie zawodowej – specjaliści. Jednak patrząc na strukturę wykonywanych zawodów widać pomiędzy płciami wyraźne różnice. Otóż mężczyźni częściej niż kobiety specjalizują się w zawodach związanych z naukami fizycznymi, matematycznymi i technicznymi (mężczyźni – 10%, kobiety – 1%), pracując jako specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (mężczyźni – 15%, kobiety – 1%). Natomiast kobiety częściej pracują jako specjaliści nauczania i wychowania (kobiety – 39%, mężczyźni – 8%) oraz jako specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury, choć w tym przypadku różnica nie jest tak spektakularna (kobiety – 31%, mężczyźni – 23%).

No, ja na przykład skończyłam magistra inżyniera, byłam na wydziale mechanicznym, to było bardzo mało kobiet. I mi na przykład w zawodzie bardzo ciężko znaleźć pracę w ogóle. No nie wiem, w papierni, technologia jakaś, być maszynistką, być w kontroli, jakości. No ogólnie wszystkie działy w papiernictwie. A jest dużo drukarni w Łodzi, ale... no chciałam zacząć pracę od razu po studiach, to wysłałam mnóstwo CV, ale nawet się nikt nie odezwał. [FGI, kobiety, Łódź]

Pod względem demograficznym, segment ten nie jest segmentem jednorodnym. Należący do tego segmentu mężczyźni są młodzi – znacznie młodszy niż w segmentach pozostałych, natomiast struktura wieku kobiet przypomina strukturę wieku w populacji. Kobiety są starsze niż mężczyźni. 61% mężczyzn i 44% kobiet to osoby wieku 25-34 lat. Jednak w przypadku kobiet 50% to osoby w wieku 35-49 lat, odpowiedni odsetek wśród mężczyzn to 19%.

Kobiety i mężczyźni w tym segmencie różnią się także strukturą miejsca zamieszkania. I tak mężczyzn zaliczonych do tego segmentu stosunkowo rzadko odnajdujemy na wsi, a także w średnich i dużych miastach, częściej zaś możemy spotkać ich w Łodzi. Natomiast wśród kobiet struktura wielkości miejsca zamieszkania, podobnie jak w przypadku wieku, jest taka jak w całej populacji kobiet. Najrzadziej kobiety z tego segmentu odnajdujemy w podregionie łódzkim, zaś mężczyzn w podregionie sieradzkim i skierniewickim.

Podsumowując różnice demograficzne pomiędzy kobietami i mężczyznami można powiedzieć, że mężczyźni w tym segmencie to młodzi, bez zobowiązań rodzinnych mieszkańcy większych ośrodków, którzy kontynuują kształcenie w normalnym trybie. Kobiety zaś to dodatkowo osoby w różnym wieku, reprezentantki wszystkich typów ośrodków, które podejmują kształcenie na wyższym poziomie w różnych momentach kariery zawodowej – z chęci polepszenia pozycji na rynku pracy, pod wpływem wymagań pracodawców, z chęci samorozwoju itp.

Rysunek 26 Specjaliści – podstawowa charakterystyka kompetencji z uwzględnieniem płci

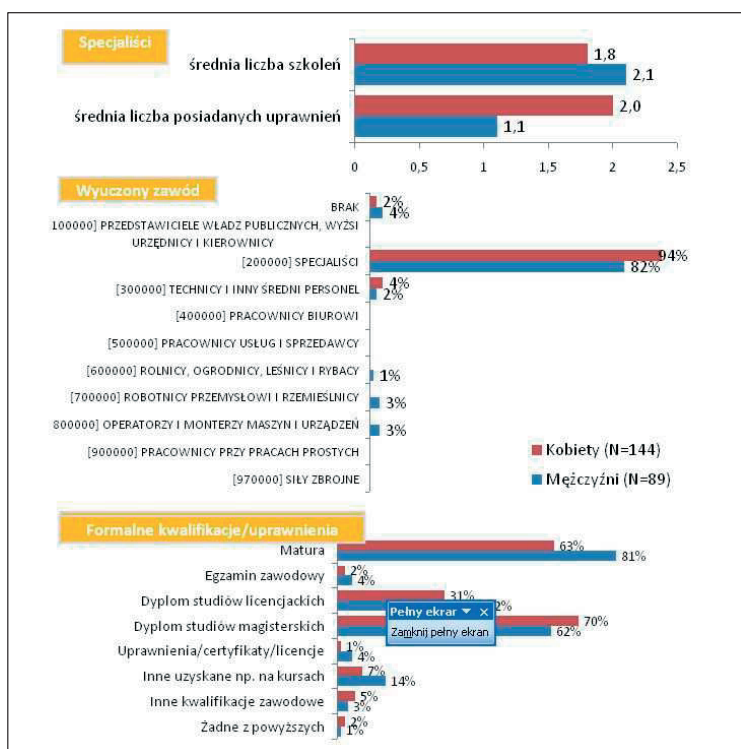


Tabela 12 Struktura segmentów aktywnych zawodowo mieszkańców województwa łódzkiego (z uwzględnieniem płci) według cech socjodemograficznych (w %)

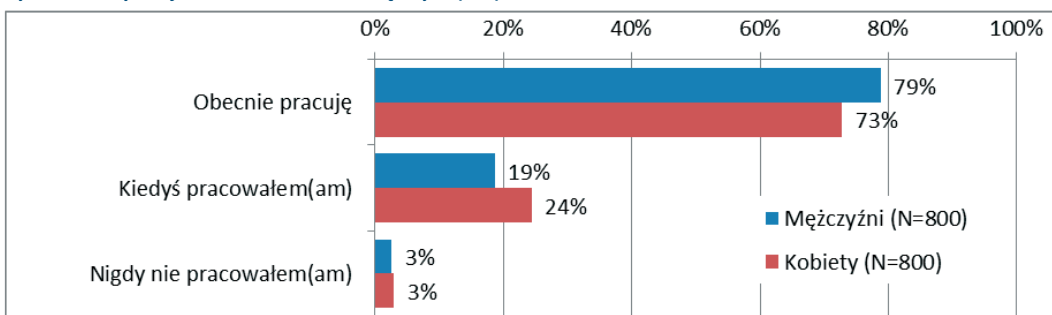
	Bez kwalifikacji (N=347)				Fachowcy (N=544)								Elastyczni (229)				Omnibusy (246)				Specjaliści (N=234)	
	Ogółem (N=1600)																					
	M (N=874)	K (N=727)	M (N=184)	K (N=163)																	M (N=89)	K (N=144)
WIEK																						
18-24	10	9	24	17	4	5	11	9	7	6	7	9						M (N=89)	K (N=144)			
25-29	15	15	15	19	12	6	5	12	20	21	28	20										
30-34	15	14	11	10	9	10	15	15	19	18	33	24										
35-39	13	14	13	13	13	10	15	16	15	15	11	19										
40-44	11	13	8	9	10	17	16	15	14	12	6	10										
45-49	11	13	8	9	17	19	12	13	5	6	2	11										
50-54	12	14	10	15	17	20	11	14	8	18	6	3										
55-59	10	8	6	8	14	13	11	7	9	4	4	4										
60-65	4	0	5	0	4	0	3	0	4	0	1	0										
WYKSZTAŁCENIE																						
co najwyżej gimnazjalne	12	7	42	24	4	3	6	2	4	3	0	1										
zasadnicze zawodowe	31	18	6	3	53	44	46	31	19	2	1	0										
średnie zawodowe	26	26	7	8	35	46	42	51	29	21	2	3										
średnie ogólnokształcące	12	17	38	55	6	5	4	9	3	9	2	3										
wyższe licencjackie, inżynierskie	8	10	6	7	2	2	2	7	14	16	35	22										
wyższe magisterskie i powyżej	12	22	2	3	0	0	1	0	31	49	59	71										
KONTYNUOWANIE NAUKI	8	8	11	12	3	3	7	10	7	8	18	12										
STAN CYWILNY																						
Kawaler/panna	30	21	42	28	19	7	27	21	33	31	49	30										
Żonaty/zameżna	58	62	45	52	71	74	60	66	55	48	39	59										
Żyjący w konkubinacie	4	5	5	3	2	4	5	4	2	9	6	3										
Wdow(a)lec	1	3	2	5	1	3	1	4	2	2	0	2										
Rozwiedziony(a)	5	8	4	11	3	9	6	4	8	8	4	6										

	Ogółem (N=1600)				Bez kwalifikacji (N=347)		Fachowcy (N=544)				Elastyczni (229)		Omnibusy (246)				Specjaliści (N=234)	
	M (N=874)	K (N=727)	M (N=184)	K (N=163)	M (N=323)	K (N=221)	M (N=140)	K (N=89)	M (N=137)	K (N=109)	M (N=89)	K (N=144)						
POSIADANIE I WIEK DZIECI																		
brak	61	50	63	52	60	50	64	44	52	53	72	49						
do 3 roku życia	10	13	9	13	11	9	6	10	14	13	13	19						
w wieku 3-6 lat	11	16	12	12	10	15	11	21	12	15	14	20						
w wieku 7-14 lat	18	21	19	23	18	25	18	30	21	14	10	14						
w wieku 15-18 lat	11	16	12	13	12	19	12	20	12	13	3	14						
WIELKOŚĆ MIEJSCA ZAMIESZKANIA																		
Wieś	35	35	34	31	43	42	42	40	25	26	14	30						
Miasto do 19 999 mieszk.	16	14	16	15	17	20	11	10	14	5	22	16						
Miasto od 20 000 do 49.999 mieszk.	10	10	9	18	12	10	7	6	9	5	14	9						
Miasto od 50 000 do 199.999 mieszk.	12	13	17	16	10	11	13	12	13	10	8	14						
PODREGION																		
łódzki	16	15	19	17	20	24	7	6	10	8	15	9						
m. łódź	28	29	25	22	18	18	30	33	40	55	43	33						
piotrkowski	25	23	30	23	19	23	33	35	23	13	23	26						
sieradzki	18	18	12	24	22	17	20	14	17	14	10	19						
skierniewicki	15	15	15	15	20	19	10	12	10	11	8	12						

7.1 Sytuacja zawodowa – kobiety i mężczyźni – porównanie

Wyniki badań pokazują, że sytuacja zawodowa aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn różni się w wielu obszarach. Biorąc pod uwagę obecną sytuację zawodową kobiet w porównaniu do mężczyzn, należy zauważyć, że w momencie badania pracowało ich mniej o 6 p.p. Przedstawicielki płci żeńskiej za to nieco częściej znajdowały się w grupie osób, które mają już doświadczenie zawodowe, ale obecnie są bezrobotne (24% kobiet i 19% mężczyzn).

Rysunek 27 Sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn (w%)



Analizując grupę osób pracujących, widać zróżnicowanie kobiet i mężczyzn pod względem kluczowych zmiennych socjo-demograficznych. I tak, biorąc pod uwagę wiek badanych, dostrzec należy, że największy rozdziewiek pomiędzy odsetkiem pracujących przedstawicieli obu płci przypadł na grupy wiekowe 16-35 lat oraz 36-45 lat – odsetek pracujących mężczyzn jest o 10-11 p.p. wyższy, niż pracujących kobiet. W pozostałych grupach wiekowych różnice te nie są aż tak widoczne. Należy mieć na uwadze, że to właśnie w tym okresie kobiety poświęcają się raczej obowiązkowi rodzinnemu, związanemu z wychowaniem dzieci, co znajduje potwierdzenie w odsetku pracujących ze względu na posiadanie nieletniego potomstwa. W przypadku tej grupy pracuje aż 84% mężczyzn, przy 70% kobiet. Za to w grupie osób, które dzieci do 18 roku życia nie posiadają, odsetek pracujących w przypadku obu płci jest taki sam – po 76%. **Widać zatem, że etap życiowy związany z założeniem rodziny i wychowaniem dzieci na wiele lat obniżył istotnie zatrudnienie badanych kobiet, w stosunku do mężczyzn.**

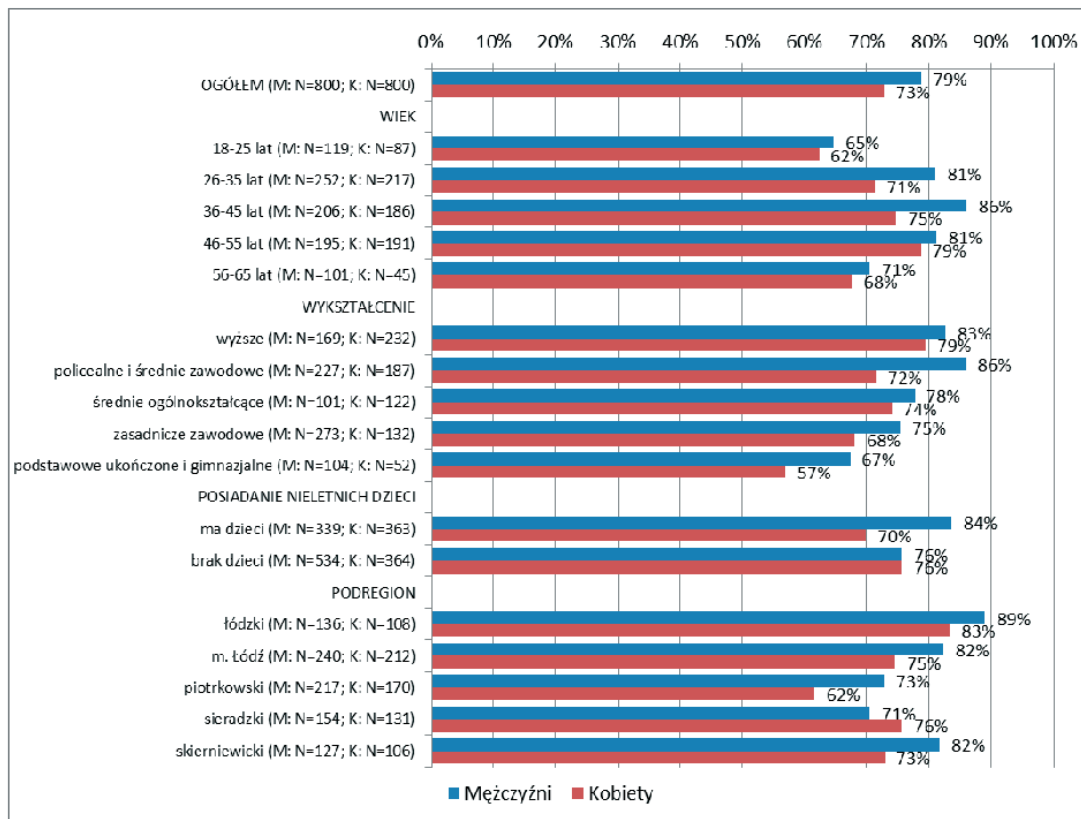
Ale przede wszystkim to jest chyba uwarunkowane tym, że jeżeli młoda kobieta urodzi dziecko to ¾ kobiet, a może nawet więcej to przecież kobiety wychowują te dzieci, tak? Jedno, drugie dziecko, wreszcie nawet jak będzie nie wiadomo jak wykształcona ta kobieta no to ona dopiero koło trzydziestki dajmy na to co niekiedy pójdzie do pracy. I on, ktoś, np. jakiś pracodawca będzie od niej wymagał, żeby ona miała staż pracy. A skąd ona ma mieć ten staż pracy mieć? Skoro dajmy na to, nieraz po studiach zaraz urodzi to dziecko. A facet ma wiadomo, nawet jak się ożeni to on idzie do pracy i ten staż ma, tak? i jemu znaleźć prace nawet po trzydziestce, po czterdziestce jest dużo łatwiej, prawda? [FGI, pracodawcy, Łódź]

Warto również zwrócić uwagę na wpływ wykształcenia na sytuację zawodową respondentów. W przypadku badanych mieszkanki województwa łódzkiego, w najlepszej sytuacji na rynku pracy znajdowały się te, które uzyskały wyższe wykształcenie, ewentualnie ogólne – odpowiednio pracowało 79% i 74%. Dodatkowo w obu tych grupach sytuacja zawodowa kobiet w największym stopniu była zbliżona do sytuacji mężczyzn w porównaniu do innych poziomów wykształcenia – różnica pomiędzy odsetkiem pracujących kobiet i mężczyzn wynosiła jedynie 4 p.p. **Należy podkreślić, że o ile w przypadku kobiet najczęściej zatrudnionych odnotowano w grupie z wyższym wykształceniem, to wśród mężczyzn najczęściej pracowali absolwenci średnich szkół zawodowych lub policealnych. Niestety ten poziom wykształcenia nie sprzyjał z kolei podjęciu zatrudnienia przez kobiety – pracowało ich 72% w porównaniu do aż 86% mężczyzn.**

W o wiele trudniejszej sytuacji na rynku pracy, niż mężczyźni, znajdowały się również kobiety z najniższym poziomem wykształcenia (podstawowe ukończone i gimnazjalne) – pracowało 67% badanych mężczyzn i 57% kobiet.

Należy także zwrócić uwagę na zróżnicowanie sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn w podregionach. Co ciekawe, jedynie w regionie sieradzkim odsetek pracujących kobiet był wyższy, niż mężczyzn (76% kobiet i 71% mężczyzn). Z drugiej strony, największą różnicę pomiędzy odsetkiem pracujących przedstawicieli obu płci odnotowano w podregionie piotrkowskim – pracowało o 11 p.p. więcej mężczyzn, niż kobiet.

Rysunek 28 Odsetek osób pracujących ze względu na zmienne socjodemograficzne (w%)

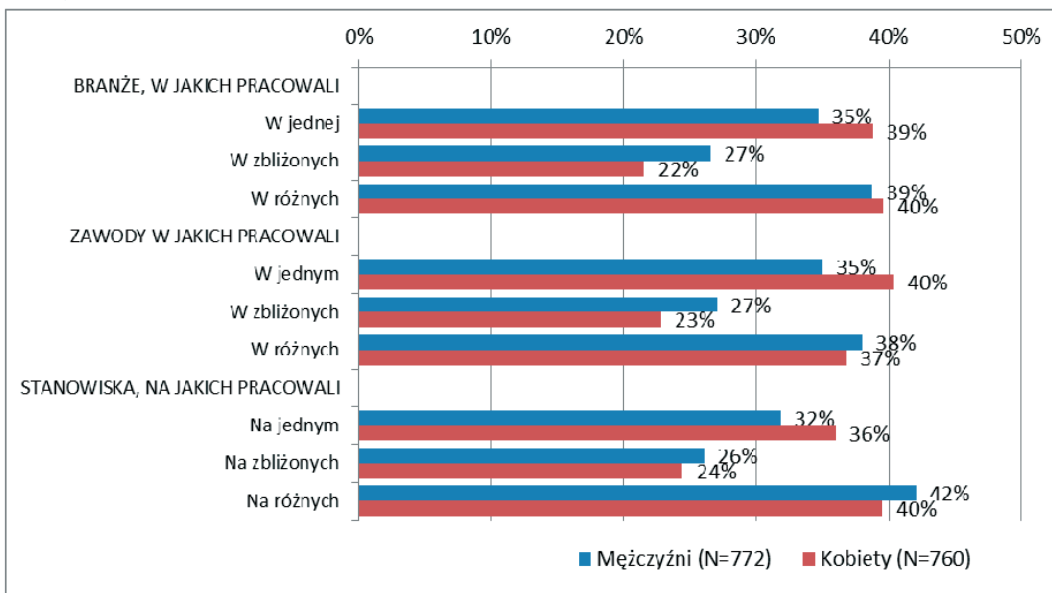


Dostrzegalne są także różnice w zakresie przebiegu dotychczasowej drogi zawodowej. **Kobiety częściej pracowały do momentu badania w jednej branży** (39% kobiet i 35% mężczyzn), **w jednym zawodzie** (40% kobiet i 35% mężczyzn) **oraz na jednym stanowisku** (36% kobiet i 32% mężczyzn). **Z kolei mężczyźni częściej pracowali w zbliżonych branżach** (22% kobiet i 27% mężczyzn), **zbliżonych zawodach** (23% kobiet i 27% mężczyzn), a także nieco częściej na zbliżonych (24% kobiet i 26% mężczyzn) lub różnych stanowiskach (40% kobiet i 42% mężczyzn).

Ponadto **kobiety istotnie częściej w trakcie dotychczasowej drogi zawodowej wykonywały pracę o charakterze umysłowym** (30% kobiet i 12% mężczyzn). **Mężczyźni z kolei częściej pracowali fizycznie** (32% kobiet i 48% mężczyzn).

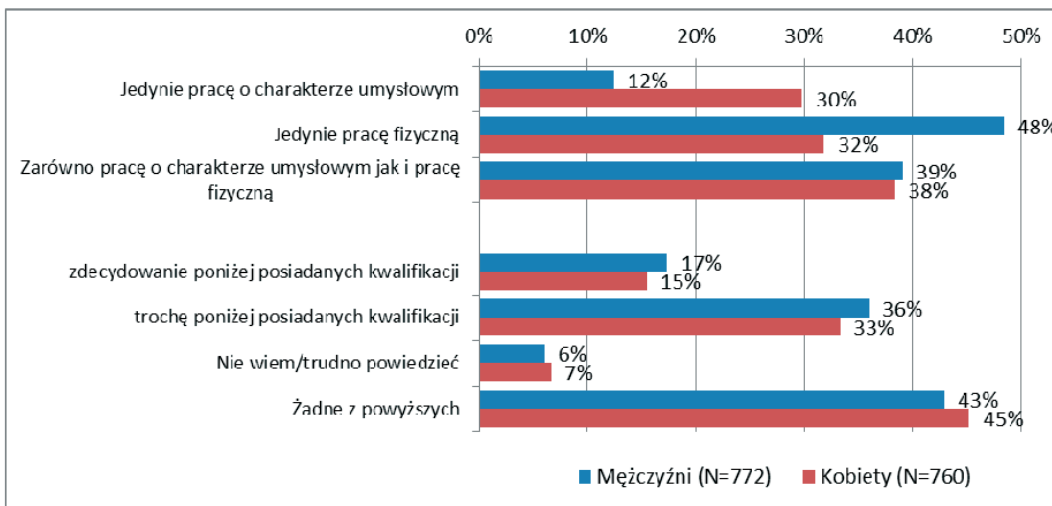
Należy podkreślić, że to badani mężczyźni nieco częściej pracowali poniżej posiadanych kwalifikacji (49% kobiet i 53% mężczyzn).

Rysunek 29 Przebieg dotychczasowej drogi zawodowej – branże, zawody oraz stanowiska, na jakich pracowali mężczyźni i kobiety (w%)



N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Rysunek 30 Przebieg dotychczasowej drogi zawodowej – rodzaje wykonywanych prac (w%)



N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Jedynie około połowa mieszanek i mieszkańców województwa łódzkiego, którzy wkroczyli już na ścieżkę zawodową, uważało się na obecnym etapie za osobę spełnioną zawodowo, która odniosła sukces w tym obszarze.

W przypadku badanych mężczyzn poczucie spełnienia zawodowego rośnie wraz z wiekiem dopóki nie osiągną 56-65 lat. W największym stopniu odczuwali spełnienie zawodowe mieszkańcy województwa łódzkiego płci męskiej w wieku 46-55 lat – 57%, zaś najmniej ci, którzy wkraczali dopiero na drogę zawodową (18-25 lat) – 22%. Jeżeli chodzi o sytuację kobiet, to osoby w wieku najniższym z punktu widzenia aktywności zawodowej (26-56 lat), oceniają poziom spełnienia zawodowego na zbliżonym poziomie – 44%-45%. Największy odsetek kobiet, które oceniały, że odniosły sukces zawodowy odnotowano wśród mieszanek województwa łódzkiego w wieku przedemerytalnym, co zapewne wiąże się z podsumowaniem swojego życia zawodowego przed przejściem na emeryturę. **Należy podkreślić, że najmłodsze kobiety o wiele lepiej postrzegały swoją sytuację**

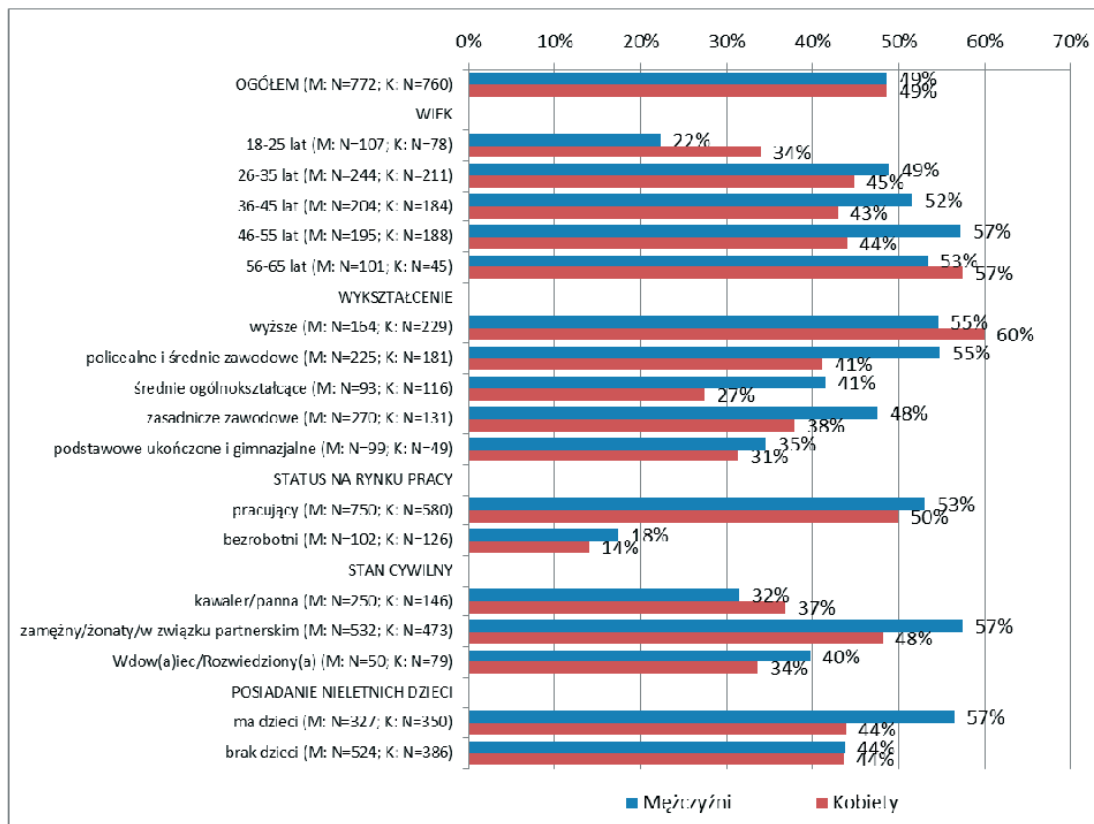
zawodową, niż mężczyźni w tym samym wieku, ale niestety po 26 roku życia osiągają pewien poziom, którego nie są w stanie przez wiele lat życia zawodowego zmienić.

Jak pokazują wyniki badania, sukces zawodowy w przypadku kobiet odnosiły głównie te, którym udało się uzyskać wykształcenie wyższe – aż 60% oceniało, że jest spełniona zawodowo. W najgorszej sytuacji zaś były kobiety z wykształceniem średnim ogólnym – jedynie 27% ocenia, że odniosła sukces zawodowy. W przypadku mężczyzn waga wykształcenia wyższego nie była aż tak istotna. Spełnieni zawodowo byli również badani mieszkańcy województwa z wykształceniem zawodowym średnim i policealnym (55%), a także zasadniczym (48%). O wiele lepiej, niż kobiety radzą sobie także mężczyźni, którzy uzyskali wykształcenie średnie ogólne – 41% oceniało, że odniosło sukces zawodowy.

Co ciekawe niezamężne kobiety lepiej postrzegają swoją sytuację zawodową, niż mężczyźni stanu wolnego. Po wejściu w związek małżeński sytuacja ta ulega odwróceniu – 57% pozostających w związku małżeńskim lub partnerskim mężczyzn uważało się za spełnionych zawodowo, podczas gdy wśród kobiet odsetek ten wyniósł 48%.

Warto zaznaczyć, że w przypadku kobiet posiadanie dzieci do 18 roku życia nie wpływa na zmianę postrzegania swojej sytuacji zawodowej – po 44% posiadających i nieposiadających nieletnie dzieci uznało, że odniosło sukces zawodowy. Inaczej wygląda sytuacja wśród mężczyzn, wśród których posiadanie nieletnich dzieci obniżało samoocenę w kwestiach zawodowych o 13 p.p. w stosunku do mieszkańców województwa, którzy dzieci poniżej 18 roku życia aktualnie nie posiadali.

Rysunek 31 Czy czuje się Pan(i) osobą spełnioną zawodowo, która odniosła sukces zawodowy? - odsetek odpowiedzi zdecydowanie tak + raczej tak



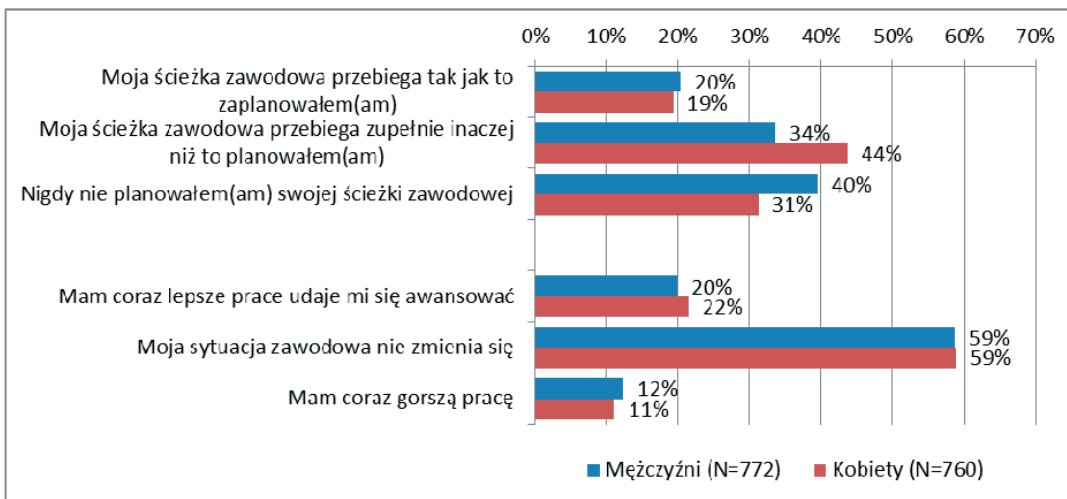
N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Wyniki badań pokazują, że mężczyźni rzadziej, niż kobiety planują swoją ścieżkę zawodową – 40% mężczyzn i 31% kobiet. Mimo iż kobiety czynią w tym zakresie plany, to jednak w większości przypadków nie zostają one spełnione – aż 44% przyznaje, że ścieżka zawodowa przebiega inaczej, niż to było planowane.

Należy zauważyć, że mieszkanki i mieszkańcy województwa łódzkiego są natomiast zgodni, co do zmian, jakie następują w ich sytuacji zawodowej – odpowiednio 22% i 20% przyznawało, że ma coraz lepsze prace i udaje im

się awansować, zaś z drugiej strony 11% i 12% uzyskuje coraz gorsze zatrudnienie. W ocenie większości (po 59%) ich sytuacja zawodowa utrzymuje się na stabilnym poziomie, bez większych zmian.

Rysunek 32 Ocena dotychczasowego przebiegu ścieżki zawodowej – kobiety i mężczyźni (w%)

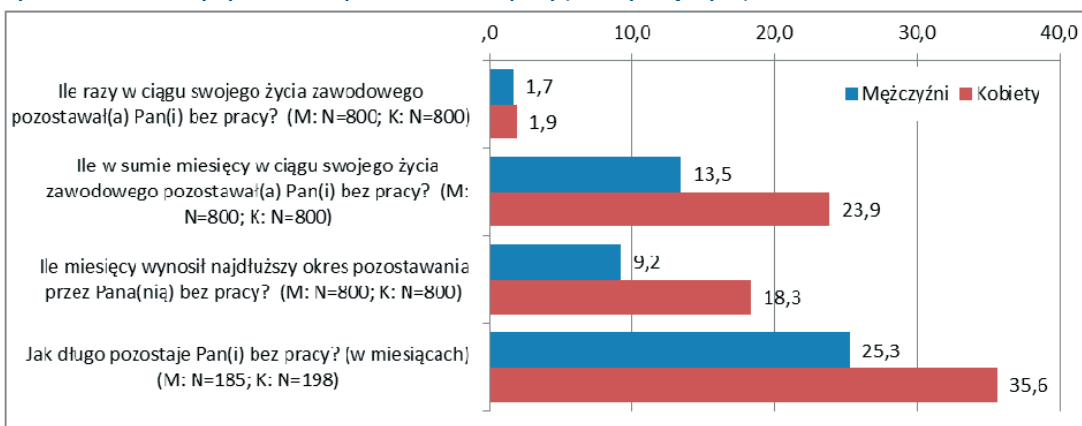


N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Bez pracy w momencie badania pozostawało 27% respondentek i 21% respondentów. **Szczegółowe analizy wyników badań pokazują, że sytuacja kobiet pod względem bezrobocia jest trudniejsza, niż sytuacja mężczyzn.** Co prawda kobiety, podobnie jak mężczyźni, przeciętnie w ciągu swojego życia zawodowego pozostawali bez pracy niespełna dwa razy, jednakże okres bezrobocia w przypadku badanych mieszanek województwa łódzkiego był istotnie dłuższy. I tak przeciętnie w ciągu swojego życia kobiety pozostały bezrobotne 23,9 miesiąca, podczas gdy mężczyźni 13,5 miesiąca. Najdłuższy okres pozostawania bez pracy w przypadku kobiet był średnio dwa razy dłuższy, niż u mężczyzn – u kobiet przeciętnie 18,3 miesiąca, u mężczyzn zaś 9,2 miesiąca. Istotnie dłużej bez zatrudnienia pozostawały również respondentki obecnie niepracujące – średnio 35,6 miesiąca w porównaniu do 25,3 miesiąca w grupie mężczyzn.

Kobiety są częściej długotrwale bezrobotne, no, bo one jednak tej sezonowej nie podejmą tak, jak mężczyźni. [FGI, instytucje rynku pracy]

Rysunek 33 Charakterystyka okresów pozostawania bez pracy (kobiety i mężczyźni) – wartości średnie

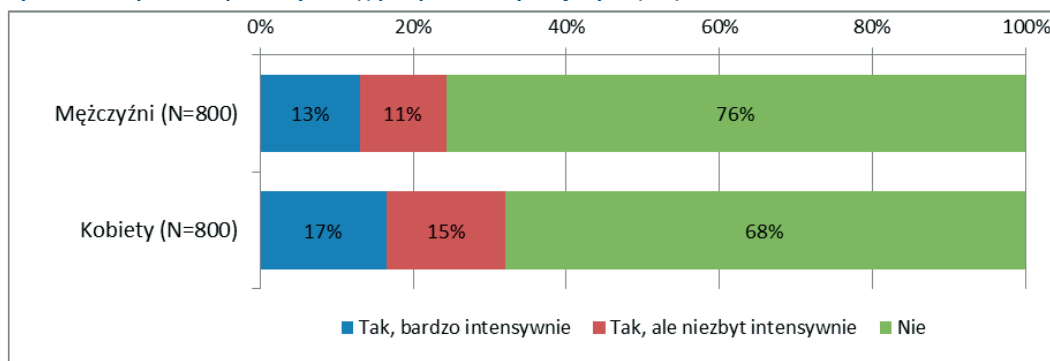


Kobiety częściej, niż mężczyźni poszukiwali pracy w momencie badania – co trzecia respondentka w porównaniu do co czwartego respondenta. Zatrudnienia poszukiwały przede wszystkim osoby obecnie

niepracujące, co wpływa na strukturę socjo-demograficzną osób poszukujących. Istotnie więcej respondentek, niż respondentów poszukiwało miejsca pracy w grupach wiekowych 26-35 i 36-45 – są to właśnie grupy, gdzie pracuje mniej kobiet, niż mężczyzn. Podobne tendencje można zaobserwować ze względu na poziom wykształcenia. Zatrudnienia poszukiwało relatywnie więcej kobiet z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym, w porównaniu do przeciwnej płci – przy czym najmniej ich pracowało w momencie badania w stosunku do mężczyzn. Zdecydowanie wyższy jest także wśród poszukujących pracy odsetek kobiet posiadających nieletnie dzieci, w porównaniu do znajdujących się w tej grupie mężczyzn.

Pracy poszukiwały także najczęściej kobiety z podregionu piotrkowskiego (41% kobiet i 30% mężczyzn), których pracowało tam najmniej. Należy także zauważyć, że także w Łodzi (33% kobiet i 22% mężczyzn), znacznie więcej respondentek, niż respondentów chciało podjąć zatrudnienie.

Rysunek 34 Czy obecnie poszukuje Pan(i) pracy? – kobiety i mężczyźni (w%)



Kobiety i mężczyźni różnią się także w obszarze rodzaju poszukiwanej pracy. Mieszkańcy województwa łódzkiego częściej poszukiwali pracy w swoim zawodzie (51% mężczyzn i 44% kobiet). Przedstawicielki płci żeńskiej zaś nieznacznie częściej rozszerzały poszukiwania na zbliżone zawody (46% mężczyzn i 47% kobiet) lub inne zawody, ale na poziomie kwalifikacji (36% mężczyzn i 38% kobiet).

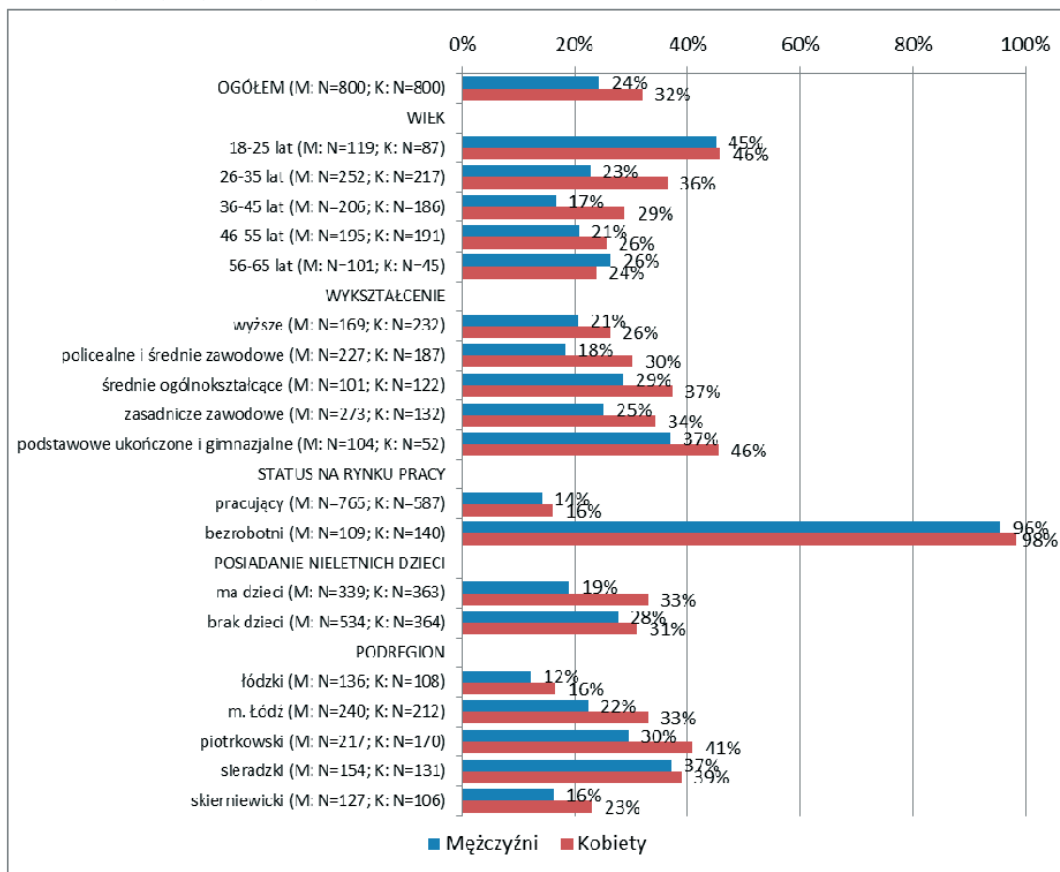
Poszukujące pracy mieszkanki województwa łódzkiego wykazywały o wiele mniejszą skłonność do mobilności przestrzennej w zakresie znalezienia zatrudnienia, niż mężczyźni. I tak większość poszukiwała pracy na terenie własnej miejscowości (69% kobiet i 64% mężczyzn). Z kolei przedstawiciele płci męskiej częściej, niż kobiety, decydowali się na rozszerzenie poszukiwań na obszar województwa (16% kobiet i 24% mężczyzn), Polski (12% kobiet i 5% mężczyzn), czy nawet zagranicę (9% kobiet i 2% mężczyzn).

Badanie jakościowe pokazuje, że jest to wynik pełnionych ról społecznych, które predestynują kobietę w pierwszej kolejności do zajmowania się sferą domową, co tym samym powoduje, że muszą jak najszybciej przenieść się po dziecko do szkoły lub przedszkola, czy też wrócić do domu. Z kolei na mężczyznach spoczywa kwestia utrzymania rodziny, w związku z czym poszukują jak najlepszych warunków pracy w rozumieniu wynagrodzenia i są skłonni w związku z tym pracować w dalszej odległości od domu.

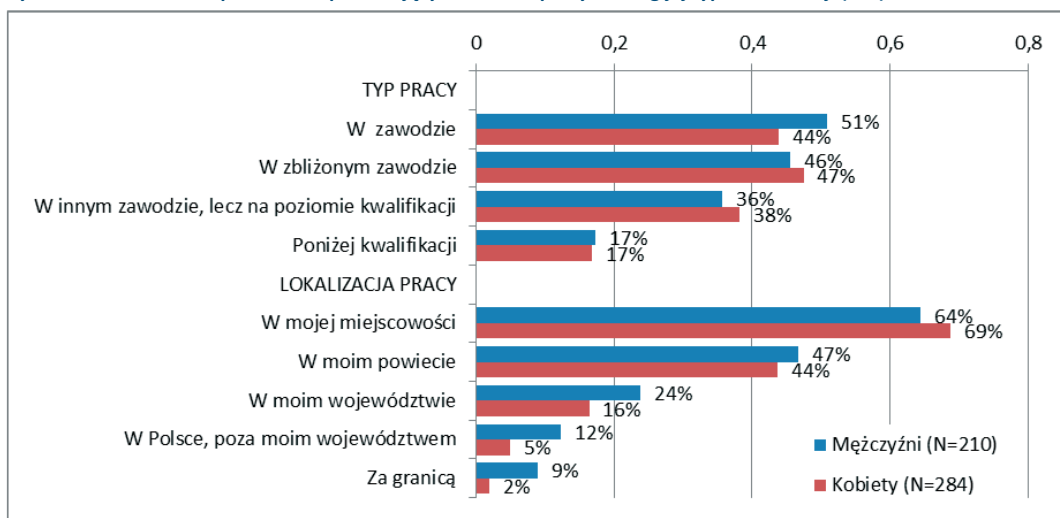
Znaczy u mnie na przykład bardzo ważną rzeczą jest, to, ponieważ moja córka ma w tej chwili dziewięć lat, jest dosyć... No, że daleko ma szkołę, to za dużo powiedziane, ale po prostu uważam, że jeszcze nie jest w tym wieku, żeby sama mogła do tej szkoły chodzić i wracać z powrotem, tak? Dlatego u mnie bardzo istotne jest, to, żeby mogła pracę zacząć, no na pewno po godzinie siódmej gdzie są świetlice od siódmej i zakończyć ją tak, żeby mogła dziecko spokojnie odebrać ze świetlicy i bezpiecznie przyprowadzić do domu. No i, to w tej chwili dla mnie są kryteria, do póki ona jakoś sama się nie usamodzielnia, że będzie mogła mieć ten przysłowiowy klucz, że będzie mogła sobie sama dojść i wrócić, to, to jest dla mnie po prostu... No, to jest dla mnie najważniejsze i ja się tym kieruję w tej chwili, tak? [FGI, kobiety, Łódź]

I po za tym znowu by społeczeństwo powiedziało, otoczenie, że...[...] Matka porzuciła dzieci. [...] Tak. Facet, jak wyjedzie, to jest ok., bo jedzie zarabiać na rodzinę. [...] Dokładnie. [...] A matka zostawiła dzieci.[...] Tak i ciekawe, co ona tam robi. [FGI, instytucje rynku pracy]

Rysunek 35 Udział poszukujących obecnie pracy wśród respondentów według płci, wieku, poziomu wykształcenia, statusu na rynku pracy oraz podregionu (w%)



Rysunek 36 Odsetek respondentów poszukujących obecnie pracy według jej typu i lokalizacji (w%)



N=osoby, które obecnie poszukują pracy

Badanie ujawniło różnice w zakresie pozycji zawodowej respondentów płci męskiej i żeńskiej. Charakterystyka obecnie lub ostatnio wykonywanego rodzaju pracy pokazuje, że badani **mężczyźni częściej prowadzili własną działalność gospodarczą** (własna firma lub samozatrudnienie), niż kobiety (16% mężczyzn i 11% kobiet), które z kolei częściej wykonywały pracę najemną. Należy jednak przy tym zwrócić uwagę, że **wiele kobiet pracowało na umowy na czas nieokreślony** (31% kobiet i 26% mężczyzn).

Przedstawiciele płci męskiej dłużej pracują, niż mieszkanki województwa łódzkiego – 87% mężczyzn pracowało na cały etat i więcej, podczas gdy pracę w takim wymiarze wykonywało 82% kobiet.

Odnotowano znaczne dysproporcje pomiędzy miesięcznymi dochodami kobiet i mężczyzn, na korzyść tych ostatnich. Średnie miesięczne wynagrodzenie netto przedstawicieli płci męskiej jest o ponad 560 zł wyższe, niż to ma miejsce w przypadku przedstawicielek płci żeńskiej - 2201,3 zł netto mężczyźni i 1635,0 zł netto kobiety.

Badanie jakościowe pokazało, że kobieta, by dorównać mężczyźnie w kwestii zarobku, niejednokrotnie musi pracować na więcej niż jednym etacie.

Ja do stycznia tego roku, u mnie było faktycznie tak, że mój mąż, no zarabiał przynajmniej dwa, trzy razy więcej niż ja. [...]Na chwile obecną, jak mam pracę dodatkową, co sobie wyrzucam, że dzieci są same od rana do wieczora, bo niestety tak musi być, przez chwilę mam nadzieję. No, to teraz zarabiamy bardzo porównywalnie. [FGI, kobiety, Łódź]

Należy także podkreślić różnice w typach stanowisk zajmowanych przez kobiety i mężczyzn w obecnej lub ostatnio wykonywanej pracy. Sytuacja badanych odzwierciedla stereotypowe wyobrażenia związane z pracą kobiet i mężczyzn. **I tak, mężczyźni częściej zajmowali stanowiska najwyższe w hierarchii, a także stanowiska pracowników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Z kolei kobiety o wiele częściej zajmowały stanowiska specjalistów, techników i średniego personelu, pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników przy pracach prostych.** Wśród najliczniej reprezentowanych zawodów widoczny jest podział na zawody typowo męskie i żeńskie – i tak np. magazynierzy, murarze, ale również przedstawiciele kategorii operatorzy maszyn i urządzeń to głównie mężczyźni. Z kolei wśród typowo kobiecych zawodów należy zwrócić uwagę na zawód szwaczki, pomocy domowej i sprzątaczkę, czy też sprzedawcy.

Mężczyźni częściej, niż kobiety zajmowali stanowiska kierownicze/managerskie lub dyrektorskie/zarządzające – odpowiednio 10% mężczyzn i 6% kobiet. Należy również zwrócić uwagę, że **kobiety częściej wykonywały pracę poniżej kwalifikacji** (32% kobiet i 26% mężczyzn), mimo iż nieco rzadziej, w porównaniu do przedstawicieli płci męskiej wykonywały pracę niezgodną z wykonywanym zawodem (39% kobiet i 42% mężczyzn).

Tabela 13 Odsetek respondentów według cech obecnie lub ostatnio wykonywanej pracy (w%)

	Mężczyźni (N=772)	Kobiety (N=760)
RODZAJ PRACY		
Praca najemna stała (bez względu na wymiar czasu pracy)	73	78
Praca dorywcza	11	11
Własna działalność gospodarcza oraz samozatrudnienie	16	11
WYMIAR CZASU PRACY		
Więcej niż cały etat	11	8
Cały etat	76	74
Pół etatu	5	8
1/4 etatu	2	3
7/8 etatu	0	1
nie wiem, różnie bywa	4	5
Inny	2	2
FORMA ZATRUDNIENIA		
Praca na umowę na czas nieokreślony	45	44
Praca na umowę na czas określony	26	31

	Mężczyźni (N=772)	Kobiety (N=760)
Praca na umowę zlecenie	7	8
Praca na umowę o dzieło	2	2
Samozatrudnienie – działalność gospodarcza, ale jako forma rozliczeń z jednym pracodawcą, a nie prowadzenie własnej firmy	2	0
Samozatrudnienie – praca dla wielu pracodawców, „freelancer”, własna firma	1	1
Własna działalność gosp., własna firma	12	10
Praca bez umowy/nieformalna/na czarno	4	3
Inny	1	1
MIESIĘCZNA PENSJA LUB DOCHODY NETTO (NA RĘKĘ)		
do 1000 zł	7	13
1001-2000 zł	38	48
2001-3000 zł	16	10
3001-4000 zł	4	1
4001-5000 zł	2	0
pow. 5000 zł	2	1
Odmowa	31	27
ŚREDNIA MIESIĘCZNA PENSJA NA RĘKĘ	2201,3	1635,0
ZAWÓD/STANOWISKO		
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	12	7
[112017] --- Prezes	9	6
[200000] SPECJALIŚCI	10	20
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	7	11
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	5	7
[432103] --- Magazynier	4	1
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	11	23
[522301] --- Sprzedawca	1	2
[600000] ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	6	6
[613003] --- Rolnik	5	6
[700000] ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	25	10
[711202] --- Murarz	3	0
[753303] --- Szwaczka	0	4
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	13	1
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	10	13
[911100] --- Pomoce domowe i sprzątaczk	0	4
[970000] SIŁY ZBROJNE	1	1
RODZAJ STANOWISKA		
Pomocnicze, niesamodzielne	18	19
Samodzielne	72	75
Kierownicze/managerskie	5	3
Dyrektorskie/zarządzające	5	3
ZGODNOŚĆ PRACY Z WYUCZONYM ZAWODEM		
Tak	34	36
W zbliżonym zawodzie	14	14
Nie	42	39
brak zawodu wyuczonego	10	12
ZGODNOŚĆ PRACY Z POZIOMEM POSIADANYCH KWALIFIKACJI		
Na poziomie kwalifikacji	69	65
Poniżej kwalifikacji	26	32
Powyżej kwalifikacji	5	3

N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Zaobserwowano także różnice pomiędzy przedstawicielami obu płci w obszarze miejsca zatrudnienia. **Badane kobiety pracowały w obecnym miejscu zatrudnienia przeciętnie krócej, niż przedstawiciele płci męskiej** – średnio 86,7 miesiąca kobiety i 94,3 miesiąca mężczyźni.

Mieszkańcy województwa łódzkiego częściej pracowali w firmach największych (zatrudniających 250 i więcej pracowników), sektorze prywatnym oraz firmach zagranicznych/z kapitałem zagranicznym. Z kolei kobiety nieco częściej znajdowały zatrudnienie w firmach mikro (do 9 pracowników), ewentualnie zatrudniających 10-249 pracowników, reprezentujących sektor publiczny oraz firmach polskich.

Należy także zwrócić uwagę na branże, w jakich przeważali mężczyźni lub kobiety. **Typowo męską branżą jest budownictwo** (16% mężczyzn i 1% kobiet), a także **transport i gospodarka magazynowa** (8% mężczyzn i 2% kobiet), informacja i komunikacja (3% mężczyzn i 1% kobiet), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (2% mężczyzn i 0% kobiet), czy górnictwo (1% mężczyzn, 0% kobiet).

Kobiety z kolei zdominowały takie branże jak: edukacja (11% kobiet i 2% mężczyzn), **handel** (17% kobiet i 12% mężczyzn), **zakwaterowanie i usługi gastronomiczne** (6% kobiet i 3% mężczyzn), **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (3% kobiet i 1% mężczyzn). Więcej kobiet było również zatrudnionych w administracji publicznej (7% kobiet i 5% mężczyzn).

Tabela 14 Odsetek respondentów według cech obecnie lub ostatnio zajmowanego miejsca pracy (w%)

	Mężczyźni (N=772)	Kobiety (N=760)
CZAS ZATRUDNIENIA W MIEJSCU PRACY		
Do 3 miesięcy	11	7
4-6 miesięcy	7	8
7-12 miesięcy	9	13
1-2 lata	10	11
2-5 lat	22	27
5-10 lat	18	14
10-20 lat	13	10
Powyżej 20 lat	11	11
ŚREDNI CZAS PRACY (w miesiącach)	94,3	86,7
WIELKOŚĆ FIRMY		
1-9	27	29
10-49	27	28
50-249	13	14
250 +	13	10
Nie wiem	9	7
Nie zatrudniam pracowników	13	11
SEKTOR		
Prywatny	83	75
Publiczny	17	25
RODZAJ FIRMY		
Polska	88	90
Zagraniczna/z udziałem kapitału zagranicznego	11	9
Nie wiem	1	1
BRANŻA		
ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	9	10
GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	1	0
PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	21	21
WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	2	0
DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	0	0
BUDOWNICTWO	16	1
HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH	12	17
TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	8	2

	Mężczyźni (N=772)	Kobiety (N=760)
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	3	6
INFORMACJA I KOMUNIKACJA	3	1
DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA	2	3
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI	0	0
DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	3	2
DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	5	4
ADMINISTRACJA I OBRONA NARODOWA	5	7
EDUKACJA	2	11
OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA	1	3
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	1	2
POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA	5	6
GOSPODARSTWA ZATRUDNIAJĄCE PRACOWNIKÓW	0	1
odmowa/brak danych	1	1

N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Kobiety częściej, niż mężczyźni pracują poza miejscem pracy np. w domu – średnio prawie 9 godzin w tygodniu, w porównaniu z 5,3 godzin w przypadku mężczyzn.

Przedstawiciele płci męskiej częściej przyznawali, że posiadają w pracy dodatkowe przywileje poza wynagrodzeniem – szczególnie dotyczy to posiadania służbowych telefonów komórkowych (21% mężczyzn i 15% kobiet), przyznane miejsce parkingowe (11% mężczyzn i 8% kobiet), samochód służbowy (10% mężczyzn i 4% kobiet). Kobiety z kolei nieco częściej otrzymują dodatkowe korzyści w sferze socjalnej – pakiet/fundusz socjalny, karnet do kina/teatru, wczasy pracownicze.

Kobiety co prawda rzadziej posiadają w pracy dodatkowe korzyści, ale nieco częściej z kolei uczestniczą w miejscu zatrudnienia w różnego typu szkoleniach.

Należy podkreślić także, że mężczyźni nieco częściej przyznawali, iż awansowali w swojej pracy i pracują na lepszym stanowisku (13% mężczyzn i 11% kobiet), z kolei kobiety nieznacznie częściej ulegały degradacji (2% kobiet i 1% mężczyzn).

Mimo wszystko zarówno badane kobiety, jak i mężczyźni wykazywali zbliżone zadowolenie z wykonywanej pracy. Można zauważyć, że przedstawicielki płci żeńskiej były nawet bardziej entuzjastycznie nastawione do obecnej lub ostatniej pracy – 24% bardzo zadowolonych, w porównaniu do 21% mężczyzn.

Tabela 15 Odsetek respondentów według warunków obecnie lub ostatnio zajmowanego miejsca pracy (w%)

	Mężczyźni (N=772)	Kobiety (N=760)
CZAS PRACY		
Średni tygodniowy czas pracy w miejscu pracy	42,8	38,8
Średni tygodniowy czas pracy poza miejscem pracy, np. w domu	5,3	8,9
DODATKOWE KORZYŚCI		
służbowy telefon komórkowy	21	15
wykupiony pakiet medyczny	18	17
przyznane miejsce parkingowe	11	8
samochód służbowy	10	4
finansowane zajęcia sportowe np. siłownia	6	5
wyżywienie/ posiłki/ napoje	2	1
dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	1	0
pakiet/ fundusz socjalny	0	1
zniżki na produkty firmowe	0	1
karnety do kina/ teatru	0	1
wczasy pracownicze	0	1
brak przywilejów	54	59
UCZESTNICZENIE W SZKOLENIACH		
Nie	43	40

	Mężczyźni (N=772)	Kobiety (N=760)
Dotyczących bhp	47	51
Związanych bezpośrednio z stanowiskiem pracy	30	33
Związanych ogólnie z rozwojem zawodowym np. kursy językowe, negocjacji itp.	8	10
HISTORIA PRACY		
pracuje/pracował Pan(i) cały czas na tym samym stanowisku	86	87
awansował(a) Pan(i), pracuje/pracował na lepszym stanowisku niż Pan(i) zaczynał(a)	13	11
Został(a) Pan(i) zdegradowany(a), pracuje na gorszym stanowisku niż Pan(i) zaczynał(a)	1	2
ZADOWOLENIE Z WYKONYWANEJ PRACY		
[5] Bardzo zadowolony(a)	21	24
[4] Raczej zadowolony(a)	50	47
[3] Przeciętnie, ani zadowolony, ani nie zadowolony	24	23
[2] Raczej niezadowolony(a)	3	5
[1] W ogóle niezadowolony(a)	1	2
ŚREDNIA	3,9	3,9

N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Mężczyźni i kobiety na ogół analizowaną pracę znajdowali w zbliżony sposób. Warto zwrócić uwagę, że **przedstawiciele płci męskiej nieco częściej uzyskiwali zatrudnienie poprzez znajomości, rekomendacje i układy** (35% mężczyzn i 32% kobiet). **W przypadku kobiet zaś relatywnie istotnym sposobem okazało się pośrednictwo Urzędu Pracy** – dwukrotnie wyższy odsetek, niż u mężczyzn (12% kobiet i 6% mężczyzn).

Należy podkreślić, że kobiety mają większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia, niż mężczyźni – średnio pozostawały bez zatrudnienia przed podjęciem analizowanej pracy 10,6 miesiąca, podczas gdy u mężczyzn czas ten wynosił 6,9 miesiąca.

Tabela 16 Odsetek respondentów według cech procesu poszukiwania obecnie lub ostatnio zajmowanego miejsca pracy (w%)

	Mężczyźni (N=772)	Kobiety (N=760)
SPOSÓB ZNALEZIENIA PRACY		
Znajomości/rekomendacje/układy	35	32
Pytanie u pracodawcy	35	34
Przeglądanie ogłoszeń w prasie/internecie	13	13
Przez agencje zatrudnienia	4	3
Przez Urząd Pracy	6	12
Inny	6	7
CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY PRZED PODJĘCIEM PRACY		
0 miesięcy	47	41
1-3 miesięcy	15	16
4-6 miesięcy	15	14
7-12 miesięcy	13	14
13-18 miesięcy	1	2
19-24 miesięcy	3	5
25-36 miesięcy	3	2
Pow. 36 miesięcy	3	7
średni czas pozostawania bez pracy (w miesiącach)	6,9	10,6

N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

7.3 Stosunek do pracy zawodowej oraz plany i aspiracje zawodowe

Praca zawodowa w życiu zarówno mężczyzn, jak i kobiet zajmuje najważniejsze miejsce, na równi ze sferą rodzinną. Po 98% kobiet wskazało, że praca oraz rodzina są dla nich ważne. Wśród mężczyzn odsetki te wyniosły odpowiednio 97% 96%.

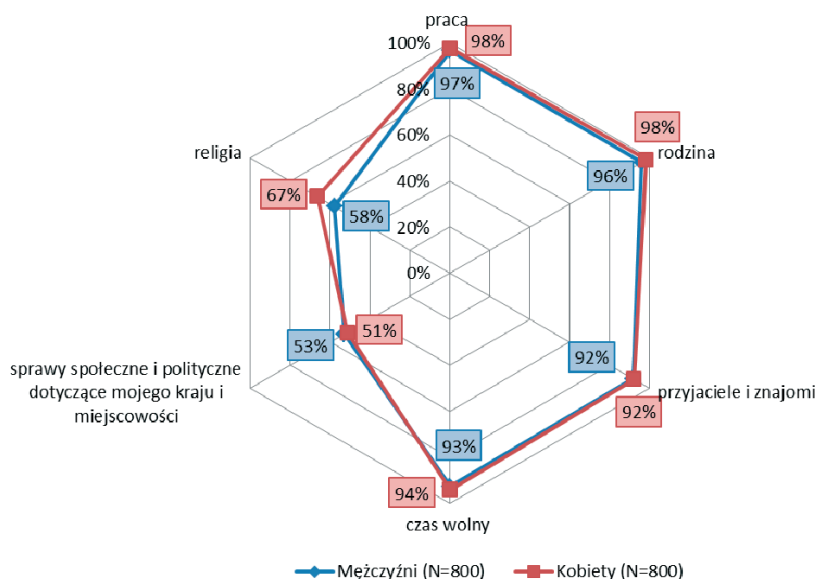
Badania jakościowe pokazują, że kobiety chcą być aktywne zawodowo, a nie tylko zajmować się gospodarstwem domowym i opieką nad dziećmi.

A teraz, no, to, jak nie pracuje, ale chce wrócić do pracy właśnie, no, bo nie wyobrażam sobie siedzieć w domu i nie pracować. [FGI, kobiety, Łódź]

Poza pracą zawodową i rodziną, w życiu kobiet i mężczyzn z województwa łódzkiego istotne miejsce zajmuje czas wolny (93% mężczyzn i 94% kobiet) oraz przyjaciele i znajomi (po 92% mężczyzn i kobiet).

Istotnie mniejszą wagę na tym tle przykładają do spraw społecznych i politycznych dotyczących kraju i miejscowości zamieszkania – 53% mężczyzn i 51% kobiet. Mniejsze znaczenie mają również sprawy związane z religią, ale w tym przypadku należy zwrócić uwagę na różnice pomiędzy przedstawicielami płci – **religia jest ważna przede wszystkim dla kobiet (67%), zdecydowanie rzadziej dla mężczyzn (58%).**

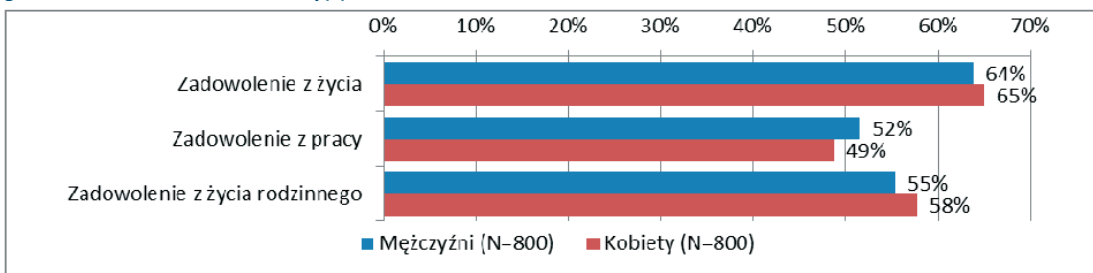
Rysunek 37 Miejsce pracy zawodowej w życiu kobiet i mężczyzn – odsetek odpowiedzi bardzo ważne + raczej ważne



Mimo iż praca zajmuje tak ważne miejsce w życiu kobiet i mężczyzn, to w porównaniu z innymi aspektami swojego życia, są z niej przeciętnie zadowoleni. 52% kobiet i 49% mężczyzn zgłaszało zadowolenie z pracy (odpowiedzi 7, 8, 9 na 9-stopniowej skali, gdzie 9 oznaczało bardzo zadowolony(a)), podczas gdy ogólnie z życia było zadowolonych 64% mężczyzn i 65% kobiet, a z życia rodzinnego odpowiednio 55% i 58%.

Należy również podkreślić, że mężczyźni prezentują nieznacznie większe zadowolenie z sytuacji zawodowej, niż kobiety, które z kolei nieco lepiej oceniają swoje życie rodzinne.

Rysunek 38 Zadowolenie kobiet i mężczyzn z różnych aspektów życia - odsetek odpowiedzi 7+8+9 na 9-stopniowej skali, gdzie 9 oznacza bardzo zadowolony(a)



Dostrzegalne są różnice w ocenie zadowolenia z pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami biorąc pod uwagę zmienne socjo-demograficzne.

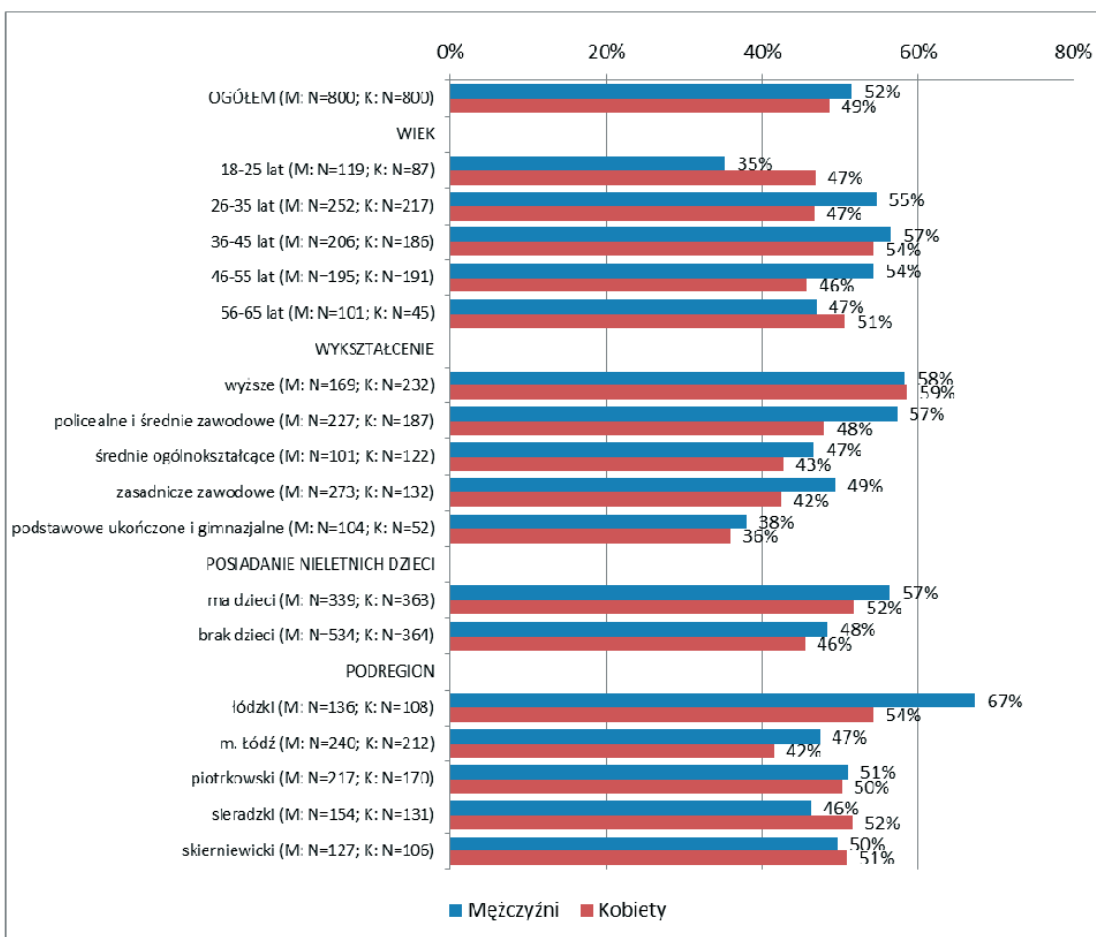
I tak najmłodsze kobiety (w wieku 18-25 lat) są istotnie bardziej zadowolone z pracy, niż mężczyźni w tym samym wieku (odpowiednio 47% i 35% dla odpowiedzi 7, 8, 9). Jednakże z upływem wieku zadowolenie mężczyzn istotnie wzrasta i przewyższa zadowolenie kobiet w tej samej grupie wiekowej. Co ciekawe, w ostatnich latach aktywności zawodowej, to również kobiety wykazują nieco większe zadowolenie z pracy (51% kobiety i 47% mężczyźni), co może być powodowane tym, że oczekują wcześniejszego przejścia na emeryturę. Największe zadowolenie zarówno kobiety i mężczyźni wykazywali w wieku 36-45 lat.

Należy również zwrócić uwagę na różnice w poziomie zadowolenia z pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami z tym samym wykształceniem. Jedynie w przypadku wykształcenia wyższego, poziom zadowolenia z pracy utrzymuje się wśród kobiet i mężczyzn na tym samym poziomie (niespełna 60% zadowolonych). W przypadku pozostałych stopni wykształcenia mężczyźni o wiele lepiej oceniają swoją sytuację, niż przedstawicielki płci przeciwnej. Z największymi różnicami w opiniach, na korzyść mężczyzn - mamy do czynienia wśród osób z wykształceniem zawodowym – zarówno średnim (9 p.p.), jak i zasadniczym (7 p.p.). Należy podkreślić, że reprezentanci obu płci wykazywali największe zadowolenie z pracy, gdy posiadali wykształcenie wyższe. Jako dobrą swoją sytuację zawodową na zbliżonym poziomie odbierali jeszcze mężczyźni z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym.

Co ciekawe, zarówno mężczyźni, jak i kobiety, posiadający nieletnie dzieci są bardziej zadowoleni ze swojej pracy, niż ci, którzy dzieci do 18 roku życia nie posiadają. Może to wynikać z faktu, że osoby bez dzieci są dopiero na początku swojej drogi zawodowej i nie osiągnęły jeszcze stabilnego zatrudnienia lub z drugiej strony są w okresie zbliżania się do emerytury i ich pozycja na rynku pracy jest osłabiona. Osoby posiadające dzieci do 18 roku życia zwykle znajdują się również w najlepszym wieku na rynku pracy.

Kobiety i mężczyźni różnią się także w poziomie zadowolenia z pracy pomiędzy regionami. I tak w podregionie łódzkim, a także w Łodzi, to mężczyźni o wiele lepiej oceniają swoją sytuację zawodową, niż mieszkanki tych podregionów – odpowiednio różnica 13 p.p. oraz 5 p.p. na korzyść mężczyzn. Z kolei bardziej zadowolone od mężczyzn są mieszkanki podregionu sieradzkiego – różnica 6 p.p. na korzyść kobiet.

Rysunek 39 Zadowolenie kobiet i mężczyzn z pracy ze względu na zmienne socjodemograficzne - odsetek odpowiedzi 7+8+9 na 9-stopniowej skali, gdzie 9 oznacza bardzo zadowolony(a) według wieku, poziomu wykształcenia i podregionu



W przypadku większości ocenianych aspektów związanych z pracą zawodową, kobiety prezentowały wyższe oczekiwania, w porównaniu do mężczyzn – częściej uznawały daną cechę za wyjątkowo lub bardzo ważną. Dla mieszkańców i mieszanek województwa łódzkiego kluczowe cechy dobrej pracy to: odpowiednie zarobki (74% kobiet i 68% mężczyzn), stałe zatrudnienie w oparciu o umowę na czas nieokreślony (73% kobiet i 62% mężczyzn), przyjazne środowisko pracy (66% kobiet i 60% mężczyzn) oraz stabilność zatrudnienia – praca, która nie jest wrażliwa na wahania rynku (66% kobiet i 60% mężczyzn).

Należy zaznaczyć, że w przypadku kobiet szczególnie ważne jest by praca umożliwiała godzenie ról rodzinnych i zawodowych - dawała możliwość przebywania z rodziną i spędzania z nią czasu (57% kobiet i 48% mężczyzn) oraz pracodawca tolerował zwolnienia związane z opieką nad dziećmi (51% kobiet i 40% mężczyzn).

Z drugiej jednak strony dla kobiet bardziej istotne, niż dla mężczyzn są również takie wymiary pracy jak brak stresu (55% kobiet i 47% mężczyzn), możliwość awansu (53% kobiet i 47% mężczyzn) oraz wykonywanie pracy cieszącej się autorytetem i poważaniem (52% kobiet i 44% mężczyzn).

Oczekiwania w stosunku do pracy zawodowej kobiet i mężczyzn rzadko zostają spełnione w rzeczywistości. Co ciekawe, w większości aspektów, to kobiety częściej przyznawały, że posiada je wykonywana przez nich praca. Pracujące kobiety częściej w swoich opiniach uznają, że wykonywana przez nie praca oferuje zatrudnienie na umowę na czas nieokreślony, przyjazne środowisko pracy, stabilność zatrudnienia, dogodne godziny pracy, ale również pozwala na godzenie ról rodzinnych i zawodowych poprzez możliwość przebywania z rodziną, tolerowanie zwolnień związanych z opieką nad dziećmi. Ponadto kobiety częściej, niż mężczyźni uznawali, że ich praca jest niestresująca, cieszy się autorytetem, jest lekka, ale również monotonna i przewidywalna.

To trochę tak wygląda, że kobiety muszą zajmować się domem, natomiast rzeczywiście one czują się też bardziej zagrożone, poszukują pracy bardziej stabilnej, jak przychodzą do mnie dziewczyny to mówią „teraz mam stołek i mogę zaciążyć” bo pracuje w firmie w której może zaciążyć, może nie być jej dwa lata, wróci po dwóch latach i będzie miała to samo stanowisko pracy. Natomiast ona musiała wcześniej przyjść i zatrudnić się w takiej firmie która jej to da. Natomiast kobiet... a w innych pracach ich po prostu zwalniają [FGI, mężczyźni, Łódź]

Z drugiej jednak strony, to **mężczyźni posiadają większą satysfakcję z uzyskiwanych w obecnej pracy zarobków, stanowiska pracy, a także większe poczucie niezależności i samodzielności działania**. Zdaniem uczestników badań jakościowych jest to efekt tego, że przedstawiciele płci męskiej dążą przede wszystkim do uzyskania pracy, gwarantującej im jak najwyższe dochody. Inne aspekty pracy są mniej ważne. Podstawową ambicją mężczyzn są zarobki.

A nie myśliciele państwo, że raczej to wynika z tego, że mężczyźni są bardzo honorowi, bardzo ambitni i to jak pan mówi tutaj, że kobieta potrafi pracować za 1800 zł, a mężczyzna za tyle nie pójdzie do pracy, to wynika raczej z tego, że mężczyzna jest na tyle ambitny, że on nie potrafi się przełamać i iść pracować za taką kwotę. On będzie tak szukać pracy, by jego ambicje zostały zaspokojone. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Tabela 17 Odsetek respondentów według cech obecnie wykonywanej pracy oraz cech pracy określanej jako dobra (w%)

	Cechy dobrej pracy (odsetek odpowiedzi wyjątkowo ważna + bardzo ważna; N=ogół badanych)		Cechy, jakie posiada obecna praca (N=osoby pracujące)	
	Mężczyźni (N=800)	Kobiety (N=800)	Mężczyźni (N=613)	Kobiety (N=549)
Odpowiednie zarobki	68	74	30	22
Praca, która oferuje stałe zatrudnienie – umowę na czas nieokreślony	62	73	34	38
Przyjazne środowisko pracy, dobre relacje z przełożonymi, współpracownikami	60	66	32	38
Praca, która oferuje stabilność zatrudnienia, nie jest wrażliwa na wahania rynku	60	66	24	28
Dogodne godziny pracy	54	59	32	43
Możliwość rozwoju zawodowego - rozwijania nowych umiejętności i kwalifikacji	51	55	22	22
Odpowiednie stanowisko	51	52	32	27
Poczucie niezależności, samodzielności działania	50	53	34	30
Dodatkowe korzyści poza wynagrodzeniem	49	51	15	15
Praca dająca wystarczająco dużo czasu wolnego na prywatne sprawy	48	49	19	20
Praca dająca możliwość przebywania z rodziną i spędzania z nią czasu	48	57	17	27
Praca niestresująca	47	55	17	20
Możliwość awansu	47	53	14	16
Praca dynamiczna, niemonotonna, pełna wyzwań	45	49	32	30
Praca ciesząca się autorytetem i poważaniem	44	52	18	25
Praca, w której pracodawca toleruje zwolnienia związane z opieką nad dziećmi	40	51	15	21
Praca nie męcząca fizycznie, lekka	40	43	18	21
Praca powtarzalna/przewidywalna	38	39	19	24
Praca nie wymagająca odpowiedzialności	34	34	6	6

Dysproporcje w sytuacji na rynku pracy między kobietami i mężczyznami obrazują oczekiwania przedstawicieli obu płci względem wynagrodzenia. Mieszkańcy województwa łódzkiego jako dobre postrzegają zarobki rzędu 3900 zł netto miesięcznie, podczas gdy oczekiwania kobiet są niższe o około 1000 zł – 2900 zł netto miesięcznie. Różnica ta utrzymuje się w różnych grupach socjo-demograficznych. Szczególnie rozdzwięk ten widoczny jest wśród osób w wieku 36-55 lat, wykształceniem średnim zawodowym i policealnym, pracujących w momencie badania oraz mieszkańców Łodzi. Oczekiwania mężczyzn znacznie przeważają, oczekiwania kobiet (różnica wynosi powyżej 1000 zł).

Należy zaznaczyć, że nawet kobiety z wyższym wykształceniem, prezentują niższe oczekiwania w stosunku do dobrych zarobków niż mężczyźni, którzy uzyskali ten sam poziom edukacji.

Badanie jakościowe pokazało, że w opinii zarówno samych mieszkańców województwa, jak też przedstawicieli pracodawców i instytucji, kobiety są z jednej strony ogólnie bardziej zdeterminowane do podjęcia prac niskopłatnych, by uzyskać jakiekolwiek zatrudnienie. Zmusza je do tego trudny rynek pracy – muszą odwieść często na bok ambicje.

Tak, a kobieta, nie wiem, jak ma dzieci na przykład, to schowa ego do kieszeni, bo wie, że... Musi iść do pracy i na tego dzieciaka zarobić na przykład. [FGI, kobiety, Łódź]

Biorąc pod uwagę nasz region opoczyński to na pewno nie. Tu nie ma żadnych perspektyw. Wszystkie możliwe zakłady większe to wszystko już splajtowało, więc my kobiety bierzemy po prostu to co jest. Kosztem rodziny i kosztem swojego zawodu. Bo człowiek czasem rezygnuje z własnego doświadczenia, żeby móc przeżyć jakoś. [FGI, kobiety, Opoczno]

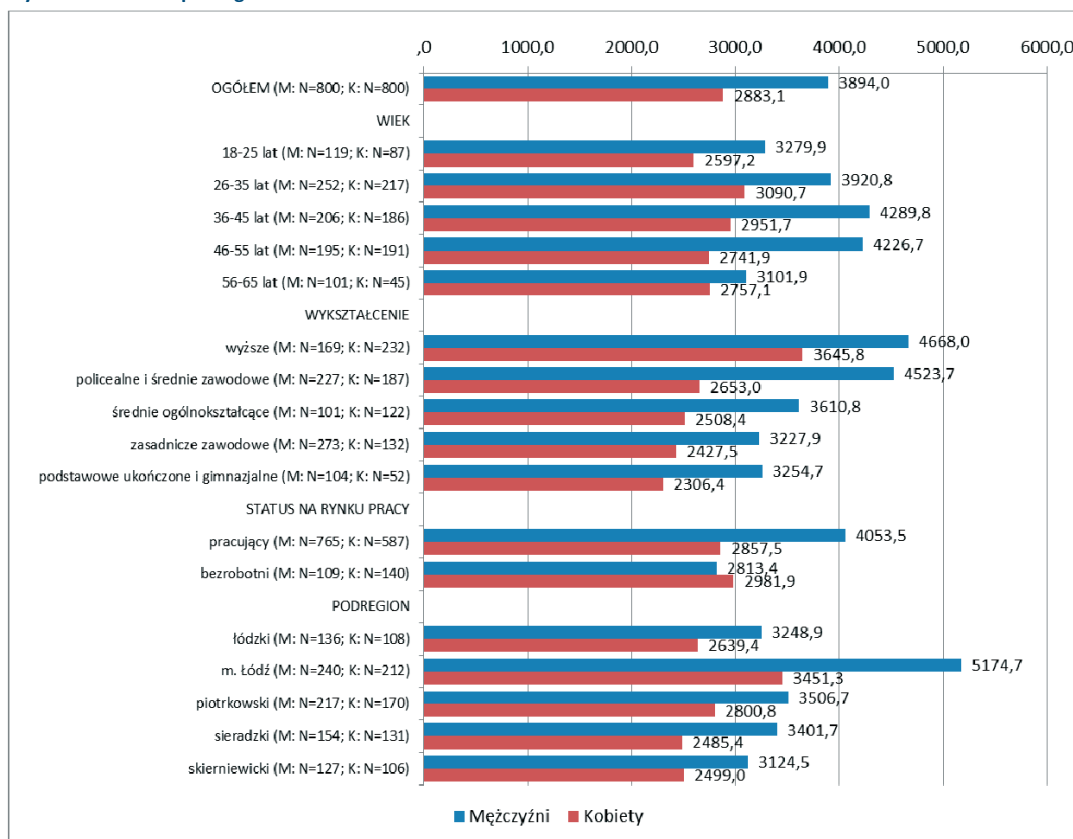
Ja już kończąc, nawet na takim czysto, bardzo praktycznym przykładzie. Do zieleni u nas miejskiej, do zamykania ulic kobiecie ofertę i mężczyźnie. No, to mężczyzna, o nie, nie, nie, nie. Nie, bo tam koledzy go zauważą i on gdzieś tam z miotłą nie będzie latał. Natomiast kobieta już się zastanowi, no może tam trochę pomarudzi, że może rzeczywiście, to nie tak bardzo będzie wyglądać, jak ją koleżanka była z klasy zobaczy. No, ale po zastanowieniu się mówi, wie pani, ja, to wezmę. Lepiej, to niż nic. [FGI, instytucje rynku pracy]

Kwestie finansowe są dla nich również drugorzędne, gdyż od pracy oczekują przede wszystkim wartości dodanej – czyli zabezpieczenie socjalne, dobra atmosfera pracy mierzona zwykle przychylnością do godzenia ról rodzinnych i zawodowych, ale również samorozwój. Mogą sobie w wielu przypadkach na to pozwolić, gdyż ich wynagrodzenie nie stanowi podstawy dochodów rodziny.

Znaczy ja też uważam, że praca dla mnie jest czymś ważnym, ale też jakby nie jest współmierna do zarobków. Bo nie raz też wiele działań, które robię, to robię charytatywnie. Ale jest, to dla mnie przyjemność. I też, jak bym miała wybierać, bo myślę, że, no powiem szczerze, że mam umiejętności i kompetencje do tego, żeby pójść do dużej korporacji i zarabiać bardzo duże pieniądze. Łącznie z tym, że gdzieś po drodze mam takie kwalifikacje, żeby szkolić czy coś takiego. Na takim mniejszym szczeblu, nie mówię o takich trenerskich szkoleniach. No moi znajomi ze studiów, to robią z takim samym wykształceniem. A nawet trochę mniejszym niż ja. I mają za, to duże pieniądze. Ja gdzieś, no traktuję pracę, jako coś gdzie, no ja mam się realizować, a nie koniecznie zarabiać na tym. Bo nie chciałam, żeby, to tak było, że praca jest dla mnie tylko i wyłącznie źródłem utrzymania i finansów. Przekłada się, to na, to niestety, że muszę, że tak powiem swój budżet domowy tutaj wcześniej zapisywać, tu gdzieś tam. No i, to cały czas jest w okolicy tego, że tu muszę rachunki opłacić, tutaj na dziecko coś tam. Już nie mówię o jakiś nieplanowanych wydatkach. [FGI, kobiety, Łódź]

[Kobiety] Czy daleko na przykład do pracy., Co, to jest za praca, jaki charakter. Z kim będzie pracować. Także, to też jest ważne, żeby był jakiś taki w miarę spokój i dobre układy w pracy, prawda? Żeby można się dogadać z tymi ludźmi. Bo pieniędzy może być mniej. Z resztą często tak mówią, że mogą być mniejsze, ale ważne żeby warunki były dobre w pracy. [FGI, instytucje rynku pracy]

Rysunek 40 Średnie wynagrodzenie netto jakim charakteryzować powinna się dobra praca według płci, wieku, poziomu wykształcenia oraz podregionu



Posiadające obecnie zatrudnienie kobiety są nieco bardziej pesymistycznie nastawione do swojej przyszłości zawodowej niż mężczyźni.

15% pracujących kobiet i 11% pracujących mężczyzn ocenia wysoko szanse na utratę pracy lub upadek prowadzonej firmy w ciągu następnego roku. Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami są szczególnie wyraźne, gdy weźmie się pod uwagę kluczowe zmienne socjo-demograficzne.

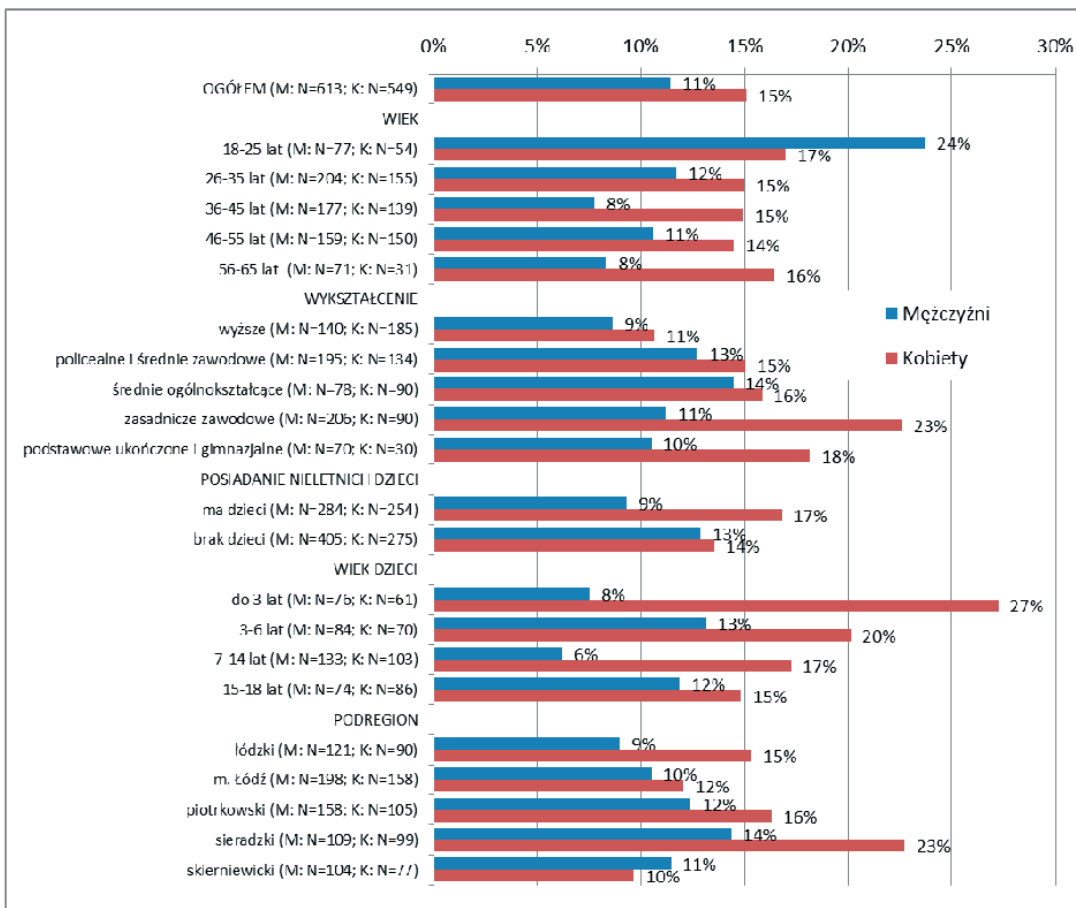
I tak wpływ wieku na ocenę szans na utratę obecnego zatrudnienia jest szczególnie widoczny wśród mężczyzn. Co czwarty pracujący mieszkaniec województwa łódzkiego w wieku 18-25 lat przyznawał, że istnieje duże prawdopodobieństwo, że utraci miejsce pracy w ciągu następnego roku. Bardziej stabilna jest sytuacja mężczyzn po 26 roku życia. Wśród kobiet różnice pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi, nie są aż tak istotne, ale należy zwrócić uwagę, że po 25 roku życia o wiele bardziej czują się zagrożone, niż mężczyźni, szczególnie w okresie przedemerytalnym.

O wiele bardziej niepewnie na rynku pracy, w porównaniu do mężczyzn, czują się również pracujące kobiety o niskim poziomie wykształcenia – aż 23% pracujących mieszanek województwa z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz 18% z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, uważa, że z dużym prawdopodobieństwem utraci zatrudnienie w ciągu najbliższego roku. W przypadku mężczyzn odsetki te wynoszą odpowiednio 11% i 10%.

Na wzrost ryzyka utraty pracy lub upadku prowadzonej firmy ma również kwestia posiadania nieletnich dzieci oraz ich wiek. Zagrożone utratą zatrudnienia czują się przede wszystkim kobiety posiadające dzieci do 18 roku życia (17%) oraz posiadające dzieci w wieku do 3 lat (27%). Sytuacja ta z kolei dotyczy jedynie odpowiednio 9% i 8% mężczyzn. Widać, że wraz ze wzrostem wieku posiadanego potomstwa, zmniejsza się wśród kobiet ocena ryzyka utraty miejsca pracy – z 27% wśród posiadających dzieci do 3 lat do 15% wśród posiadających dzieci w wieku 15-18 lat.

Kobiety istotnie częściej, w porównaniu do mężczyzn, odczuwają zagrożenie w kwestii utraty zatrudnienia w podregionach sieradzkim (23% kobiet i 14% mężczyzn), łódzkim (15% kobiet i 9% mężczyzn) oraz piotrkowskim (16% kobiet i 12% mężczyzn). Należy zaznaczyć, że są to właśnie podregiony o najwyższej stopie bezrobocia rejestrowanego w województwie.

Rysunek 41 Ocena ryzyka utraty pracy lub upadku prowadzonej firmy w ciągu następnego roku – odsetek odpowiedzi bardzo duże + raczej duże. Kobiety i mężczyźni – ogółem, według wieku, poziomu wykształcenia, wieku posiadanych dzieci oraz podregionu



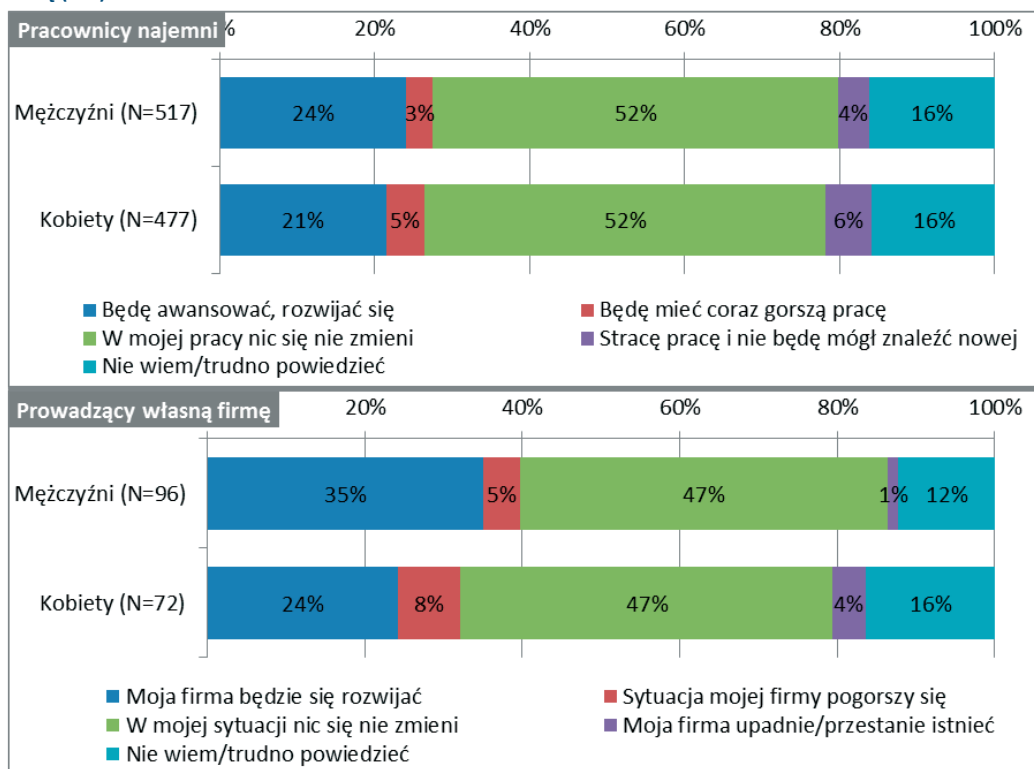
N=osoby, które obecnie pracują

Kobiety wykonujące pracę najemną oceniają nieco gorzej swoją przyszłość zawodową w ciągu najbliższych 5 lat, niż mężczyźni. Co prawda 52%, podobnie jak wśród mężczyzn, ocenia, że przez ten okres ich praca nie ulegnie zmianie, ale 6% uważa, że straci pracę i nie będzie mogło znaleźć nowej (4% mężczyzn), a 5%, że będzie mieć coraz gorszą pracę (3% mężczyzn).

Nieco mniej kobiet uznaje także, że będzie awansować i rozwijać się – 21% kobiet i 24% mężczyzn.

O wiele gorzej swoją sytuację zawodową oceniają natomiast kobiety, które prowadzą własną firmę – jedynie co czwarta uznaje, że firma będzie się rozwijać, podczas gdy zdanie takie wyraził co trzeci mężczyzna. Kobiety częściej przyznają, że prowadzona przez nie firma upadnie lub przestanie istnieć (4%; 1% mężczyzn) lub jej sytuacja pogorszy się (8%; 5% mężczyzn).

Rysunek 42 Ocena przyszłości zawodowej w ciągu najbliższych 5 lat. Pracownicy najemni oraz osoby prowadzące własną firmę (w%)

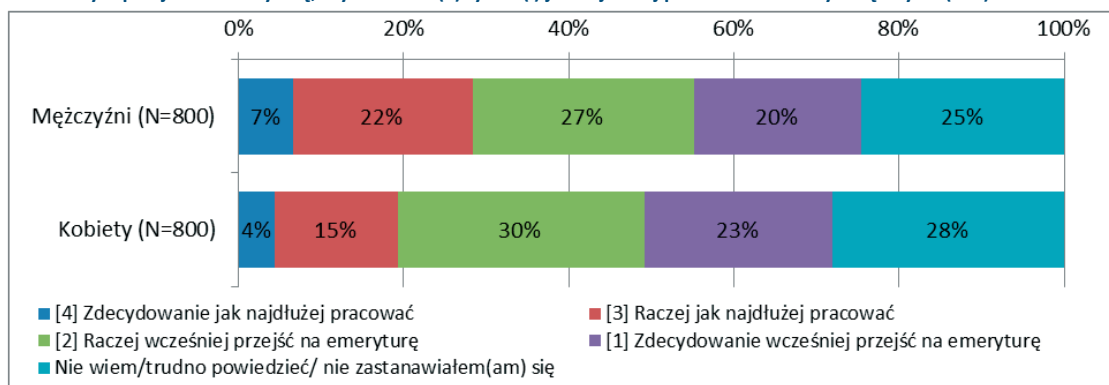


N=osoby, które obecnie pracują

Nieco większe poczucie zagrożenia na rynku pracy wśród kobiet, niż wśród mężczyzn, znajduje również odbicie w oczekiwaniach w stosunku do etapu kończącego karierę zawodową, czyli przejścia na emeryturę. **Kobiety nieco częściej wyrażały chęć wcześniejszego przejścia na emeryturę – 53%, w porównaniu do 47% mężczyzn.** Ci ostatni chcieliby częściej pracować jak najdłużej – 28%, w porównaniu do 19% kobiet.

Oczekiwany wiek dla przejścia na emeryturę w przypadku kobiet i mężczyzn jest jednak bardzo zbliżony. **Mieszkancki województwa przeciętnie chciałyby kończyć aktywność zawodową w wieku około 57 lat, zaś mieszkańcy w wieku około 58 lat.** Widać zatem, że w stosunku do reformy wieku emerytalnego, która przewiduje, że Polacy będą przechodzić na emeryturę w wieku 67 lat, oczekiwania mieszkańców województwa łódzkiego oscylują wokół wieku o 10 lat niższego. Co ciekawe, wraz ze wzrostem wieku, zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet podnosi się granica wieku emerytalnego – w grupie osób w wieku 18-25 lat mężczyźni oczekują zakończenia aktywności zawodowej w wieku 56 lat, zaś kobiety w wieku 57 lat, podczas gdy w grupie wiekowej 56-65 lat oczekiwania te oscylują wokół 61 lat u mężczyzn i 59 lat u kobiet.

Rysunek 43 Stosunek do emerytury - Czy, gdyby była taka możliwość chciał(a)by Pan(i) wcześniej, przed czasem ustawowym przejść na emeryturę, czy też chciał(a)by Pan(i) jak najdłużej pracować? Kobiety i mężczyźni (w%)



Wśród argumentów przemawiających na rzecz jak najwcześniejszego przejścia na emeryturę, najczęściej wymieniano **chęć odpoczynku, niepracowania** (36% mężczyzn, 30% kobiet) oraz **powody zdrowotne** (29% mężczyzn, 26% kobiet). Należy tutaj zaznaczyć, że kwestie te były szczególnie ważne dla mężczyzn. Kobiety nieco częściej wskazywały, że decyzja taka jest podyktowana sytuacją na rynku pracy i warunkami pracy (16% mężczyzn, 18% kobiet), powodami rodzinnymi – czas dla rodziny, zajęcie się domem (6% kobiet i 2% mężczyzn), a także poświęceniem się zainteresowaniom, innym działaniom (8% kobiet i 6% mężczyzn).

Z kolei za jak najdłuższym pozostaniem aktywnym zawodowo, zdaniem badanych kobiet i mężczyzn przemawiają przede wszystkim powody finansowe – wypracowanie większej emerytury lub niskie emerytury. Kwestie finansowe są szczególnie ważne dla kobiet (55% kobiet, 47% mężczyzn), które ze względu na niższe zarobki, a także przerwy w pracy spowodowane opieką nad dziećmi, czy też wcześniejsze przechodzenie na emeryturę, otrzymują w efekcie niższe emerytury. Mieszkańki województwa też nieco częściej są zainteresowane jak najdłuższym pozostaniem na rynku pracy ze względu na chęć pozostania aktywnym i pracowania – ponieważ pozwala im na to stan zdrowia, ale również chcą mieć kontakt z innymi ludźmi. Dla kobiet ważny jest również rozwój osobisty i zawodowy (16% kobiet i 10% mężczyzn), z kolei dla mężczyzn zadowolenie z posiadanej pracy (19% mężczyzn, 12% kobiet).

No tak. no bo niestety jak chce się utrzymać rodzinę to ja na dwóch etatach pracuję. No właśnie mam taką możliwość. I pracuję z ludźmi i daje mi to satysfakcję, ale daje mi to również pieniądze. I cały czas się szkole, rozwijam. To nie jest tak, że sobie już mam tą pracę i że tak będzie do końca cały czas. Natomiast widmo niedługiej emerytury to jest jakiś koszmar. [...]No dlatego, że ona będzie tyle jaka i wtedy na pewno mąż będzie miał lepszą emeryturę. Tu się odwróć rolę, dlatego, że on jest, w takiej firmie pracuje i pracował zawsze, gdzie miał cały etat. Odprowadzali mu tak jak należy, a nie po łepkach, albo na pół etatu, albo 1/3, ¼, jakieś dziwne w ogóle rzeczy tak jak w moim przypadku na przykład. I wtedy on przejmie tą stabilizację, a ja będę gotowała obiady☺.
[FGI, mieszkańcy, Łódź]

Tabela 18 Odsetek respondentów wskazujących na poszczególne argumenty za wcześniejszym przejściem na emeryturę lub pracowaniem jak najdłużej (w%)

CHCĄCY JAK NAJWCZĘNIEJ PRZEJŚĆ NA EMERYTURĘ			CHCĄCY JAK NAJDŁUŻEJ PRACOWAĆ		
	Mężczyźni (N=412)	Kobiety (N=383)		Mężczyźni (N=247)	Kobiety (N=140)
CHĘĆ ODPOCZYNKU/NIEPRACOWANIA	36	30	POWODY FINANSOWE	47%	55%
- chcę odpocząć/ mieć spokój	20	18	- chcę mieć więcej pieniędzy/ wypracować wyższą emeryturę	23%	27%
- brak chęci/ siły do pracy/ wypalenie zawodowe	7	5	- ze względów finansowych/ brak pieniędzy/ niskie emerytury	20%	23%
- przepracowałem(am) już wystarczająco dużo lat/ już się napracowałem(am)	5	5	- konieczność wypracowania emerytury	4%	4%
- chcę jeszcze skorzystać z życia/ nacieszyć się życiem	4	3	CHĘĆ POZOSTANIA AKTYWNYM/PRACOWANIA	22%	24%
POWODY ZDROWOTNE	29	26	- mam siłę/ zdrowie/ chcę pracować	9%	11%
- ze względu na zdrowie	17	14	- tak jest lepiej/ tak trzeba/ chcę jak najdłużej pracować	5%	3%
- ze względu na wiek/ brak sprawności fizycznej i intelektu	13	13	- nie chcę siedzieć w domu/ nudzić się/ nie mieć zajęcia	5%	6%
SYTUACJA NA RYNKU PRACY/WARUNKI PRACY	16	18	- chcę czuć się potrzebny(a)	2%	2%
- ze względu na charakter pracy/ ciężką pracę/ warunki pracy	9	7	- chcę mieć kontakt z ludźmi	0%	3%
- ze względu na bezrobocie/ problem ze znalezieniem pracy	3	9	ZADOWOLENIE Z PRACY	19%	12%
- aby zwolnić miejsca pracy dla młodych ludzi	3	2	- lubię swoją pracę/ lubię pracować	18%	12%
POŚWIĘCENIE SIĘ ZAINTERESOWANIOM/INNYM	6	8	ROZWÓJ ZAWODOWY I OSOBISTY	10%	16%

CHCĄCY JAK NAJWCZEŚNIEJ PRZEJŚĆ NA EMERYTURĘ		CHCĄCY JAK NAJDŁUŻEJ PRACOWAĆ	
	Mężczyźni (N=412)	Kobiety (N=383)	
DZIAŁANIOM			
- chcę mieć czas dla siebie/ na swoje zainteresowania, pasje	6	8	- chcę być aktywny(a)/ rozwijać się/ zachować sprawność umysłową
			8% 12%
POWODY FINANSOWE	5	5	- praca daje mi satysfakcję/ realizację
- chcę mieć stabilny/ pewny dochód w postaci emerytury	2	3	
- niesatysfakcjonujące zarobki	2	1	CHĘĆ ODPOCZYNKU/NIEPRACOWANIA
POWODY RODZINNE	2	6	nie wiem/trudno powiedzieć
- chcę mieć czas dla rodziny/ zajęcie się domem	2	6	2% 1%
OBAWY DOTYCZĄCE DOSTĘPU DO EMERYTUR	2	3	
- obawa, że nie dożyję emerytury	2	1	
- chcę samodzielnie decydować kiedy przejść na emeryturę	0	2	
POZOSTAŁE	7	7	
- chcę wcześniej przejść na emeryturę/ tak uważam	7	7	
nie wiem/trudno powiedzieć	3	3	

Wskazania pow. 1%

7.4 Wskaźnik pozycji zawodowej - kobiety i mężczyźni – porównanie

W niniejszym projekcie przyjęto, że **pozycja zawodowa** respondenta zasadza się na charakterystyce obecnie lub ostatnio wykonywanej pracy. Może ona być opisana poprzez zestaw cech zarówno obiektywnych (np.: forma umowy, rodzaj wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia, zajmowane stanowisko), a także subiektywnych (np.: poziom satysfakcji z pracy). W pojęciu pozycji zawodowej nie uwzględniono faktu, czy respondent obecnie pracuje czy nie – pojęcie to mówi nam o tym, jaką pozycję respondent posiada (jeżeli pracuje) lub jaką pozycję zajmował w ostatniej pracy i do jakiej, z dużym prawdopodobieństwem, obecnie aspiruje (jeżeli obecnie znajduje się w trakcie poszukiwania pracy).

Aby w sposób syntetyczny móc spojrzeć na pozycję zawodową kobiet i mężczyzn utworzony został wskaźnik pozycji zawodowej. Wskaźnik ten osadzony jest na wybranych, głównych aspektach pozycji zawodowej i podchodzi do nich w sposób sumaryczny. Poniżej w tabeli zawarto definicję oraz sposób konstrukcji tego wskaźnika.

Tabela 19 Wskaźnik pozycji zawodowej – definicja

WSKAŹNIK POZYCJI ZAWODOWEJ		
Wskaźnik ten jest miarą pozycji zawodowej respondenta. Obliczony został na podstawie 8 obiektywnych i subiektywnych zmiennych dotyczących wykonywanej pracy. Wskaźnik jest miarą sumaryczną i wystandaryzowaną. Przyjmuje on wartość od 0 do 100, gdzie 0 oznacza najniższą, a 100 najwyższą pozycję zawodową. Liczba punktów przyznanych wartościom poszczególnych zmiennych została określona na podstawie analizy uzyskanych wyników, w trakcie dyskusji członków zespołu badawczego i jest odzwierciedleniem wagi, jaka została przypisana danej kompetencji/kwalifikacji.		
ZMIENNE WŁĄCZONE WE WSKAŹNIK	LICZBA PRZYNAWANYCH PUNKTÓW	NAJWYŻEJ PUNKTOWANA WARTOŚĆ ZMIENNEJ
8. Forma umowy	0-60 pkt	Umowa na czas nieokreślony
9. Zajmowane stanowisko	0-70 pkt	Przedstawiciele władz publicznych , wyżsi urzędnicy i kierownicy

10. Rodzaj wykonywanej pracy	0-30 pkt	Własna działalność gospodarcza
11. Wynagrodzenie	0-90 pkt	Powyżej 5000 netto
12. Zgodność pracy z poziomem kwalifikacji	0-50 pkt	Praca powyżej kwalifikacji
13. Rodzaj stanowiska (samodzielne/kierownicze/dyrektorskie/pomocnicze)	0-50 pkt	Dyrektorskie/managerskie
14. Poziom satysfakcji z pracy	0-30 pkt	Odpowiedź bardzo zadowolony(a) z pracy
15. Posiadane dodatkowe benefity (samochód służbowy, pakiet medyczny, miejsce parkingowe, dofinansowanie zajęć sportowych itp., telefon służbowy, inne przywileje)	0-30 pkt	Każdy przywilej – 5 pkt
RAZEM 410 PKT =WARTOŚĆ WSKAŹNIKA 100		

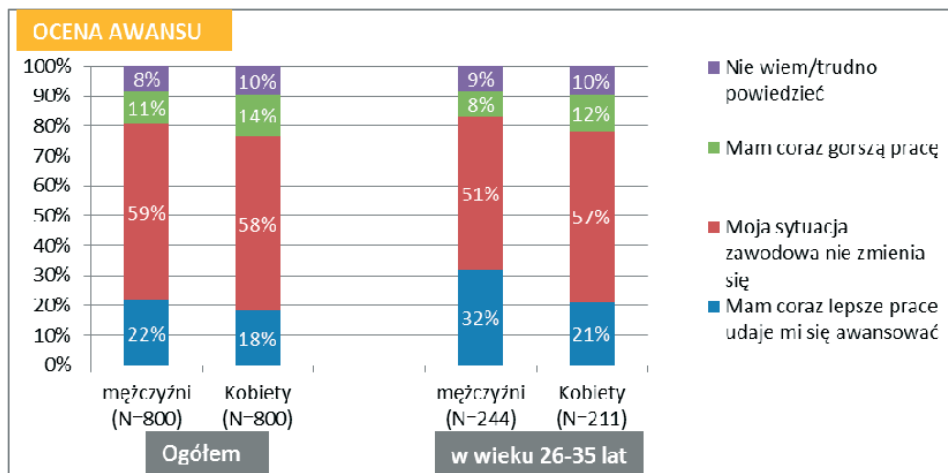
Porównawcza analiza wartości wskaźnika dla populacji kobiet i mężczyzn pokazuje, że globalnie rzecz ujmując pozycja zawodowa kobiet i mężczyzn jest bardzo podobna – średnia wartość wskaźnika dla kobiet wyniosła 53,1, zaś dla mężczyzn – 53,6. Także analiza rozkładu wartości wskaźnika pokazuje na ogromne podobieństwo pomiędzy populacjami mężczyzn i kobiet.

Rysunek 44 WSKAŹNIK POZYCJI ZAWODOWEJ - kobiety i mężczyźni – ogółem



Pewne różnice w wartości wskaźnika pozycji zawodowej widać, gdy spojrzymy na średnie wartości wskaźnika w wyróżnionych subpopulacjach ze względu na wiek oraz na wykształcenie. Co prawda różnice nie są duże, to jednak układają się w pewne prawidłowości, które mogą być odzwierciedleniem trendów związanych bezpośrednio z płcią. Otóż patrząc na wartość wskaźnika przez pryzmat wieku widać, że choć kobiety startują z nieco wyższej pozycji zawodowej (w grupie wiekowej 26-35 lat średnia wartość wskaźnika dla kobiet jest wyższa w stosunku do mężczyzn o 3,5 pkt.) to jednak wraz z upływem czasu to mężczyźni zyskują przewagę (w grupie wiekowej 36-45 lat wskaźnik dla mężczyzn jest o 3,3 pkt wyższy w stosunku do kobiet, a w grupie 46-55 lat o 1,8 pkt). W najstarszej grupie wiekowej to znowu kobiety odzyskują przewagę. Widać więc, że w okresie stabilizacji kariery zawodowej mężczyźni, pod względem pozycji zawodowej, uzyskują nad kobietami przewagę. Może to być efektem z jednej strony faktu, że mężczyźni częściej niż kobiety pracują fizycznie, a wydajność organizmu w tym okresie jest największa, z drugiej zaś może być to przejawem wolniejszej ścieżki awansu wśród kobiet. Potwierdzenie tej ostatniej hipotezy przynosi również analiza samooceny drogi zawodowej dokonywanej przez mężczyzn i kobiety. Otóż globalnie rzecz ujmując, mężczyźni bardziej optymistycznie niż kobiety patrzą na ten aspekt swojej kariery zawodowej – większe odsetki mężczyzn przyznają, że z biegiem czasu mają coraz lepszą pracę, zaś mniejsze odsetki, że pracę coraz gorszą. Dystans w tym względzie pomiędzy kobietami i mężczyznami pogłębia się szczególnie w wieku 26-35 lat, gdzie oczekiwania w stosunku do rozwoju zawodowego są największe.

Rysunek 45 Ocena drogi zawodowej pod kątem awansu - kobiety i mężczyźni – ogółem oraz w wieku 26-35 lat (w%)

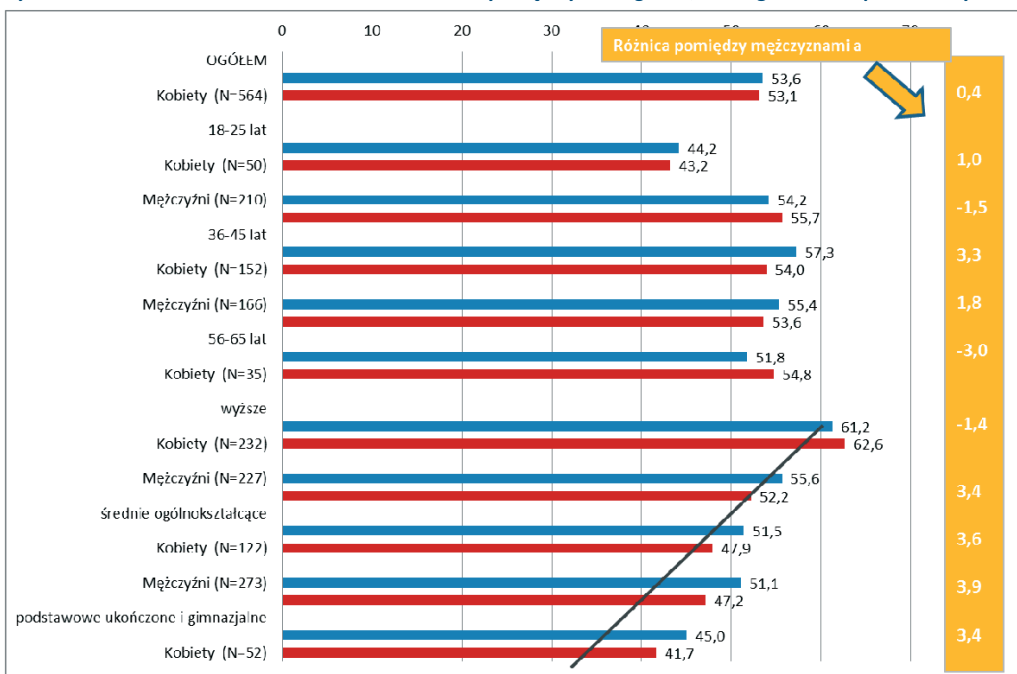


Warto także zauważyć, że dla kobiet w kontekście pozycji zawodowej punktem przełomowym jest wykształcenie wyższe. Jedynie w grupie osób z wyższym wykształceniem wskaźnik pozycji zawodowej kobiet jest wyższy niż mężczyzn. W pozostałych grupach wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia, przewaga pozycji zawodowej mężczyzn w stosunku do kobiet jest porównywalna i wynosi około 3 pkt.

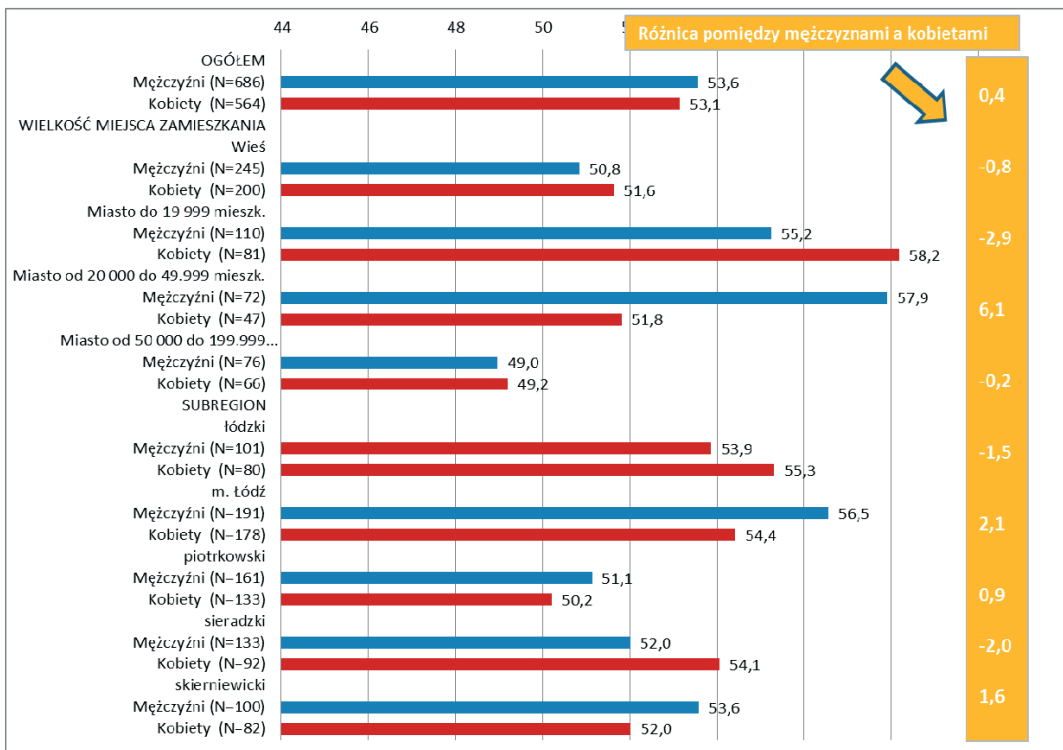
Widać stosunkowo duże zróżnicowanie pozycji zawodowej mężczyzn i kobiet ze względu na miejsce zamieszkania – zarówno w kontekście wielkości miejscowości, jak i podregionu województwa. I tak najniższy wskaźnik pozycji zawodowej zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn (mężczyźni – 49,2, kobiety 49,0) odnotowano w średnich miastach, a także na wsi (mężczyźni – 50,8, kobiety 51,6). W przypadku pozostałych ośrodków sytuacja kobiet i mężczyzn jest zróżnicowana. I tak w najmniejszych miastach to kobiety posiadają lepszą pozycję zawodową (różnica 3,6 pkt), zaś w miastach od 20 do 50 tys. mieszkańców odwrotnie - to pozycja zawodowa mężczyzn jest lepsza (różnica 6,1 pkt.). Mężczyźni mają nieco lepszą pozycję zawodową także w Łodzi (różnica 2.2 pkt.)

Pozycja zawodowa kobiet, mieszkanek podregionów: łódzkiego oraz sieradzkiego jest lepsza niż pozycja mieszkających tam mężczyzn. W pozostałych podregionach przewagę pod tym względem mają mężczyźni, przy czym przewaga ta największa jest właśnie w mieście Łodzi.

Rysunek 46 WSKAŹNIK POZYCJI ZAWODOWEJ - kobiety i mężczyźni – ogółem, według wiek oraz poziomu wykształcenia



Rysunek 47 WSKAŹNIK POZYCJI ZAWODOWEJ - kobiety i mężczyźni – ogółem, według wielkości miejscowości oraz podregionu



Podobnie jak w przypadku kapitału edukacyjnego także w odniesieniu do pozycji zawodowej podjęto próbę przeprowadzenia segmentacji respondentów.

Również i w tym przypadku celem przeprowadzanych analiz było uzyskanie bardziej wnikliwego i wielowymiarowego obrazu rynku pracy, a także bardziej precyzyjnego zdiagnozowania ilościowych i jakościowych różnic w pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn. Zastosowanie do opisu utworzonych segmentów rynku pracy, obliczonych w badaniu wskaźników – kapitału edukacyjnego oraz pozycji zawodowej pozwoliło zaś na ilościowe uchwycenie różnic pomiędzy segmentami, a spojrzenie na segmenty przez pryzmat płci – na ilościowe uchwycenie różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w ramach poszczególnych segmentów, a także pomiędzy segmentami. Analiza uzyskanego za pomocą tych analiz dostarcza ciekawych wniosków.

Segmentacji rynku pracy dokonano za pomocą tej samej techniki, którą wykorzystano w przypadku segmentacji populacji ze względu na kompetencje i kwalifikacje – techniki klas latentnych. Przy segmentacji wzięto pod uwagę cechy obecnie posiadanej pracy (osoby pracujące) lub pracy ostatnio posiadanej (osoby bezrobotne). Segmentację rynku pracy przeprowadzono przy następujących założeniach (analogicznych do tych przyjętych przy segmentacji populacji ze względu na kompetencje i kwalifikacje):

- ⌚ Założono, iż sytuację na rynku pracy opisać można za pomocą wielu wyznaczników – zarówno o charakterze obiektywnym (np. wysokość zarobków, forma zatrudnienia, stanowisko, itp.), jak i subiektywnym (zadowolenie z pracy, poczucie wykonywania pracy zgodnej z kwalifikacjami itp.).
- ⌚ Założono, iż wyróżnione segmenty powinny być względnie jednorodne wewnętrznie pod względem pozycji zawodowej i jednocześnie istotnie różnić się między sobą.
- ⌚ Segmentacja przeprowadzona została na danych ilościowych, próbie N=1600, aktywnych zawodowo mieszkańców województwa łódzkiego – aby zapewnić reprezentatywność próba została zważona ze względu na płeć, wiek i wykształcenie, dzięki czemu możliwe jest oszacowanie wielkości poszczególnych segmentów w badanej populacji.

Segmentacja rynku pracy aktywnych zawodowo mieszkańców województwa łódzkiego – ZASTOSOWANA METODA

Segmentacja rynku pracy została przeprowadzona w oparciu o wykorzystanie podstawowych charakterystyk respondenta na rynku pracy, tj.:

- ⌚ Pytanie D11 – rodzaj wykonywanej pracy (praca najemna stała, praca najemna - dorywcza, własna działalność gospodarcza)
- ⌚ Pytanie D12 – wymiar czasu pracy
- ⌚ Pytanie D13 - forma umowy obecnie wykonywanej pracy (umowa na czas nieokreślony, określony, zlecenie, o dzieło, samozatrudnienie itp.)
- ⌚ Pytanie D18 - zarobki
- ⌚ Pytanie D19 - grupa KZiS, do której zalicza się wykonywana przez respondenta praca: specjaliści, pracownicy biurowi, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy przy pracach prostych itp.
- ⌚ Pytanie D20 – czy jest to praca w wyuczonym zawodzie
- ⌚ Pytanie D21 – czy jest to praca poniżej, czy powyżej kwalifikacji
- ⌚ Pytanie D22 – zajmowane stanowisko (pomocnicze, kierownicze, dyrektorskie, samodzielne)
- ⌚ Pytanie D23 – poziom zadowolenia z pracy
- ⌚ Pytanie D24 – posiadanie w pracy dodatkowych benefitów (np.: telefon komórkowy, samochód służbowy itp.)
- ⌚ Pytanie D25 – uczestnictwo w szkoleniach w miejscu pracy
- ⌚ Pytanie D27 – ocena awansu w miejscu pracy

Ze względu na fakt, że większość z powyżej wymienionych zmiennych ma charakter nominalny, podobnie jak przy segmentacji populacji ze względu na kwalifikacje i kompetencje, do podzielenia badanej populacji na segmenty zastosowano **odpowiednia dla nich technikę klas latentnych**. Technika ta jest odmianą modeli rozkładów mieszanych (finite mixture). Opiera się na założeniu istnienia K-kategorialnej zmiennej ukrytej, gdzie k oznacza liczbę segmentów. Charakterystyczny dla takiego podejścia jest fakt, że w porównaniu do standardowych technik segmentacyjnych nie grupuje się respondentów według ich podobieństwa, ale tworzy model szacujący prawdopodobieństwa przynależenia respondenta do każdego segmentu, na podstawie których finalnie klasyfikowani są respondenci. W trakcie analizy nie dokonywano żadnych przekształceń badanych zmiennych, a braki danych traktowano jako jedną z odpowiedzi w tych pytaniach (nie były w żaden sposób zastępowane), przyjmując założenie, że dla niektórych segmentów uciekanie od odpowiedzi może być bardziej charakterystyczne niż dla innych.

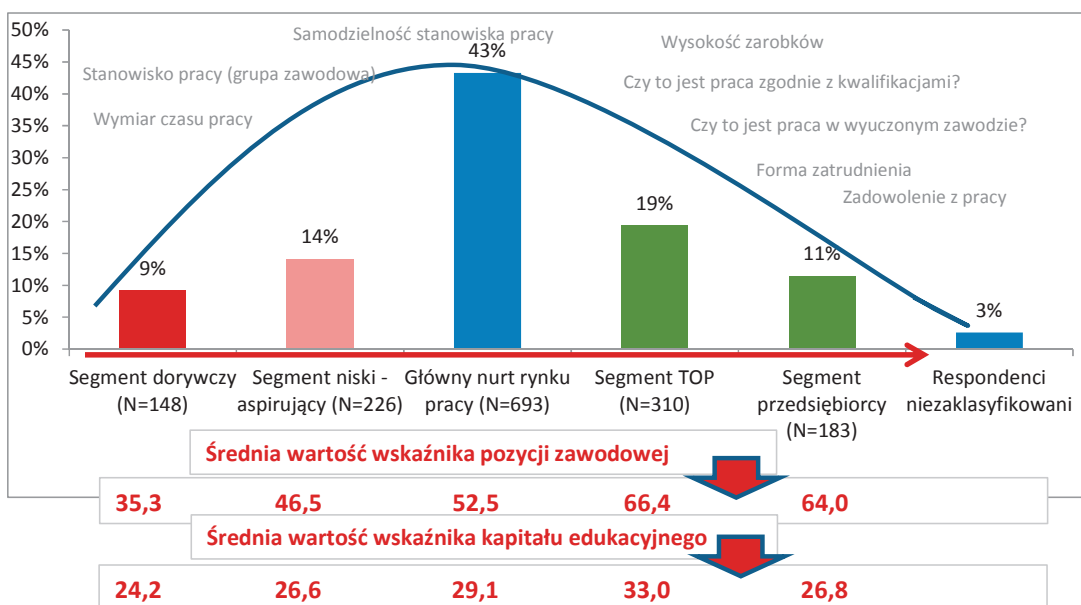
Segmentacja przeprowadzona została na respondentach, którzy podjęli aktywność zawodową – obecnie pracują lub pracowali w przeszłości. W klasyfikacji nie zostały uwzględnione osoby, które nigdy nie pracowały. W przypadku osób pracujących za podstawę klasyfikacji przyjęto charakterystykę obecnej pracy, zaś w przypadku osób bezrobotnych charakterystykę ostatniej wykonywanej pracy.

Choć segmentację dotyczącą rynku pracy wykonano w analogiczny sposób i z wykorzystaniem tej samej techniki co segmentację dotyczącą kwalifikacji i kompetencji, to jednak w tym przypadku większe znaczenie miał pierwotny dobór zmiennych – na etapie analizy nie dokonywano redukcji wstępnie wybranych zmiennych. Kwestie te uznano za kluczowe z punktu widzenia pozycji na rynku pracy, głównym kryterium doboru w tym przypadku była więc merytoryczna ocena ich przydatności do analizy. Na poziomie analitycznym, nie znaleziono przesłanek do wykluczenia z analizy którejkolwiek z tych zmiennych.

Uzyskany w segmentacji model rynku pracy, oprócz segmentu osób prowadzących działalność gospodarczą, zakłada istnienie czterech jakościowo różnych pod względem sytuacji na rynku pracy segmentów. Podobnie jak w przypadku segmentów otrzymanych ze względu na kwalifikacje i kompetencje, segmenty te układają się w pewnym kontinuum - od segmentu o subiektywnie i obiektywnie najgorszej sytuacji na rynku pracy do segmentu o sytuacji najlepszej. Jednocześnie również i w tym przypadku, rozkład segmentów w próbie jest bardzo zbliżony do rozkładu normalnego. Najliczniejszy segment – tak zwany główny nurt rynku pracy skupia 43% badanej populacji. Są to osoby zajmujące średnią pozycję zawodową (średnia wartość wskaźnika pozycji zawodowej w tym segmencie wynosi 52,5 pkt.). Niemal ¼ (23%) badanych to osoby o niższej niż średnia pozycji zawodowej. W grupie tej znajdują się dwa segmenty: Segment dorywczy (9%) – znajdujący się w najgorszej sytuacji na rynku pracy (średnia wartość wskaźnika pozycji zawodowej wynosi 35,3 pkt.) oraz Segment niski aspirujący (14%), którego sytuacja na rynku pracy jest nieco lepsza (średnia wartość wskaźnika pozycji zawodowej wynosi 46,5). 30% badanej populacji to ludzie znajdujący się w dobrej lub bardzo dobrej pozycji na rynku pracy. Na grupę tę składają się dwa segmenty: Segment TOP – segment pracowników najemnych - 19% badanej populacji (średnia wartość wskaźnika pozycji zawodowej 66,4 pkt) oraz Segment przedsiębiorców – 11% populacji (średnia wartość wskaźnika pozycji zawodowej 64,0 pkt.).

Wyróżnione segmenty różnią się również kapitałem edukacyjnym. Generalnie im segment ma lepszą pozycję na rynku pracy, tym większym kapitałem edukacyjnym dysponuje. Wartość średnia wskaźnika kapitału edukacyjnego dla segmentu dorywczego wynosi 24,2 pkt., podczas gdy dla Segmentu TOP wynosi 33,0. Wyjątek stanowi tu segment przedsiębiorców, którzy charakteryzują się stosunkowo niskim poziomem kapitału edukacyjnego, przy wysokim wskaźniku pozycji zawodowej – wartość wskaźnika pozycji zawodowej jest w tej grupie tylko nieznacznie wyższa niż w Segmencie niskim aspirującym.

Rysunek 48 Segmentacja rynku pracy



Patrząc na strukturę segmentów pod względem płci widać wyraźnie, że w stosunku do struktury płci, w badanej populacji, kobiety nadreprezentowane są w segmentach znajdujących się w niższej pozycji na rynku pracy. Choć nie są to różnice duże, to jednak wyraźne i istotne statystycznie. W segmencie dorywczym znajdującym się w najgorszej sytuacji na rynku pracy, kobiety osiągają nawet przewagę nad mężczyznami (kobiety – 52%, mężczyźni – 48%).

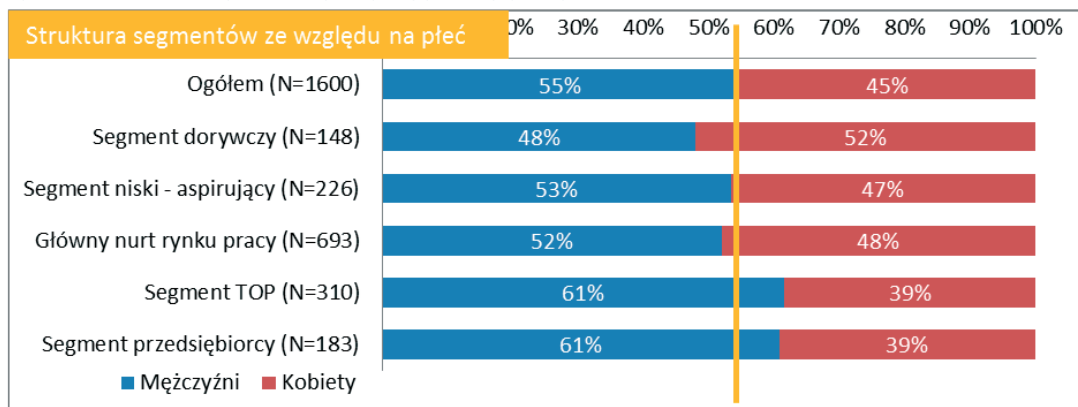
W przypadku dwóch segmentów znajdujących się w najlepszej sytuacji na rynku pracy przeciwnie, to mężczyźni mają wyraźną przewagę (61% każdego z tych segmentów stanowią mężczyźni).

Należy jednak podkreślić, że analizując pozycję zawodową kobiet i mężczyzn oddzielnie w ramach każdego z segmentów widać wyraźnie, że w każdym z nich pozycja zawodowa kobiet jest nieco wyższa niż pozycja mężczyzn, jednak wraz ze wzrostem pozycji segmentu na rynku pracy przewaga ta topnieje. W segmencie najniższym różnica we wskaźniku pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn wynosi 3,9 pkt. na korzyść kobiet, podczas gdy w segmencie najwyższym – 1,3 pkt. Wyjątkiem jest tu segment przedsiębiorcy, gdzie mężczyźni mają wyraźnie lepszą pozycję zawodową niż kobiety (różnica 4,5 pkt.).

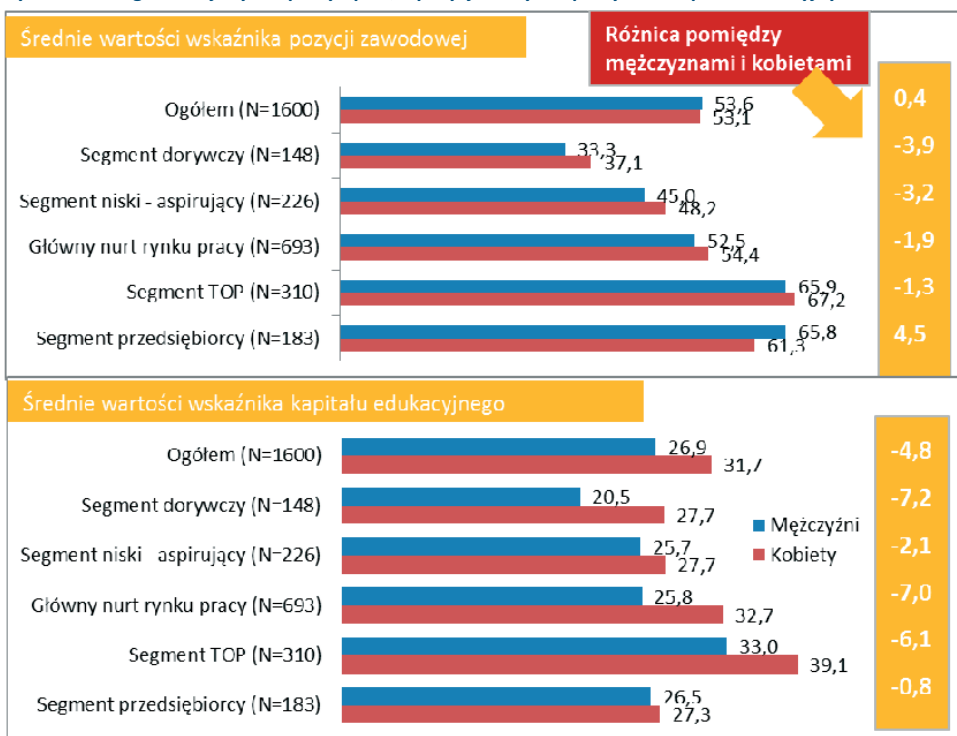
Warto także podkreślić, że w każdym z segmentów kobiety wyraźnie górują nad mężczyznami pod względem kapitału edukacyjnego. Z największą różnicą na korzyść kobiet mamy do czynienia w segmencie najniższym (różnica 7,2 pkt) oraz w Segmencie główny nurt rynku pracy (różnica 7,0 pkt), najniższą zaś w przypadku przedsiębiorców. Patrząc na średnią wartość wskaźnika kapitału edukacyjnego wśród kobiet i mężczyzn, zaliczonych do różnych segmentów rynku pracy, można postawić hipotezę, że to nie kwalifikacje i kompetencje decydują o pozycji na rynku pracy, a inne czynniki, niestety związane z płcią. Średnia wartość kapitału edukacyjnego wśród kobiet zaliczonych do segmentu dorywczego jest na takim samym poziomie, jak wśród kobiet zaliczonych do segmentu niskiego aspirującego. W obu przypadkach przekracza średnią wartość kapitału edukacyjnego mężczyzn zaliczonych do głównego nurtu rynku pracy, a więc segmentu znajdującego się w lepszej sytuacji na rynku (wartość wskaźnika kapitału edukacyjnego kobiet w najniższych dwóch segmentach wynosi 27,7 pkt., podczas gdy wartość kapitału edukacyjnego mężczyzn w Segmencie główny nurt rynku pracy wynosi 25,8 pkt.). Dodatkowo wartość wskaźnika kapitału edukacyjnego dla kobiet znajdujących się w trzecim segmencie pod względem pozycji na rynku pracy przekracza wartość wskaźnika kapitału edukacyjnego mężczyzn znajdujących się w segmencie najwyższym (różnica 2,7 pkt.) (Sic!).

Wyższy kapitał edukacyjny kobiet wyraźnie jest przez rynek pracy równoważony wyższą pozycją zawodową w ramach segmentów, natomiast nie ma bezpośredniego przełożenia na awans do segmentu o wyższej pozycji. Zapewne dużą rolę w tej sytuacji odgrywa różnica w specjalizacjach kobiet i mężczyzn (kobiety na wszystkich poziomach wykształcenia wybierają kierunki i zawody o mniejszym potencjale na rynku pracy). Jednak na podstawie całokształtu uzyskanych w badaniu wyników wydaje się, że nie jest to jedyne wytłumaczenie. Zapewne dużą rolę odgrywa tu także wolniejszy awans kobiet, a także przerwa/spowolnienie kariery zawodowej związane z pojawieniem się dzieci.

Rysunek 49 Struktura segmentów rynku pracy pod względem płci (w%)

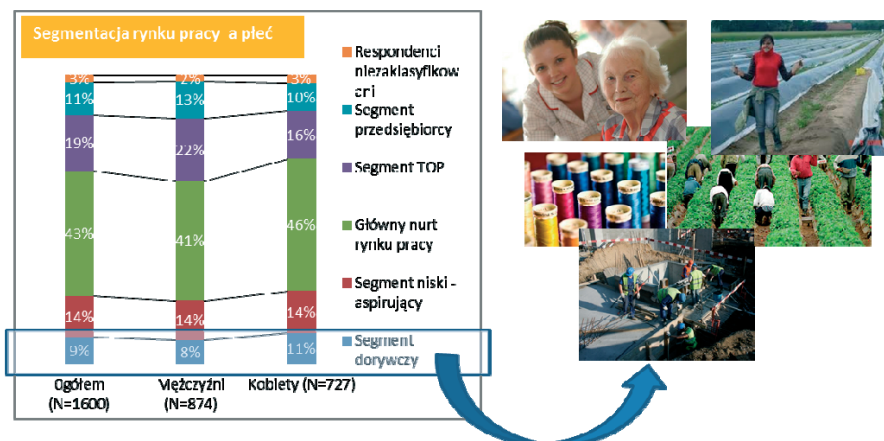


Rysunek 50 Segmentacja rynku pracy - płeć, a pozycja na rynku pracy oraz kapitał edukacyjny



W kolejnych podrozdziałach szczegółowo opisujemy sytuację zawodową oraz charakterystykę socjogeograficzną wyróżnionych segmentów z uwzględnieniem płci.

7.5.1 Segment dorywczy



- Segment dorywczy : 9% populacji, 8% populacji mężczyzn, 11% populacji kobiet
- Zatrudnienie w chwili badania: 65% segmentu, 60% mężczyzn, 69% kobiet
- Nauka w chwili badania: 30% segmentu, 24% mężczyzn, 36% kobiet

Segment ten cechuje obiektywnie i subiektywnie najgorsza sytuacja na rynku pracy. Tworzą go osoby zatrudnione tymczasowo – dorywczo (67% kobiet, 76% mężczyzn), na umowy cywilno – prawne (49% mężczyzn, 57% kobiet), lub pracujące w szarej strefie (34% mężczyzn, 21% kobiet). Grupę tę charakteryzuje średnio najniższy czas zatrudnienia w obecnym miejscu pracy i na obecną formę zatrudnienia (mężczyźni – 24,6 miesiąca, kobiety – 23,8 miesiąca – przy czym 57% mężczyzn i 42% kobiet pracuje na obecnych warunkach jedynie 6 miesięcy i krócej). Zarówno mężczyźni, jak i kobiety często pracują na niepełny etat. Posiadanie pracy pełnoetatowej deklaruje 44% mężczyzn i 21% kobiet w tym segmencie. Osoby zaliczone do tego segmentu nie pracują w swoim zawodzie (59% mężczyzn i 56% kobiet wykonuje pracę zupełnie odbiegającą od swojego wykształcenia, zaś ponad co piąty mężczyzna i kobieta należący do tego segmentu w ogóle nie posiada wyuczonego zawodu). Około połowa mężczyzn (47%) i połowa kobiet (50%) w tym segmencie ocenia, iż pracuje poniżej swoich kwalifikacji. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni pracują głównie przy pracach prostych (mężczyźni – 38%, kobiety – 35%). Dodatkowo, wśród mężczyzn popularne są zawody z grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (mężczyźni – 21%, kobiety – 7%), zaś wśród kobiet – pracownicy usług i sprzedawcy (kobiety – 31%, mężczyźni – 10%). W segmencie tym, choć znacznie rzadziej, odnajdujemy również pracowników biurowych (mężczyźni - 11%, kobiety - 9%). Na tle innych segmentów ludzi tych charakteryzuje przeciętnie najniższe wynagrodzenie – mężczyźni średnio w obecnej pracy zarabiają 1255 zł. netto, zaś kobiety – 866 zł. netto. Osoby z tego segmentu znajdują zatrudnienie głównie w firmach najmniejszych, z sektora mikroprzedsiębiorstw (mężczyźni - 43%, kobiety – 36%). W firmach zatrudniających powyżej 50 pracowników pracuje jedynie 14% mężczyzn i 22% kobiet zaklasyfikowanych do tej grupy. Mężczyźni, przedstawiciele tego segmentu, częściej niż inni znajdują zatrudnienie w firmach z branży rolnej i hodowlanej (11%) oraz budowlanej (19%), zaś kobiety stosunkowo często znajdują zatrudnienie w usługach związanych z: przygotowaniem posiłków (9%), ze sprzątaniami (6%), z produkcją napojów (6%) oraz z produkcją odzieży (6%).

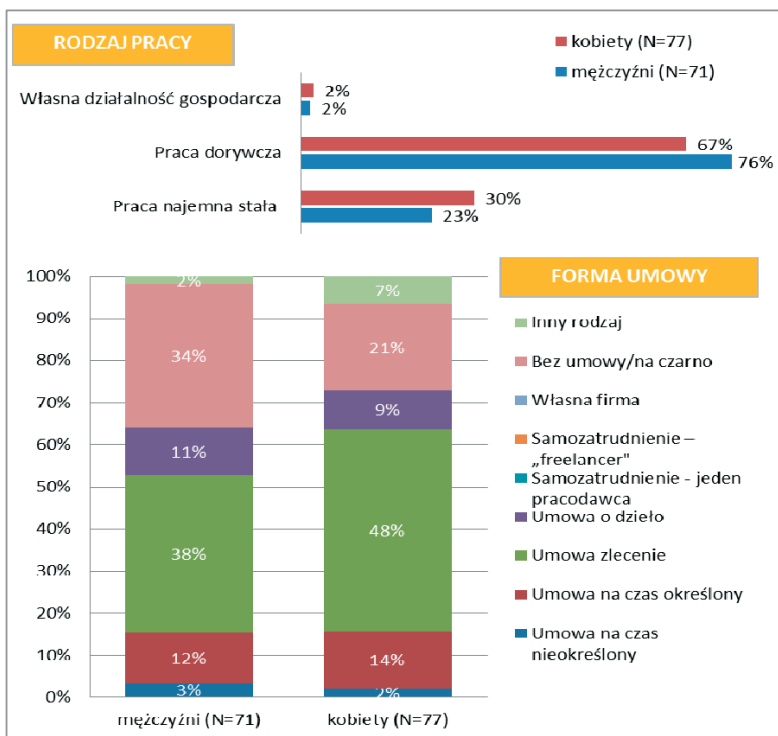
Zauważyć należy, iż segment ten tworzą trzy typy pracowników. Pierwszą grupę tworzą osoby młode jednocześnie uczące się i pracujące - one w przyszłości, gdy zakończą już edukację, mają szansę na wyjście do wyższych segmentów rynku pracy. Grupę drugą stanowią osoby, które zakończyły edukację, lecz na niskim, nie dającym dobrego, czy konkretnego wykształcenia zawodowego, poziomie. Grupa ta raczej skazana jest na trwałe balansowanie między pracą, bezrobociem, a biernością zawodową i w dużej mierze stanowi stabilną część tego segmentu. Trzecią grupę – i tutaj przeważają kobiety – tworzą osoby starsze, które z różnych powodów zostały wypchnięte z głównego nurtu rynku pracy i praca dorywcza jest w obecnych realiach jedyną dostępną dla nich formą zarobkowania.

Demografia: To najmłodszy ze wszystkich segmentów – 29% mężczyzn i 37% kobiet to osoby do 24 roku życia. Z drugiej jednak strony, w segmencie tym odnajdujemy stosunkowo wysoki odsetek kobiet w wieku 45-55 lat (kobiety – 24%, mężczyźni – 15%). W stosunku do populacji, wśród osób przynależących do tego segmentu, szczególnie w przypadku mężczyzn, obserwujemy stosunkowo wysokie odsetki osób, które nie założyły jeszcze własnych rodzin (mężczyźni – 60%, kobiety – 45%). Są to w większości reprezentanci gospodarstw domowych bez dzieci – jeszcze nie posiadających dzieci lub (szczególnie w przypadku kobiet) takich, które dzieci już opuściły zakładając własne gospodarstwa domowe (mężczyźni – 65%, kobiety – 71%).

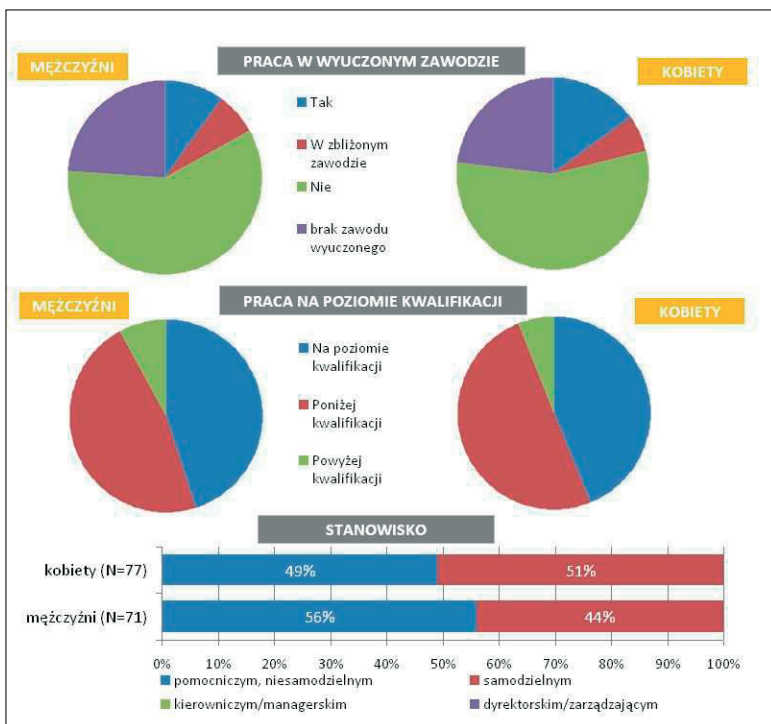
W stosunku do populacji, pracownicy dorywczy szczególnie silnie nadreprezentowani są w łodzi. Mężczyzn z tego segmentu najrzadziej można spotkać w najmniejszych miastach, zaś kobiety na wsi i w miastach dużych.

W przypadku podregionów, mężczyzn najrzadziej spotykamy w podregionach sieradzkim i skierniewickim, zaś kobiety w podregionie łódzkim.

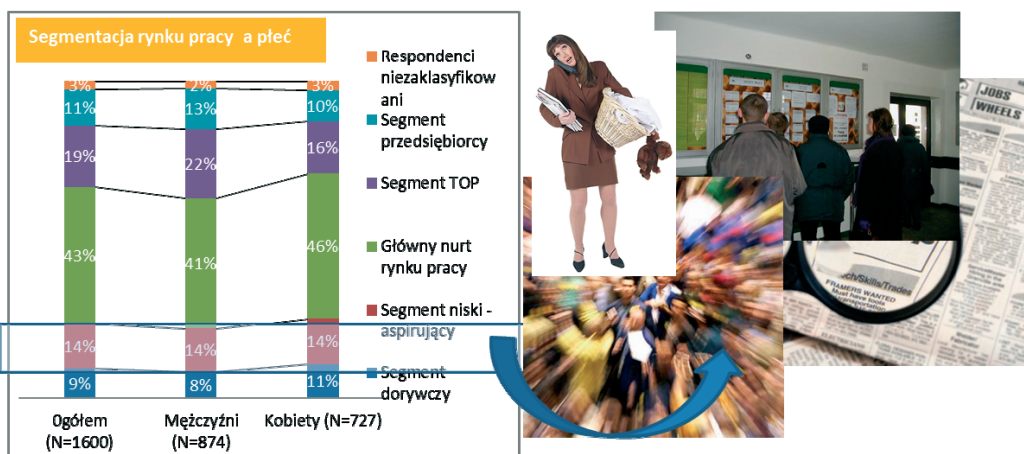
Rysunek 51 Segment najniższy - forma i charakter zatrudnienia z uwzględnieniem płci



Rysunek 52 Segment najniższy –podstawowa charakterystyka pracy z uwzględnieniem płci



7.5.2 Segment niski aspirujący



→ Segment niski aspirujący:	14% populacji, 14% populacji mężczyzn, 14% populacji kobiet
→ Zatrudnienie w chwili badania:	83% segmentu, 86% mężczyzn, 79% kobiet
→ Nauka w chwili badania:	12% segmentu, 12% mężczyzn, 12% kobiet

Jest to segment o stosunkowo słabej pozycji na rynku pracy – od segmentu najniższego dzieli ich niewielka granica. Jednak w przeciwieństwie do tego ostatniego, zdecydowanie większy odsetek zarówno kobiet, jak i mężczyzn posiada stałą pracę najemną (75% kobiet, 69% mężczyzn). Należy jednak podkreślić, że obszar pracy dorywczej na tle populacji jest w tym segmencie nadal duży - dorywczo pracuje 31% mężczyzn i 22% kobiet.

Jest to segment nieco starszy od segmentu najniższego, choć na tle populacji nadal jest to segment młody - prawie połowa (46%) zarówno mężczyzn, jak i kobiet w tej grupie nie przekroczyła 34 lat.

W stosunku do segmentu najniższego, mniej jest w tym segmencie osób nadal kontynuujących naukę, choć na tle populacji segment ten jest pod tym względem drugi w kolejności. Nadal kontynuuje naukę 12% mężczyzn i kobiet zaliczonych do tej grupy.

Choć pracują na nieco lepszych warunkach niż w segmencie dorywczym, to jednak ludziom tym nie udało się jeszcze osiągnąć stabilizacji na rynku pracy (młodszej frakcji tego segmentu) lub też z różnych przyczyn skazani są na ciągłe balansowanie pomiędzy zatrudnieniem a bezrobociem (brak/niskie kwalifikacje, powody rodzinne itp. – starsza frakcja segmentu).

Odsetek bezrobotnych wśród przedstawicieli segmentu niskiego aspirującego, szczególnie wśród kobiet należy do najwyższych w badanej populacji (mężczyźni – 14%, kobiety – 21%).

Choć posiadają oni stałą pracę, to jednak nie można powiedzieć, że jest to praca stabilna. Charakterystyczny jest dla nich stosunkowo krótki (choć dłuższy w stosunku do segmentu dorywczego) czas spędzony w obecnym miejscu pracy – średnio wynosi on nieco ponad 3 lata (średnia dla badanej populacji to około 12 lat). Ludzie ci, niestety zarabiają też stosunkowo mało – mężczyźni około 1660 zł., kobiety około 1350 zł miesięcznie netto.

Choć co czwarta kobieta i co czwarty mężczyzna w tym segmencie jest zatrudniony w oparciu o umowę na czas nieokreślony, to jednak ponad połowa kobiet (52%) oraz 42% mężczyzn pracuje w oparciu o czasową formę umowy. Wśród mężczyzn nieco częstsze niż wśród kobiet są elastyczne formy zatrudnienia (kobiety – 16%, mężczyźni – 15%), a także szara strefa (mężczyźni – 7%, kobiety – 2%).

Ludzie ci często nie pracują w swoim zawodzie (55% kobiet i 58% mężczyzn), również często pracują poniżej posiadanych kwalifikacji (mężczyźni – 63%, kobiety – 67%), choć należy dodać, że są to stanowiska w większości samodzielne.

Warto zauważyć, że w segmencie tym znajdujemy przedstawicieli wszystkich grup zawodowych. W stosunku do segmentu najniższego mniejsze odsetki zarówno kobiet, jak i mężczyzn wykonują prace proste nie wymagające kwalifikacji (mężczyźni – 13%, kobiety – 14%). Mężczyźni w tym segmencie najczęściej pracują jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (mężczyźni – 23%, kobiety – 11%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

(mężczyźni – 20%, kobiety 3%) oraz jako pracownicy usług i sprzedawcy. Ta ostatnia grupa jest także najliczniejszą grupą wśród kobiet (kobiety – 32%, mężczyźni – 18%). Wśród kobiet więcej niż wśród mężczyzn jest także przedstawicieli wyższych grup zawodowych – specjalistów, średniego personelu oraz pracowników biurowych.

W subiektywnym odczuciu, osoby przynależące do tego segmentu charakteryzuje jedynie nieznacznie wyższy poziom satysfakcji z wykonywanej pracy oraz nieco mniejsza, niż w przypadku segmentu najniższego, obawa przed jej utratą. Podobnie nisko jednak oceniają oni swoje możliwości na rynku pracy.

W stosunku do struktury populacji w strukturze tego segmentu zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn częściej spotykamy pracowników największych firm – zatrudniających powyżej 250 pracowników (mężczyźni – 20%, kobiety – 18%), firm zagranicznych lub z udziałem kapitału zagranicznego.

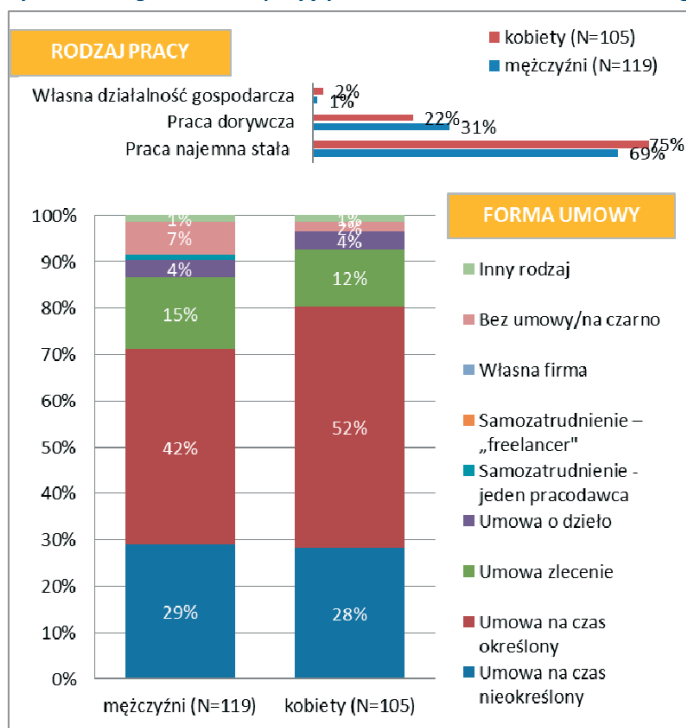
Są to ludzie, szczególnie mężczyźni, stosunkowo słabo wykształceni. Wśród mężczyzn 40% legitymuje się wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym (kobiety – 27%), w tym połowa ma wykształcenie co najwyżej gimnazjalne (kobiety – 8%).

Prawie połowa mężczyzn w tym segmencie nie założyła jeszcze rodzin (kobiety 19%). 71% mężczyzn w tym segmencie nie posiada dzieci. Kobiety znajdują się w nieco innej sytuacji. Znacznie mniej dzieci nie posiada (39%), a dodatkowo w stosunku do populacji kobiet aktywnych zawodowo w segmencie tym nadreprezentowane są kobiety posiadające małe dzieci – w wieku do 3 lat lub dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym. Można stąd wnosić, że w przypadku kobiet zaliczonych do tego segmentu stosunkowo niska pozycja na rynku pracy, przy jednoczesnym stosunkowo wysokim poziomie wykształcenia i kwalifikacji, uwarunkowana jest właśnie obecnością dzieci i obciążeniami rodzinnymi wynikającymi z tego faktu.

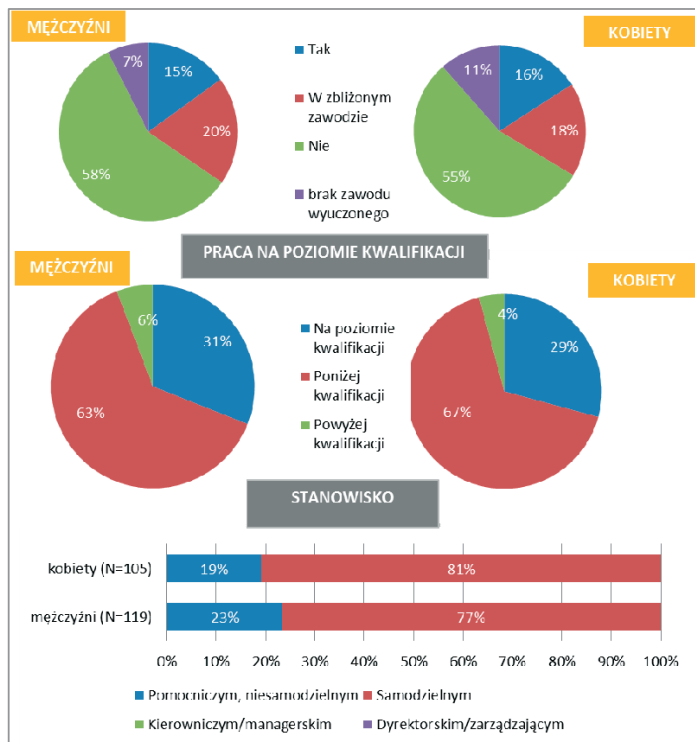
Wśród kobiet, częściej reprezentantki tego segmentu znajdujemy w małych i wielkich miastach, wśród mężczyzn dodatkowo jeszcze w miastach średnich.

Oprócz miasta Łodzi przedstawicieli tej grupy, częściej niż w populacji, spotykamy wśród mieszkańców podregionu sieradzkiego.

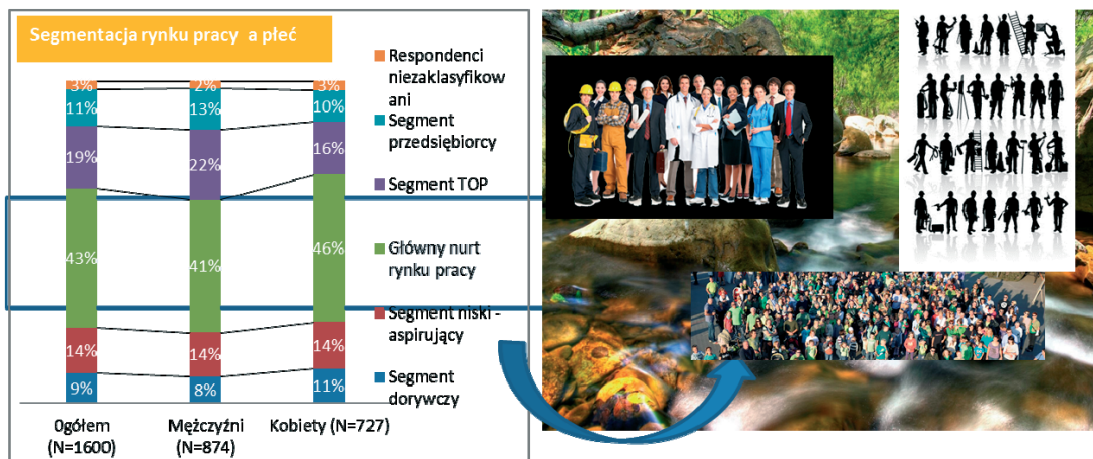
Rysunek 53 Segment niski aspirujący - forma i charakter zatrudnienia z uwzględnieniem płci



Rysunek 54 Segment niski aspirujący –podstawowa charakterystyka pracy z uwzględnieniem płci



7.5.3 Główny nurt rynku pracy



- Główny nurt rynku pracy: 43% populacji, 41% populacji mężczyzn, 46% populacji kobiet
- Zatrudnienie w chwili badania: 83% segmentu, 86% mężczyzn, 82% kobiet
- Nauka w chwili badania: 4% segmentu, 5% mężczyzn, 3% kobiet

Jest to zdecydowanie największy z wyróżnionych segmentów, który skupia niemal połowę osób aktywnych zawodowo. Struktura płci w tej grupie przypomina strukturę płci w badanej populacji, choć mamy tu do

czynienia z nieznaczną nadreprezentacją kobiet. Również poziom bezrobocia w tym segmencie jest na poziomie bezrobocia odnotowanego w całej populacji.

Segment ten charakteryzuje się stosunkowo niską różnicą w pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn, choć jednocześnie jedną z największych różnic pomiędzy płciami w kapitale edukacyjnym (różnica we wskaźniku kapitału edukacyjnego wynosi 7 pkt, podczas gdy różnica we wskaźniku pozycji zawodowej 1,9 pkt na korzyść kobiet).

Struktura wieku zarówno kobiet, jak i mężczyzn w tym segmencie jest podobna do struktury wieku w populacjach odpowiednio kobiet i mężczyzn aktywnych zawodowo, z tą różnicą, że nieco mniej jest osób najmłodszych, a nieco więcej z najstarszych grup wiekowych. Jest to segment wyraźnie starszy niż dwa poprzednio omówione segmenty znajdujące się w gorszej sytuacji na rynku pracy.

Rozkład wykształcenia wśród mężczyzn w tym segmencie przypomina rozkład wykształcenia w populacji mężczyzn aktywnych zawodowo, podczas gdy wśród kobiet mamy do czynienia z niewielką nadreprezentacją osób posiadających wykształcenie wyższe magisterskie.

Osoby należące do tej grupy mają dość ustabilizowaną i satysfakcjonującą pozycję na rynku pracy. Niemal wszyscy (98% kobiet, 96% mężczyzn) deklaruje posiadanie stałej pracy najemnej. W grupie tej, wśród mężczyzn pojawia się także działalność gospodarcza, w ogóle nieobecna jest zaś praca dorywcza.

Ponad połowa zarówno mężczyzn, jak i kobiet pracuje w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony (mężczyźni – 59%, kobiety – 61%). Jednak ponad co trzeci członek segmentu posiada umowę czasową (mężczyźni – 34%, kobiety – 35%). Elastyczne formy zatrudnienia zdarzają się w tej grupie sporadycznie, szara strefa jest praktycznie nieobecna.

Osoby należące do tego segmentu pracują u obecnego pracodawcy ponad 8 lat. Średnie zarobki mężczyzn to około 1900 zł netto, a zarobki kobiet tradycyjnie są niższe i wynoszą średnio 1620 zł miesięcznie.

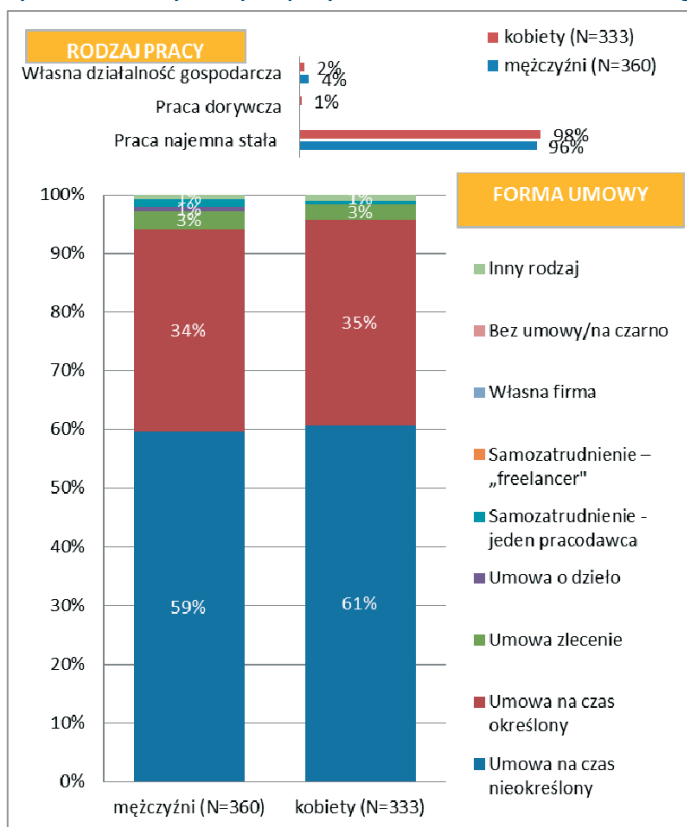
Struktura zawodów w tym segmencie, zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn przypomina tę z populacji. Wśród mężczyzn najczęściej pojawiające się grupy zawodów to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (34%), wśród kobiet pracownicy usług i sprzedawcy (24%), a także specjaliści (23%).

Większość członków tego segmentu pracuje na poziomie swoich kwalifikacji (70% mężczyzn i 69% kobiet), na tle populacji duże odsetki w wyuczonym lub zbliżonym zawodzie (mężczyźni 48%, kobiety 55%). W większości ludzie ci zatrudnieni są na stanowiskach samodzielnych.

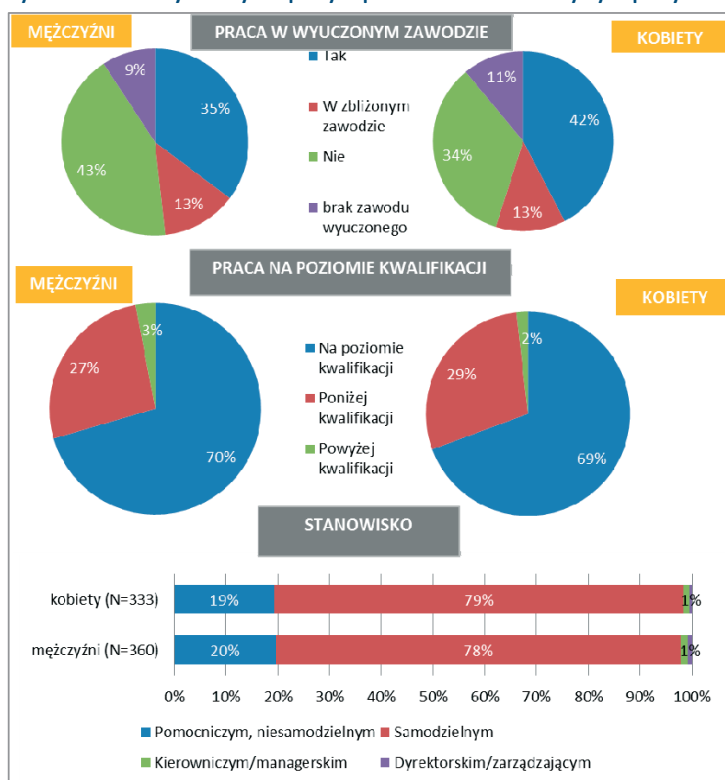
Osoby z tej grupy, zarówno mężczyźni, jak i kobiety na tle pozostałych segmentów pracują w sektorze prywatnym, nieco częściej zaś w firmach/institucjach polskich.

Nieco częściej niż w innych lokalizacjach spotykamy ich na wsi i w małych miasteczkach, w podregionach łódzkim, piotrkowskim i skierniewickim. Stosunkowo słabo reprezentowani są w Łodzi, która raczej typowa jest dla skrajności rynku pracy.

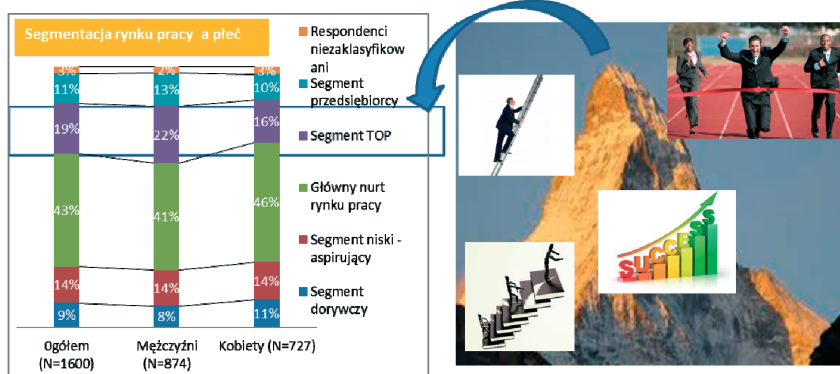
Rysunek 55 Główny nurt rynku pracy - forma i charakter zatrudnienia z uwzględnieniem płci



Rysunek 56 Główny nurt rynku pracy – podstawowa charakterystyka pracy z uwzględnieniem płci



7.5.4 Segment TOP



→ Segment TOP	19% populacji, 22% populacji mężczyzn, 16% populacji kobiet
→ Zatrudnienie w chwili badania:	93% segmentu, 98% mężczyzn, 84% kobiet
→ Nauka w chwili badania:	4% segmentu, 5% mężczyzn, 4% kobiet

Co piąta osoba została zaklasyfikowana do segmentu najwyższego. Warto zauważyć, że jest to jeden z dwóch segmentów (oprócz przedsiębiorców), w którym mamy do czynienia z dużą nadreprezentacją mężczyzn – mężczyźni stanowią większość w tym segmencie – 61% mężczyzn i 31% kobiet.

Jest to segment charakteryzujący się najlepszą pozycją na rynku pracy. Należy jednak podkreślić, że jest to frakcja z najmniejszą różnicą w pozycji zawodowej kobiet i mężczyzn, ale z jednoczesną bardzo wysoką różnicą

w kapitale edukacyjnym (różnica we wskaźniku pozycji zawodowej na korzyść kobiet wynosi 1,3 pkt, podczas gdy różnica w wartości wskaźnika kapitału edukacyjnego - 6 pkt.). Segment ten cechuje obiektywnie i subiektywnie najlepsza sytuacja na rynku pracy wyrażana wielowymiarowo - w stabilności zatrudnienia, zarobkach, warunkach pracy oraz poprzez poziom indywidualnej satysfakcji z pracy.

Patrząc na strukturę zawodów w ramach każdej z płci widać jednak wyraźne różnice. Otóż 39% kobiet przynależnych do tego segmentu należy do drugiej grupy zawodowej – specjaliści, kolejne 23% to przedstawiciele trzeciej grupy zawodowej – technicy i średni personel, podczas gdy wśród mężczyzn na te grupy zawodowe przypada łącznie 29% (w tym 20% to specjaliści). W zamian za to, wśród mężczyzn w segmencie najwyższym znajdujemy wysokie odsetki robotników przemysłowych i rzemieślników (22%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (20%), które to grupy są praktycznie nieobecne wśród kobiet.

Wśród mężczyzn 14% wykonuje zawód w ramach pierwszej grupy zawodowej – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy - w przypadku kobiet odsetek ten jest znacznie mniejszy i wynosi 5%.

Wśród kobiet odnotowano wyższy odsetek posiadających wykształcenie wyższe magisterskie (33% kobiety, 20% mężczyźni), wyższe licencjackie (kobiety – 16%, mężczyźni – 8%), oraz ogólnokształcące (kobiety – 18%, mężczyźni – 11%). Wśród mężczyzn natomiast znajdujemy wyższe odsetki osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (mężczyźni – 27%, kobiety – 9%) oraz średnim zawodowym (choć w tym przypadku różnica ta nie jest tak duża) (mężczyźni – 28%, kobiety - 22%).

Jak więc widać, dostęp do tego segmentu dla kobiet jest bardzo ograniczony. W zasadzie jedyną przepustką jest dla nich wyższe wykształcenie, podczas gdy dla mężczyzn droga ta jest o wiele szersza i niewarunkowana poziomem wykształcenia, a posiadaniem zawodu, na który jest popyt na rynku.

Segment ten charakteryzuje się dużą stabilnością zatrudnienia – średni czas zatrudnienia u obecnego pracodawcy jest jedynie nieznacznie niższy niż w segmencie główny nurt rynku pracy – mężczyźni średnio u obecnego pracodawcy pracują ponad 12 lat, a kobiety ponad 11 lat .

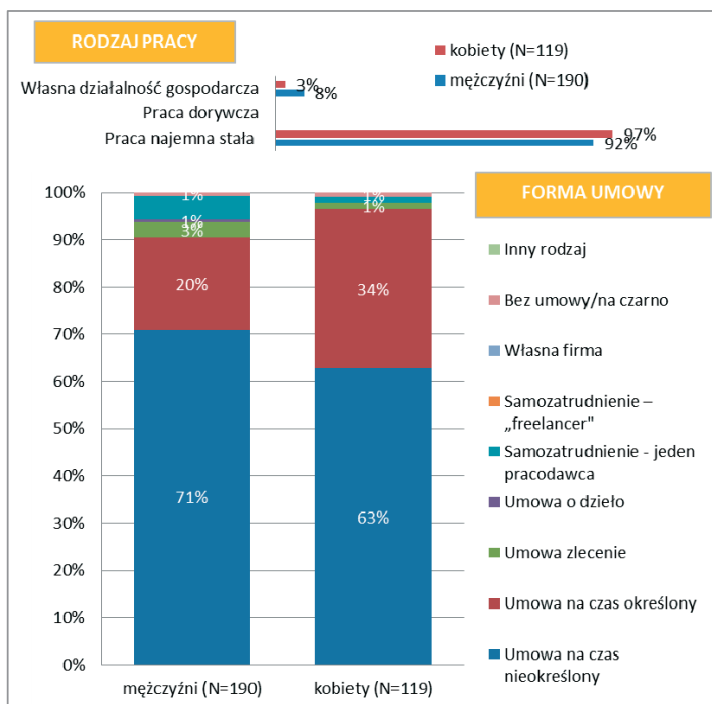
W segmencie tym mamy do czynienia z największą, różnicą zarobków pomiędzy kobietami a mężczyznami – mężczyźni średnio miesięcznie zarabiają 2950 zł netto, a kobiety 1960 zł netto. W każdym wyróżnionym segmencie mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety, ale różnica ta jest rzędu 300 – 600 zł netto, podczas gdy w segmencie najwyższym średnio wynosi ona około 1000 zł.

Dominującą formą zatrudnienia jest umowa na czas nieokreślony (71% mężczyzn i 63% kobiet). Wśród kobiet w tym segmencie, częściej niż wśród mężczyzn, mamy do czynienia z umowami na czas określony (kobiety – 34%, mężczyźni – 20%). Warto zauważyć, że w grupie tej, zarówno wśród kobiet, jak i (częściej) wśród mężczyzn pojawiają się osoby prowadzące działalność gospodarczą – jako formę rozliczeń z pracodawcą lub pracodawcami, w sytuacji świadczenia pracy dla więcej niż jednego pracodawcy. Warto zauważyć, iż osoby z tej grupy nie zawsze pracują we własnym zawodzie - deklaruje to 55% mężczyzn i 47% kobiet, lecz za to, w subiektywnym odczuciu, prawie nigdy poniżej posiadanych kwalifikacji. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni w tym segmencie bardzo rzadko pracują na stanowiskach niesamodzielnych, w ogromnej większości są to stanowiska samodzielne, a także (częstsze wśród mężczyzn) stanowiska kierownicze oraz dyrektorskie. Osoby z segmentu najwyższego, częściej niż zaklasyfikowani do innych segmentów, zatrudnienie znajdują w firmach międzynarodowych (lub z udziałem obcego kapitału) – 18% mężczyzn i 17% kobiet. W stosunku do struktury populacji w strukturze zatrudnienia tej grupy nadreprezentowane są firmy średnie i duże, a w przypadku kobiet dodatkowo małe – zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Rozkład wieku w tej grupie, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, jest podobny do rozkładu wieku w populacji z niewielkim niedoreprezentowaniem osób najstarszych – powyżej 50 roku życia.

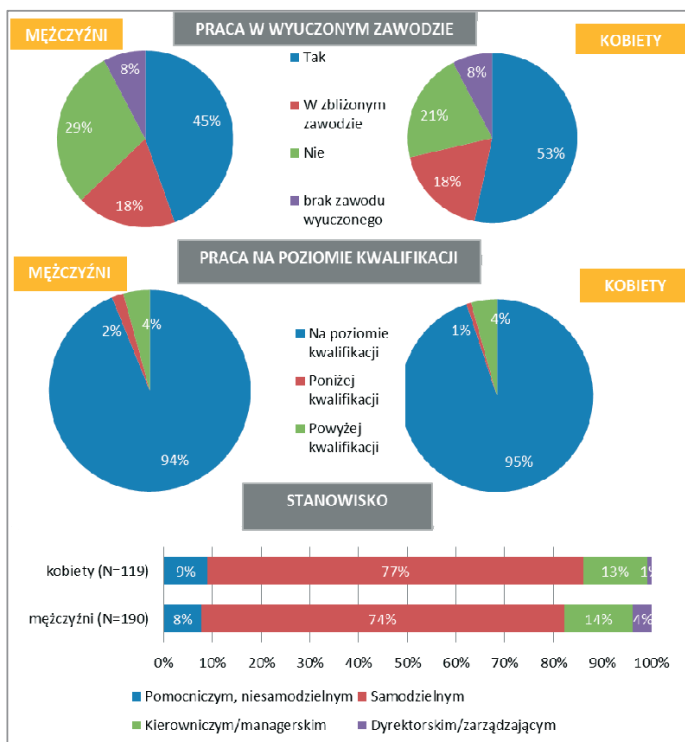
Jest to segment ludzi o ustabilizowanej pozycji rodzinnej – jedynie 20% mężczyzn i 19% kobiet to osoby nie będące jeszcze w związkach. Dodatkowo, co ciekawe, wysokie odsetki, szczególnie kobiet żyją w konkubinacie (mężczyźni – 6%, kobiety 10%). Częściej niż w pozostałych segmentach mamy tutaj związki posiadające małe dzieci – do 3 lat oraz dzieci w wieku przedszkolnym. Najczęściej możemy spotkać ich w Łodzi, dodatkowo kobiety nadreprezentowane są w małych miasteczkach, zaś mężczyźni w miastach od 50 do 200 tys. mieszkańców. Przedstawiciele obydwu płci należących do tej grupy najrzadziej spotykamy na wsi.

W przypadku podregionów, zarówno mężczyzn, jak i kobiety stosunkowo rzadko możemy spotkać w podregionie skierniewickim, a dodatkowo kobiety - w piotrkowskim i łódzkim.

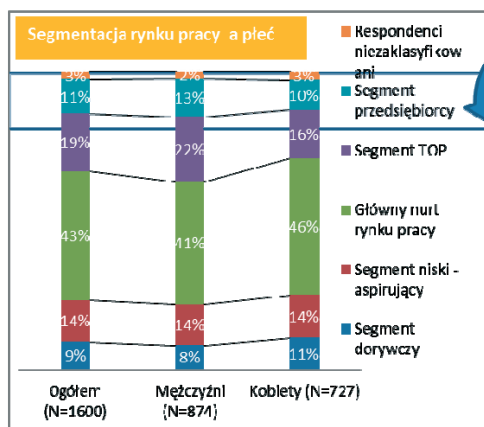
Rysunek 57 Segment TOP - forma i charakter zatrudnienia z uwzględnieniem płci



Rysunek 58 Segment TOP –podstawowa charakterystyka pracy z uwzględnieniem płci



7.5.5 Segment przedsiębiorcy



→ Segment przedsiębiorcy	11% populacji, 13% populacji mężczyzn, 10% populacji kobiet
→ Zatrudnienie w chwili badania:	96% segmentu, 97% mężczyzn, 95% kobiet
→ Nauka w chwili badania:	4% segmentu, 5% mężczyzn, 1% kobiet

Jest to drugi z segmentów znajdujących się w najlepszej pozycji na rynku pracy. Podobnie jak w segmencie TOP, mamy tu do czynienia z bardzo dużą przewagą mężczyzn (mężczyźni – 61%, kobiety 39%). Segment przedsiębiorcy to jedyny segment, w którym pozycja zawodowa należących do niego mężczyzn jest lepsza niż pozycja zawodowa kobiet (różnica w wartości wskaźnika pozycji zawodowej pomiędzy przedstawicielami obu płci wynosi 5,4 pkt na korzyść mężczyzn). Jednocześnie mamy tu do czynienia z najmniejszą różnicą między płciami we wskaźniku kapitału edukacyjnego (0,8 pkt na korzyść kobiet).

40% mężczyzn i 51% kobiet należących do tego segmentu to rolnicy i hodowcy zwierząt. Pozostali prowadzą działalność usługową, parają się handlem hurtowym i detalicznym, a mężczyźni prowadzą małe firmy budowlano-wykończeniowe.

Jest to najstarszy ze wszystkich wyróżnionych segmentów – 56% mężczyzn i 48% kobiet to osoby powyżej 45 roku życia. W segmencie tym bardzo rzadko znajdujemy osoby poniżej 35 roku życia (mężczyźni – 23%, kobiety 17%).

Jest to segment zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn stosunkowo słabo wykształcony – 34% mężczyzn i 24% kobiet posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, kolejne 32% mężczyzn i 37% kobiet wykształcenie średnie zawodowe. W stosunku do populacji, znacznie niedoreprezentowane są, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn frakcje osób legitymujących się wykształceniem ogólnokształcącym, wyższym licencjackim, a wśród kobiet dodatkowo wyższym magisterskim.

Są to ludzie o ustabilizowanych pozycjach rodzinnych, często z dorosłymi bądź dorastającymi dziećmi. W stosunku do populacji wyraźnie nadreprezentowani są na wsi (rolnicy), dodatkowo mężczyźni w miastach od 20 do 50 tys. mieszkańców, a kobiety w ośrodkach miejskich od 50 do 200 tys. mieszkańców oraz Łodzi. Częściej niż w innych podregionach spotykamy ich w podregionie łódzkim, sieradzkim i skierniewickim.

Szczegółowe dane dotyczące obecnego/ostatniego miejsca pracy oraz charakterystyki demograficznej poszczególnych segmentów z uwzględnieniem płci zaprezentowano w tabelach na kolejnych stronach raportu.

Tabela 20 Segmenty rynku pracy – odsetek kobiet i mężczyzn według cech obecnie lub ostatnio wykonywanej pracy (w%)

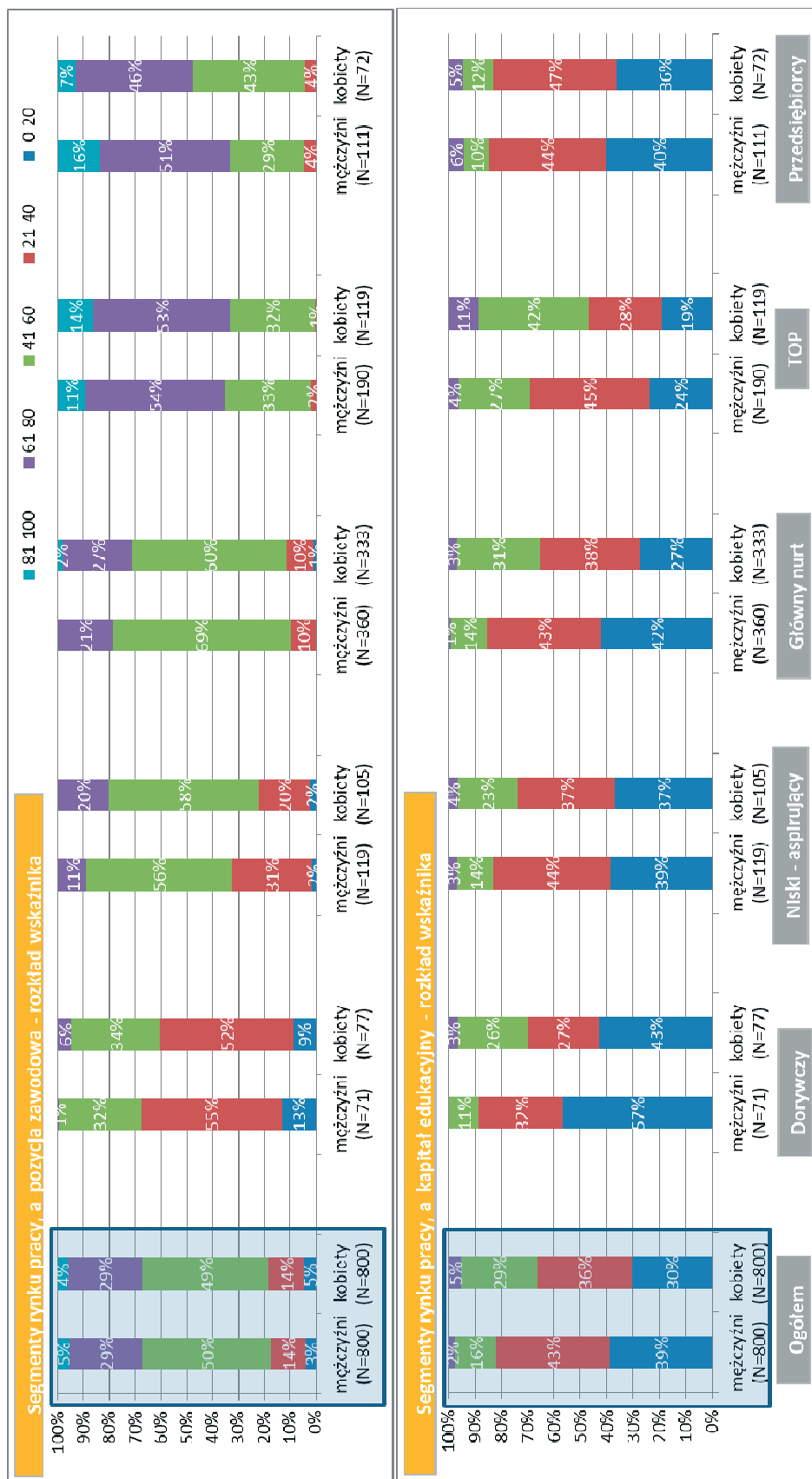
	Ogółem (N=1600)		Segment dorywczy (N=148)		Segment niski - aspirujący (N=226)		Główny nurt rynku pracy (N=693)		Segment TOP (N=310)		Segment przed- siębiorcy (N=183)	
	M (N=874)	K (N=727)	M (N=71)	K (N=77)	M (N=120)	K (N=105)	M (N=360)	K (N=333)	M (N=190)	K (N=119)	M (N=111)	K (N=72)
ŚREDNI CZAS ZATRUDNIENIA (w miesiącach)	94,3	86,7	24,6	23,8	45,6	41,5	102,5	97,1	96,5	84,3	160,9	176,1
ŚREDNIE WYNAGRODZENIE (netto)	2201,3	1635,0	1255,1	865,7	1663,9	1348,7	1903,8	1619,1	2950,2	1966,3	3818,1	3068,5
WYKONYWANY ZAWÓD – WIELKA GRUPA ZAWODOWA												
[1] PRZEDST. WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	12	7	0	0	2	0	2	1	14	5	57	55
[2] SPECJALIŚCI	10	20	3	9	5	10	11	23	20	39	1	1
[3] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERS.	7	11	5	5	8	12	5	10	9	23	8	3
[4] PRACOWNICY BIUROWI	5	7	11	9	7	12	6	7	3	8	1	0
[5] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	11	23	10	31	18	32	11	24	8	13	5	12
[6] ROLNICY, OGRODNICY	6	6	6	3	1	4	5	5	0	0	23	30
[7] ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	25	10	21	7	23	11	34	14	22	7	4	1
[8] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	13	1	5	0	20	3	14	2	20	0	0	0
[9] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	10	13	38	35	13	14	11	13	3	3	0	0
[97] SIŁY ZBROJNE	1	1	0	0	2	1	1	1	1	2	0	0
WIELKOŚĆ FIRMY												
1–9	27	29	43	36	29	33	24	28	24	24	27	30
10-49	27	28	32	22	31	28	31	32	26	36	5	2
50-249	13	14	11	14	10	14	14	16	19	17	0	0
250 +	13	10	3	8	20	18	12	10	20	12	0	0
Nie wiem	9	7	9	10	9	6	13	8	6	10	1	0
Nie zatrudniam pracowników	13	11	3	10	2	1	5	6	5	2	68	69
SEKTOR												
Prywatny	83	75	82	81	87	81	78	69	80	71	100	100
Publiczny	17	25	18	19	13	19	22	31	20	29		
KAPITAŁ POLSKI/ZAGRANICZNY												
Polska	88	90	88	92	80	79	91	94	81	82	99	100
Zagraniczna/z kap. zagr.	11	9	9	6	20	21	9	5	18	17	1	0
Nie wiem	1	1	3	2	0	0	1	1	1	1	0	0

Tabela 21 Segmenty rynku pracy – charakterystyka socjodemograficzna z uwzględnieniem płci (w%)

	Ogółem (N=1600)		Segment (N=148)	dorywczy	Segment aspirujący (N=226)	- Główny nurt rynku pracy (N=693)		Segment (N=310)	TOP	Segment przedsię- biorcy (N=183)		
	M (N=874)	K (N=727)	M (N=71)	K (N=77)	M (N=120)	K (N=105)	M (N=360)	K (N=333)	M (N=190)	K (N=119)	M (N=111)	K (N=72)
WIEK												
18-24	10	9	29	37	19	11	7	4	4	3	3	1
25-29	15	15	9	10	27	15	14	15	13	18	7	8
30-34	15	14	15	4	13	20	12	15	19	19	13	8
35-39	13	14	16	9	10	15	12	12	16	19	13	22
40-44	11	13	2	9	9	15	13	13	13	13	8	14
45-49	11	13	6	13	5	9	9	14	13	9	22	15
50-54	12	14	9	11	4	9	15	18	11	10	14	21
55-59	10	8	8	7	10	6	11	9	9	9	14	12
60-65	4	0	6	0	3	0	4	0	2	0	6	0
WYKSZTAŁCENIE												
co najwyżej gimnazjalne	12	7	23	10	20	8	11	6	5	3	9	12
zasadnicze zawodowe	31	18	38	20	20	19	36	21	27	9	34	24
średnie zawodowe	26	26	9	11	26	19	28	30	28	22	32	37
średnie ogólnokształcące	12	17	18	31	16	26	9	12	11	18	8	6
wyższe licencyjne, inżynierskie	8	10	11	22	11	12	7	5	8	16	4	6
wyższe magisterskie i powyżej	12	22	2	6	7	18	10	26	20	33	13	16
KONTYNUOWANIE NAUKI	8	8	24	36	12	12	5	3	5	4	5	1
STAN CYWILNY												
Kawaler/panna	30	21	60	45	47	19	26	18	20	19	19	10
Żonaty/zamężna	58	62	25	32	44	61	62	65	65	62	74	82
Żyjący w konkubinacie	4	5	6	3	5	4	2	4	6	10	3	3
Wdow(a)lec	1	3	3	4	0	1	1	5	1	0	1	3
Rozwiedziony(a)	5	8	4	15	4	14	5	6	7	8	2	2

	Ogółem (N=1600)		Segment dorywczy (N=148)		Segment aspirujący (N=120)		Segment niski - aspirujący (N=226)		Główny nurt rynku pracy (N=693)		Segment (N=310)		TOP		Segment przedsiębiorcy (N=183)	
	M (N=874)	K (N=727)	M (N=71)	K (N=77)	M (N=120)	K (N=105)	M (N=360)	K (N=333)	M (N=190)	K (N=119)	M (N=111)	K (N=72)				
Odmowa	2	1	2	1	1	0	4	2	1	0	1	0				
POSIADANIE I WIEK DZIECI																
brak	61	50	83	65	71	39	61	52	54	48	54	49				
do 3 roku życia	10	13	5	8	6	18	9	11	16	15	10	9				
w wieku 3-6 lat	11	16	7	8	11	18	11	17	19	19	6	14				
w wieku 7-14 lat	18	21	6	15	13	33	21	21	17	14	20	24				
w wieku 15-18 lat	11	16	3	13	11	19	10	16	9	13	22	18				
WIELKOŚĆ MIEJSCA ZAMIESZKANIA																
Wieś	35	35	35	24	25	23	41	40	21	20	49	57				
Miasto do 19 999 mieszk.	16	14	8	13	11	4	24	19	12	18	8	9				
Miasto od 20 000 do 49,999 mieszk.	10	10	5	9	13	20	7	10	15	7	13	5				
Miasto od 50 000 do 199,999 mieszk.	12	13	13	8	16	9	12	15	11	9	11	16				
PODREGION																
łódzki	16	15	13	4	12	11	19	19	14	8	16	30				
m. Łódź	28	29	39	46	40	47	16	16	42	50	21	12				
piotrkowski	25	23	25	21	19	17	29	31	24	13	15	10				
sieradzki	18	18	13	17	24	20	14	16	16	20	25	22				
kierniewicki	15	15	10	12	6	5	22	17	4	9	24	27				

Rysunek 59 Segmenty rynku pracy a pozycja zawodowa i kapitał edukacyjny –rozkłady wskaźników z uwzględnieniem płci (w%)



8.1 Poglądy dotyczące ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn – segmentacja respondentów

W celu pełniejszego zobrazowania, uwzględniającego odmienność poglądów na sprawy związane z pracą zawodową i zaangażowaniem w obowiązki domowe, badaną populację podzielono (przy wykorzystaniu technik analizy czynnikowej i analizy skupień) na sześć segmentów wyróżnionych ze względu na deklaracje dotyczące roli kobiety i mężczyzny w sferze domowej i zawodowej.

Analiza czynnikowa i analiza skupień

W ANALIZIE CZYNNIKOWEJ wykorzystuje się zestaw kilkunastu (czasem nawet kilkudziesięciu) stwierdzeń, które przez respondentów oceniane były na kilkupunktowej skali. Celem przeprowadzenia analizy jest sprawdzenie, czy w odpowiedziach na analizowane pytania nie kryje się struktura ukryta – pewne wymiary (czynniki), których manifestacją jest właśnie odpowiedź na dane stwierdzenie. Założenie analizy czynnikowej jest bowiem takie, iż liczbę stwierdzeń można ograniczyć do kilku najważniejszych wymiarów – czynników, które wpływają na udzielane przez respondentów odpowiedzi. Odnalezione „ukryte” czynniki są jednak związane nie tylko z pytaniami, na podstawie których zostały wyodrębnione, ale wykazują związki także z innymi zmiennymi charakteryzującymi respondentów.

Tymczasem ANALIZĘ SKUPIEŃ przeprowadza się po to, aby na podstawie pewnych zmiennych, kryteriów, podzielić badanych na grupy (skupienia, segmenty, typy, klasy). Taką segmentację można przeprowadzić w oparciu o czynniki wyodrębnione w analizie ale też na podstawie innych zmiennych. Celem analizy skupień jest podzielenie respondentów na segmenty w taki sposób, aby wyodrębnione grupy były maksymalnie podobne wewnątrz, i jednocześnie maksymalnie zróżnicowane między sobą (pod względem zmiennych wykorzystywanych do grupowania).

W ramach analizy czynnikowej dla 19 stwierdzeń utworzone zostały 4 czynniki:

- Czynniki 1: „Miejsce kobiety jest w domu”. Tutaj znalazły się opinie dotyczące ról kobiet i mężczyzn w sferze domowej – zajmowania się domem i dziećmi, preferencji dla tradycyjnego modelu rodziny i satysfakcji z niego.
- Czynniki 2: „Partnerski model rodziny”. W ramach tego czynnika zebrane zostały poglądy dotyczące zasad partnerskiego podziału ról w związku, uczestnictwa mężczyzny w obowiązkach domowych, zaś kobiety w życiu zawodowym.
- Czynniki 3: „Walka o równość”. Tutaj umieszczono stwierdzenia odwołujące się do społecznikowskiej pasji o równość w domu i w pracy, zwalczania niesprawiedliwych podziałów w obu tych sferach.
- Czynniki 4: „Sprzeciw wobec założeń tradycjonalizmu”. W czynniku tym znalazły się stwierdzenia stanowiące sprzeciw wobec takich fundamentów tradycyjnego modelu rodziny jak zarzut o szkodliwości pracy kobiety dla jej dzieci, „naturalności” pozostawiania kobiety w sferze domowej, ale też zarzut zawłaszczenia sfery domowej i wypychania z niej mężczyzny.

Szczegółowo podział stwierdzeń pomiędzy czynniki prezentuje poniższy schemat:

Rysunek 60 Stwierdzenia włączone do poszczególnych czynników

Miejsce kobiety jest w domu

- Rodzina funkcjonuje najlepiej wtedy gdy mężczyzna pracuje, a kobieta zajmuje się domem
- Kobieta powinna bardziej niż mężczyzna poświęcać się opiece nad dziećmi
- Zajmowanie się domem leży w naturze kobiety
- Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci
- Biorąc wszystko pod uwagę, jest to ze szkodą dla życia rodzinnego gdy kobieta pracuje w pełnym wymiarze godzin
- Tak już musi być, aby kobieta niezależnie do tego czy pracuje zawodowo, czy też nie - zajmowała się domem
- Kobiety zwykle mniej angażują się w pracę niż mężczyźni
- Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia co praca zawodowa

Partnerski model rodziny

- Kobieta ma takie samo prawo poświęcić się pracy jak mężczyzna
- Kobieta i mężczyzna mogą być tak samo dobrymi pracownikami i ich płeć nie ma tu żadnego znaczenia
- Oboje partnerzy powinni w równym stopniu zajmować się obowiązkami domowymi
- Mężczyzna również powinien uczestniczyć w urlopie macierzyńskim/wychowawczym, tak aby kobieta mogła wrócić do pracy
- Praca zawodowa jest dla kobiety najlepszym sposobem aby być niezależną

Walka o równość

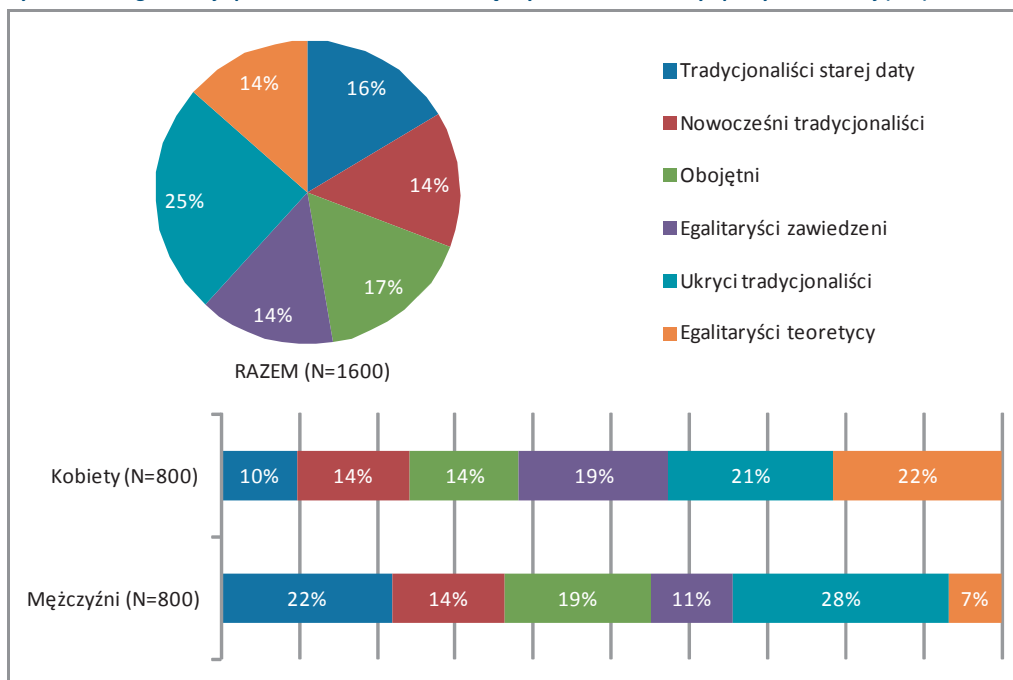
- Sytuacja ta jest nieuczciwa
- Społeczeństwo powinno zrobić wszystko aby mężczyźni na równi z kobietami zaangażowali się w obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi
- W przypadku awansowania pracowników należy również brać pod uwagę ich obciążenia rodzinne

Sprzeciw wobec tradycjonalizmu

- Jest to ze szkodą dla małego dziecka jeżeli jego matka pracuje zawodowo (opinia odwrotna)
- Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa co matka niepracująca zawodowo
- Kobiety znajdują się w tej sytuacji na własną prośbę – nie dopuszczają mężczyzn do pomocy w obowiązkach domowych i w opiece nad dziećmi

Na podstawie powyższych czynników stworzono typologię postaw wobec ról kobiet i mężczyzn w sferze rodziny i pracy zawodowej:

Rysunek 61 Segmentacja postaw wobec ról kobiet i mężczyzn w sferze rodziny i pracy zawodowej (w%)



► Tradycjoniści starej daty (16%)

Żywią silne przekonanie, że miejsce kobiety jest w domu, zaś partnerzy wcale nie powinni w równym stopniu pracować i zajmować się domem. Nie uważają też, żeby ta sytuacja była nieuczciwa. W ich opinii pracująca matka szkodzi swoim dzieciom.

To w zdecydowanej części mężczyźni (73%). Zdecydowanie więcej jest też tutaj osób powyżej 35 lat. Co ciekawe, w porównaniu do innych segmentów przeważają tutaj kobiety z grupy wiekowej 46-55 lat.

Częściej niż przeciętnie są to osoby pracujące. Wśród mężczyzn dominuje wykształcenie zasadnicze zawodowe i policealne zawodowe, częściej niż przeciętnie także gimnazjalne lub niższe. Wśród kobiet bardzo wysoki jest udział osób z wykształceniem średnim zawodowym.

37% mężczyzn i 50% kobiet to rodzice – proporcje podobne, jak w całej populacji.

W przypadku mężczyzn to częściej mieszkańcy dużych miast, w przypadku kobiet, nieco częściej mieszkanki wsi i średnich miast. Wśród mężczyzn częściej w tym segmencie pojawiają się mieszkańcy Łodzi, bardzo rzadko zaś podregionu sieradzkiego. Z kolei wśród kobiet częściej są to mieszkanki podregionu łódzkiego.

Ja jestem tradycjonalistą. [...]Z domowych rzeczy to prasowanie jest chyba jedyną rzeczą którą robię, cała reszta jest na głowie partnerki, natomiast ona pracuje w domu i jest tam praktycznie cały czas. [FGI, mężczyźni, Łódź]

[Teraz są te urlopy tacierzyńskie, rodzicielskie.. Czy gdyby coś się przytrafiło, to zdecydowalibyście się na coś takiego?] Pod warunkiem że kobieta by była zatrudniona i zarabiała 2-3 razy więcej ode mnie, to proszę bardzo [A dlaczego 2-3 razy więcej, a nie tyle samo?] Bo jak tyle samo, to niech ona posiedzi, ja popracuję [FGI, mężczyźni, Skierniewice]

Po co zmieniać coś co dobrze funkcjonuje od lat.. [FGI, mężczyźni, Skierniewice]



► Nowocześni tradycjoniści (14%)

To najwięksi zwolennicy tradycyjnego modelu rodziny, według którego miejscem przypisanym kobiecie jest dom. Są jednak świadomi, iż praca zawodowa kobiet jest w dzisiejszych czasach – z powodów ekonomicznych – koniecznością. Dlatego też uważają, że kobiety mogą jednocześnie pracować i zajmować się domem, choć być może sytuacja ta nie jest do końca uczciwa. Jednocześnie żywią silne przekonanie, że brzemie podwójnego etatu kobiety same biorą na swoje barki, nie dopuszczając mężczyzn do obowiązków domowych. Bo choć nie popierają zbytnio równego wkładu obojga partnerów w sferę domową, to dopuszczają taką możliwość.

To w niemal równych proporcjach kobiety (45%) i mężczyźni (55%). Wśród mężczyzn częściej są to osoby najmłodsze lub z dwóch najstarszych grup wiekowych. W przypadku kobiet dominuje grupa 46-55 lat.

Częściej niż przeciętnie są to osoby pracujące, rzadziej bezrobotne. Rzadziej też się uczą. Zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet dużo częściej niż przeciętnie, spotyka się tu osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym.

Kobiety w tym segmencie nieco częściej niż przeciętnie posiadają dzieci.

To w dużej mierze (ponad 40%) mieszkańcy wsi. W przypadku mężczyzn częściej niż przeciętnie w grupie tej znajdują się mieszkańcy podregionu piotrkowskiego (39%) i sieradzkiego (27%). Wśród kobiet również częściej są to mieszkanki podregionu sieradzkiego (25%).

Różnie bywa, ale czasami z sami z siebie też zrobią nam kolację, prawda? I jest miło, sympatycznie. To nie zawsze jest tak, że my wszystko robimy, a oni siedzą i oglądają tylko telewizję. [FGI, kobiety, Opoczno]

Tylko tu jest taki problem, taki malutki, że ten tacierzyński jak kobieta karmi piersią to się tego nie zastąpi. [FGI, kobiety, Opoczno]

Według mnie kobiety mają, my żyjemy według tego tradycyjnego modelu życia, gdzie kobieta, jest ostoją i to ona panuje nad domem. Ona się zajmuje jednocześnie domem, wykonując pracę zawodową. Mężczyzna generalnie koncentruje się nad życiem zawodowym, a do domu wraca jak do spokojnej przystani. To jest mój pogląd, dużo się mówi, że my chcemy generalnie takie równouprawnienie, że mężczyźni teraz pomagają, tylko, że ta pomoc jest wtedy, gdy my tego chcemy robić. Raczej byśmy oczekiwali od kobiety, żeby one to doceniły, że my jesteśmy tacy cool. [FGI, pracodawcy, Łódź]

No kobieta zawsze ma więcej obowiązków. No przynajmniej tak jest u mnie. To ja gotuję, sprzątam, a on tylko dzieci rozwozi, jedną do przedszkola, a druga do szkoły. No i przychodzi pancio i jest zmęczony, tak? A ty zasuwasz, prasowanie, gotowanie, pranie i całe ogarniecie mieszkania, tak? Więc, to zależy, jak kto sobie ułożył partnera życiowego. No mi, to nie wyszło, więc tak mam. [FGI, kobiety, Łódź]

► Ukryci tradycjoniści (25%)



Charakterystyczny dla tego segmentu jest najsilniejszy wśród wszystkich grup sprzeciw wobec równego podziału obowiązków zawodowych i domowych pomiędzy partnerów. Ukrytym tradycjonalistom obojętny jest wpływ pracy matek na ich dzieci, kwestia odpowiedzialności za podwójne obciążenie kobiet. Nie popierają co prawda opinii, że miejsce kobiety jest w domu, jednak najprawdopodobniej po prostu uważają takie poglądy za niepoprawne politycznie – są to bowiem w części ludzie młodzi. Można przypuszczać, że przedstawicielom tego segmentu poniekąd obojętne jest miejsce i rola kobiety – ważne natomiast jest dla nich, aby od mężczyzn nie wymagano zaangażowania w obowiązki domowe.

Przewagę mają tutaj mężczyźni (61%).

Częściej niż przeciętnie są to mężczyźni z młodszych grup wiekowych (szczególnie z grupy 26-35 oraz 36-45 lat). W przypadku kobiet z tego segmentu, struktura wieku odpowiada strukturze populacji.

Nieco rzadziej są to osoby pracujące, mężczyźni częściej niż przeciętnie mają status bezrobotnego. 5% kobiet i mężczyzn uczy się – przeciętnie więcej, niż w populacji.

Wśród mężczyzn przeciętnie więcej jest osób z wykształceniem wyższym oraz zasadniczym zawodowym, rzadziej zaś pojawia się wykształcenie średnie. Wśród kobiet rzadziej pojawia się wykształcenie średnie zawodowe, częściej zaś ogólnokształcące i zasadnicze.

39% mężczyzn i 44% kobiet (mniej, niż w populacji) posiada dzieci.

W segmencie tym częściej spotyka się mieszkańców najmniejszych miast oraz miast średniej wielkości. Rzadziej natomiast są to mieszkańcy największych miejscowości. Nieco częściej są to mieszkańcy podregionu łódzkiego i sieradzkiego, znacznie rzadziej zaś samej Łodzi.

Aktualnie mam taką dobrą sytuację, przynajmniej dla mnie, że moja żona nie pracuje od 2 miesięcy, więc kiedy jestem w pracy to ona się zajmuje domem i synem, jak wracam to staram się rodzinie udzielać, jak nie jestem bardzo zmęczony to możemy się gdzieś przejść, zając się dzieckiem, potem go położyć, umyć, wszystko jest na mojej głowie, staram się jakoś odciążyć [FGI, mężczyźni, Łódź]

Że nam się wmawia, że to jest niedobrze jak kobieta wychowuje dzieci, to jest przewrócone, wszystko postawione na głowie, ja uważam że to jest pewna mądrość pokoleń, bo kobieta jednakowoż różni się od mężczyzny. Przeciętnie rzecz biorąc, pewnie, że są wyjątki, ale z drugiej strony, przez wychowanie tego typu, to faceci stają się jak kobiety, na co kobiety bardzo narzekają, a same zabierają wszystkie po kolei każdą taką męską enklawę, a potem narzekają, że faceci są jacyś niejacy. To jest tak naprawdę, to jest dopiero bez sensu. Kobieta, ja myślę, że każda kobieta by chciała żeby do niej wzdychano, żeby ją podziwiano, to jest naturalna rzecz, jest piękna, urocza, kobieca i tak dalej, kwiaty dostawać. A nie zapierać się z jakimś kawałem metalu i dokręcać śrubki. Pewnie, niektórzy lubią na przykład pogrzebać sobie w silniku, bo takie są...[FGI, mężczyźni, Łódź]



► Obojętni (17%)

Obojętnym jest w zasadzie wszystko jedno, gdzie jest miejsce kobiety – w domu czy w pracy. Obojętne jest im również, czy oboje partnerzy w równym stopniu będą się angażować w pracę zawodową i dom. Najsilniej ze wszystkich segmentów sprzeciwiają się temu, by sytuacja podwójnego obciążenia kobiet była powodem do społecznej walki o równość, nie postrzegają jej jako niesprawiedliwej. Przy tym akceptują fakt, że kobiety mogą pracować bez szkody dla dzieci i uznają, że same są winne podwójnemu obciążeniu wyłączając mężczyzn ze sfery domowej.

Również w tym segmencie przeważają mężczyźni (62%). Częściej niż przeciętnie są w wieku 46-55 lat. W przypadku kobiet z tego segmentu, struktura wieku odpowiada strukturze populacji.

Częściej, niż przeciętnie są to osoby pracujące. Wśród mężczyzn częściej spotyka się osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym. Zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn rzadko natomiast pojawiają się osoby najstabilniej wykształcone.

Podobnie jak w populacji – 38% mężczyzn i 49% kobiet ma dzieci.

Struktura tej grupy pod względem wielkości miejscowości zamieszkania nie odbiega zbytnio od struktury populacji. Nieznacznie częściej wśród mężczyzn pojawiają się mieszkańcy miast od 20 do 50 tys. mieszkańców, zaś wśród kobiet – mieszkanki miast od 50 do 200 tys. W przypadku mężczyzn częściej spotkamy tu mieszkańców podregionu łódzkiego i skierniewickiego, wśród kobiet również częściej występują mieszkanki podregionu skierniewickiego.



► Egalitaryści zawiedzeni (14%)

W grupie tej panuje silne przekonanie, że rodziny powinny realizować model nowoczesny, w którym oboje partnerzy w równym stopniu pracują i zajmują się domem, bo bynajmniej nie jest tak, że miejsce kobiety jest w domu. Panuje tutaj poczucie niesprawiedliwości dla obecnej sytuacji kobiet, które te bynajmniej nie są winne. Osoby te dostrzegają zatem potrzebę społecznikowskiej walki o równość. Gorkim akcentem w tych poglądach jest konstatacja (zapewne wynikająca z własnego doświadczenia – w znaczącej części są to rodzice), że praca matki wpływa negatywnie na dzieci – to pewnego rodzaju wyrzut sumienia, zawód, którego doświadczają osoby chcące wcielić w życie egalitarny model rodziny w obecnych realiach.

To jeden z dwóch segmentów, w których przewagę mają kobiety (60%). Przy tym są to częściej osoby w wieku 46-55 lat, choć struktura wieku raczej odpowiada strukturze populacji. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety rzadziej pracują, częściej zaś mają status osoby bezrobotnej (16% mężczyzn i aż 27% kobiet). Należy jednak zaznaczyć, że mało jest w tym segmencie osób uczących się. Wśród kobiet częściej spotyka się w tym segmencie osoby z wykształceniem średnim zawodowym, zaś wśród mężczyzn z zasadniczym zawodowym, rzadziej zaś ze średnim ogólnokształcącym.

To segment o największym udziale rodziców – 45% mężczyzn oraz 60% kobiet ma dzieci.

Niemal połowę tego segmentu, zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet stanowią mieszkańcy wsi (po 47%). Jednocześnie wśród mężczyzn częściej pojawiają się też mieszkańcy Łodzi (33%). W przypadku kobiet niemal połowa to mieszkanki podregionu piotrkowskiego (46%), rzadziej zaś sieradzkiego (7%).

Znaczy przeważnie, no chodzi o dzieci, że my, jako matki, te, które mają tutaj dzieci, tak, to mogą sobie czasami zarzucać, że, no kurcze za mało czasu pewnie, tak? A, jak coś się stanie, to o Jezu, bo praca, bo nie dopilnowałam, albo nie wiem... Czasami trzeba zostać po godzinach, więc się biegnie z wywalonym językiem. Ja miałam tak kilka razy i moje dziecko jeszcze przedszkolu było, tak? No i na przykład... No nie wiem czy tam autobus się popsuł, no nie wiem, już nie pamiętam. I po prostu wpadam, a moje dziecko samo. [FGI, kobiety, Łódź]



► Egalitaryści teoretycy (14%)

Żywią najsilniejszy sprzeciw wobec tradycyjnej roli kobiety i jej zamknięcia w domu. Jednocześnie najzarliwiej wśród wszystkich grup popierają partnerski model rodziny. Nie dostrzegają przy tym konieczności walki o taki model, bo w ich opinii matki mogą pracować bez szkody dla dzieci, a kobiety, które wzięły sobie na barki pracę i dom – same są sobie winne, nie żądając od mężczyzn włączenia się w obowiązki domowe. Ponieważ jest to segment młody, można przypuszczać, że sprawy podziału obowiązków i godzenia życia zawodowego z rodzinnym jego przedstawiciele znają raczej z obserwacji starszego pokolenia, niż z autopsji.

Stąd przekonanie o słuszności założeń egalitaryzmu i wiara w to, że nie popełni się tych samych błędów.

W segmencie tym najsilniej przeważają kobiety (73%). Jednocześnie mamy tu do czynienia z najwyższym udziałem osób w wieku 26-35 oraz 36-45 lat – zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn.

86% mężczyzn i 82% kobiet pracuje zawodowo, jednak częściej niż przeciętnie, szczególnie kobiety, łączą pracę z nauką (12% kobiet). To również segment osób najlepiej wykształconych – 40% mężczyzn i 50% kobiet ma wykształcenie wyższe. Mężczyźni częściej niż przeciętnie legitymują się też wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym (29%), zaś kobiety średnim ogólnokształcącym. Prawie nie ma tutaj osób o najniższym wykształceniu.

37% mężczyzn i 44% kobiet (najmniej wśród wszystkich segmentów) posiada dzieci.

W ogromnej większości są to mieszkańcy Łodzi (56% mężczyzn i 51% kobiet), znacznie rzadziej innych podregionów, a także mniejszych miast i wsi.

Kiedyś był taki stereotyp, że przychodzi facet i słyszy „nie dostaniesz obiadu”, a ja jak nie dostanę to sam sobie zrobię, teraz wielu facetów gotuje. Kiedyś to byli faceci, którzy nie potrafi nastawić wody, mój ojciec potrafił, ale jego sąsiad to nigdy tego nie robił, może by umiał, ale nie musiał tego robić. Teraz chłop jest samodzielny to się uczy, życie zmusiło do nauki. [FGI, mężczyźni, Skierniewice]

U mnie jest odwrotnie, zupełnie. Nie, no myślę, że, to nie kwestia ułożenia, tylko kwestia wychowania przez rodziców. No ja mam z kolei takiego (...) i, to może też z tego wynika, że on musi posprzątać, bo by był po prostu chory. Musi umyć podłogę...[.] No oczywiście gdzieś tam zawsze później awantura jest, że, to robi on, a dlaczego nie ja. Że ja się oddaje, no chociażby tworzeniu. Ale powiem szczerze, że większość rzeczy robi on w domu. Jest, to fajne, bo naprawdę, no odchodzi właściwie połowa obowiązków. No, bo ja właściwie jestem od załatwiania tych spraw urzędowych i tak dalej, i poczta i wysłanie tam rachunków, no takie rzeczy. Ale jeśli jemu, to wychodzi dobrze, to nie można mu tego odbierać, tak sobie myślę. [FGI, kobiety, Łódź]

Ja myślę, że taki ideał, to jest, żeby oboje jednak pracowali, ale żeby, to on jednak się bardziej angażował w pracy, a w domu, żeby obydwójce się angażowali. [FGI, kobiety, Łódź]

A co do dzieci to oczywiście zajmujemy się wspólnie, aczkolwiek nie wiem czy to tak rzeczywiście jest, bo moja córka kiedy miała 2,5 roku stwierdziła na prośbę mamy, żeby pobawiła się może ze mną, czyli z tatą, to stwierdziła że nie, bo tata to jest od przełączania kanałów. Może to jest najlepsza puenta. [FGI, mężczyźni, Łódź]

Tabela na dalszych stronach zawiera podsumowanie charakterystyki społeczno-demograficznej poszczególnych segmentów.

Poniższy rysunek prezentuje stosunek poszczególnych segmentów do poglądów tradycyjnych i egalitarnych – im bliżej lewej strony, tym bardziej poglądy danej grupy są tradycyjne, im bliżej prawej – tym bardziej są egalitarne. Segment „Obojętnych” nie został umieszczony na skali, gdyż w ogóle w swoich poglądach nie formułuje w tej kwestii wyraźnych opinii.

Rysunek 62 Układ segmentów na skali - od silnego tradycyjizmu do silnego egalitaryzmu

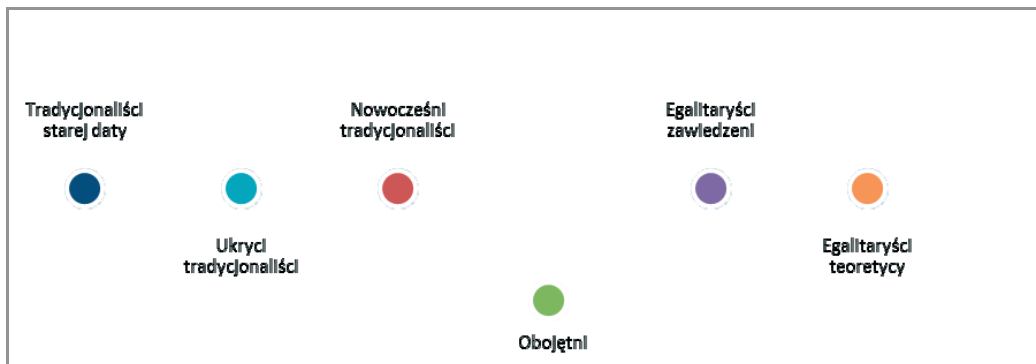


Tabela 22 Charakterystyka społeczno-demograficzna segmentów (w%)

			Ogółem	Tradycjonalisci starej daty	Nowocześni tradycjonalisci	Obojętni	Egalitaryści zawiedzeni	Ukryci tradycjonalisci	Egalitaryści teoretycy
PŁEĆ	Męczyzna		50	73	55	62	40	61	27
	Kobieta		50	27	45	38	60	39	73
WIEK	18-25 lat	M	14	13	19	11	6	16	14
		K	12	12	11	13	9	13	14
	26-35 lat	M	29	22	24	30	27	34	41
		K	30	27	24	30	31	30	34
	36-45 lat	M	24	25	19	18	26	27	27
		K	26	19	28	27	25	25	27
	46-55 lat	M	22	23	24	29	25	17	16
		K	26	35	32	23	29	25	20
	56-65 lat	M	12	17	14	11	17	7	2
		K	6	7	5	7	6	7	6
STATUS NA RYNKU PRACY	pracujący	M	88	90	90	90	84	85	86
		K	81	85	86	84	73	80	82
ŁĄCZENIE NAUKI Z PRACĄ	bezrobotny	M	12	10	10	10	16	15	14
		K	19	15	14	16	27	20	18
	Jedynie się uczyć	M	3	4	2	2	2	5	4
		K	3	0	3	3	3	5	3
	Jedynie pracuję	M	79	78	83	81	78	76	84
		K	72	77	78	69	68	74	68
	Pracuję i kontynuuję naukę	M	4	4	2	7	4	4	6
		K	5	1	4	7	2	3	12
	Ani się nie uczyć, ani nie pracuję	M	13	15	13	10	16	14	6
		K	20	22	14	21	27	19	17
WYKSZTAŁCENIE	wyższe	M	19	11	13	23	19	23	40
		K	32	14	21	30	31	32	50
	połicealne i średnie zawodowe	M	26	27	22	30	27	23	29
		K	26	38	26	28	31	19	21
	średnie ogólnokształcące	M	12	16	13	12	6	9	13
		K	17	13	16	15	12	20	20
	zasadnicze zawodowe	M	31	30	32	29	38	35	14

			Ogółem	Tradycjonalisci starej daty	Nowocześni tradycjonalisci	Obojętni	Egalitaryści zawiedzeni	Ukryci tradycjonalisci	Egalitaryści teoretycy
		K	18	24	27	21	19	20	6
	podstawowe ukończone i gimnazjalne	M	12	17	20	6	10	11	4
		K	7	12	10	6	7	9	2
POSIADANIE DZIECI	ma dzieci	M	39	37	39	38	45	39	37
		K	50	50	54	49	60	44	44
	brak dzieci	M	61	63	61	62	55	61	63
		K	50	50	46	51	40	56	56
WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI	Wieś	M	35	32	43	34	47	35	17
		K	35	38	46	30	47	34	17
	Miasto do 19 999 mieszk.	M	16	17	17	13	5	21	12
		K	14	17	9	12	9	20	17
	Miasto od 20 000 do 49 999 mieszk.	M	10	8	14	14	6	10	7
		K	10	18	10	5	5	14	12
	Miasto od 50 000 do 199 999 mieszk.	M	12	10	15	13	10	15	9
		K	13	10	12	24	13	14	7
	Miasto powyżej 200 000 mieszk.	M	26	33	11	26	33	19	56
		K	28	16	24	29	26	17	47
PODREGION	Łódzki	M	16	16	13	21	6	18	10
		K	15	27	16	13	8	22	10
	m. Łódź	M	28	34	12	27	33	21	56
		K	29	18	24	31	27	18	51
	piotrkowski	M	25	24	39	18	29	22	19
		K	23	22	18	22	46	14	18
	sieradzki	M	18	9	27	14	15	26	7
		K	18	19	25	12	7	31	14
	skierniewicki	M	15	17	8	20	17	13	6
		K	15	15	17	23	12	16	9
RAZEM	%		100	100	100	100	100	100	100
	N=		1600	262	230	265	231	396	215

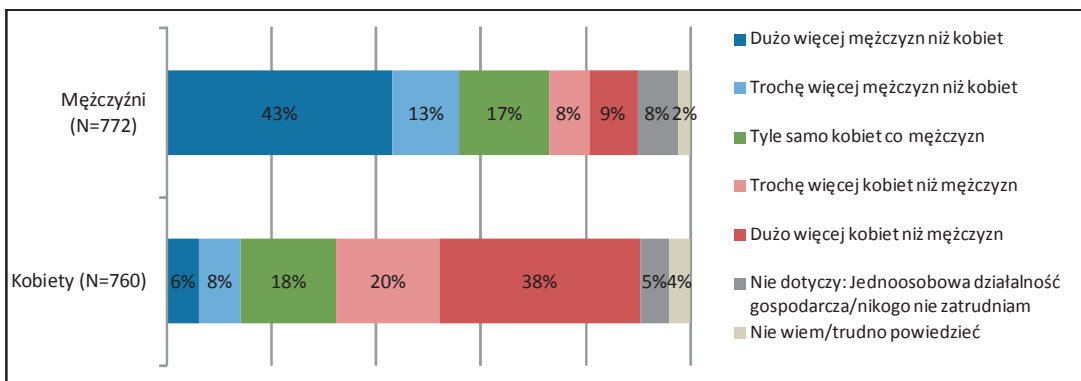
8.2 Charakterystyka środowiska pracy pod kątem płci

Środowisko pracy kobiet i mężczyzn w bardzo istotny sposób się różni. Wspomniane wcześniej zjawiska feminizacji i maskulinizacji pewnych dziedzin zatrudnienia sprawiają, że w znacznej części zawodów i specjalności, w miejscu pracy przeważają osoby jednej płci – kobiety częściej pracują w środowisku sfeminizowanym, zaś mężczyźni w zmaskulinizowanym. Ogółem aż 55% mężczyzn pracujących obecnie lub w przeszłości wskazuje, że w ich miejscu pracy przeważają mężczyźni, w tym aż 43% wskazuje na dużą przewagę. Jedynie 17% mężczyzn pracuje w miejscach z przewagą kobiet. Wśród badanych kobiet sytuacja jest niejako symetryczna – 58% wskazuje, iż pracują w miejscu, w którym przeważają kobiety, w tym 38% wskazuje na dużą przewagę. Jednocześnie kobiety nieznacznie rzadziej pracują w miejscach, w których przeważają mężczyźni (14%).

Na korzyść tezy, że to zawód w dużej mierze wpływa na proporcje płci w miejscu pracy, przemawiają dane dotyczące tego zróżnicowania w zależności od wykształcenia. Wśród mężczyzn z wykształceniem wyższym tylko 43% pracuje w środowisku o przewadze mężczyzn, w porównaniu z 53% ze średnim ogólnokształcącym, 57% w przypadku mężczyzn z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym i aż 62% w przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego. Z najwyższymi odsetkami mężczyzn w sfeminizowanych środowiskach mamy do czynienia wśród osób z wykształceniem wyższym (22%) i średnim ogólnokształcącym (21%), podczas gdy wśród mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym już tylko 12% wskazuje na przewagę kobiet w miejscu pracy.

Z kolei w przypadku kobiet, niezależnie od wykształcenia, mamy do czynienia z silnie sfeminizowanym środowiskiem pracy – wśród osób z wykształceniem wyższym lub średnim ogólnokształcącym 58% pracuje w miejscu, gdzie przeważają kobiety, wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym to także 57%, zaś wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – aż 62%.

Rysunek 63 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w Pana(i) obecnym/ostatnim miejscu pracy pracuje więcej kobiet, czy też mężczyzn? (w%)



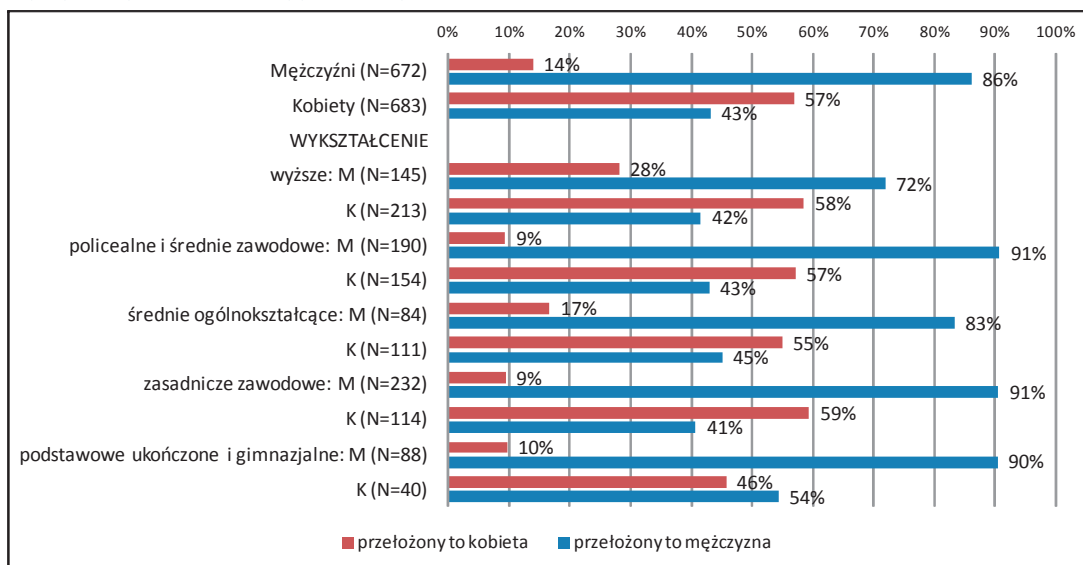
N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Podobnie jak odmienne są proporcje płci w miejscu zatrudnienia kobiet i mężczyzn, odmienna jest także struktura płci przełożonych respondentów - pracą mężczyzn niemal zawsze kierują mężczyźni, zaś prawie nigdy kobiety. Co więcej, aż 86% mężczyzn podlega bezpośrednio przełożonemu – mężczyźnie, a jedynie 14% - kobiecie. Z kolei pracą kobiet relatywnie częściej kierują mężczyźni, choć w tej grupie przeważają przełożeni-kobiety – wśród kobiet 57% bezpośrednio podlega pod przełożonego-kobietę, zaś dla 43% bezpośrednim przełożonym jest mężczyzna. Brak symetrii wynika w tym przypadku ze wspomnianej już wcześniej przewagi mężczyzn w strukturze kierowniczej każdego szczebla.

Również w przypadku struktury płci przełożonych silne znaczenie ma zawód i wykształcenie, determinujące w dużym stopniu proporcje płci wśród pracowników. Wśród osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym, także wśród mężczyzn częściej spotyka się kierowników-kobiety (np. wśród mężczyzn z wykształceniem wyższym 28% wskazuje, że ich przełożonym jest kobieta). Tymczasem w przypadku wykształcenia średniego zawodowego i zasadniczego zawodowego jedynie 9% mężczyzn podlega kierownikowi

-kobiecie. Wśród kobiet w zasadzie niezależnie od wykształcenia proporcje płci przełożonych są podobne, z niewielką przewagą kobiet.

Rysunek 64 Odsetek respondentów posiadających w obecnym/ostatnim miejscu przełożonych kobiety i przełożonych mężczyzn - ogółem oraz według poziomu wykształcenia



N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

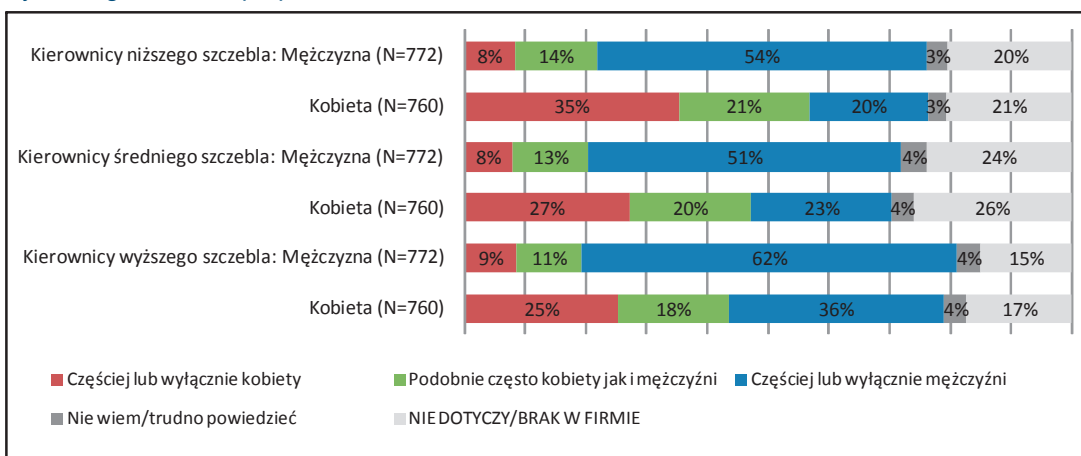
Wyniki badań potwierdzają wcześniejsze ustalenia z innych źródeł o istnieniu zjawiska „szklanego sufitu” – im wyższy szczebel w hierarchii organizacji, tym mniejszy odsetek kobiet pełniących funkcje zarządcze. Wśród badanych mężczyzn, niezależnie od szczebla, istnieje silna przewaga kierowników - mężczyzn nad kobietami – ponad 50% (a w przypadku wyższego szczebla już 62%) stwierdza, że częściej lub wyłącznie funkcje kierownicze pełnią mężczyźni, zaś jedynie około 8% - że częściej lub wyłącznie kierują kobiety.

Tymczasem wśród kobiet wraz ze wzrostem szczebla kierownictwa wzrasta odsetek badanych deklarujących, iż na stanowiskach zarządczych przeważają mężczyźni (od 20% przy niskim szczeblu do 36% przy wyższym), maleje zaś odsetek badanych wskazujących, że to kobiety przeważają wśród kierowników (od 35% przy niskim szczeblu do 25% przy wyższym).

Ale, no weźmy tak wśród policjantów, no, to na pięćdziesięciu komendantów, to jest tylko jedna komendantka. Jak by tak na, to patrzeć. Także, to, jeśli chodzi o stanowiska, to rzadko tam dochodzimy do żłobu tam najwyżej. [FGI, kobiety, Łódź]

U mnie wszystkie stanowiska niższego szczebla, znaczy kierownictwo traktuje niższego szczebla, to są, że tak powiem kobiety, a wyższe, jacyś... No u nas są dyrektorzy, prezesi i zastępcy prezesa, zastępca dyrektora, to są sami mężczyźni. I tak średnio na całą poradnię mniej jest facetów. [FGI, kobiety, Łódź]

Rysunek 65 Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy osoby na kierowniczych stanowiskach w Pana(i) obecnej/ostatniej pracy to częściej kobiety czy mężczyźni....?”. Kobiety i mężczyźni zajmujący stanowiska kierownicze - według poziomu zajmowanego stanowiska (w%)



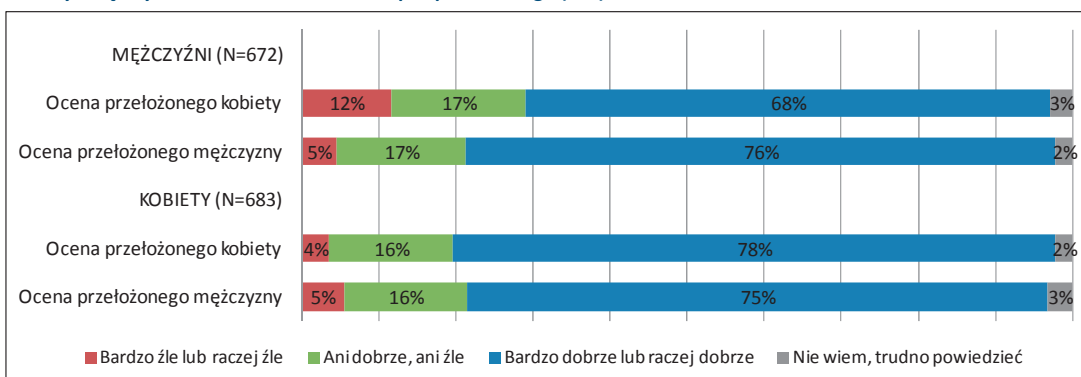
N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Niezależnie od własnej płci oraz od płci przełożonego większość badanych dobrze lub bardzo dobrze ocenia swoich bezpośrednich kierowników. Wśród kobiet odsetek ocen pozytywnych przekracza 75% niezależnie od płci przełożonego, zaś negatywnie swoich przełożonych - kobiety ocenia 4% kobiet, a przełożonych - mężczyzn - 5% kobiet. Nieco inaczej jest w przypadku mężczyzn, gdzie przełożonych - mężczyźni negatywnie ocenia także tylko 5%, ale przełożonych - kobiety niekorzystnie postrzega aż 12% badanych. Może to być po części świadectwem stereotypów płciowych, wedle których kobiety nie nadają się do pełnienia funkcji zarządczych. Co potwierdzają wyniki badań jakościowych. Respondenci przyznawali, że podwładni mężczyźni niechętnie odnoszą się do kierowania nimi przez kobiety, gdyż cierpi na tym ich męska duma i odbiega to od tradycyjnej roli kobiet i mężczyzn.

Cieężko przeżyć mężczyźnie, żeby kobieta nim decydowała. [FGI, kobiety, Łódź]

11 lat temu przez okres 15 lat byłam dyrektorem handlowym w agencji reklamowej i miałam 40 osób pod sobą: z tego 30 kobiet, 10 mężczyzn za każdym razem. Czy kreatywni, czy od takiego działu zawsze byli przeciwko jakiegokolwiek decyzji, ponieważ to kobieta wydawała. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Rysunek 66 Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak, biorąc wszystko pod uwagę, ogólnie ocenia Pan(i) tego przełożonego?”. Kobiety i mężczyźni - ocena w zależności od płci przełożonego (w%)



N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Pracujące kobiety zazwyczaj wyżej niż mężczyźni oceniają warunki, jakie stwarzają ich pracodawcy dla godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Niezależnie od aspektu, zawsze to więcej kobiet, niż mężczyzn zgadza się, że

ich firma jest przyjazna kobietom, rodzicom i stwarza równe szanse. 77% kobiet i 65% mężczyzn ma poczucie, że w ich firmach panują zasady równouprawnienia płci. 70% kobiet oraz 61% mężczyzn wskazuje, że ich pracodawcy biorą pod uwagę problemy rodzinne pracowników i stwarzają przyjazne warunki dla godzenia życia zawodowego i prywatnego. Z kolei 67% kobiet i 56% mężczyzn przyznaje, że ich firmy stosują rozwiązania mające ułatwić pogodzenie sfery prywatnej i zawodowej. 66% kobiet i 60% uważa swoje firmy za elastyczne i otwarte, zaś 45% kobiet i 48% mężczyzn deklaruje, że pracodawcy oferują im bogaty pakiet socjalny.

Z tych danych wyłania się obraz firm, które bardziej przyjazne są dla kobiet – to one częściej mają o swoich pracodawcach dobre zdanie, są zadowolone z oferowanych warunków. Jest to jednak wniosek nie do końca uzasadniony. Należy bowiem wziąć pod uwagę fakt, iż to na kobiecie częściej spoczywają obowiązki domowe i to kobiet bardziej dotyczy konieczność sprawnego godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Możliwość pogodzenia tych dwóch sfer jest często barierą wejścia na rynek pracy – jeżeli kobieta nie może znaleźć pracodawcy, który byłby gotowy zapewnić jej takie warunki, wówczas najczęściej pozostaje bierna zawodowo lub bezrobotna.

Swojego czasu, jak byłem w związku małżeńskim, staraliśmy się o dziecko, żona miała problemy z tym, nie ukrywam, pracowała w Lidlu, i mieliśmy problem, bo ciąża była zagrożona, i co tu zrobić. Akurat tak się złożyło że przyjechał dyrektor regionalny, i pokątnie dowiedział się od kogoś, że jest w ciąży. Akurat pracowała przy piecu, przyszedł kierownik i powiedział, że nie chce jej widzieć w pracy do dnia rozwiązania. I [ma zwolnienie przywieźć?]. Mnie to bardzo zaskoczyło, bo każdy by powiedział „spadaj” i tyle, ale okazał się człowiekiem. [FGI, mężczyźni, Skierniewice]

U mnie nie ma problemu ze zwolnieniem, z wyjściem jakimś, naprawdę. To wszystko zależy znowu od człowieka. [FGI, kobiety, Łódź]

Tymczasem mężczyźni, kulturowo desygnowani do roli żywicieli rodzin, częściej decydują się podjąć pracę, która nie łączy się łatwo z życiem rodzinnym – ze względu na brak wyboru, zachętę w postaci wyższych zarobków „za dyspozycyjność”, i/lub ze względu na fakt, że to na ich partnerkach spoczywają obowiązki związane ze sferą domową. Z drugiej jednak stron, badania jakościowe ujawniły, że wśród pracodawców panuje większe przyzwolenie dla godzenia ról rodzinnych i zawodowych przez kobiety, niż przez mężczyzn. Ci ostatni wskazywali, że są dyskryminowani w tym zakresie, gdyż pracodawcy oczekują, że to ich małżonki będą zajmować się tymi sprawami i nieprzychylnie spoglądają na sytuację, kiedy mężczyzna chce się wcześniej zwolnić z pracy lub pójść na zwolnienie, gdy dziecko jest chore.

[A czy zdarzyło wam się kiedyś brać wolne z pracy np. na opiekę nad dzieckiem?] Akurat ja nie spotkałem się z jakimiś oporami, aczkolwiek taki niesmak był [...]Ze strony kierownika, że „a nie mógłbyś tego inaczej załatwić”? [...]Żeby podeprzeć się rodziną.. [FGI, mężczyźni, Skierniewice]

Ale w większości przypadków jest tak, jak kolega mówi, ja miałem dziecko w szpitalu, i to była sytuacja, ja jadę do pracy, telefon „słuchaj, małego zabiera karetka” i nie było, pracodawca to tylko pracodawca dla mnie, mówię na zakładzie „jest taka sytuacja, przyślij kolesia na moje miejsce, bo ja wychodzę”. A co później było, były konsekwencje w premii, to nie podlega dyskusji [FGI, mężczyźni, Skierniewice]

W konsekwencji, mężczyźni niżej oceniają warunki godzenia życia zawodowego i rodzinnego oferowane im przez pracodawcę.

Za prawdziwością tej hipotezy przemawiają wartości współczynnika aktywności zawodowej – znacznie niższy wśród kobiet, niż wśród mężczyzn. Świadczą o tym również deklaracje badanych – aż 68% kobiet pracujących obecnie lub w przeszłości wskazało, że ich firmy są przyjazne matkom z dziećmi. Wśród mężczyzn odsetek jest znacznie niższy (49%).

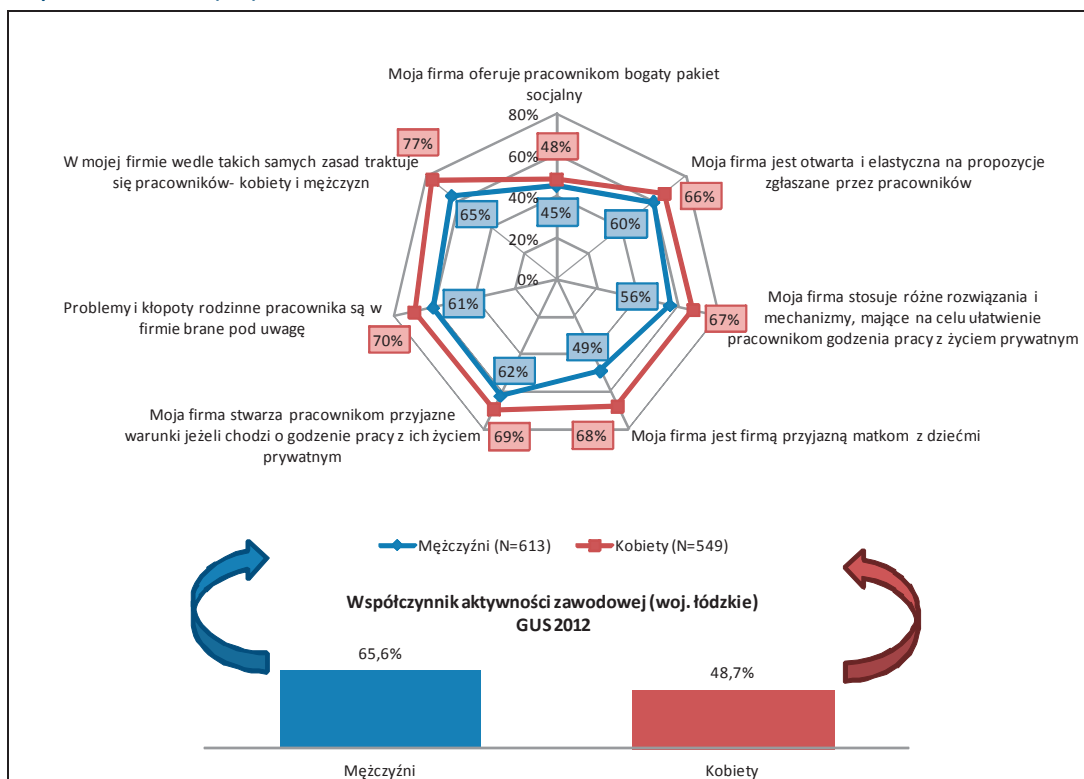
Dane nie wskazują zatem, aby pracodawcy w województwie łódzkim oferowali kobietom lepsze warunki do godzenia sfery prywatnej i zawodowej. Wskazują natomiast, że kobiety wybierają przede wszystkim takie miejsca pracy, gdzie te warunki są przez pracodawcę zapewnione lub pozostają poza rynkiem pracy. Trudno jednak spekulować, z jakich czynników to wynika – być może np. z samej feminizacji pewnych zawodów (pracodawca musi brać pod uwagę ograniczenia kobiet związane z koniecznością większego zaangażowania w sferę domową).

Badania jakościowe pokazały natomiast, że przychylność środowiska pracy do godzenia sfery prywatnej i zawodowej wynika przede wszystkim z przyjazności po stronie pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego dla tego typu sytuacji. Co ciekawe, nie do końca w takiej sytuacji ważna jest płeć przełożonego, ale jego dobra wola, a także posiadanie własnych dzieci.

To znaczy tak, mi się wydaje, że dużo większa empatia jest, jeżeli kobieta jest zwierzchnikiem, tak? No, bo wtedy bardzo często ona też ma dzieci i... I jest w stanie się postawić w naszej sytuacji. Tak, jak mówię z, zewnątrz, ale jak popatrzę na swoich znajomych, to zawsze jak dziewczyny brały urlop macierzyński czy były w ciąży, to dużo mniejszy stres był powiedzenia pracodawcy, że słuchajcie, nie będzie mnie, nie wiem paręnaście miesięcy, bo jestem w ciąży, kiedy szefem była kobieta. No i ona bardzo często mówiła, dobra, spoko, rozumiem, też mam swojego trzylatka, właśnie do przedszkola poszedł. Dobra, bierz macierzyński i idź, nie wiem tam wypoczywać. A zawsze gdzieś, to tam kolidowało na linii, kiedy zwierzchnikiem jest facet. Znaczący bardzo często, bo sto procent, to nigdy nie będzie, ale jednak jest taka tendencja. [FGI, kobiety, Łódź]

Ale mam teraz dwóch takich komendantów, normalnych, którzy mają sami dzieci, którzy świetnie się tymi dziećmi zajmują. Ja myślę, że, to się też z tego bierze. Jak ten facet podchodzi do swojego domu, to jest tutaj chyba klucz. I wtedy on też sam nie dyskryminuje. Akurat mówię, no może fajnie, bo się trafiło, że takich na tej drodze napotkałam. Bo słyszałam o takich przypadkach oczywiście. [FGI, kobiety, Łódź]

Rysunek 67 Odsetek respondentów, którzy wskazali, że poszczególne określenia pasują do firmy w której pracują obecnie lub pracowali ostatnio (w%)



N=osoby, które pracują obecnie

Badani pracodawcy wykazali się bardzo dużą poprawnością polityczną w kwestii płci pracowników. Generalnie utrzymywali, że w doborze pracowników nie zwracają uwagi na płeć, ale na kompetencje, tak by zatrudnić pracownika najbardziej wartościowego dla firmy. Jeżeli pojawiały się sytuacje, gdy zwracano uwagę na płeć, to argumentowano to wyższą koniecznością, a mianowicie faktem, że oferowane stanowisko jest typowo męskie i same kobiety nie są zainteresowane taką pracą lub nie posiadają odpowiednich predyspozycji lub kompetencji.

ta pakownia na przykład, jest takim ostatnim bastionem, gdzie się tam wszystkich wypycha. No tak, ale kobiety się tam lepiej sprawdzają, bo posiadają większe zdolności manualne, a panowie, tymi niezgrabnymi paluchami, to oni mi to pakują, tylko, że jest to o 50% mniejsza wydajność. I to z tego tylko i wyłącznie wynika, natomiast nie dyskryminujemy dlatego, że jest to stanowisko dla mężczyzny. Chcesz tam pracować, proszę bardzo, pracuj, to w ten sposób wygląda. Tu tylko i wyłącznie motoryczne uzdolnienia powodują to, że mężczyzna tam się nie znajdzie. Nie odnajduje się tam. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Z punktu widzenia pracodawcy – jeśli zatrudniamy kogoś i ogłaszamy rekrutację na jakieś stanowisko i jest tak naprawdę w zależności od rodzaju stanowiska, bo są stanowiska techniczne w produkcji, gdzie tak naprawdę no raczej nie zgłaszają się kobiety, a jeśli zgłaszają się kobiety to bardzo rzadko. Natomiast generalnie nie ma to znaczenia. Płeć dla nas, dla mnie i osoby pracującej w HR naprawdę nie ma absolutnie żadnego znaczenia. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Poprawność polityczną pracodawców dodatkowo podkreślały wypowiedzi, które uznać należy jako przejaw nieświadomego opisu funkcjonującej rzeczywistości.

Ja pracuję w takiej firmie, gdzie kobiety nie mogłyby pracować, ponieważ, głównie są to monterzy kotłów, więc to są typowo męskie prace, robotników budowlanych, dlatego, kobiety które u nas pracują, zajmują stanowiska tylko w administracji. Mamy tylko jedną panią po studiach na politechnice, jest magistrem ochrony środowiska, i te płace kobiet zdecydowanie, to widać w mojej firmie, że mężczyźni są postrzegani zdecydowanie lepiej pod względem finansowym, to nawet widać, na wszelakich spotkaniach, gdzie ta kadra, gdzie się dwie kobiety pojawiają, to zwykle się mówi jak do mężczyzn i jak o mężczyznach. Teraz jest troszeczkę delikatnie, czasami zaznacza się, że audyt i kadra się do tego przyczyniła i on wspaniale wypadł, panom, ale za chwilę jest też paniom również. Więc panie są cały czas w ogonie. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Ja myślę, że tutaj, jeśli nie wszyscy, to większość z nas uczestniczy przy rekrutacjach pracowników i, tak, jak byśmy mieli się przyznać przed samymi sobą, to, jeśli mamy do wyboru dwie kandydatki, jedną z małymi dziećmi, a drugą w wieku takim już, która ma już macierzyństwo za sobą, to też nie wiem czy nie stawiałybyśmy jednak na tą, no powiedzmy czterdziestolatkę. [FGI, pracodawcy, Łódź]

8.3 Dyspozycyjność zawodowa

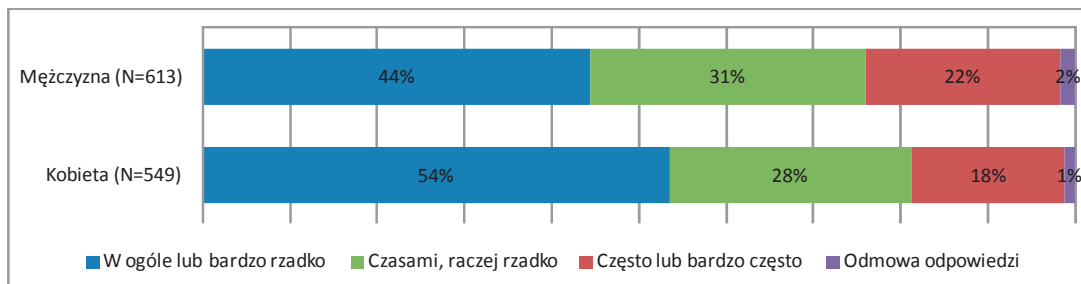
Ponad połowa pracujących mężczyzn (53%) oraz 46% pracujących kobiet przynajmniej czasami pracuje po godzinach w domu lub poza nim. Jednocześnie 22% mężczyzn i 18% kobiet wskazuje, że zdarza im się to często lub bardzo często. Szczególnie często w nadgodzinach pracują osoby o najwyższych dochodach (33% mężczyzn, 20% kobiet), a także z wykształceniem wyższym (34% mężczyzn, 23% kobiet). Warto też zauważyć, że w przypadku kobiet z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, w nadgodzinach często pracuje 23% (i 13% mężczyzn). Co ciekawe – posiadanie lub nieposiadanie dzieci wydaje się nie mieć wpływu na częstotliwość pracy po godzinach.

Żona ma taki system pracy raczej ośmiogodzinny, idzie do pracy, zostawia te pracowe obowiązki i problemy w pracy, ja mam trochę inaczej, bo też tutaj jak kolega, czasami jestem w pracy 20h, także...[FGI, mężczyźni, Łódź]

Jak ktoś może tak powiedzieć. Po za tym, no na przykład tak, jak u mnie jest ten obowiązek, jak jest dziecko jeszcze małe, bo jak są starsze dzieci, to już nie, ale jak jest dziecko małe, czyli jest

obowiązek zaprowadzenia dziecka na daną godzinę, odebrania o danej godzinie. Czy, to będzie żłobek, przedszkole czy później szkoła te pierwsze klasy. Czyli już, jak gdyby nie wchodzi w grę jakieś nadgodziny, jak by trzeba było coś tam nagle. No, to już wiadomo, że ta osoba nie, bo ona musi tam o szesnastej czy szesnastej trzydzieści wyjść z tej pracy, chociaż by nie wiem, co się działo, bo ona musi, to dziecko z tej szkoły odebrać, tak? Jak nie ma, nie wiem babci, mąż na drugą zmianę pracuje i nie mogą jakoś sobie tam, a wiadomo, że trzeba. Czyli taka osoba jest mniej wydajna, no, bo nie może tych nadgodzin, które szef czasami, no wymaga umówmy się. [FGI, kobiety, Łódź]

Rysunek 68 Odsetek respondentów, którzy nie pracują po godzinach oraz pracują po godzinach w domu lub poza domem z określoną częstotliwością (w%)



N=osoby, które pracują obecnie

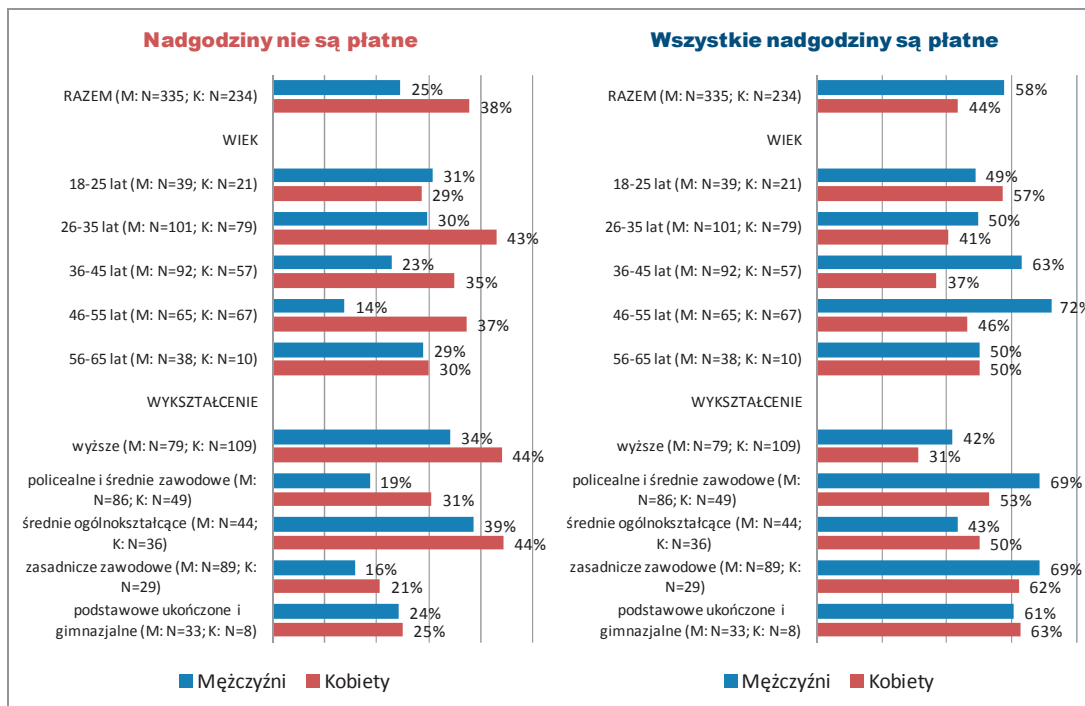
Najczęściej praca w nadgodzinach jest płatna, choć praktyki w tej kwestii są bardzo różne, co więcej – pracodawcy nierówno traktują mężczyzn i kobiety. W przypadku mężczyzn odpłatność za nadgodziny jest dominującą praktyką, o czym świadczą deklaracje 58% badanych, którzy otrzymują uposażenie za wszystkie nadgodziny oraz 10%, którzy otrzymują wynagrodzenie za część nadgodzin. Tymczasem wśród kobiet, choć 43% z nich również ma płacone za wszystkie nadgodziny, a 13% za część nadgodzin, bardzo liczne jest grono deklarujących, iż w ogóle nie otrzymują wynagrodzenia za dodatkowe godziny (38%, w porównaniu do 25% wśród mężczyzn – sic!).

W mojej pracy jest tak, że powinniśmy pracować od 7dmej do 15stej, to są roboty ziemne, ciężkie, ale rzadko się przyjeżdża wcześniej, raczej 17sta, 18sta, i za to jest nie płatne oczywiście, tak to wygląda. [FGI, mężczyźni, Skierniewice]

Nie raz pracujemy po godzinach, gdzie nie mamy zapłacone tak jak powinno być. [FGI, kobiety, Opoczno]

Prawidłowość ta obecna jest w niemal wszystkich grupach wiekowych oraz w kategoriach wykształcenia. Problem z odpłatnością za nadgodziny pojawia się zwłaszcza w przypadku osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym, gdzie aż 44% kobiet (i więcej, niż co trzeci mężczyzna) deklaruje, że dodatkowe godziny w ogóle nie są płatne. Najbardziej komfortową sytuację można zaobserwować z kolei wśród mężczyzn w wieku 35-45 lat i 46-55 lat, gdzie odpowiednio 63% i 72% deklaruje, że wszystkie nadgodziny są płatne.

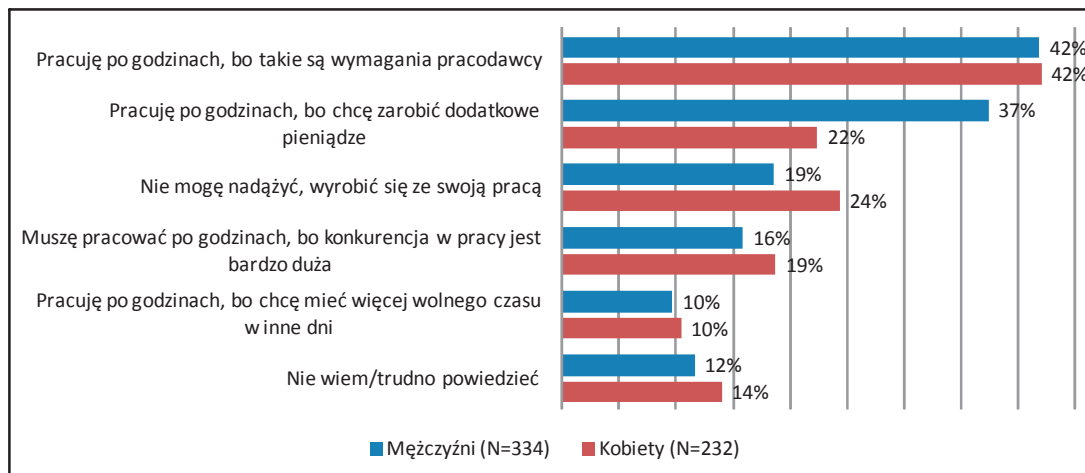
Rysunek 69 Odsetek respondentów, którzy nie mają płacone za nadgodziny oraz mają nadgodziny płatne według wieku oraz poziomu wykształcenia (w%)



N=osoby, które pracują czasem w nadgodzinach, bez osób prowadzących działalność gospodarczą

Podstawowym powodem, dla którego badani decydują się na pracę po godzinach jest oczekiwanie formułowane przez pracodawcę. Powód ten jest niezależny od płci – co prowadzi do wniosku, że pracodawcy od nieco ponad 40% pracowników wymagają pracy po godzinach. W przypadku mężczyzn, drugim z powodów jest najczęściej chęć zarobienia dodatkowych pieniędzy (37%), podczas gdy u kobiet niemożność wykonania swoich zadań w czasie pracy (24%), a dopiero w trzeciej kolejności – dodatkowy dochód (22%).

Rysunek 70 Odsetek respondentów, którzy wskazali na różne powody pracy w nadgodzinach (w%)



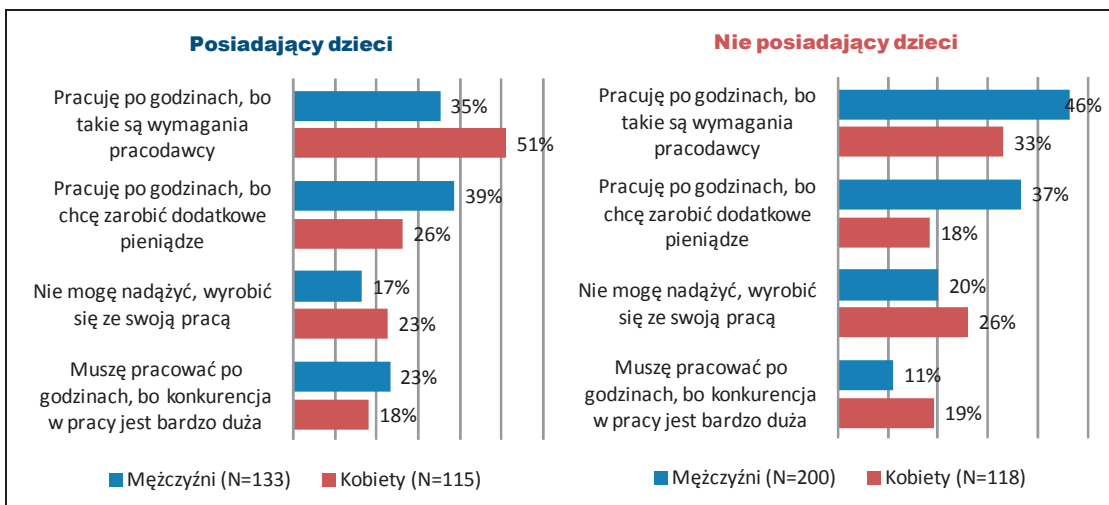
N=osoby, które pracują w nadgodzinach, bez osób prowadzących działalność gospodarczą. Wskazania powyżej 10%

Warto też zauważyć, że wśród kobiet, które posiadają dzieci aż 51% wskazuje wymagania pracodawcy jako powód do pracy w nadgodzinach (i tylko 35% mężczyzn). Może to sygnalizować wyzysk matek, jako grupy

pracowników – w obawie przed utratą pracy godzą się na takie „wymagania”. Dla ojców podstawowym powodem do nadgodzin jest dodatkowy dochód (39%), a dopiero w drugiej kolejności wymagania pracodawcy (35%).

A potem mąż mówi, słuchaj nie było cię tyle godzi a co on mówi, ze ciebie nie było i już jest konflikt w domu. No bo słuchaj, za tyle godzin przyniosłaś 1100zł powiedzmy tak przykładowo. I masz do pracy na 15 a on ci dzwoni na 13 bo będzie miał dzisiaj jakąś prywatną rodzinę i musisz przyjść mu do knajpy, bo ja też pracowałam i wiem jak to jest. To sobie odbierzesz. I do dzisiaj, zwalnia cię i nie masz ani zapłacone ani odebrane. Gdzieś to ucieka po drodze w Opoczno. [FGI, kobiety, Opoczno]

Rysunek 71 Odsetek respondentów posiadających i nie posiadających dzieci według najczęstszych powodów pracy po godzinach (w %)



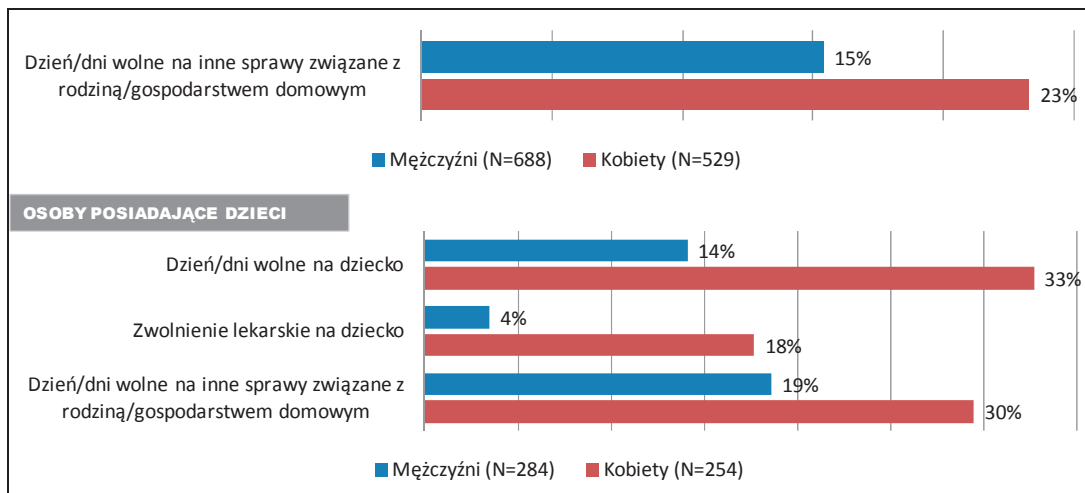
N=osoby, które pracują w nadgodzinach, bez osób prowadzących działalność gospodarczą

Potwierdzają się też ustalenia dotyczące większych obciążeń pracujących kobiet opieką nad dziećmi. Wśród osób posiadających dzieci to kobiety zdecydowanie częściej biorą dni wolne na dziecko (33% - dwukrotnie częściej, niż mężczyźni: 14%), a także zwolnienia lekarskie (18% - ponad czterokrotnie częściej, niż mężczyźni: 4%). Częściej też zdarza się, że matki korzystają z wolnych dni na sprawy związane z rodziną czy gospodarstwem domowym (30%, w porównaniu do 19% wśród ojców). Prawidłowość ta dotyczy zresztą także ogółu osób pracujących (odpowiednio 23% kobiet i 15% mężczyzn).

Badania jakościowe pokazały, że to przede wszystkim kobiety są obciążone odpowiedzialnością za dzieci. Nie jest to tylko ich wybór, ale również oczekiwanie społeczne – np. ze szkoły dzwonią do matki, a nie do ojca dziecka, jeżeli pojawia się problem. Ponadto, kobiety starają się uzyskać pracę w środowisku przychylnym dla sfery rodzinnej i łatwiej im uzyskać zwolnienie czy dzień wolny związany z opieką nad dzieckiem, niż to jest w przypadku mężczyzn, od których oczekuje się stawiania pracy zawodowej na pierwszym miejscu.

Pewnie, że jeżeli jest taka możliwość, że w danej chwili, jak coś się dzieje i, nie wiem, no mąż ma akurat wolne, może, ma zupełnie inną, no, to tak. Ale generalnie wydaje mi się, że jest tak, no, że zawsze ten telefon z tej szkoły zawsze jest do tej mamy, nie? [FGI, kobiety, Łódź]

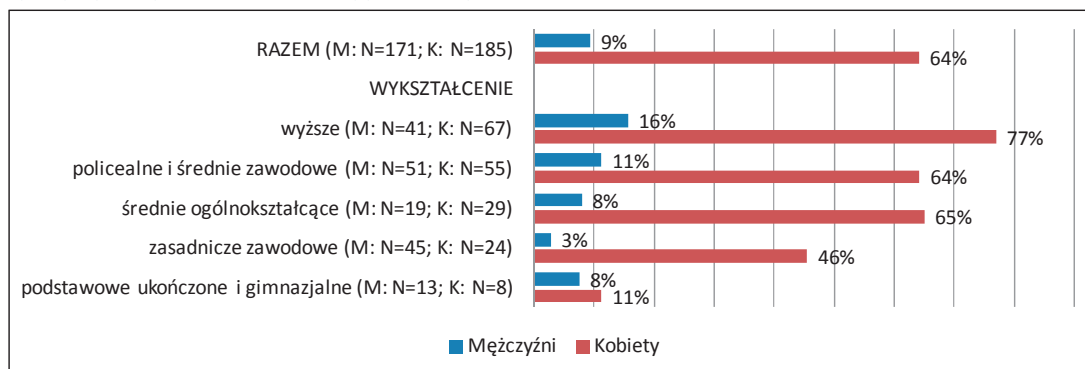
Rysunek 72 Odsetek respondentów według korzystania z dni wolnych związanych z gospodarstwem domowym oraz opieką nad dziećmi (w%)



N=osoby, które pracują obecnie

Brak równowagi między kobietami i mężczyznami odnosi się również do przerw w pracy związanych z opieką nad małymi dziećmi. To w znacznej mierze kobiety są obciążone tą opieką, co utrudnia im powrót na rynek pracy. W sumie dwie na trzy matki (64%) i 9% ojców dzieci w wieku do 6 lat miało przerwę w pracy związaną z wychowywaniem dzieci. Zdecydowanie częściej dotyczy to osób z wykształceniem wyższym (77% kobiet, 16% mężczyzn) oraz średnim zawodowym i ogólnokształcącym (64% kobiet, 8-11% mężczyzn).

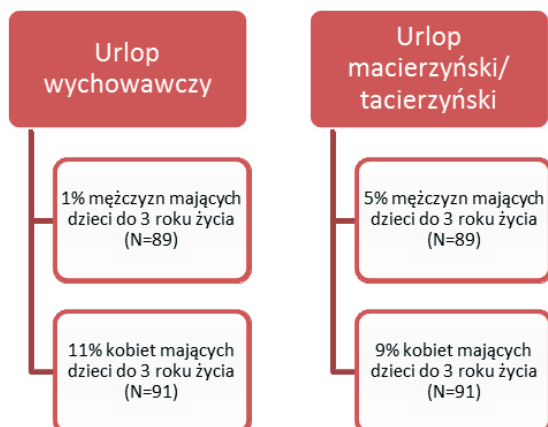
Rysunek 73 Odsetek respondentów, którzy w ciągu ostatnich 6-ciu lat mieli przerwę w pracy związaną z opieką/wychowywaniem dzieci według poziomu wykształcenia



N=osoby, które posiadają dzieci w wieku do 6 lat

W chwili badania na urloпах wychowawczych przebywał zaledwie 1% ojców dzieci do 3 lat i 11% matek dzieci w tym wieku. Na urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim było 9% kobiet i 5% mężczyzn mających dzieci do 3 roku życia.

Rysunek 74 Odsetek respondentów posiadających dzieci do 3-go roku życia korzystających z urlopu wychowawczego oraz macierzyńskiego (w%)



Kobiety nie tylko zdecydowanie częściej przerywają pracę zawodową ze względu na dziecko, ale też przerwy te trwają w ich przypadku znacznie dłużej. W praktyce oznacza to, że w ogromnej większości to matki biorą urlopy wychowawcze, zaś ojcowie rzadko wykorzystują przysługującą im część urlopu macierzyńskiego lub urlop ojcowski.

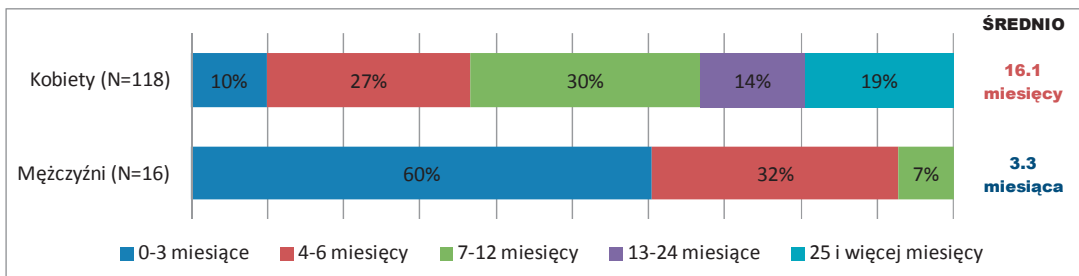
Średnio matki małych dzieci przerywały pracę zawodową na 16 miesięcy, zaś ojcowie jedynie na 3 miesiące. Tylko co dziesiąta matka wróciła do pracy po 3 miesiącach, zaś w sumie niecałe 40% po pół roku – a więc mniej więcej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Przerwę od pół roku do roku miało 30% kobiet. Tymczasem w przypadku 60% mężczyzn przerwa nie przekroczyła 3 miesięcy. Uczestnicy badań jakościowych zauważali, że w przypadku mężczyzn przerwa nie przekroczyła 3 miesięcy. Uczestnicy badań jakościowych zauważali, że w przypadku mężczyzn przerwa nie przekroczyła 3 miesięcy. Uczestnicy badań jakościowych zauważali, że w przypadku mężczyzn przerwa nie przekroczyła 3 miesięcy.

Ja tak może jeszcze z drugiej strony, bo tak zawsze się walczy o, to równouprawnienie kobiet, ale z drugiej strony, no faceci gdzieś tam też... No może nie w kwestii wynagrodzenia czy pracy, ale w kwestii urlopów na dzieci czy coś, to są takie mało popularne tematy. I my lubimy sobie o tym dyskutować, żeby ugrać jeszcze więcej, ale z drugiej strony są też tematy, w których mężczyźni są gdzieś tam dyskryminowani i o tym się zupełnie nie mówi. [FGI, kobiety, Łódź]

To jest dla mnie coś niesamowitego. Czy właśnie teraz urlop rodzicielski ma być wprowadzony również dla mężczyzn. Czegoś takiego teraz nie ma, tylko i wyłącznie kobieta, a może tylko w jednej trzeciej wziąć chyba mężczyzna. No i, jak jest dwoje rodziców razem, to jeszcze w porządku, ale jak jest mężczyzna sam, który dziecko wychowuje, to na pewno ma według mnie dużo trudniej niż kobieta. Gdzie tutaj właśnie też powinno być równouprawnienie. Te samo prawo powinno być dla kobiet i mężczyzn. [FGI, kobiety, Łódź]

To jest nieznanne, w poprzedniej pracy to chyba ja zapoczątkowałem zwolnienia lekarskie na dziecko. Nikt o tym nie wiedział, panie w kadrach się upierały że tego nie ma, one powinny się nauczyć pewnych kwestii. Potem byłem na tapecie przez jakiś czas... Ale do tej pory tak jest, że jak kobieta idzie to jest ok, a jak facet to jest coś dziwnego? A co, żona nie mogła wziąć? Są takie pytania. [FGI, mężczyźni, Łódź]

Rysunek 75 Odsetek respondentów mających przerwę w pracy zawodowej związanej z opieką nad dziećmi według długości przerwy (w%)



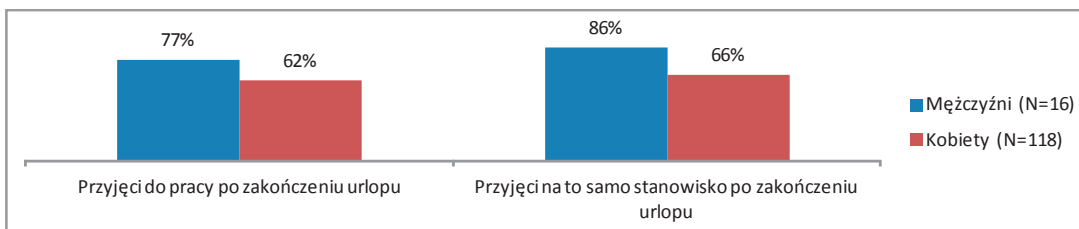
N=osoby, które miały przerwę w pracy zawodowej związaną z opieką nad dziećmi

Kolejnym etapem, na którym ujawnia się nierówność w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest powrót do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem. Jedynie 62% kobiet po zakończeniu urlopu jest znowu przyjmowana do pracy – mężczyźni mają na to większe szanse (77% - lecz z uwagi na małą liczebność tej grupy, odsetek ten może być obciążony dużym błędem pomiaru). Ponadto, 66% kobiet zadeklarowało, że po zakończeniu urlopu wróciły na to samo stanowisko, zaś wśród mężczyzn odsetek ten wynosi 86%.

Ja bez problemu wróciłam do pracy tam gdzie byłam przed urodzeniem dziecka. Czekali na mnie po prostu, a to trwało trochę, bo 3 lata i 8 miesięcy jak dopiero poszedł do przedszkola i jak wróciłam do pracy na swoje stanowisko. Nie miałam problemu żadnego. [FGI, mieszkańcy, Łódź]

Znaczy ja w ogóle, jak urodziłam mojego syna, to pracowałam w młodzieżowym ośrodku socjoterapii, poszłam na wychowawczy, ale później wróciłam. Znaczy poszłam na macierzyński, bo na wychowawczym nie byłam. Ale wróciłam i do jednej i do drugiej pracy i nie było problemu. Odsiedziałam swoje i później tak pomału, pomału... No, jeśli chodzi o świetlicę, to tam na mniej godzin, a później, co raz więcej, no, a do ośrodka wróciłam normalnie. Tylko, że, to była praca w oświacie, no, to wiadomo, że, to jest mniej godzin niż czterdzieści tygodniowo. [FGI, kobiety, Łódź]

Rysunek 76 Odsetek respondentów mających przerwę w pracy związaną z opieką nad dziećmi przyjętych do pracy oraz przyjętych na to samo stanowisko po zakończeniu przerwy (w%)



N=osoby, które miały przerwę w pracy zawodowej związaną z opieką nad dziećmi

Badania jakościowe pokazały, że mimo iż pracodawca musi przyjąć kobietę do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka, to często jest ona zwalniana po jakimś czasie.

Ja mam gdzie wrócić, ale wiem, że na krótką chwilę. Że jestem potrzebna... No już nawet teraz chcieli, żebym wróciła, ale ja nie mam, z kim dziecka zostawić, to powiedziałam, że nie wrócę. Że wrócę gdzieś od września. To założę się, że umowa do końca roku i, że skończy mi się. No tak. [FGI, kobiety, Łódź]

Nikt nikogo nie zwalnia oficjalnie, tylko po prostu nie przedłuża umowy. [FGI, kobiety, Łódź]

Wśród badanych uczestników grup dyskusyjnych zdarzały się także osoby, które nie zdecydowały się na powrót do firmy po urlopie przeznaczonym na opiekę nad dzieckiem. Traktowano to jako możliwość pożegnania się

z miejscem pracy, które nie budziło zadowolenia lub atmosfera czy też warunki pracy nie sprzyjały powrotowi – np. zmianie uległa grupa osób, z którymi się pracowało lub praca wymaga dużej dyspozycyjności.

Ja jeszcze tego nie odczułam, bo przy pierwszym dziecku jak byłam na macierzyńskim to wróciłam tam gdzie byłam i nie robiono mi trudności. A teraz jakby z własnego wyboru nie będę tam wracać po tych trzech latach czy po dwóch już teraz. Natomiast zobaczymy jak będzie. Przecież ja ma już, trochę jedno dziecko jest starsze, a drugie zawsze się ratuje tym, że mam opiekę – mam na miejscu jedną babcię i drugą. [FGI, mieszkańcy, Łódź]

W badaniach jakościowych zwrócono także uwagę, że pracownik, który chce wrócić do pracy po urlopie wychowawczym, powinien wykazać się zainteresowaniem i kontaktować z firmą w czasie nieobecności, a także „trzymać rękę na pulsie”, czyli orientować się co dzieje się w branży, zawodzie itp. W ten sposób zwiększa swoje szanse na udany powrót do pracy.

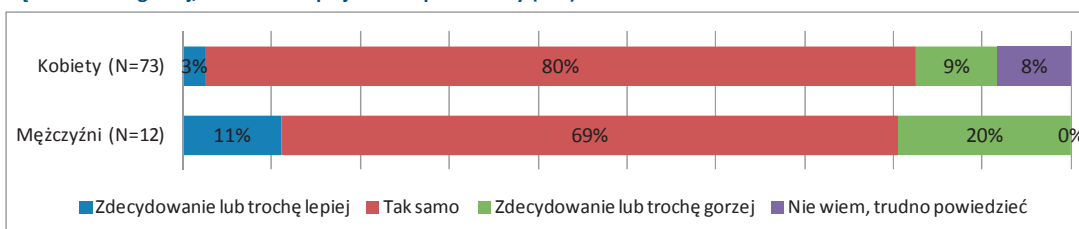
Tak, tak, pracowałam w banku, tylko, że już nie chce wrócić do tego działu. Chciałabym coś innego spróbować. Może w księgowości gdzieś. Może jakiś kurs sobie zrobić, w trakcie teraz, kiedy mam możliwość. No, bo ogólnie rynek pracy jest, jaki jest i żeby wrócić, no, to muszę się teraz interesować, jaki dział. [FGI, kobiety, Łódź]

Po powrocie do pracy z urlopu związanego z wychowaniem dziecka większość badanych traktowana jest tak samo, jak pozostali pracownicy. Ciekawe jest jednak, że większe zmiany dotyczą w tej sytuacji mężczyzn – 11% z nich (i 3% kobiet) po powrocie było traktowanych lepiej, niż pozostali pracownicy. Z kolei 20% mężczyzn i 9% kobiet zadeklarowało, że zaczęto ich traktować gorzej.

Uczestnicy badań jakościowych zwrócili uwagę, że powrót do pracy uzależniony jest od pozycji, jaką się w firmie zajmowało przed odejściem. Jeżeli jest to istotna i ugruntowana pozycja, to powrót do pracy po przerwie spotykać się może z większą przychylnością pracodawcy.

Ale to mówimy o takich poziomach na jakim my pracujemy, bo miałem przypadek, że kadrowa urodziła dziecko i siedzi z dzieckiem w domu i pracuje, tylko ma zastępcę na zakładzie, a całą robotę robi w domu [FGI, mężczyźni, Skierniewice]

Rysunek 77 Odsetek respondentów, którzy po powrocie do pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dzieci czuli się traktowani gorzej, tak samo i lepiej niż inni pracownicy (w%)

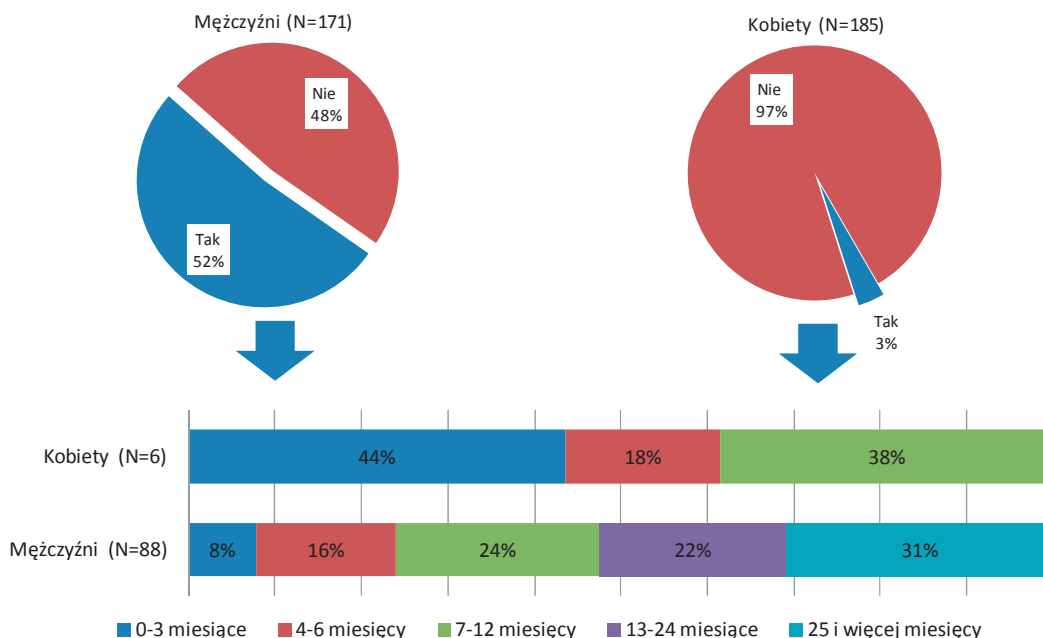


N=osoby, które zostały przyjęte do pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka

Również rodziny badanych osób nie są wolne od zróżnicowania ról w opiece nad dziećmi. 52% ojców małych dzieci wskazuje, że ich partnerki lub żony miały w ostatnich 6 latach przerwę w pracy związaną z wychowaniem dziecka – i przerwy te były dość długie (prawie połowa – do 12 miesięcy). W przypadku matek jedynie 3% wskazało, że ich mężowie lub partnerzy robili tego typu przerwę (w dodatku była ona zazwyczaj dużo krótsza – do 3 miesięcy).

Masz dziecko, zajmuj się dzieckiem, a ja [mężczyzna] idę do pracy, zarabiam na dom...[FGI, kobiety, Łódź]

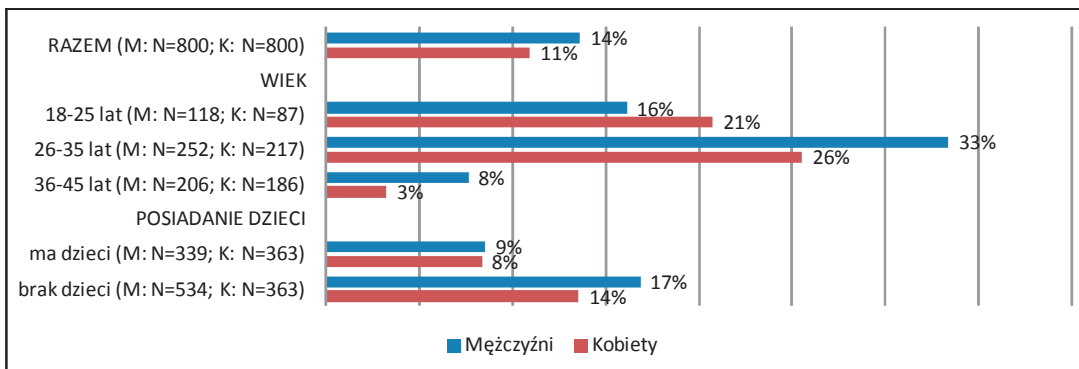
Rysunek 78 Odsetek respondentów posiadających dzieci do 6-ciu lat wskazujących, że ich małżonek/małżonka/partner/partnerka w ciągu ostatnich 6-ciu lat miał(a) przerwę w pracy związaną z opieką/wychowywaniem dzieci według długości tej przerwy (w%)



N=osoby, które posiadają dzieci w wieku do 6 lat

W ciągu najbliższych 3 lat dzieci planuje mieć 14% mężczyzn i 11% kobiet. Nieco częściej są to osoby w wieku 26-35 lat (szczególnie mężczyźni z tej grupy – 33%), nie posiadające dzieci (17% mężczyzn).

Rysunek 79 Odsetek respondentów planujących posiadanie dzieci w ciągu najbliższych 3 lat (w %)



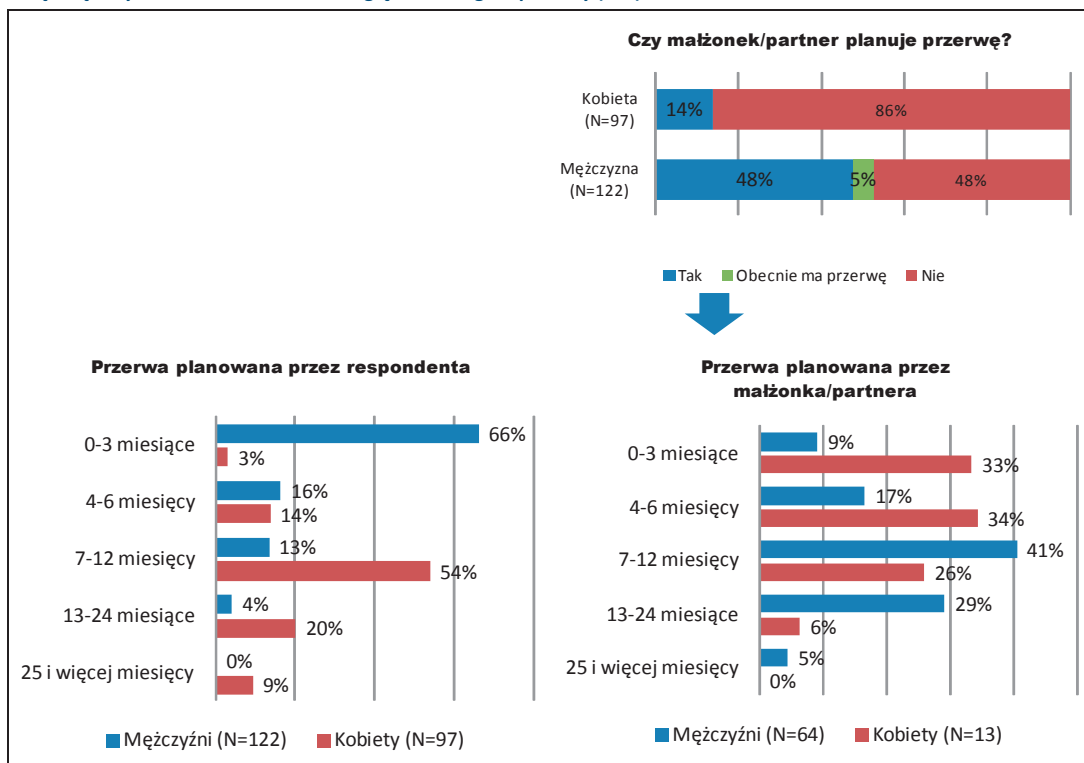
Już w przypadku planowania powiększenia rodziny badani wiedzą, jak będzie wyglądała opieka nad dzieckiem – w zdecydowanej większości przypadków to kobiety planują zrobić przerwę w pracy. Tak jak w przypadku rodziców małych dzieci – mężczyźni planują jedynie krótkie urlopy, zaś dla kobiet urodzenie dziecka najczęściej oznacza przerwę od 7 do 12 miesięcy.

Badania jakościowe pokazały, że w tym aspekcie panuje jeszcze duży konserwatyzm w społeczeństwie, zarówno po stronie kobiet, jak i mężczyzn. Reprezentanci obu płci uznają, że trudno w pierwszych tygodniach życia dziecka mówić o równouprawnieniu, gdyż mężczyzna nie wykarmi potomka piersią. Po urodzeniu dziecka zarówno ze względów biologicznych, jak i naturalnych, odpowiedzialność za opiekę nad nim spoczywa na kobiecie. Pojawienie się w rodzinie dziecka dla badanych mężczyzn w sferze zawodowej oznaczało przede

wszystkim konieczność zwiększenia aktywności zawodowej i zarobków. Po stronie kobiet zaś zwykle przerwę, jeżeli nie mogły liczyć na wsparcie babci.

My mamy co miesiąc za mało pieniędzy, jakoś tak się zdarza, moja praca jak i jej praca jest tak samo ważna, walczymy w jednej sprawie na różnych frontach, żeby sobie najlepiej pomóc finansowo. Tutaj też zdałem sobie sprawę że w sumie też dziecko u mnie to zmieniło, że może poprzez to, że potrzeba więcej pieniędzy, to bardziej jestem nakierowany na pracę taką, żeby zarabiać pieniądze. ...[FGI, mężczyźni, Łódź]

Rysunek 80 Odsetek respondentów planujących posiadanie dzieci w ciągu najbliższych 3 lat, planujących przerwę w pracy związaną z wychowaniem dziecka ze względu na długość przerwy (w%)



N=osoby, które planują mieć dzieci w najbliższych 3 latach

8.4 Kobiety i mężczyźni jako pracownicy

Mężczyźni i kobiety dość podobnie oceniają siebie jako pracowników. Są jednak pewne różnice pomiędzy ocenami formułowanymi przez kobiety i mężczyzn – mężczyźni, jako swój atut, zdecydowanie częściej niż kobiety uznają dyspozycyjność, mobilność i odporność na stres.

Kobiety wysokie oceny (5 lub 6) wystawiały sobie najczęściej w odniesieniu do takich cech jak umiejętność pracy w zespole (64%), zdolności komunikacyjne (62%), umiejętność szybkiego uczenia się (58%), czy systematyczność i konsekwencja (58%). Jednak mężczyźni pod względem tych cech również oceniali siebie wysoko – nie widać tutaj bardzo dużych rozbieżności. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni, wysoko oceniają siebie pod względem umiejętności łagodzenia konfliktów (55% w porównaniu do 46% wśród mężczyzn).

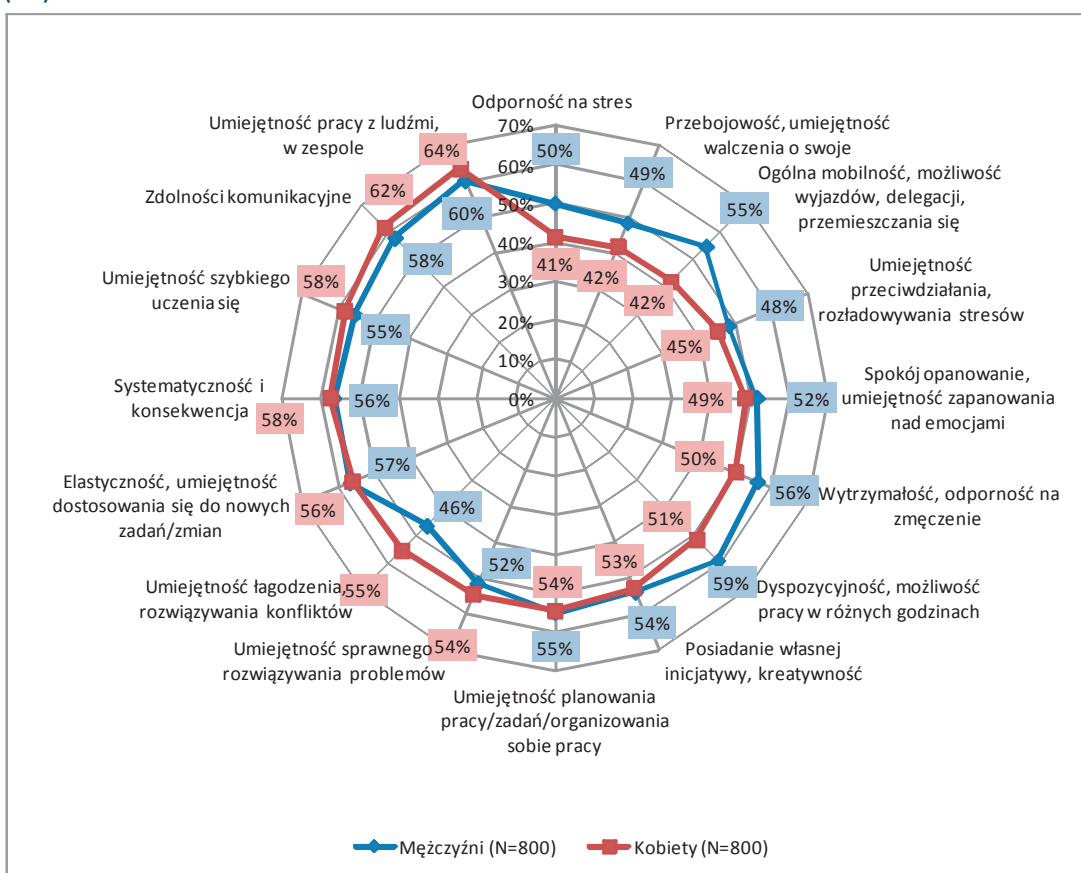
Więcej jest jednak cech, za które mężczyźni częściej przyznawali sobie wysokie oceny – przede wszystkim dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach (59% w porównaniu do 51% kobiet), jest to – obok umiejętności pracy w zespole (60%) najwyżej oceniana przez mężczyzn cecha. Również znacznie częściej niż

kobiety wysoko oceniali u siebie takie cechy jak: odporność na stres (50% w porównaniu do 41% wśród kobiet), przebojowość (49% vs. 42%), ogólna mobilność, możliwość wyjazdów (55% vs. 42%), wytrzymałość, odporność na zmęczenie (56% vs. 50%).

Osoby młode, niezależnie od płci, wysoko cenią u siebie posiadanie własnej inicjatywy, kreatywność (średnia ocena 4.6). Co więcej, młodszy respondenci wyżej oceniają siebie pod względem różnych cech – a im starszy badany, tym przeciętnie niższa jest jego samoocena.

Mężczyźni z wyższym wykształceniem najwyższe oceny wystawiają sobie za szybkość uczenia się (4.8), pracę zespołową (4.8) i kreatywność (4.8), podczas gdy kobiety częściej doceniają swoje zdolności komunikacyjne (4.9), zaś pozostałe cechy – podobnie jak mężczyźni. Atutem mężczyzn z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym lub ogólnokształcącym jest dyspozycyjność (4.8), zaś kobiety z tych grup wykształcenia najwyżej cenią się za umiejętność pracy w zespole (4.8). Analogicznie w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, choć oceny są tu nieco niższe – mężczyźni za dyspozycyjność wystawiają sobie średnią ocenę 4.6, zaś kobiety za umiejętność pracy w zespole – 4.5.

Rysunek 81 Odsetek respondentów dokonujących pozytywnej samooceny pod względem różnych atrybutów potrzebnych w pracy zawodowej (oceny 5, 6 na skali od 1 do 6, gdzie 1 – ocena niedostateczna, zaś 6 – ocena celująca) (w%)



Respondenci w badaniach jakościowych powszechnie podkreślali, że pomiędzy pracownikami kobietami i mężczyznami istnieją różnice charakterologiczne, ale również fizyczne.

W przypadku kobiet badani szczególnie uwypuklali cechy związane z emocjonalnością, w tym wrażliwość, ale również zazdrość. Natomiast mężczyźni wyróżniają się w dużej mierze swoją siłą fizyczną, która predestynuje ich do wykonywania różnych zawodów.

No mówię, jest taka zachowawczość kobiet, że z dystansem do pewnych rzeczy podchodzą. Że facet jednak zawsze pójdzie i upomni się o swoje. No i powie, trudno, jak mnie zwolni, to mnie zwolni,

pójdę gdzie indziej. A kobieta będzie siedziała i myślała, jak mnie zwolni, a mam dzieci na utrzymaniu, no, to lepsze, to niż nic. [FGI, pracodawcy, Opoczno]

To znaczy ja mam tutaj odczucia takie, bo ktoś rzucił fajne słówko, że, o wrażliwości. Moje zdanie jest takie, ponieważ kobieta stała przez bardzo długi czas na takiej trochę niższej pozycji, z uwagi na, to, że na przykład bardziej kobieta jednak przyjmuje do siebie pewne rzeczy, tak? Mężczyzna jednak, jak staje przed wyborem, ktoś mu daje wybór, albo, albo. Na przykład, za przeproszeniem po trupach do celu, to on się nie będzie przejmował człowiekiem. Natomiast kobieta gdzieś po drodze zacznie się zastanawiać i, to ją już po drodze gdzieś dyskwalifikuje w oczach decydenta. Takie jest moje odczucie. No po za tym jeszcze dom, rodzina, więc ta kobieta ma tam tyle tych szczebelków, tych barier właściwie gdzieś po drodze, że rzadko, która potrafi, to wszystko tak zgrać, żeby dojść do końca, do tego końca, do którego dochodzi mężczyzna, prawda? [FGI, instytucje rynku pracy]

W przypadku różnic charakterologicznych są one, w opinii badanych, głównie efektem sposobu wychowywania chłopców oraz dziewczynek. Zauważalne są jednak zmiany w tym obszarze – kobiety stoją się bardziej pewnie siebie, natomiast w przypadku mężczyzn mamy do czynienia z procesem zniewieśnienia.

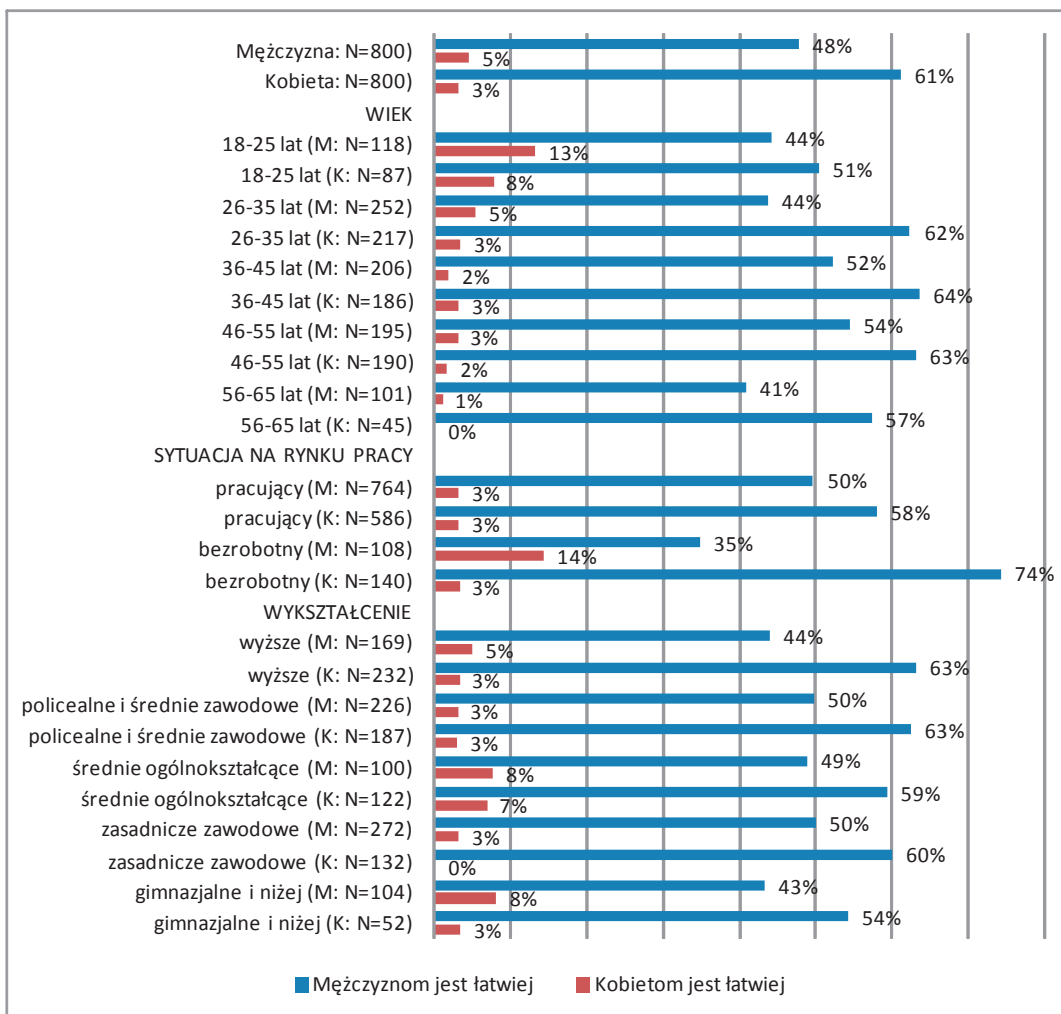
Teraz to się chyba stało coś takiego, że ta kobieta jest bardziej dominująca tak mi się wydaje. I te wszystkie ruchy feministyczne i te doprowadziły do tego, że ten mężczyzna jest bardziej tak za przeproszeniem panów, jest sprowadzany do takiego drugiego rzędu. Że to faktycznie, że nie udaje mu się, najlepiej to niech on siedzi w tym domu, nie przeszkadza, i tak nie umie tego zrobić i tak nie umie, no to niech nie idzie do tej roboty i w ogóle. [FGI, mieszkańcy, Łódź]

Ja myślę, że, to też się zmienia, bo, to też jest kwestia wychowania od dzieci małych, jak w rodzinie się wychowuje, jakie są przykłady. Teraz głównie mamy wychowują, bo rodziny tak się często rozpadają i tak szybko, że zostaje kobieta. No i, to pewnie też rzutuje na jej karierę, na sposób wychowania, na zajecie się dzieckiem. No kiedyś jednak chłopczyk był inaczej wychowywany, prawda? No już teraz może my inaczej wychowujemy, ale wcześniej chłopcykowi było więcej wolno. No już w szkole podstawowej więcej... No jak coś tam sobie przeskrobał, wypił pierwsze piwo, zapalił, no chłopak, wolno mu. Wolno chłopakowi... [...] Przyjdź później, chłopak, to możesz do jedenastej, no gdzieś tam w gimnazjum, to masz czas do jedenastej. Dziewczynka, to jak, to dziesięć, no, to nie wpada, masz przyjść... No gdzie na jakieś dyskoteki? [...] Teraz już nie, ale my może jeszcze byliśmy tym pokoleniem tak wychowanym. Teraz już dziewczyny są gorsze, dziewczynom więcej wolno. One są tak przebojowe, że czasami przewyższają i agresja chłopców, sprytem i wszystkim, pięściami chyba też. [FGI, instytucje rynku pracy]

Mimo podobnej oceny własnych mocnych stron jako pracowników, badani są raczej zgodni, że to mężczyźni mają łatwiej na rynku pracy. Opinia ta silniej dominuje wśród kobiet (61%), ale również wśród mężczyzn odsetek osób, które tak uważają jest wysoki (48%). Jedynie 5% mężczyzn i 3% kobiet jest zdania, że to kobietom jest łatwiej. O silniejszej pozycji mężczyzn na rynku pracy szczególnie przekonane są bezrobotne kobiety (74%), najrzadziej zaś bezrobotni mężczyźni (35%), którzy z kolei najczęściej twierdzą, że to kobietom jest łatwiej (14%).

29% mężczyzn i 22% kobiet jest zdania, że jednakowo łatwo, czy też trudno jest na rynku pracy i mężczyznom i kobietom.

Rysunek 82 Odsetek respondentów wyrażających opinię, że mężczyznom jest łatwiej na rynku pracy oraz odsetek wyrażających opinię przeciwną, że kobietom jest łatwiej na rynku pracy ze względu na wiek, sytuację na rynku pracy, oraz poziom wykształcenia (w%)



Opinię o tym, że sytuacja na rynku pracy jest korzystniejsza dla mężczyzn, respondenci popierają najczęściej argumentem większej liczby ofert pracy dla mężczyzn (38% mężczyzn i 32% kobiet). Wskazuje się też, że mężczyźni szybciej i łatwiej mogą znaleźć pracę (po 10%). W drugiej kolejności, winą za nierówność szans w tym obszarze obarcza się sytuację rodzinną i problem dyspozycyjności kobiet – 19% kobiet i 9% mężczyzn wskazuje, że to kobiety są bardziej obciążone sferą domową. Z kolei 10% kobiet i 8% mężczyzn argumentuje, że mężczyźni są bardziej dyspozycyjni.

Niestety w naszej, znowu wracam do uwarunkowań kulturowych Polski. Więcej wybacza się pracownikowi mężczyźnie, niż pracownikowi kobiecie. Pracownik mężczyzna może być opieszalszy, może zapomnieć, może mieć kłopoty z podejmowaniem decyzji, może być powolny w myśleniu, może źle zarządzać swoimi ludźmi i to wszystko mu się wybacza. Natomiast potknięcia u kobiet niestety są punktowane bardzo szybko i ona musi być trzy razy lepsza, żeby być na takim samym stanowisku i tyle samo zarabiać. I to niestety, i to co Pani powiedziała, bo to jest właśnie to: my kobiety, żeby zajmować stanowiska kierownicze i wysokie kierownicze musimy być trzy razy lepsze od konkurenta mężczyzny. [FGI, pracodawcy, Łódź]

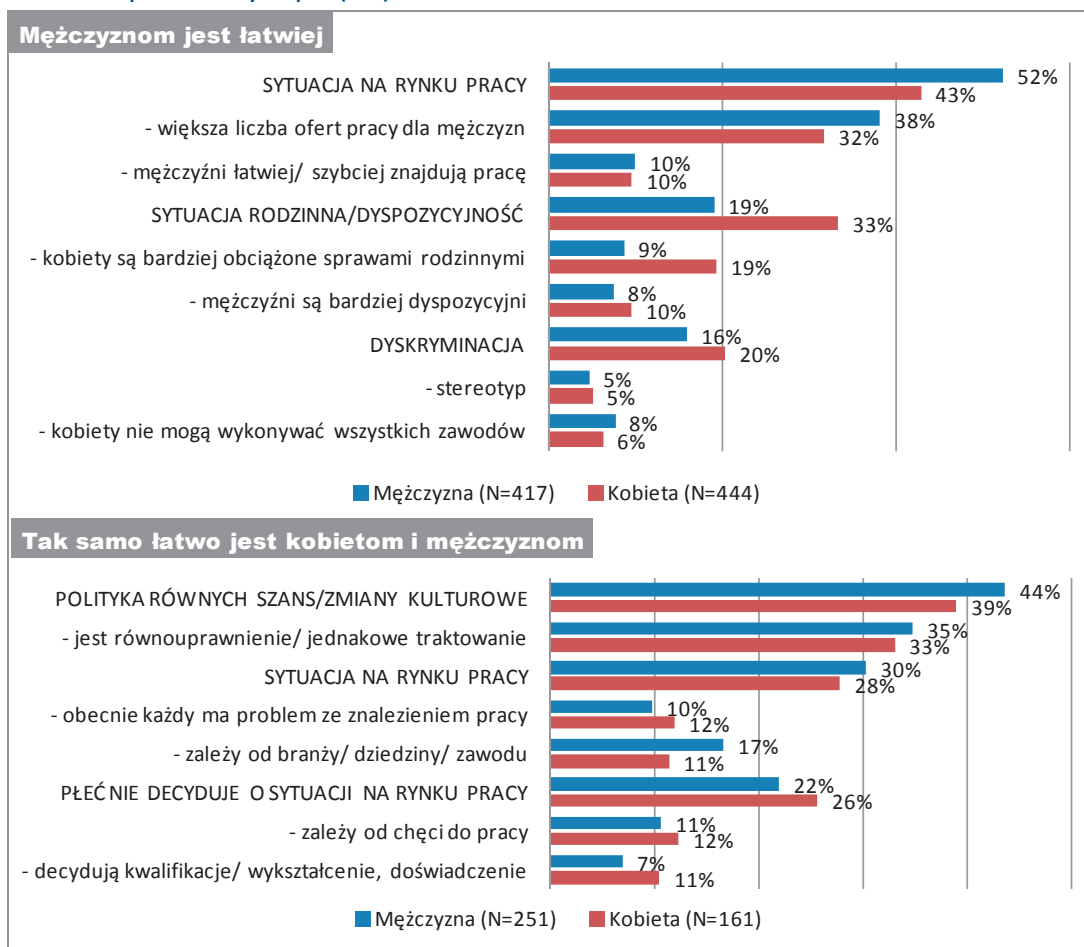
No to jest właśnie to, że kobieta tak naprawdę to nie musi pracować, ale facetowi to trzeba dać zarobić. Bo pracuje rok no to trzeba go awansować, bo przecież to mężczyzna. A kobieta może

pracować przez pięć lat na tym samym stanowisku bez podwyżki no i dobra. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Tymczasem wśród osób, które uważają, że kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na rynku pracy najczęściej wskazuje się, że przedstawiciele obydwu płci są jednakowo traktowani (35% mężczyzn i 33% kobiet). Wskazywano także, że sytuacja zależy od branży, dziedziny czy zawodu (17% mężczyzn i 11% kobiet), że każdy ma problem ze znalezieniem pracy (10% mężczyzn i 12% kobiet).

Nieliczni badani przekonani, że to kobiety mają łatwiej, najczęściej sięgają po argumenty związane z ich wyglądem (17% mężczyzn), wskazują również, że ofert pracy dla kobiet jest więcej (15%) i że szybciej tę pracę znajdują (17%).

Rysunek 83 Odsetek respondentów prezentujących opinię, że mężczyznom jest łatwiej na rynku pracy oraz odsetek respondentów prezentujących opinię, że na rynku pracy tak samo łatwo jest mężczyznom i kobietom ze względu na uzasadnienia prezentowanych opinii (w %)



Wskazania powyżej 5%. Na wykresach nie ukazano odpowiedzi z grupy „Kobietom jest łatwiej” ze względu na małe liczebności.

Uczestnicy badań jakościowych zwracali uwagę, że kluczowa dla sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest trudna sytuacja w tym obszarze w regionie, szczególnie poza Łodzią i jej okolicami. Rynek pracy jest rynkiem pracodawcy, który zasłaniając się kryzysem gospodarczym, nadużywa swojej pozycji względem pracobiorców. Ci ostatni, bez względu na płeć, muszą decydować się na warunki oferowane przez pracodawcę, które często nie są atrakcyjne. Mimo wszystko na tym trudnym rynku pracy lepiej odnajdują się mężczyźni, którzy zawsze jakąś pracę znajdują, chociażby sezonową pracę fizyczną.

Zdecydowanie płeć determinuje. Natomiast no Łódź jest miastem byłych włókniarek pamiętajmy o tym i w Łodzi kobietom niestety żyje się dużo trudniej, ponieważ no tutaj znaleźć pracę kobiecie, a szczególnie kobiecie, która już skończyła 40 czy 50 lat no to praktycznie to graniczy z cudem. Dobrze o tym wiem jak to wygląda. Pracownicy, którzy od nas odchodzą, szczególnie pani w jakimś tam wieku z przyczyn ekonomicznych praktycznie niestety nie znajdują zatrudnienia, a przynajmniej nie znajdują zatrudnienia stałego. Jakies dorywcze prace na zlecenie czy coś takiego no to w zasadzie trudno to nawet nazwać pracą. To jest na przetrwanie, na wegetowanie. Natomiast mężczyźni znajdują pracę. Prędzej czy później, lepszą lub gorszą, ale zawsze w jakiś tam sposób są w stanie sobie poradzić. Dlatego z moich obserwacji wynika, że Łódź nie jest miastem przyjaznym dla kobiet niestety. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Teraz nie ma reguły na to czy to kobieta czy mężczyzna, wszyscy robią wszystko. To jest tak zmieszane teraz, że to co robili mężczyźni robią kobiety i nikt nie patrzy na to czy ona z brzuchem jest. Ja się spotkałam, widziałam i było mi żal koleżanki i powiedziałam nigdy więcej, dlatego ja się sprzeciwiłam i już nie pracuję w tej restauracji gdzie pracowałam. Tylko sobie coś dorywczo, jak coś znajdę to pracuję. [FGI, kobiety, Opoczno]

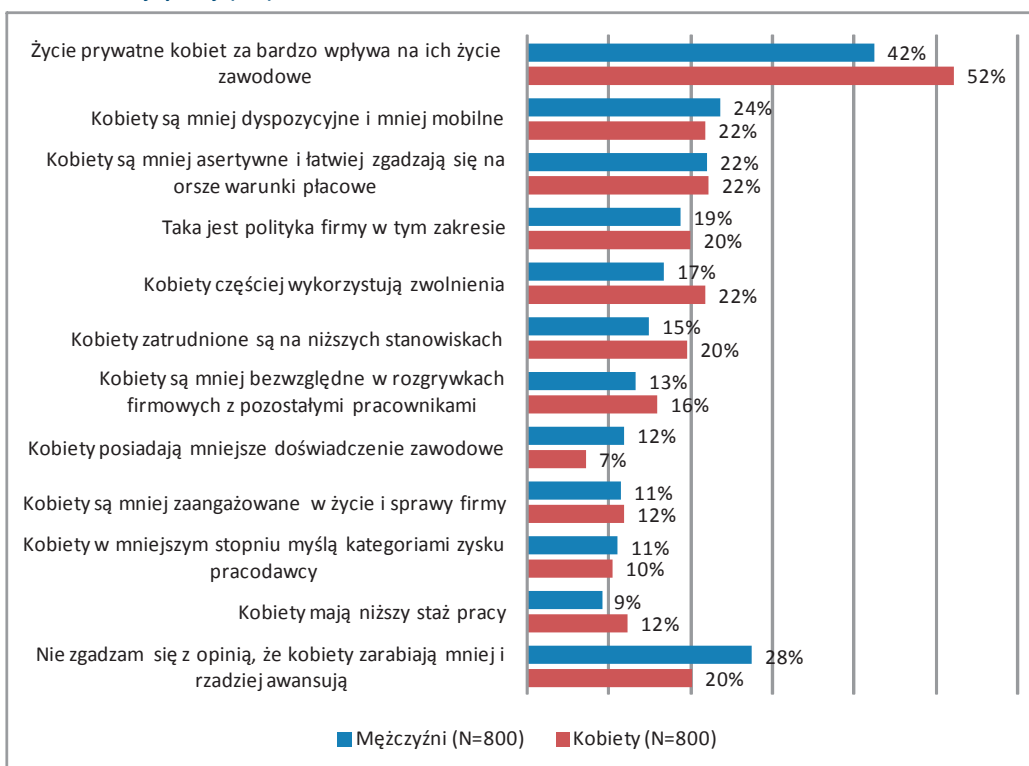
Z drugiej strony, trudna sytuacja na rynku pracy paradoksalnie prowadzi do równouprawnienia kobiet i mężczyzn, gdyż pracuje ta osoba w związku, której akurat udaje się znaleźć zatrudnienie, a także sytuacja ekonomiczna zmusza do zarabiania obydwójce małżonków.

Życie nas zmusza do tego, żeby pracować. No bez pracy, to ciężko się w ogóle utrzymać. Tym bardziej, że, no utrzymać się z jednej pensji, to dla mnie w ogóle jest jakiś cud, naprawdę. Mamy z dwoma pensjami duży problem, a, co dopiero przy jednej pensji. A więc tak naprawdę życie nas zmusza do tego, żeby pracować. [FGI, kobiety, Łódź]

Życie prywatne, czy też rodzinne kobiet, to w ocenie badanych najważniejszy i najczęstszy powód braku równości płci na rynku pracy. 42% mężczyzn i 52% kobiet uznało, że życie prywatne kobiet za bardzo wpływa na ich życie zawodowe, stąd niższe zarobki kobiet w porównaniu z mężczyznami na tych samych stanowiskach oraz pomijanie przy awansach. Dopiero w drugiej kolejności, i zdecydowanie rzadziej, wskazuje się na mniejszą dyspozycyjność i mobilność kobiet (22-24%), a także na mniejszą asertywność kobiet (po 22%) oraz politykę pracodawców (19-20%). 22% kobiet i 17% mężczyzn wskazało też, że kobiety częściej wykorzystują zwolnienia (co odnosi się do ich większego obciążenia sferą domową).

Jednocześnie 28% mężczyzn i 20% kobiet nie zgodziło się z opinią, iż kobiety mniej zarabiają i rzadziej awansują.

Rysunek 84 Odsetek respondentów zgadzających się z twierdzeniem, że „często zdarza się, że kobiety zarabiają mniej w porównaniu z mężczyznami pracując na tych samych stanowiskach, a także rzadziej awansują” ze względu na uzasadnienia tej sytuacji (w%)

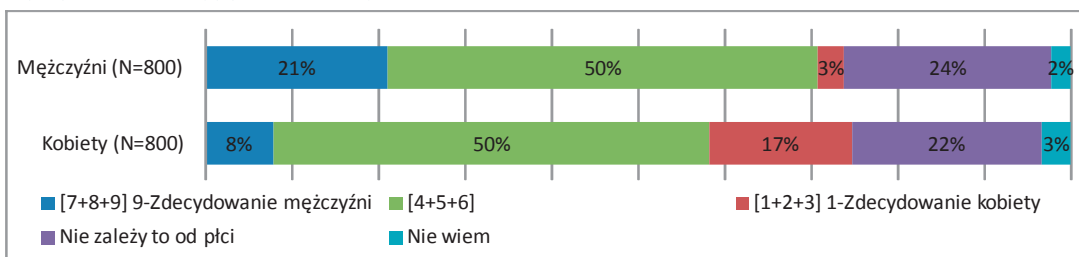


Możliwość wskazania maksymalnie 3 najważniejszych powodów, wskazania powyżej 10%

Zdecydowana większość badanych uważa, że nie ma różnicy pomiędzy kobietami i mężczyznami jako pracownikami. 24% mężczyzn i 22% kobiet wskazuje, że jakość pracy pracownika jest niezależna od płci. Z kolei co drugi badany (zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn) wybrał punkt ze środka skali lub w jego pobliżu (od 4 do 6), co można również interpretować jako brak różnicy między kobietami i mężczyznami.

Wśród mężczyzn 21% uznało, że to właśnie mężczyźni są lepszymi pracownikami, podczas gdy o kobietach sądzą tak tylko 3%. Wśród kobiet sytuacja jest odwrotna – 17% z nich stwierdziło, że to kobiety są lepszymi pracownikami, zaś 8% – że to mężczyźni.

Rysunek 85 Odsetek respondentów uważających, że lepszymi pracownikami są kobiety, lepszymi pracownikami są mężczyźni oraz nie mających zdania w tej kwestii (w%)



Skala od 1 do 9, gdzie 1 oznacza, iż zdecydowanie lepszymi pracownikami są kobiety, a 9, iż zdecydowanie lepszymi pracownikami są mężczyźni

Ogólna ocena hipotetycznych mężczyzn i kobiet jako pracowników, zbieżna jest z samooceną respondentów. Mężczyźni częściej są postrzegani jako mobilni, dyspozycyjni, wytrzymali, asertywni, odporni na stres, podczas

gdy kobiety częściej widzi się w kategoriach mediacji, łagodzenia konfliktów, umiejętności godzenia życia zawodowego z prywatnym oraz systematyczności.

Uczestniczki badań jakościowych podkreślały natomiast, iż szczególnie wartościowym pracownikiem są kobiety, które posiadają dzieci. Dzięki temu są bardziej zorganizowane i odpowiedzialne, ale również lojalne, ponieważ zależy im na utrzymaniu pracy.

Z resztą kobieta, która ma już dziecko jest osobą tak odpowiedzialną, z resztą tak samo jak mężczyzna ma dziecko, zupełnie to się zmienia. Jesteśmy tak odpowiedzialni, chcemy dla tego dziecka tak dobrze, że jesteśmy skłonni tutaj robić wszystko jak najlepiej, żeby nie stracić tej pracy. [FGI, mieszkańcy, Łódź]

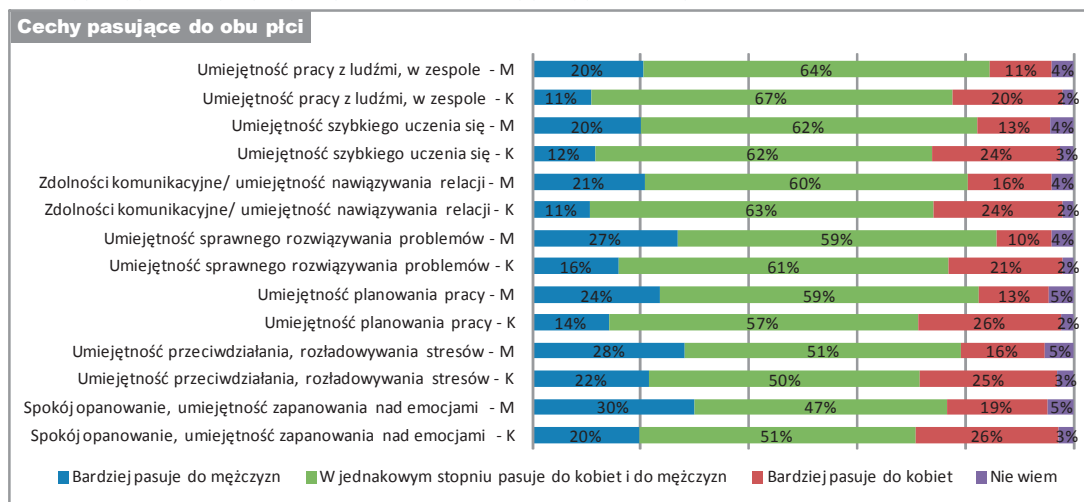
Znaczy mnie się wydaje, że kobiety, jako matki są bardziej zorganizowane niż nie jeden facet, nawet na bardzo wysokim stanowisku. [...]Bo przez, to, że my mamy tyle tych obowiązków oprócz jeszcze pracy zawodowej, czyli dzieci, dom, ogarnąć, to wszystko, jakoś zebrać w kupę, tak, to myślę, że nie jeden facet musiałby naprawdę mocno się nakombinować...[FGI, kobiety, Łódź]

Generalnie, na podstawie odpowiedzi badanych, różne cechy można podzielić na: pasujące bardziej do mężczyzn, pasujące do obydwu płci oraz pasujące bardziej do kobiet. Warto przy tym zauważyć, że cech bardziej pasujących do mężczyzn – w oczach zarówno badanych mężczyzn, jak i kobiet – jest dużo więcej. Dużo jest też cech pasujących do obydwu płci, podczas gdy cech „kobiecych” prawie nie ma (zaledwie 3).

Jest to wyraźny sygnał, że „pracownik” jest płci męskiej i kobieta może jedynie do tego wzorca równać. W zbiorowej świadomości najwyraźniej nie pojawił się dotąd etos pracy zawodowej kobiet (choć na niwie domowej cech pasujących do kobiet z pewnością znalazłoby się bardzo wiele – pracowita, gospodarna, solidna, oszczędna etc.).

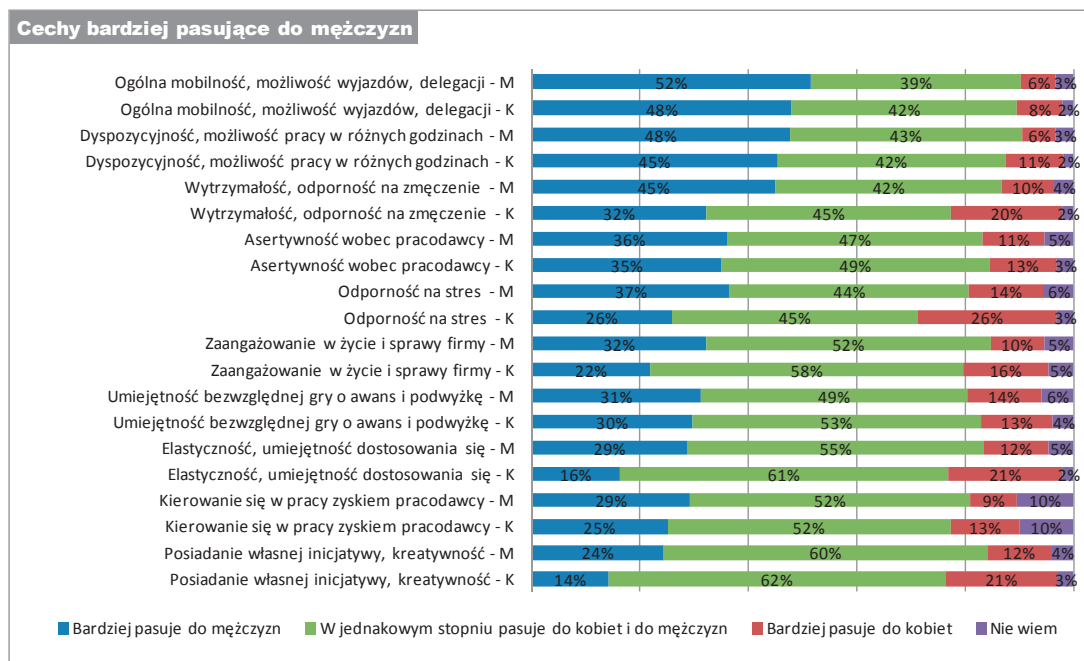
Wśród cech uniwersalnych, niejako niezależnych od płci wskazywano najczęściej – umiejętność pracy z ludźmi, umiejętność szybkiego uczenia się, zdolności komunikacyjne, umiejętność sprawnego rozwiązywania problemów, planowania pracy, rozładowywania stresów, spokój czy opanowanie. Przynajmniej początek tej listy stanowią cechy, za które kobiety wyżej siebie cenią. Tymczasem cechy „kobiece” są raczej stereotypowo kobiece – ugodowe, uległe, uporządkowane.

Rysunek 86 Odsetek respondentów uważających poszczególne cechy za cechy bardziej pasujące do kobiet oraz za cechy bardziej pasujące do mężczyzn jako pracowników – cechy pasujące do obu płci (w%)



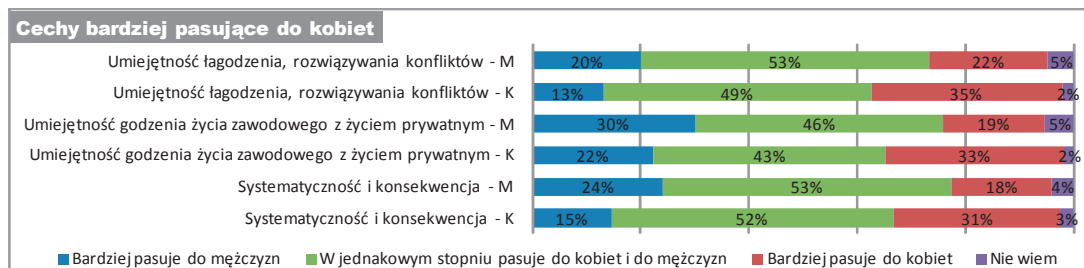
Mężczyźni: N=800, Kobiety: N=800

Rysunek 87 Odsetek respondentów uważających poszczególne cechy za cechy bardziej pasujące do kobiet oraz za cechy bardziej pasujące do mężczyzn jako pracowników (w %) – cechy bardziej pasujące do mężczyzn jako pracowników



Mężczyźni: N=800, Kobiety: N=800

Rysunek 88 Odsetek respondentów uważających poszczególne cechy za cechy bardziej pasujące do kobiet oraz za cechy bardziej pasujące do mężczyzn jako pracowników – cechy bardziej pasujące do kobiet (w%)



Mężczyźni: N=800, Kobiety: N=800

9 GODZENIE RÓL RODZINNYCH I ZAWODOWYCH

9.1 Godzenie życia rodzinnego z zawodowym w rodzinach badanych kobiet i mężczyzn

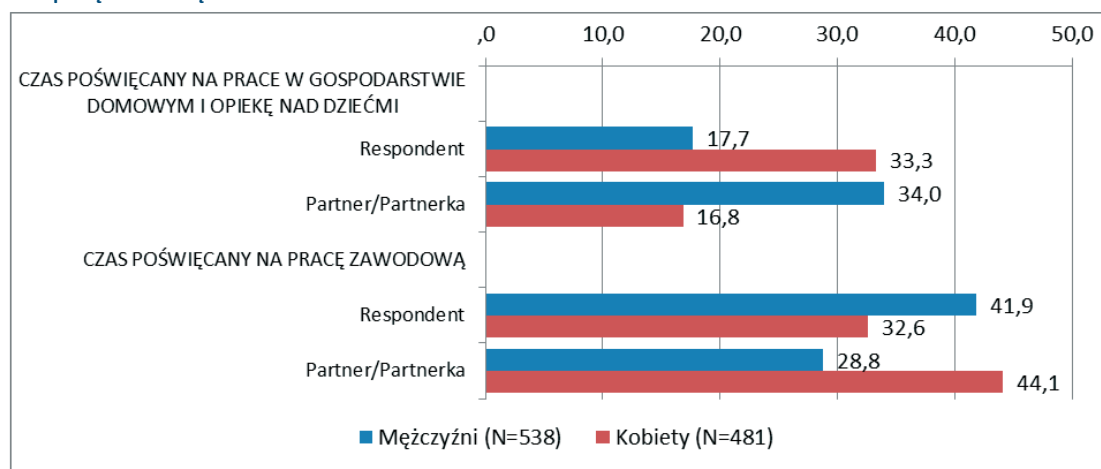
Wyniki zrealizowanych badań pokazują, że kobiety są bardziej obciążone obowiązkami domowymi i rodzinnymi, zaś mężczyźni zajmują się przede wszystkim pracą zawodową. Mieszkanki województwa będące w związku formalnym lub nieformalnym przyznawały, że na zajmowanie się gospodarstwem domowym i opieką nad dziećmi przeznaczają przeciętnie 34 godziny tygodniowo, podczas gdy mężczyźni dwa razy mniej – około 17 godzin. 74% będących w związku mężczyzn na obowiązki domowe przeznacza mniej godzin w tygodniu niż ich partnerki. Z drugiej strony, niespełna co dziesiąty zajmuje się gospodarstwem domowym i rodziną więcej niż partnerka. W przypadku 73% kobiet będących w związku czas poświęcony na sferę domową jest większy niż czas poświęcany przez partnera, a u 6% sytuacja wygląda odwrotnie.

Z kolei mężczyźni, którzy założyli rodziny, pracują przeciętnie o 9 godzin dłużej – 42 godziny w porównaniu do 33 godzin w przypadku kobiet. Warto zauważyć, że respondenci nieco inaczej oceniają czas poświęcany na pracę u swoich partnerów. Kobiety uważają, że ich partnerzy pracują przeciętnie dłużej, w porównaniu do oceny czasu pracy dokonywanej przez samych mężczyzn – 44 godziny tygodniowo w ocenie partnerek i 42 godziny w ocenie samych mężczyzn. Natomiast w ocenie mężczyzn ich partnerki pracują nieco mniej niż przyznają same kobiety – różnica o około 4 godziny. Problem ten nie pojawia się przy ocenie czasu poświęcanego na obowiązki domowe – w tym przypadku szacunki były bardzo zbliżone.

Badani mężczyźni będący w związkach formalnych i nieformalnych średnio pracowali w tygodniu o 13 godzin dłużej niż ich partnerki. W przypadku zaś kobiet, różnica ta przeciętnie wynosiła 11 godzin – o tyle kobiety pracowały krócej w tygodniu niż ich partnerzy.

Podsumowując, to na kobietach spoczywa konieczność godzenia życia rodzinnego i zawodowego – pracując de facto niewiele mniej niż mężczyźni, muszą dodatkowo poświęcać dwukrotnie więcej czasu w tygodniu na obowiązki domowe.

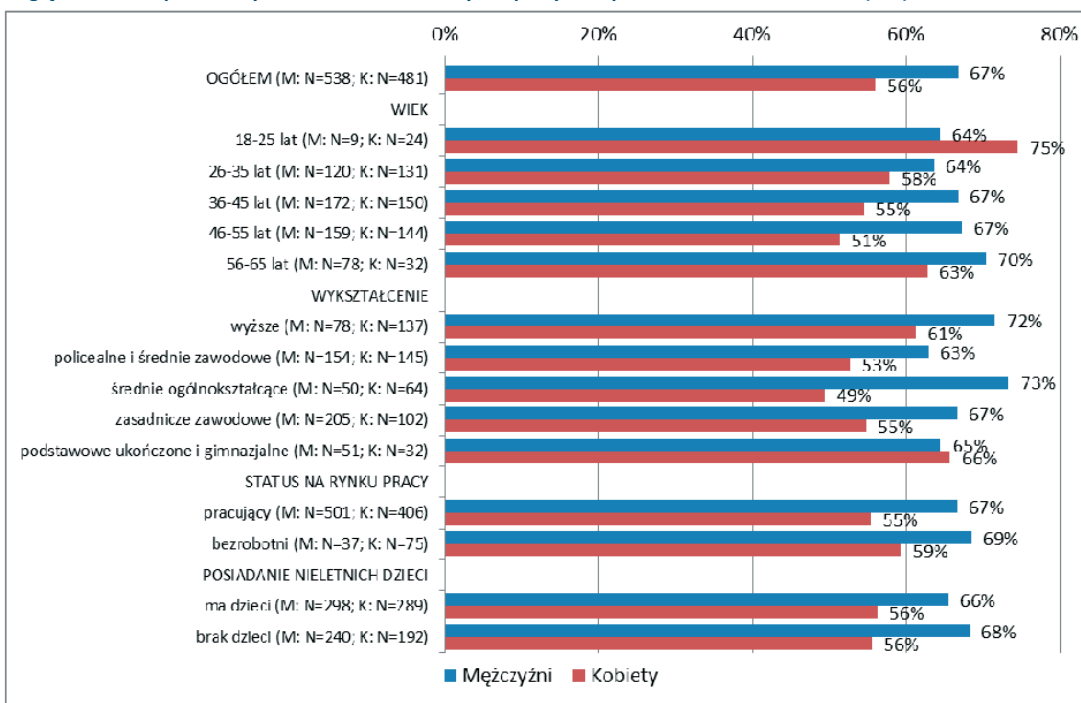
Rysunek 89 Średnia liczba godzin w tygodniu przeznaczana na pracę w gospodarstwie domowym i opiekę nad dziećmi oraz pracę zawodową



N= osoby posiadające męża/żonę/żyjące w konkubinacie

Panujący w rodzinach respondentów podział obowiązków związanych z zajmowaniem się gospodarstwem domowym i opieką nad dziećmi jest uznawany za sprawiedliwy przez większość mężczyzn (67%) oraz ponad połowę kobiet (56%). Można uznać, że mężczyźni poświęcając więcej czasu na pracę zawodową, w mniejszym zakresie zajmują się sprawami domowymi, które z kolei spoczywają na mniej obciążonych pracą kobietach. Kobiety jednak nie do końca się z tym modelem zgadzają – szczególnie w grupie wiekowej pomiędzy 36 a 55 rokiem życia, w grupie z wykształceniem średnim – ogólnym lub zawodowym oraz policealnym. Jedynie w grupie osób z najniższym wykształceniem odnotowano taki sam odsetek kobiet i mężczyzn uznających podział obowiązków w rodzinie za sprawiedliwy. Kobiety najniżej wykształcone mają znaczne trudności z odnalezieniem się na rynku pracy, więc można przypuszczać, że zajmowanie się domem i dziećmi uznają za rekompensatę ich nieaktywności zawodowej. Opinia taka może być również podyktowana mniejszymi aspiracjami zawodowymi – osoby te mogą chętniej wybierać sferę rodzinną i domową, pozostając na utrzymaniu partnera lub męża, niż samemu wchodzić na rynek pracy.

Rysunek 90 Odsetek respondentów uważających za sprawiedliwy obowiązujący w rodzinie podział obowiązków związanych z gospodarstwem domowym i opieką nad dziećmi - odsetek odpowiedzi zdecydowanie tak + raczej tak ze względu na wiek, poziom wykształcenia, status na rynku pracy oraz posiadanie nieletnich dzieci (w%)



N= osoby posiadające męża/żonę/żyjące w konkubinacie

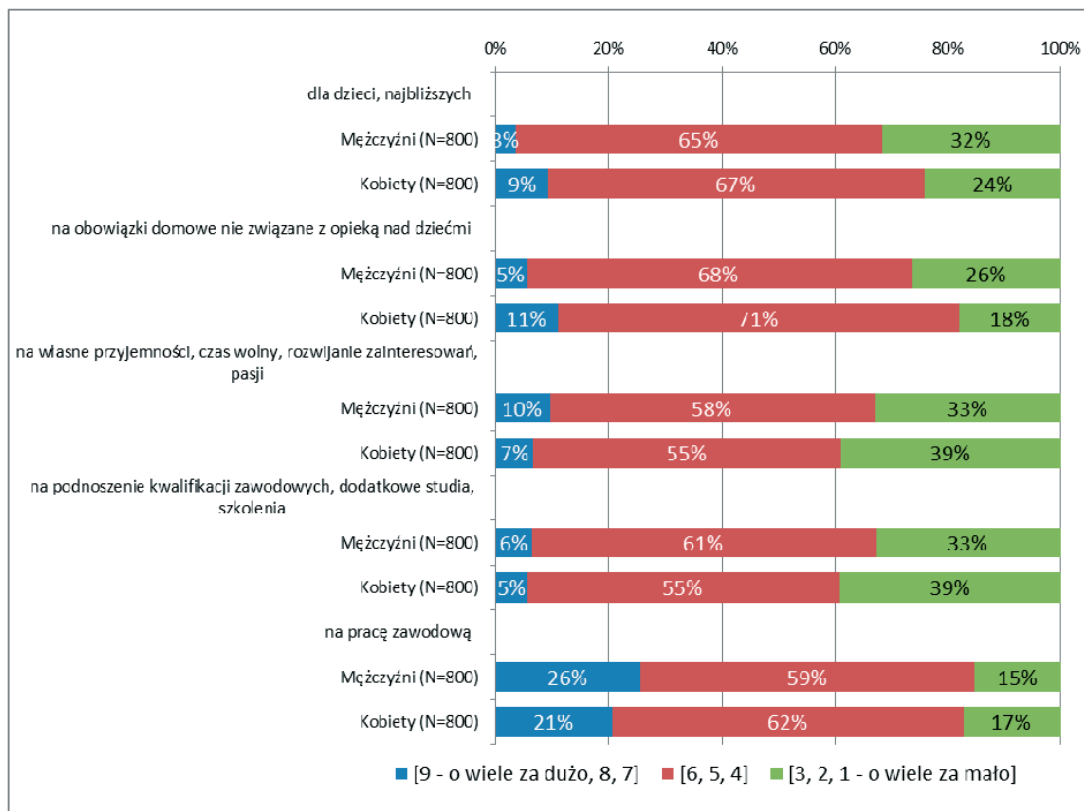
W większości przypadków badani poświęcają na różne czynności w swoim życiu tyle czasu, ile by chcieli, ale zauważalne są pewne tendencje różnicujące sytuację pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Badani mężczyźni częściej niż kobiety przyznawali, że poświęcają za mało czasu dla dzieci i najbliższych (32% mężczyzn i 24% kobiet) oraz na obowiązki związane z gospodarstwem domowym (26% mężczyzn i 18% kobiet). Czas ten zabiera im praca zawodowa (26% mężczyzn poświęca za dużo czasu na pracę zawodową, dla porównania 21% kobiet), ale również własne przyjemności, rozwijanie zainteresowań, pasji (10% mężczyzn poświęca za dużo czasu na własne pasje, dla porównania 7% kobiet).

Z kolei kobietom sfera domowa zajmuje o wiele więcej czasu, niż by chciały. W efekcie za mało czasu pozostaje na realizację pasji i zainteresowań (39% kobiet i 33% mężczyzn), ale również podnoszenie kwalifikacji zawodowych (39% kobiet i 33% mężczyzn).

U mnie była taka sytuacja, że ja prowadziłem działalność, agencję reklamową, żona nie pracowała przez 6 lat, więc trochę byłem poszkodowany, bo nie spędziłem z dzieckiem zbyt dużo czasu, ale generalnie jest to kres czasu który minął już, bo teraz nie wiem jaka by była sytuacja, jakby to wyglądało, bo czasy się zmieniły, ale wtedy u mnie była taka sytuacja, że jak moje dziecko się urodziło to ja zrezygnowałem z pracy i otworzyłem swoją firmę. Naprawdę było ciężko w sensie materialnym, ale jakoś się udało... [FGI, mężczyźni, Łódź]

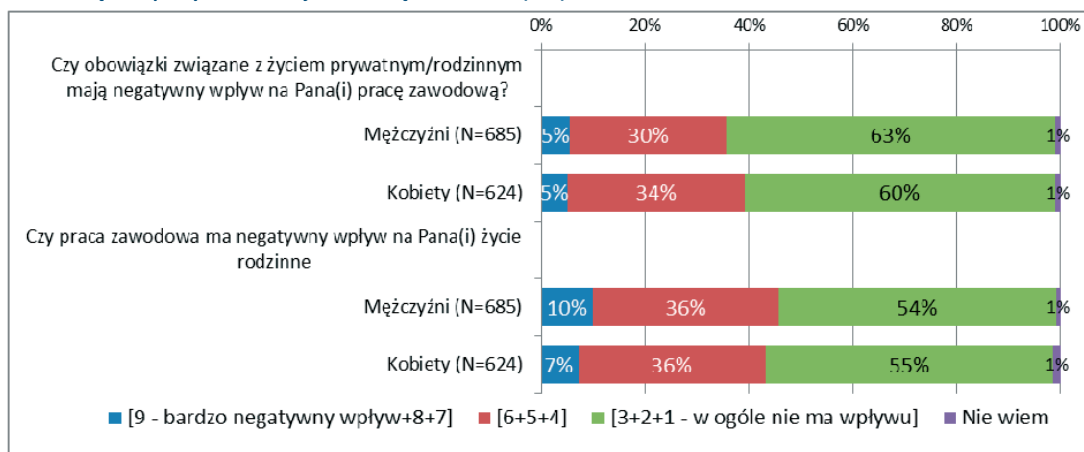
Rysunek 91 Odsetek respondentów poświęcających na poszczególne czynności związane z codziennym życiem o wiele za dużo czasu w stosunku do chęci, mniej więcej tyle czasu ile się chce, o wiele za mało czasu w stosunku do chęci (w%)



SKALA [9] o wiele za dużo, [1] o wiele za mało

Mężczyźni nieco częściej uważali, że obowiązki związane z życiem prywatnym i rodzinnym nie mają wpływu na ich pracę zawodową (63% mężczyzn i 60% kobiet), ale za to praca ma negatywny wpływ na życie rodzinne (10% mężczyzn i 7% kobiet). Kobiety starają się, by obowiązki rodzinne i prywatne nie wpływały na pracę zawodową i odwrotnie, jednak zdarzają się im sytuacje, że szczególnie kwestie związane z dziećmi i gospodarstwem domowym mogą źle wpływać na ich pracę.

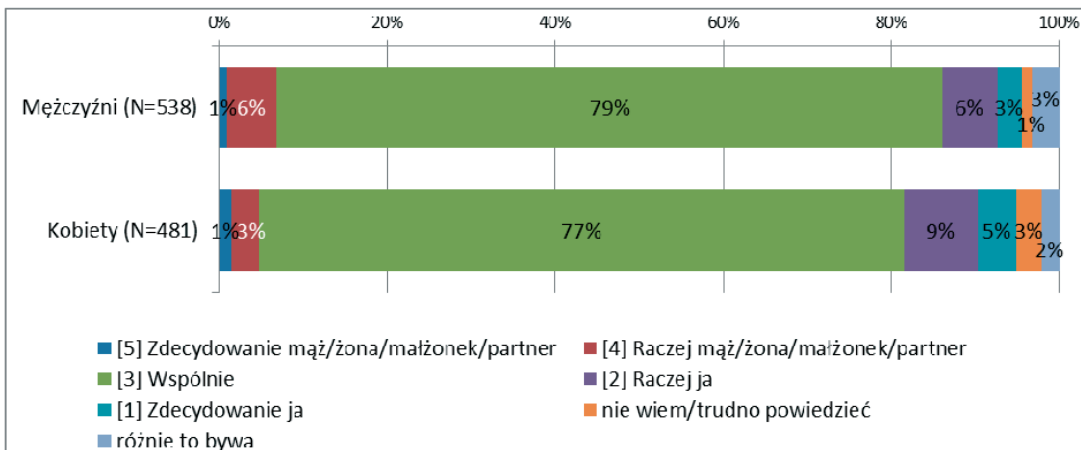
Rysunek 92 Odsetek respondentów oceniających negatywnie oraz pozytywnie wpływ obowiązków rodzinnych na pracę zawodową oraz pracy zawodowej na obowiązki rodzinne (w%)



N=osoby obecnie pracujące

W większości przypadków respondenci przyznawali, że decyzje dotyczące rodziny podejmują wspólnie z współmałżonkiem lub partnerem (79% mężczyzn i 77% kobiet). Jednak należy zwrócić uwagę, że jeżeli decyzje nie są podejmowane wspólnie, to kobiety częściej decydują w związkach – 13% respondentek i 9% respondentów przyznało, że to oni podejmują decyzje w kwestiach dotyczących rodziny.

Rysunek 93 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy decyzje dotyczące Państwa rodziny raczej podejmuje Pan(i), czy też Pana(i) mąż/żona/partnerka/partner, czy też podejmujecie je Państwo wspólnie? (w%)

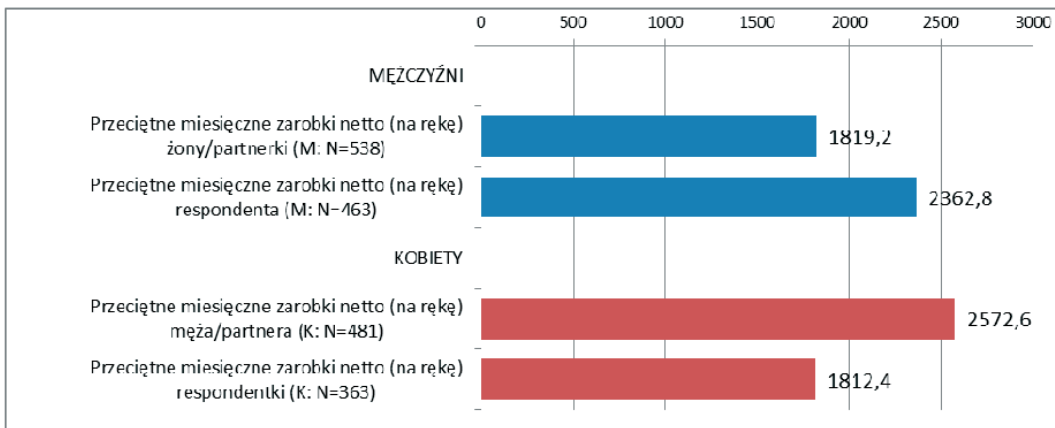


N= osoby posiadające męża/żonę/żyjące w konkubinacie

Wyniki badań pokazują, że mężczyźni będący w związkach nie tylko więcej pracują, niż ich partnerki, ale również o wiele więcej zarabiają. 42% kobiet przyznało, że ich mąż/małżonek lub partner zarabia więcej niż one. Znajduje to potwierdzenie również w analizie przeciętnych miesięcznych zarobków netto współmałżonków. Kobiety oceniały, że ich partnerzy życiowi zarabiają średnio 2572 zł netto miesięcznie, podczas gdy one same, jeżeli pracują zarabiają około 1800 zł netto, czyli o ponad 700 zł mniej.

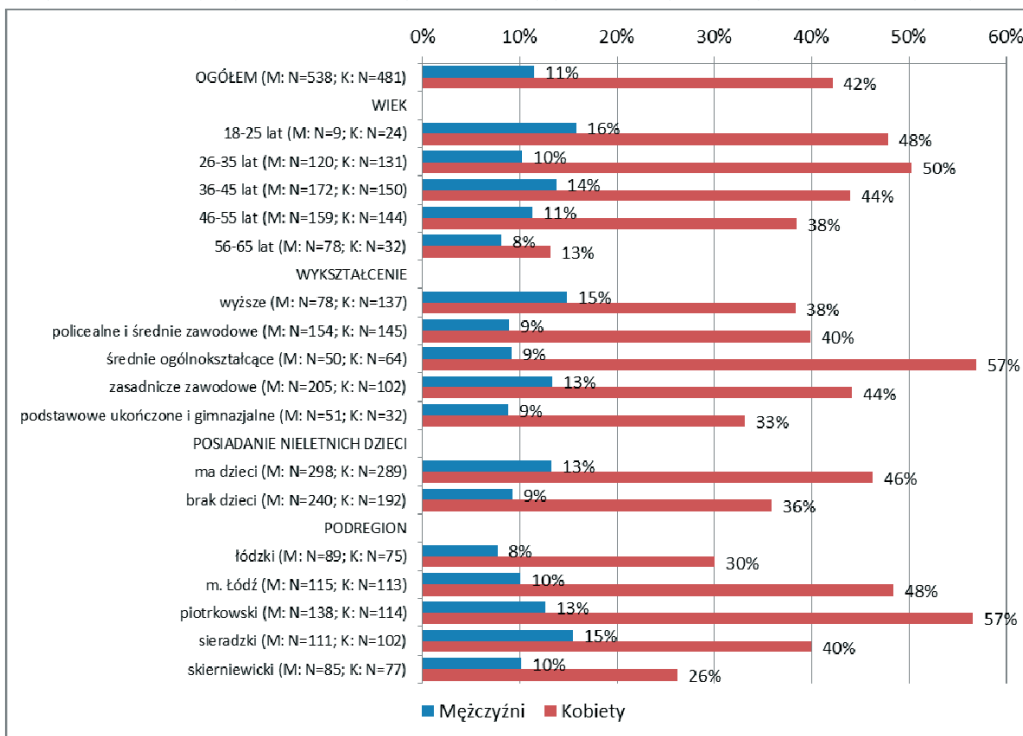
Dla porównania, jedynie co dziesiąty mężczyzna będący w związku formalnym lub nieformalnym przyznał, że to jego żona lub partnerka zarabia więcej. Sytuacja taka ma przede wszystkim miejsce wśród najmłodszych wiekiem respondentów (18-24 lat), ewentualnie wśród osób w wieku 36-45 lat, z wykształceniem wyższym, ale również zasadniczym zawodowym oraz mieszkańców podregionu sieradzkiego (w tym podregionie pracuje więcej kobiet niż mężczyzn).

Rysunek 94 Przeciętne miesięczne zarobki netto respondentów oraz ich żon/mężów/partnerek/partnerów - porównanie



N= osoby posiadające męża/żonę/żyjące w konkubinacie (przeciętne miesięczne zarobki żony/partnerki/męża/partnera) oraz N= osoby posiadające męża/żonę/żyjące w konkubinacie i pracujące (przeciętne miesięczne zarobki respondenta/respondentki)

Rysunek 95 Odsetek respondentów deklarujących, że ich mąż/żona/małżonek/partner zarabia więcej (odpowiedzi zdecydowanie + raczej mąż/żona/małżonek/partner) ze względu na wiek, poziom wykształcenia oraz podregion (w%)



N= osoby posiadające męża/żonę/żyjące w konkubinacie

Widać zatem, że godzenie ról rodzinnych i zawodowych jest przede wszystkim pokłosiem sytuacji ekonomicznej i zawodowej prezentowanej przez partnerów. Co znajduje potwierdzenie w wynikach badań jakościowych. Rodziny dostosowują podział obowiązków domowych np. do godzin pracy, ale również wkładu finansowego każdego z małżonków – ponieważ mężczyźni zarabiają obiektywnie więcej, to kobiety rekompensują różnicę we wkładzie do domowego budżetu, przejęciem obowiązków domowych i opieką nad dziećmi.

Z charakteru mojej pracy wynika, bo pracuję na 3 zmiany, więc staramy się uzupełniać wzajemnie, jak idę na popołudniówkę to odprowadzam go do przedszkola, moja żona go odbiera, generalnie mijamy się jak dwa pociągi, praktycznie się nie widzimy, a jak już się widzimy to idziemy na jakiś wspólny spacer czy jakieś wyjście, żeby jak najwięcej dziecku poświęcić czasu, ale ciężko jest. Czasami doba to jest za mało dla mnie, jak zresztą dla nas wszystkich. [FGI, mężczyźni, Łódź]

Ja mam bardziej normowany czas pracy niż moja żona, ja mam pracę od 8smej do 17stej, pracę którą mogę sobie jakoś ułożyć, często jestem bardziej wolny. Bywało tak, że żona była zazdrosna o to, że byłem więcej z dzieckiem niż ona, bywało tak. A tak to dzielimy się zadaniowo, jeżeli coś jest do zrobienia to robimy to, ktoś musi się znaleźć, ja albo ona, i to robimy. [FGI, mężczyźni, Łódź]

W moim przypadku męża praca jest ważniejsza pod tym względem, że więcej zarabia. No ma dość dobry zawód, jest informatykiem, więc ja podejrzewam, że nigdy nie będę zarabiała tyle co on. No chyba, że będę miała jakieś dwa etaty. Ale chcę wrócić do pracy no bo zawsze dwie pensje to nie jedna, a zawsze będzie można sobie coś odłożyć, na coś więcej pozwolić. No ale mówię, no wydaje mi się, że po prostu role miały by się odwrócić, ja bym miała wrócić do swojej pracy, a mąż by się miał zajmować dzieckiem to by nam się to nie opłacało, bo ja nie byłabym w stanie ze swojej pensji, z wykształcenia, które posiadam jaką pracę bym znalazła to nie utrzymałabym rodziny. [FGI, mieszkańcy, Łódź]

No właśnie. Czy chcemy pomóc drugiej osobie czy nie. Czy bardziej nam powiedzieć, że idę zarobić, bo więcej zarobię. Ja siedziałem przez pół roku z córką, a żona po porodzie, po okresie urlopu

macierzyńskiego wróciła do pracy, więc ja pracowałem w nocy, a w dzień siedziałem z córką. Powiem szczerze, no, dlaczego mam gorzej wychować dzieci? Powiem szczerze, że nie zgodzę się, ponieważ te same obowiązki można robić, co i żona, tylko trzeba chcieć. Wszystko zależy od tego...[FGI, pracodawcy, Opoczno]

Zdaniem uczestników grup dyskusyjnych zauważalna jest tendencja w kierunku wzrostu zaangażowania mężczyzn w sferę domową. Należy jednak mieć na uwadze, że w aspekcie tym panowała duża poprawność polityczna wśród badanych, bez względu na płeć oraz typ respondenta. Wszyscy starali się wykazać zaangażowanie mężczyzn w sferę rodzinną, nie dowodząc jednak jakości tego wkładu. Bardziej szczegółowa rozmowa pokazywała, że wkład ten jest niekiedy wymuszony lub polega na przejawianej przez mężczyzn chęci do wykonywania jedynie tych zadań, które lubią lub które nie sprawiają im problemu.

Co im się nakaże to zrobią. [FGI, kobiety, Opoczno]

Przed wszystkim ja dużo pracuję, więc wracam z pracy jednej, właściwie zjadam obiad i idę do drugiej pracy. Wracam niejednokrotnie o 22- 23, więc tak naprawdę weekendy owszem na sportowo, tak? tutaj podział ról jest taki, że mąż pracuje 8 godzin, ale mąż zajmuje się gotowaniem i zakupami. Tak, że mnie to odpada zupełnie. Ja w sobotę owszem zajmuję się praniem, sprzątnięm, takimi rzeczami. A na co dzień odciąża mnie z zakupów i robienia obiadów, ponieważ on to bardzo lubi, więc taki jest podział. [FGI, mieszkańcy, Łódź]

9.2 Dostępne możliwości w zakresie godzenia życia rodzinnego z zawodowym w województwie łódzkim

Badania jakościowe pokazały, że możliwość godzenia życia rodzinnego z zawodowym zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn zależy przede wszystkim od dobrej woli po stronie pracodawców.

Ale tak naprawdę, czy nie powinniśmy zmienić sposobu podejścia i myślenia? Bo zauważcie, wbrew pozorom to po pierwsze, są rozwiązania: praca na zastępstwo, tak naprawdę z punktu widzenia kosztów, to po pewnym czasie, ten pracownik schodzi mi z kosztów, my myślimy w takich kategoriach, jeśli mi się zdarzy parę osób w ciąży, też to tak odbieram, ale myślę, że warto, na ten temat rozmawiać i przekonywać się, że nie do końca tak jest, bo istnieją rozwiązania. To, o czym pani mówiła, te kobiety, które dawniej, że trzeba było robić te stanowiska, a dzisiaj jest tak, jak pani mówiła, dziewczyna od razu idzie na zwolnienie i do końca praktycznie rzecz biorąc, ciągnie zwolnienie. Czyli odpada, kwestia organizacyjna, bo dawniej był problem, dzisiaj odpada, bo państwo przejmuje i jest sprawa załatwiona, tak więc, z mojego punktu widzenia ona jest 33 dni u mnie i już. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Reprezentanci różnych grup uważali, że spectrum dostępnych ustawowo instrumentów w tym obszarze jest wystarczające, problem polega jedynie na tym, że są to przepisy wielokrotnie martwe, do których pracodawcy się nie stosują. Reguły na lokalnym rynku pracy ustalają pracodawcy, którzy szczególnie poza Łodzią czują się bezkarni w stosowaniu praktyk niezgodnych z prawem. Pracownicy stoją na straconej pozycji w egzekwowaniu należnych im praw, gdyż boją się o utratę stanowiska pracy. Ponadto, wskazywano, że instrumenty ustawowo umożliwiające godzenie życia rodzinnego, jak np. zwolnienie na dziecko, urlop na dziecko, urlopy macierzyńskie/tacierzyńskie, wychowawcze itp. dostępne są dla osób, które pracują na umowę o pracę na czas nieokreślony. Tymczasem uzyskanie takiej formy zatrudnienia na dzisiejszym rynku pracy, jest bardzo trudne. Konieczne jest zatem egzekwowanie wywiązywania się pracodawców z obecnie istniejących przepisów, niż stwarzanie kolejnych.

Pracodawcy również w tym zakresie prezentowali poprawność polityczną twierdząc, że umożliwiają pracownikom godzenie życia rodzinnego z zawodowym – nie czynią problemów – wcześniejszym wyjściem z pracy, zwolnieniami, czy też urlopami macierzyńskimi lub wychowawczymi. Jednakże wszyscy słyszeli o

praktykach dyskryminacyjnych w tym zakresie, tylko że dotyczą one innych podmiotów gospodarczych np. reprezentanci dużych firm uznawali, że takie praktyki stosowane są w małych firmach.

Organizacyjnej, jak się firma do tego wszystkiego podejrze, no, ja mam 5 pań, bo to jest typowo żeński zespół, jest na urlopach rodzicielskich, trzy urodziły, odliczam, bo co dwa miesiące, ostatnie dziecko urodziło mi się w maju, tak więc, zostaje mi teraz sierpień, październik, teraz są nowe przepisy, mogą kobiety korzystać z dłuższych macierzyńskich i na pewno z nich skorzystają. Wiadomi, jednej pani już nie widzę trzeci rok, bo było pierwsze dziecko, teraz drugie, korzystam z zastępstw, korzystam z Urzędu Pracy, ze staży, owszem, jeśli ja mówię, że jest dobrze zorganizowany zespół i w tym trudnym okresie, weźmie to na swoje plecy, oczywiście nie mam na zastępstwo tyle osób, co jest na zwolnieniach, ale to te osoby są w stanie się wdrożyć na ten okres, bo będą pracowały 2 do trzech lat. I nie ma tu uchybień. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Prezentowane pracodawcom poniższe propozycje rozwiązań umożliwiających pracownikom godzenie życia rodzinnego i zawodowego nie spotkały się z większym entuzjazmem.

1. **Stworzenie stowarzyszenia, fundacji zrzeszającej pracowników prowadzącej różne formy opieki nad dziećmi** – rozwiązanie niezrozumiałe dla prawie wszystkich pracodawców, nie wiadomo czym takie stowarzyszenie miałyby się zajmować.
2. **Przedszkola przykładowe, również tam, gdzie pracują mężczyźni** – rozwiązanie nieadekwatne do możliwości pracodawców. Na przedszkola przykładowe stać może bardzo duże firmy, zatrudniające kilka tysięcy pracowników, ale nie małych pracodawców. Ponadto, tam gdzie jest to możliwe, takie przedszkola już funkcjonują.
3. **Przystosowanie biura do pobytu małych dzieci – pokój zabaw, wynajęcie opiekunki itd.** – pracodawcy całkowicie odrzucali takie rozwiązanie, twierdząc, że obecność dzieci w biurze obniża efektywność pracowników, którzy zajmują się dziećmi, a nie pracą zawodową;
4. **Finansowanie/dofinansowanie przedszkoli** – problem w tym przypadku dotyczy wysokości pensji w ogóle. Uposażenia pracowników, gdyby były na odpowiednim poziomie, to byłoby ich stać, by opłacić przedszkole.
5. **Umowa z przedszkolem o dostępność poza godzinami pracy dla dzieci pracowników w razie potrzeby** - rozwiązanie to nie do końca było rozumiane: czy pracodawcy mają dofinansowywać przedszkola publiczne, czy dodatkowe godziny w przedszkolach? Uznawano, że takie rozwiązanie mogłoby być trudne do zastosowania pod względem prawnym, jeżeli chodziłoby o przedszkola publiczne. Ponadto, zwracano uwagę, że obowiązek finansowania przedszkoli spoczywa na pracownikach i jeżeli jakiś pracodawca jest zainteresowany, to po prostu podniesie pracownikowi pensję, by ten sobie opłacił opiekę dla dziecka.
6. **Możliwość banku czasu – gromadzenia czasu wolnego w trybie np. rocznym, lub dłuższym i wykorzystania go wtedy, gdy jest to potrzebne dla rodziny (wakacje, ferie itp.)** - rozwiązanie to podobnie, jak rozwiązanie poniższe, dotyczące harmonogramu urlopów uznano za niepotrzebne, gdyż takie działania są prowadzone w firmach. Plan urlopowy przede wszystkim uwzględnia okres wakacyjny.
7. **Usankcjonowanie sytuacji, w których harmonogram urlopów jest zgodny z harmonogramem szkoły;**
8. **Refundowanie prania, prasowania, gotowania – innych zajęć domowych, zabierających czas wolny** – rozwiązanie to budziło sprzeciw wszystkich pracodawców, którzy uznawali, że kwestie związane z prowadzeniem domu pozostają w gestii pracowników i to oni powinni ponosić koszt wszelkich działań z tym związanych.
9. **Nowoczesna organizacja pracy (zespoły robocze ustawiające zadaniowo czas pracy)** – podstawowym zastrzeżeniem tego rozwiązania jest to, że nie zawsze specyfika pracy umożliwia zadaniowy czas pracy. Urzędy muszą być otwarte w określonych godzinach, bez względu na zadania, jakie mają pracownicy wykonywać. Jeżeli praca umożliwia zastosowanie tego rozwiązania, to oczywiście można je wziąć pod uwagę.

Nie wiem na ile polska i nasze przyzwyczajenie do tej stabilizacji jest w stanie coś takiego umożliwić. To jest ten punkt dziewiąty, prawda? To są bardzo fajne rozwiązania, które funkcjonują w krajach skandynawskich między innymi. I tam faktycznie osoby z firmą się kontaktują wtedy, kiedy muszą się rozliczyć ze swoich zadań. U nas my jesteśmy przyzwyczajeni do miejsca, do biura, do stałych godzin pracy. Że praca musi być od do. A taka elastyczna forma sprzyja gospodarstwu domowemu, bo sobie sami organizujemy czas i ile, kiedy możemy sobie pozwolić na pracę. Nie jesteśmy na, to gotowi, nasze społeczeństwo nie jest na, to gotowe. [FGI, pracodawcy, Skierniewice]

Mało entuzjastycznie przez uczestników grup dyskusyjnych przyjęte zostały elastyczne formy zatrudnienia, jako możliwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Wynika to z faktu, że rozwiązania te są nadużywane przez pracodawców, jako rozwiązania dla podstawowego zatrudnienia, niezwiązanego ze sferą domową.

Ja, to uważam, że, to jest wygodnictwo (...). Tak, jak mówię przedsiębiorca, jak ma dobra załogę i ona widzi, że trzeba zostać, bo trzeba, to zrobić, to, to robi. A tego typu umowy, to są okropne. Nie ludzkie wręcz. Ludzie nie mają urlopów, a na prawdę bez urlopów bardzo źle się pracuje. Człowiek musi mieć trochę wolnego, musi odpocząć...[FGI, pracodawcy, Opoczno]

Spośród następujących elastycznych form zatrudnienia,

- 1) INDYWIDUALNY LUB ZADANIOWY ROZKŁAD CZASU PRACY, z możliwością pracy jednego dnia dłużej, innego krócej lub w ogóle;
- 2) PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN - pół dnia codziennie;
- 3) PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN - pół tygodnia;
- 4) PRACA ZDALNA - W DOMU LUB CZĘŚCIOWO W DOMU;
- 5) ZATRUDNIENIE NA UMOWY CYWILNO - PRAWNE, LUB SAMOZATRUDNIENIE JAKO WOLNEGO WSPÓŁPRACOWNIKA (przy założeniu, iż osoba może wykonywać pracę dla innych pracodawców),

najlepiej oceniono rozwiązania związane z elastycznym czasem pracy. Jednakże rozwiązania te również mają wady – stałe godziny pracy dostosowane są zwykle do godzin pracy placówek opiekuńczych, a gdy pracujemy jednego dnia dłużej, to pojawia się problem z zapewnieniem opieki dla dzieci. W efekcie elastyczny czas pracy nie jest spopularyzowanym rozwiązaniem i rzadko stosowanym.

Ale zwróćcie też Państwo uwagę, że na rynku łódzkim, zresztą nie tylko łódzkim, bo w ogóle polskim rynku nie ma kultury pracy w niepełnym wymiarze etatu dla kobiet, które mają dzieci. Kobieta jest albo uwięziona w domu z dzieckiem, albo musi dziecko zostawić i iść do pracy na pełen etat. [FGI, pracodawcy, Łódź]

U nas jest [Hortex?] i jak jest sezon to potrzebują ludzi najlepiej przez 24h/doba, a potem jak nie ma roboty to nie potrzebują ludzi. A z czego oni potem będą żyć? Ja teraz dałem dziecko do przedszkola, ale raptem się okazuje że musimy pracować po 12h, 18h. I kto ma odebrać dziecko? [FGI, mężczyźni, Skierniewice]

Zupełnie skrytykowano natomiast zatrudnienie na podstawie innych umów, niż umowa o pracę, gdyż de facto nie ułatwia to godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Umowy cywilno - prawne lub samozatrudnienie nie oferują takiego spectrum ustawowych możliwości, jak stałe zatrudnienie – nie można wziąć zwolnienia, nie ma prawa do urlopu itp. Ponadto, odbija się to również na braku lub niższych świadczeniach społecznych, a zatem niższej emeryturze w przyszłości.

To znaczy wydaje mi się, że z tymi umowami o dzieło i zlecenie, to myślę, że byłby to jakiś plus, jeśli chodzi tam godzinowo czy żeby tam jakiś grafik ustalać, ale wtedy nie są odprowadzane wszystkie składki, co później jeżeli jest wyliczanie do emerytury i tego, to wtedy są problemy. Więc tutaj dobrze, a z kolei ucina inną drogę. [FGI, mieszkańcy, Łódź]

Dla mnie, to jest taka trochę fikcja, bo ja szukałam czegoś takiego dla siebie i wszędzie jedyną formą zatrudnienia, jaką mi się proponuje, to albo na czarno, albo bez świadczeń. [FGI, kobiety, Łódź]

Ale nawet gdyby zaczęli korzystać, to nasze akurat społeczeństwo jest takie, że... No nie czarujemy się, gdyby każdy z nas został postawiony przed wyborem, że albo pracujesz w ramach elastycznej formy albo nie pracujesz, no, to był by krzyk. No, bo tak, no, bo strącę przywileje, urlopu nie będę miał, bo wczasy pod gruszą nie dostanę i tak dalej i tak dalej. [FGI, instytucje rynku pracy]

Ciekawym rozwiązaniem jest również praca zdalna, ale nie jest to rozwiązanie powszechnie stosowane. Osoby zainteresowane pracą w domu mają bardzo ograniczoną ofertę, która najczęściej wiąże się z pracą chałupniczą. Zdaniem przedstawicieli instytucji, rozwiązanie to budzi również duże obawy po stronie pracodawców i pracowników, dotyczące możliwości nadużyć i bycia oszukanym.

A z reszta nawet, bo teraz, to takie większe miasta, Łódź i tak dalej, daje większe możliwości, jeśli chodzi o elastyczne formy zatrudnienia. Praca przez Internet czy jakiś telemarketing i tak dalej. No, ale nie czarujemy się, na takich rynkach, jak u nas na przykład gdzie większość obszarów, to są obszary wiejskie, to przepraszam, jak ktoś będzie... No nie ma firm. To byśmy musieli szukać gdzieś w dużych miastach. A logicznym jest, że jak ktoś będzie szukał w takiej formie, to weźmie ludzi ze swojego rynku, a nie będzie szukał w Gdańsku... Ktoś z Warszawy nie będzie szukał w Gdańsku, tylko na terenie bardziej Warszawy i okolic. No, więc, to jest jedno z drugim, no i raczej te elastyczne formy, to nie mają szans przebicia. [FGI, instytucje rynku pracy]

10 WYRÓWNYWANIE SZANS KOBIET I MĘŻCZYZN NA RYNKU PRACY

Zdecydowana większość badanych nigdy nie zetknęła się z negatywnymi praktykami czy nierównym traktowaniem w miejscu pracy. Nieco częściej tego typu doświadczenia miały kobiety (33%) niż mężczyźni (21%). W przypadku mężczyzn nierówne traktowanie najczęściej dotyczyło gorszego wynagrodzenia w porównaniu do innych osób na tym samym stanowisku (10%), nękania przez współpracownika lub przełożonego (8%) oraz pominięcia przy awansie (7%).

Tymczasem kobiety częściej spotykają się z pytaniami o sytuację rodzinną i plany prokreacyjne (14%), zaś w drugiej kolejności dotyka ich problem niższych wynagrodzeń za tę samą pracę (11%) i nękanie (9%). Warto też zauważyć, że generalnie większość zachowań negatywnych dotyka raczej kobiet (np. propozycje o podtekście seksualnym – 6%, oczekiwanie wstrzymania się z posiadaniem dzieci – 5%).

Byłam na sześciu rozmowach. Jak dziecko dostało się do przedszkola to zaczęłam się rozglądać. Byłam przez półtora miesiąca na sześciu rozmowach i nic z tego nie wyszło. Padało właśnie pytanie: czy mam dziecko? W jakim wieku? Mówię: 3 latka, dostał się do przedszkola od września. Acha. No wydaje mi się, że jeżeli będą mieli do wyboru mnie, bądź dziewczynę młodszą, albo w tym samym wieku co ja, wolną tzn. bez dzieci no to wybiorą tą drugą osobę. Bo tutaj jednak no nazwać to o: pójdzie dziecko do przedszkola, zacznie chorować, zacznie chodzić na zwolnienia, no to co z tego pracownika. [FGI, kobieta, Łódź]

Kobiety bardziej są dyskryminowane [...] ...właśnie o tym chcę powiedzieć, było pytanie na rozmowie kwalifikacyjnej pytanie „czy pani posiada dzieci? Nie”, i „czy pani zamierza w przeciągu 5 lat posiadać dziecko? Tak? Nie mamy o czym rozmawiać” [...] Trzeba mieć dziecko w jakimś wieku żeby nie było z nim problemu [...] Tak, żeby nie brać urlopów, zwolnień [...] Są kobiety, które są w ciąży, nie mówią i szybko się zatrudniają [FGI, mężczyźni, Skierniewice]

Kiedyś, jak szedłem do pracy, na rozmowę o pracę, wszystko dobrze sobie ustawiłem, rzeczywiście dostałem tą pracę, i ja wtedy powiedziałem że ja chcę tutaj pracować ponieważ chcę się ustabilizować, chcę w przyszłości mieć dziecko i potrzebuję stałej pracy. I ona mnie zatrudniła,

gdyby kobieta powiedziała to samo, to by jej nie zatrudniła. To był plus kiedy powiedziałem „chcę stabilności”, bo facet będzie pracował, będzie się trzymał tej pracy, dla niej to było w tą stronę. Gdyby kobieta powiedziała to samo, to by nie dostała roboty. [FGI, mężczyźni, Łódź]

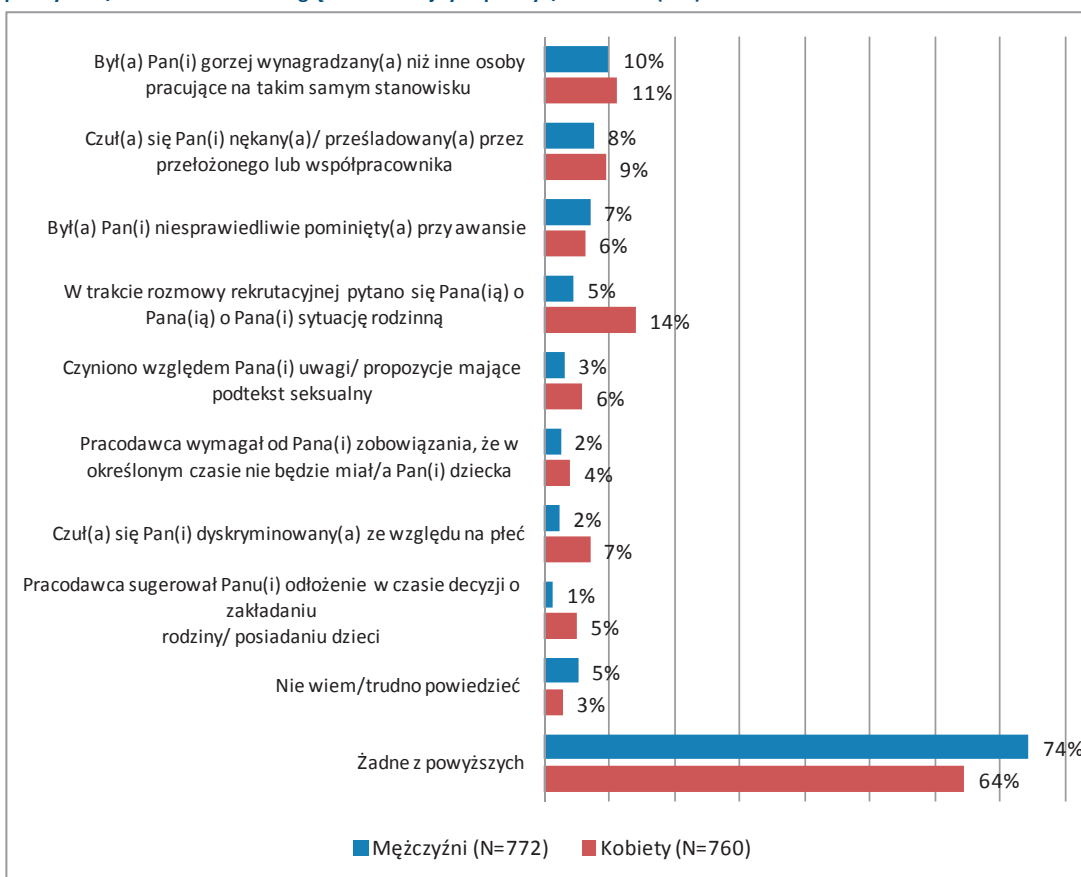
Ale nawet jak się jedzie na rozmowę o pracę, to pracodawca pierwsze pytanie jakie zadaje to czy ma pani dzieci i męża. [...] Albo czy planuje pani. [...] Nie ma prawa, ale pyta. [FGI, kobiety, Opoczno]

Uczestniczki badań jakościowych zwracały uwagę na zawołowaną formę dyskryminacji stosowaną w procesie rekrutacji. Pytanie wprost o plany czy też posiadanie potomstwa, zastępowane jest oczekiwaniem dyspozycyjności.

Czy planuje pani wyjście za mąż. Jak powiem, że tak, to na pewno w przyszłości będzie dziecko czyli taka osoba już odpada, szukamy wolnej, dyspozycyjnej, 24h/dobę. Niestety teraz wszędzie dyspozycji chcą. Nawet dziewczyny po 20 lat to najlepiej jakby miały 10 lat doświadczenia. [FGI, kobiety, Opoczno]

Znaczy tak, no ja nie mam dzieci, więc, to trochę zmienia perspektywę. Ale na każdej rozmowie kwalifikacyjnej czy na jakiejś ofercie w Internecie jest magiczne hasło, osoba dyspozycyjna. No i przez, to rozumiemy wszystko na zasadzie rzuć wszystko i idź do pracy. [FGI, kobiety, Łódź]

Rysunek 96 Odsetek respondentów, którzy w życiu zawodowym spotkali się różnymi negatywnymi praktykami/zachowaniami ze względu na rodzaj tych praktyk/zachowań (w%)

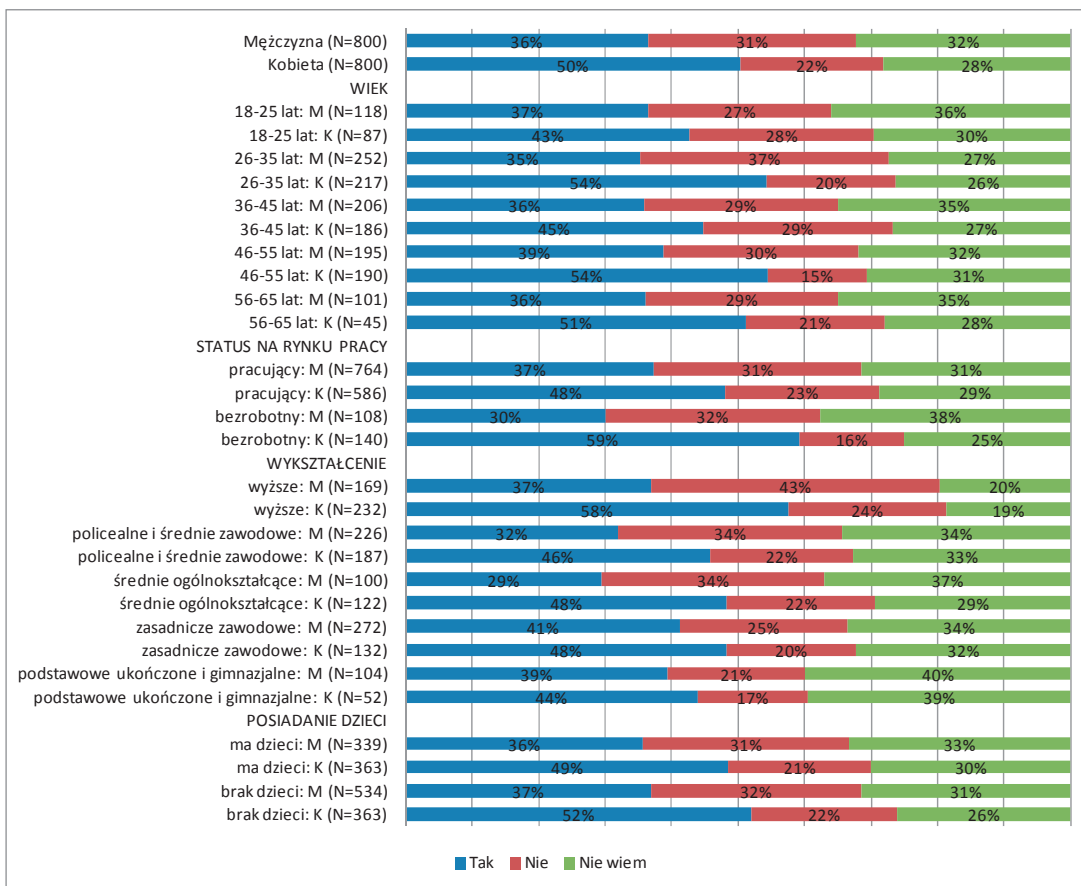


N=osoby, które pracują obecnie lub pracowały w przeszłości

Brak jest zgody co do tego, czy w Polsce mamy do czynienia z sytuacją równości szans kobiet i mężczyzn. Kobiety skłonne są raczej twierdzić, że takiej równości nie ma (50%), niż że stan ten istnieje (22%). Z kolei wśród mężczyzn zdania są bardziej podzielone i tylko nieznacznie przeważa pogląd o braku równości szans (36%)

w porównaniu do 31%). O nierówności w sytuacji kobiet i mężczyzn częściej przekonane są zwłaszcza kobiety w wieku 26-35 lat (grupa w okresie najczęstszego pojawienia się dzieci) oraz 46-55 lat (grupa dochodząca do wieku ochrony emerytalnej) – po 54%, ale też kobiety bezrobotne (59%) i z wykształceniem wyższym 58%. Tymczasem zwolenników tezy, że w Polsce istnieje równość szans kobiet i mężczyzn najwięcej zaobserwowano w grupie mężczyzn z wykształceniem wyższym (43%) i średnim (34%), a także w wieku 26-35 lat (37%). Są to dość interesujące dychotomie – w tych samych grupach społeczno-demograficznych kobiety i mężczyźni prezentują opinie przeciwstawne.

Rysunek 97 Odsetek respondentów zgadzających się i przeciwnych opinii, że obecnie w Polsce mamy do czynienia z brakiem równości szans kobiet i mężczyzn – ze względu na wiek, status na rynku pracy, poziom wykształcenia oraz posiadanie dzieci (w%)



Uzasadnieniem dla przekonania o braku równości szans jest najczęściej dyskryminacja w różnych dziedzinach, na którą wskazało 39% mężczyzn i 35% kobiet. Głównie chodzi tutaj o nierówności w wynagrodzeniach (9-10%), stereotypowe postrzeganie kobiet (5-8%), brak tolerancji (6%). W drugiej kolejności, do nierówności szans przyczynia się sytuacja na rynku pracy, wskazywana przez 31% kobiet i 33% mężczyzn. W opinii badanych sytuacja ta jest gorsza w przypadku kobiet, zaś bardziej korzystna w przypadku mężczyzn. 15% kobiet i 14% mężczyzn wskazało, że to mężczyźni szybciej i łatwiej znajdują pracę. 9% kobiet i 6% mężczyzn uważa też, że więcej jest ofert pracy dla mężczyzn. Na trzecim miejscu znalazły się uzasadnienia związane z sytuacją rodzinną, czy też dyspozycyjnością – na które wskazuje co czwarta kobieta (24%) i co dziesiąty mężczyzna (11%). Przede wszystkim chodzi tutaj o większe obciążenie kobiet sprawami rodzinnymi (18% kobiet i 9% mężczyzn). Jednocześnie jednak wśród badanych, którzy nie dostrzegają nierówności, dominuje pogląd, że w Polsce zachodzą zmiany kulturowe, a polityka równych szans przynosi efekt w postaci jednakowego traktowania (65% kobiet i mężczyzn). Osoby te uważają w znacznej części, że równouprawnienie i jednakowe traktowanie jest faktem (44% mężczyzn i 37% kobiet).

Ja pracowałem 3 lata w fabryce z samymi facetami, teraz pracuję z samymi kobietami, i to jest dla mnie szokujące w sumie, że te środowiska są takie same, tyle samo jest żartów o seksie, jak pracuję z innymi kobietami, to kobiety nie są bardziej zawistne niż faceci, tak samo moi koledzy byli zawistni i stawali sobie na plecach żeby do czegoś dojść, tak samo kobiety... nie widzę różnicy, po za tym, że muszą się bardziej perfumować kiedy idę do pracy [FGI, mężczyźni, Łódź]

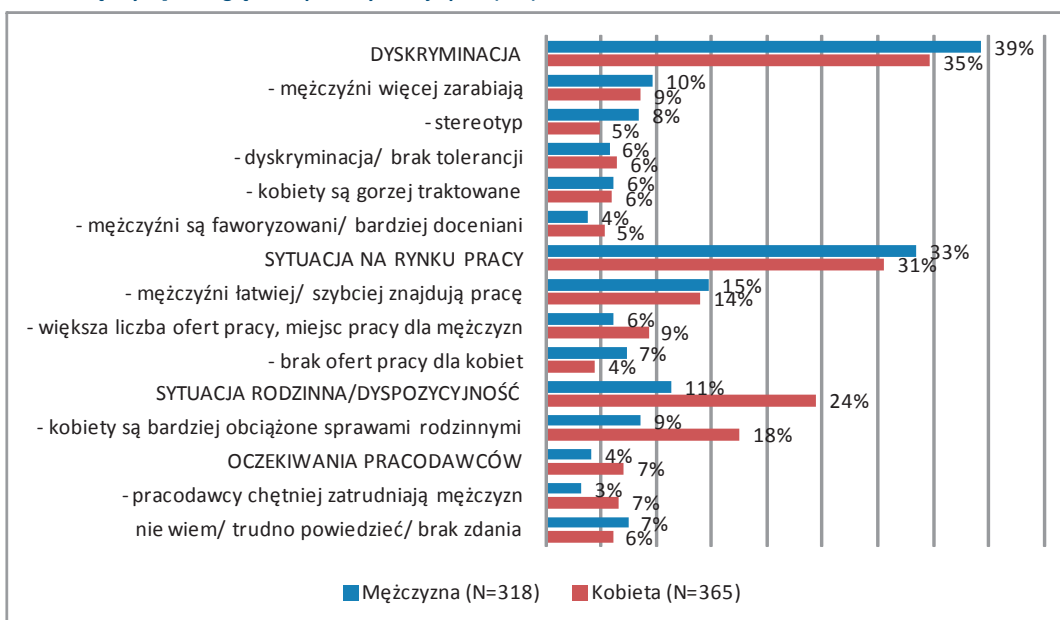
Badanie jakościowe pokazało, że temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn jest tematem nie do końca zrozumiałym, w zakresie czego miałyby dotyczyć ta równość i jak się przejawiać. Co często prowadzi do skrajnie negatywnych postaw w tym obszarze.

Ja myślę, że się też trochę błędnie mówi na ten temat, bo do mnie docierają też takie sygnały od znajomych, którzy są o skrajnie prawicowych poglądach, że jak równouprawnienie, to teraz ja sobie będę sama szafę wnosić, prawda? [FGI, kobiety, Łódź]

Jeśli ktoś z góry zakłada, np. ustawą, że musi być 50% kobiet i mężczyzn to jest to dyskryminacja mężczyzn, dlaczego? Bo moim zdaniem tam powinny być osoby które są najbardziej potrzebne, najlepsze, a nie ze względu na parytet. [FGI, mężczyźni, Łódź]

To właśnie przez to, że jest równouprawnienie to pracodawca tak nie myśli. Jak kobieta chce mieć równouprawnienie, to chce być traktowana jak mężczyzna, a mężczyzna w ciężce nie zachodzi, koniec kropka. [FGI, mężczyźni, Łódź]

Rysunek 98 Odsetek respondentów uważających, że obecnie w Polsce mamy do czynienia z brakiem równości szans kobiet i mężczyzn] ze względu na powody takiej opinii (w%)



Wskazania powyżej 5%, N=osoby, które uważają, że w Polsce mamy do czynienia z brakiem równych szans kobiet i mężczyzn

Badania jakościowe ujawniły obecność nierówności w zakresie wykonywanych zawodów, wynikającą z silnego przekonania, że posiadane przez mężczyzn oraz kobiety specyficzne dla danej płci cechy predestynują ich do wykonywania określonych zawodów. W efekcie mamy do czynienia z wieloma zawodami typowo męskimi oraz typowo żeńskimi. Stereotypy dotyczące predyspozycji kobiet i mężczyzn dostrzegalne są nie tylko po stronie pracodawców, ale również po stronie pracowników – o pewnego rodzaju prace po prostu się nie starają. W dodatku rozmowy z przedstawicielami różnym grup respondentów ujawniły, że taka sytuacja jest aprobowana społecznie i uzasadniania różnicami pomiędzy płciami, których nie da się zmienić.

Ja przypominam sobie, jakie są stereotypy, no powiedzmy w osobie jakiejś wykształconej, w miarę otwartej, jaki był we mnie, jakie skojarzenie, jakie odczucie powstało... Z sześć, siedem lat temu na parkingu we Francji podjechała ciężarówka, ten ciągnik siodłowy i wyszła z niego... Wysiadła po schodkach, bo, to takie magnum chyba było, po drabince kobieta pięćdziesiąt plus. I jeszcze tak, jakoś, żeby ona była jakaś taka zwinna, a wręcz ociężała. Nie wiem skąd w mojej głowie, że tirmenka powinna być jakaś, nie wiem zwinna, wygimnastykowana czy sprawna. Dokładnie. Tyle lat temu ja w ogóle... No po prostu mnie, to замуrowało, że taka kobieta... Bo ja sobie od razu pomyślałam o tym, jak ona da radę z rozładunkiem, z tymi innymi rzeczami, prawda? Taka kobieta, jeżeli pracodawca decyduje się na jej zatrudnienie, to już ten odbiór ładunku i załadunek też musi być w inny sposób zorganizowany, prawda? [FGI, instytucje rynku pracy]

Mimo wszystko badani dostrzegali otwieranie się zawodów zdominowanych wcześniej przez jedną płć na przedstawicieli drugiej płci. Zauważalne są jednak różnice w powodach tej sytuacji. W przypadku kobiet jest to przede wszystkim konieczność ekonomiczna – trudności w znalezieniu zatrudnienia w zawodach typowo żeńskich, skłaniają do wchodzenia w zawody zmaskulinizowane. Ponadto, zawody te dają większe możliwości rozwoju i często są lepiej płatne.

Ale teraz coś się zmieniło. Coś drgnęło, bo jeżdżą, jeżdżą już panie tramwajem, jeżdżą autobusem. No też muszą sobie poradzić... Mieliśmy taką panią, w klubie pracy chyba była, która bardzo chciała jeździć, prowadzić TIR, ewentualnie autobusy, duże, przegubowe. No drobna była kobietka, ale taką miała... Ale miała do tego predyspozycje, miała ten taki dryg. Uparła się, czekała długo na kurs. Świetnie zdała kursy, przyjęli ją i jest zadowolona, jeździ autobusem już od paru lat. Także dążyła do celu...[FGI, instytucje rynku pracy]

No, ale trochę się zmienia, bo kiedyś tego nie było. Teraz się zdarzają takie przypadki, że kobiety chcą na prawo jazdy czy na wózki widłowe czy...Koparko ładowarki, proszę bardzo. ...[FGI, instytucje rynku pracy]

Ja natomiast zauważyłam u nas, jeśli chodzi o zatrudnianie pracowników, że jest ostatnio, trochę więcej kobiet, które, garną się właśnie do takich zawodów typowo męskich. Takie jak, kierowca autobusu, motorniczy, się pojawiają, czasami są takie dziewczyny, którym ja odradzam tą decyzję, bo wydaje mi się, że one są za słabe fizycznie i w ogóle, jak się na nie patrzy, to przecież nawet jej nie będzie widać, z tego okna autobusu, czy z kabiny tramwaju. Ale są zdeterminowane bardzo i chcą. Jest bardzo dużo kobiet poprzyjmowanych, właśnie na te stanowiska. Pewnie to wynika z tego, że nie ma pracy już i imają się wszystkiego. Ale jest to też taka zmiana myślenia jakby, że jednak, takie ciężkie zawody typowo męskie, a jednak, kobiety się do tego garną. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Kobiety łapią się za tak zwane prace męskie jest to związane z funduszami, bo wiadomo, że jeżeli chodzi o kobiece zawody przeważnie są mniej płatne. I kobiety po prostu nie widzą szansy rozwoju i szansy zdobycia pieniędzy na utrzymanie, w związku z tym biorą się za typowo męskie zawody. Dlatego do policji wstępuje więcej kobiet, nie ukrywajmy, że przełożeni, nie są za bardzo, nie to, że są niezadowoleni, natomiast słychać takie głosy, że kobieta która ma metr sześćdziesiąt parę wzrostu, 40 kg żywej wagi, stoi i zabezpiecza na przykład mecz, a tu pan ma dwa metry. Występuje takie niebezpieczeństwo w takiej służbie. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Kobiety te wykazują się zdaniem badanych silną determinacją, jednakże napotykają wiele przeszkód, które utrudniają im pracę w zmaskulinizowanym zawodzie. Borykają się nie tylko ze stereotypami otoczenia, ale również koniecznością ponoszenia przez pracodawców dodatkowych kosztów związanych z przygotowaniem stanowiska pracy.

Ja jeszcze chcę powiedzieć, na temat pracodawcy i zatrudnianie kobiet, czasami jest tak, że są takie stanowiska, które trzeba dostosować do zatrudnienia kobiety, na przykład u nas, do tej pory było tak, że tylko jedna zajeżdźnia autobusowa miała szatnię dla kobiet, wszystkie kobiety były kierowane na tą jedną zajeżdźnię, teraz zrobili, jakieś szatnie, prysznice, już na drugiej zajeżdźni i panie mogą i na jedną i na drugą zajeżdźnię przychodzić. To są na przykład kierowcy, ale są również takie zawody, gdzie jest jeszcze gorzej, bo na przykład, jakieś tam prace w kanałach, gdzie, ciężko jest to

pomieszczenie nawet zorganizować, dostosować, więc to też, jest dla tego, szczerze nie wiem jak to jest, nigdy nie wdziałam kobiet w tramwaju, ale jak one tam siedzą takie małe, to co? Trzeba im podnieść jakoś ten fotel [FGI, pracodawcy, Łódź]

Świetnym elektrykiem, jest naprawdę dobrze wyszkolona w tej branży, no i bardzo, bardzo długo nie mogła znaleźć pracy, jako elektryk, dlatego, że dawana jest informacja taka, wprost, że, to jest stanowisko dla mężczyzn. I ona była tak zdesperowana, że już sobie wymyśliła napis na swojej firmie, której nie założyła, ale nie wiem czy wypada mi, to zacytować: „Posiadacze penisów wstęp wzbroniony” Tak była zdesperowana, że mówi, pani Krystyno, ja taki napis na swojej firmie na pewno umieszczę. Co prawda firmy nie otworzyła, bo dostała pracę w Warszawie, ale tam już nie było różnicy wynikającej z płci. Ale około sześciu lat szukała pracy, chociaż jest bardzo dobrym fachowcem, ale wszędzie jej odmawiano ze względu na płeć.[...] Miała bardzo dobre kwalifikacje, jeśli chodzi o uprawnienia budowlane i ona miała nadzorować ta część elektryczną w nowo powstających budynkach. No i ten szef, który ją rekrutował stwierdził, że nie poradzi sobie z wulgaryzmem i z taką postawą bardzo autorytarną wręcz, jeśli chodzi o postawę. [...] Deklarowała, że bluźni, ale, to nic nie pomagało. Mówię, że deklarowała, że pije, że bluźni, ale, to nic nie pomagało. [FGI, instytucje rynku pracy]

Przepraszam, właśnie mieliśmy panią z uprawnieniami spawalniczymi i miała doświadczenie, zagraniczne, bo w Polsce nie mogła znaleźć. No i każdy jej tu tłumaczył w Polsce, że nie da rady, bo, to wymaga osobnej szatni do przebierania, osobny prysznic...[FGI, instytucje rynku pracy]

W branży, w tramwajach, w MPK. Dlatego przez wiele lat nie szkoliliśmy kobiet w kursach na motorniczych i do autobusów prowadzenia, ponieważ MPK nie miało zaplecza socjalnego. Prozaicznie mówiąc po prostu kibelek osobnego na krańcówkach. No i, to dobra wola pracodawcy, bo postawić jakiś tam Toi Toi, no coś innego, ale nie ma. [FGI, instytucje rynku pracy]

Ponadto, jeżeli uzyskują już zatrudnienie, to muszą udowadniać cały czas swoją wartość i swoje kompetencje.

No ja może takim standardem polecę, ale, to niestety się cały czas gdzieś tam w tych firmach zdarza, zwłaszcza tam gdzie jest duża dysproporcja kobiet do mężczyzn. Ja mam kilkoro znajomych informatyków na przykład i firmy są zwykle bardzo, no nie wiem facetów jest stu, a kobiety są dwie i one muszą... No nie ma przymusu, nikt nie ciśnie z góry, ale muszą udowadniać, że nie dostały tego stanowiska, bo nie wiem, bo są ładne, bo są kobietami, tylko, że są tak samo dobrymi, albo lepszymi programistkami niż cała reszta ogółu. Nikt ci tego bezpośrednio nie powie, że ja myślę, że dostałaś pracę, bo jesteś kobietą, ale jednakowoż gdzieś tam podświadomie jest wywierana taka presja, że muszę pokazać, że dam radę, że zdobędę dobre wyniki. ...[FGI, kobiety, Łódź]

Mężczyźni również mają trudności, by wejść do zawodów sfeminizowanych. Sytuacja tutaj wygląda jednak zupełnie inaczej. W wielu przypadkach zainteresowanie mężczyzn pracą typowo kobiecą, jak np. nauczyciel w przedszkolu, sprzedawca w sklepie z kosmetykami lub ubraniami, fryzjer, odbierane jest jako przejaw dewiacji np. jest to pedofil lub homoseksualista. Praca ta obniża status społeczny mężczyzny i budzi niechętny odbiór otoczenia.

Ale są takie stanowiska i takie zawody na których na pewno mężczyzna się nie sprawdzi, nawet to jest nie wskazane. No np. położna. No która kobieta pójdzie rodzić z położnym chłopakiem? [FGI, pracodawcy, Łódź]

U nas też drodzy państwo, na sklepach, jest naprawdę mało, w naszym regionie łódzkim, szczególnie, jest trzech panów kierowników, jeśli chodzi o sprzedawców, to jest bardziej młodych i zaraz po szkole. Uważam, że dojrzały mężczyzna nie przełamałby się, też jest taki stereotyp, że taka branża też, że są perfumy, balsamy do ciała. No więc mamy [FGI, pracodawcy, Łódź]

Mój kolega skończył 20 lat temu szkołę pielęgniarstwa, ponieważ poszedł, bo tam dużo kobiet – to go zachęciło. [...] Ale zrobił sobie w ramach samokształcenia kilka innych kursów, a w tej chwili siedzi na zachodzie. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Na przykład sekretarka, przyszedł pan, który pytał o wolny etat, no to jak wolny, to mamy etat sekretarki, on się zgodził bardzo chętnie, no nie wiem, że 30 lat miał, rosły mężczyzna i pani profesor jest z niego zadowolona, on jest zadowolony i oni się sprawdzają w tej roli. Nie pytam, czy on robi pani profesor, kawę, herbatę, jaki ma zakres czynności, to była taka sytuacja, gdzie się nie dyskryminuje, był wolny etat więc proszę bardzo. [FGI, pracodawcy, Łódź]

W przeciwieństwie do kobiet, które muszą w męskim świecie udowadniać swoje kompetencje, mężczyźni w zawodach sfeminizowanych są traktowani przez współpracowniczkę pobłażliwie i mniej się od nich wymaga.

Mniej się wymaga na przykład u mnie od mężczyzn. Na przykład jednego miałyśmy mężczyznę w dziale, to on był tak traktowany, że nie daje mu się jakiejś poważnej pracy, bo wiadomo, że on tam... no tak siedział, bo siedział, ale nie wymagało się od niego tyle, co od kobiety. [FGI, kobiety, Łódź]

Ja mam wręcz przeciwnie, ponieważ w moim zawodzie rzeczywiście bycie mężczyzną jest takim dosyć unikatem, w związku z czym raczej mam.. dużo dobrych rzeczy mnie spotyka, wiele spraw łatwiej załatwiać tylko dlatego że jestem facetem, naprawdę. Nie wiem jak Rafał, ale mnie wiele rzeczy przychodzi łatwiej. [FGI, mężczyźni, Łódź]

Jeżeli będą dwie osoby o takim samym doświadczeniu zawodowym to i tak facet pójdzie wyżej. Ja znam kobitki które naprawdę zaszły bardzo wysoko w swoich firmach, one musiały dużo bardziej walczyć o to, niż faceci, którym nie było aż tak trudno awansować w jakiejś strukturze. A żeby kobieta została dyrektorem w tej mojej firmie to musiała być...[FGI, mężczyźni, Łódź]

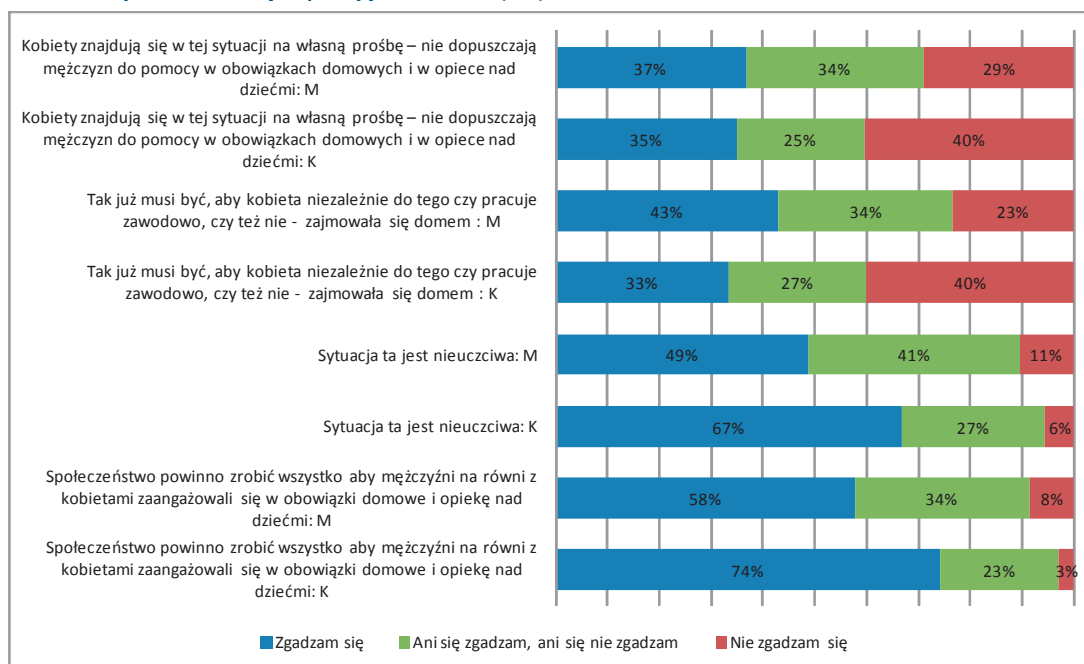
W sferze opinii dotyczącej obciążenia kobiet obowiązkami domowymi i pracą zawodową można wśród badanych dostrzec rozdarcie pomiędzy modelem tradycyjnym i egalitarnym. Zmiany społeczne i kulturowe w warstwie deklaratywnej stopniowo zmieniają postawy i opinie, choć jak wskazują inne wyniki badań – daleko jeszcze do zmian w sferze behawioralnej.

Na poziomie opinii, badani częściej deklarują swe poparcie dla egalitarnego modelu rodziny, przy czym częściej takie opinie prezentują kobiety niż mężczyźni. 74% kobiet i 58% mężczyzn wskazało, że społeczeństwo powinno zrobić wszystko, aby mężczyźni na równi z kobietami zaangażowali się w obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi. 67% kobiet i 49% mężczyzn sytuację podwójnego obciążenia kobiet uważa za nieuczciwą.

Jednocześnie jednak liczna jest grupa badanych, wśród nich także kobiet, przejawiających fatalizm co do możliwości zmiany funkcjonującego modelu – 43% mężczyzn i 33% kobiet uznało, że kobiety po prostu muszą zajmować się domem niezależnie od tego, czy pracują też zawodowo. Przeciwnego zdania było 40% kobiet i 23% mężczyzn.

Nieco więcej niż co trzeci respondent, niezależnie od płci, uznał przy tym, że winę za podwójne obciążenie ponoszą same kobiety – nie dopuszczając mężczyzn do sfery domowej (37% mężczyzn i 35% kobiet). Opinię przeciwną ma 30% kobiet i 29% mężczyzn.

Rysunek 99 Odsetek respondentów zgadzających się i przeciwnych opinii, że „W większości polskich rodzin obecnie funkcjonuje model tradycyjny – w którym kobieta odpowiedzialna jest za większość obowiązków domowych oraz opiekę nad dziećmi, jednocześnie często pracując zawodowo” (w%)



Mężczyźni: N=800, Kobiety: N=800

Ciekawych wniosków w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy dostarcza badanie jakościowe wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz pracodawców. Przedstawiciele pierwszej grupy dostrzegali nierówności w tym obszarze i gorszą sytuację kobiet – zwracali uwagę na niższe wynagrodzenia kobiet, mniej ofert pracy, czy też mniejsze możliwości uzyskania awansu. Przedstawiciele instytucji przyznawali, że w zakresie wspierania polityki równych szans kobiet i mężczyzn mamy do czynienia z martwymi przepisami, które gwarantują równość w teorii, ale nie są w stanie wyegzekwować jej w praktyce, w sytuacji wzrastającego bezrobocia. Pracodawcy są przychylni mężczyznom i trudno to instytucjonalnie zmienić.

Nawet w przypadku samych instytucji rynku pracy, działania związane z równością szans występują tylko „na papierze”. Z jednej strony pracownik urzędu pracy nie powinien przyjąć oferty pracy, która preferuje jedną z płci. Praktycznie jednak tak się dzieje, gdyż inaczej zniechęcony pracodawca wycofa ofertę i w konsekwencji nikt nie otrzyma zatrudnienia.

Ja bardziej miałam na myśli, że nie mogę wymienić, że w tym przepisie, to, to i tamto umacnia tę nierówność, tylko z odwrotnej strony, że nie ma przepisu, z którego by wypływało wzmocnienie, tak, czy nawoływanie i zachęcanie czy wyciągnięcie konsekwencji w przypadku nie wywiązania się z takiej postawy dążącej do zachowania takiej postawy równości. Wręcz przeciwnie, wszędzie się o tym milczy, nie mówi, nie podkreśla tych plusów tego żeby dążyć do zachowania równości. Po prostu, to się rozmywa. Nie ma żadnych konsekwencji... Widzicie na naszym gruncie, mamy niby standardy, które pięknie ci mówią o tym, że odrzucasz ofertę, jeżeli nie zachowuje zasad równości. A jak robisz w praktyce? Wszyscy, jak jesteśmy tu (...), ale w praktyce zupełnie, co innego robisz.
 [FGI, instytucje rynku pracy]

Nawet oferta szkoleniowa dla osób, które są w trudnej sytuacji na rynku pracy preferuje mężczyzn – więcej jest szkoleń dających konkretne uprawnienia, ale to są uprawnienia do zawodów typowo męskich, np. operator wózka widłowego, koparko-ładowarki, czy też uprawnienia spawalnicze. Do kobiet kierowane są przede wszystkim szkolenia „miękkie”, które nie dają wymiernych kwalifikacji. Nawet w przypadku szkoleń dofinansowanych ze środków unijnych, które wymagają równości szans kobiet i mężczyzn, równość ta jest

pozorna, gdyż teoretycznie kobiety mogą skorzystać ze szkoleń dających uprawnienia typowo męskie, ale to nie zwiększa i tak ich szans na zatrudnienie, gdyż pracodawcy będą oczekiwać mężczyzn, a nie kobiet.

Więcej jest tych szkoleń, które dają twarde rezultaty w postaci tych uprawnień, które są dedykowane, jakby podskórnie do mężczyzn. Czy dla spawaczy czy te sekowskie uprawnienia czy jakaś tam obsługa sprzętu ciężkiego. To jest twarde, to jest uprawnienie, to daje kwalifikację. [FGI, instytucje rynku pracy]

W związku z powyższym jest, to robione na takiej zasadzie, że na przykład, jeżeli robimy, planujemy zorganizowanie szkolenia dla spawaczy, to ta polityka równych szans powoduje, że kobiecie nie odmówimy, a nie tylko, to, że...[...] Chodzi, żeby był równy dostęp i jeżeli by kobieta chciała iść na szkolenie właśnie takie, jak wymieniałam, to nie ma zakazu, tak? [...] Ale wiadomo, że na takie szkolenie one raczej nie przyjdą. [...] Ale prawo ma. [FGI, instytucje rynku pracy]

Badani przedstawiciele pracodawców natomiast zachowywali poprawność polityczną w tym temacie, deklarując powszechnie, że w ich firmach nie ma sytuacji związanych z dyskryminacją ze względu na płeć. Poprawność ta, z jednej strony wynikała zapewne z chęci przedstawienia swojej firmy jako dobrego pracodawcy – wskazywano, że dyskryminacja może występować, ale w innych firmach. Przytaczano obiegowe, funkcjonujące w społeczeństwie stwierdzenia, zasłyszane przykłady, ale nie dostrzegano tych elementów we własnej firmie.

U nas w firmie to nie, ale z rozmów ze znajomymi moimi koleżankami i kolegami, że często, w firmach, gdzie jest właściciel, gdzie jest to firma prywatna, często nie jest to duża firma, takie pytania na dzień dobry są. O przyszłość prokreacji, że jakie są plany. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Pani ma rację, że to głównie w firmach prywatnych, wręcz każdą podpisując zobowiązanie, że przez ileś tam lat, kobieta nie zajdzie w ciążę. Są skrajne przypadki, więc, chodzi mi o to, że ta dyskryminacja i trzeba mówić o tym, żeby dawać szansę kobietom, możliwość zdobycia pracy. Jeżeli chodzi o środki finansowe to tak samo. Ale tutaj, na chociażby zdobycie pracy. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Co nie oznacza, że działania dyskryminujące nie występują, ale ujawniły się jedynie w pojedynczych przypadkach i można przypuszczać, że był to wynik nieświadomej do końca wypowiedzi respondenta.

To znaczy u mnie generalnie w firmie jest taka tendencja, że. Jest takie wrażenie, że szefostwo bardziej faworyzuje panów. Jest inżynier technolog kobieta, inżynier technolog mężczyzna zarabia około 3500, a inżynier kobieta, po tych samych studiach, po tym samym kierunku i z tym samym stażem pracy, zarabia na przykład 2200. i wykonuje te same czynności. [FGI, pracodawcy, Łódź]

Z drugiej jednak strony, wielu pracodawców tematu równości szans kobiet i mężczyzn nie traktowało poważnie, ale jako kwestię sztucznie nadmuchaną przez feministki, niepotrzebną, gdyż obie płcie różnią się pod wieloma względami i nie da się tego zmienić. Są zawody, do których predyspozycje większe mają mężczyźni, a także zawody, w których lepiej sprawdzają się kobiety, ale generalnie decydować powinny przede wszystkim kompetencje.

Ja oczekuję, żeby jednak kobiety pozostały kobietami. Żeby jednak ten podział, troszeczkę na te prace męskie i damskie jednak był. Bo, to jest i dobra specjalizacja i... No nie bądźmy dobrzy we wszystkim i wszyscy na traktory. No tak w przenośni powiem. Więc ten mój obraz jest inny. Ja rzeczywiście chcę pracować nad tymi cechami, do których są bardziej predysponowane kobiety przykładowo niż, jakby na siłę potęgować różne działania, które spowodowałyby, że kobiety będą wykonywać prace męskie. Więc męskie mężczyźni prace, a kobiety kobiece. Kobiety niech będą kobietami...[FGI, pracodawcy, Skierniewice]

W efekcie problem równości szans kobiet i mężczyzn nie jest rozumiany i internalizowany przez pracodawców. Przykładem może być tutaj wypowiedź jednego z przedstawicieli pracodawców, który uznał, że nie dyskryminuje kobiet podczas rozmowy kwalifikacyjnej, ale jeżeli przychodzi kandydatka i mówi, że dwa

miesiące temu wyszła za mąż, to pracodawca powstrzymuje się co prawda od zadania pytania, czy planuje ona dzieci, ale przewiduje/dopuszcza taką ewentualność. Myślenie w takich kategoriach nie jest traktowane jako czyn dyskryminujący kobiety, dopóki nie przeniesie się na czynne działania.

Zawsze, ja mam zawsze zagwozdkę, bo fajna dziewczyna i nagle się chwali, że jest mężatką. No, a kiedy był ślub? Dwa miesiące temu. To człowiek od razu sobie kalkuluje tak, dwa miesiące, nie wiadomo czy już nie jest w ciąży, tak? Bo nie mogę się jej zapytać...[...] I tak sobie człowiek w głowie jednak, to kalkuluje, że ja ją w tym momencie zatrudnię, a za chwilę mogę jej nie mieć. I w tym momencie moja praca i praca całego zespołu rekrutacyjnego, że tak powiem idzie... [...] No, bo z kobietami jest takie ryzyko. [FGI, pracodawcy, Skierniewice]

Badania jakościowe pokazały, że wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn to przede wszystkim problem mentalności po stronie pracodawców, ale również pracowników. Obie te grupy kierują się stereotypami dotyczącymi roli kobiet i mężczyzn, które to stereotypy preferują w sferze zawodowej mężczyzn.

O i dla nas te akcje feministyczne i tak zwane, to równouprawnienie jest... To oczywiście jest tylko i wyłącznie moje zdanie. Bardzo krzywdzące i narzucające nam jakąś tam rolę w społeczeństwie. Zrównaniem nas płciowością z mężczyznami. Bo mężczyzna nie zastąpi kobiety w wielu rzeczach. Nawet z tych samych cech nam wychodzi, właśnie ta opiekuńczość, zaradność i tak dalej i tak dalej, prawda? Ta cała otoczka. Mnie się wydaje, że kobieta w sposób naturalny została stworzona po, to właśnie żeby się opiekować, zapewnić, to ciepło. Taką być właśnie matką, gospodynią. To jest jej podstawowa funkcja narzucona przez biologię. A całą tą otoczkę utrzymania rodziny, to jednak powinno być przerzucone na barki mężczyzny. ...[FGI, pracodawcy, Skierniewice]

Podsumowując, trudno mówić o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn skoro w Polsce nie ma kultury zatrudniania kobiet. Polski rynek pracy, to rynek pracodawcy, który dyktuje warunki zatrudnienia, na które pracownik musi się godzić inaczej tego zatrudnienia nie otrzyma.

Ale to nie dotyczy nawet kobiet, bo to dotyczy obydwu płci, natomiast w Polsce nie ma, to co ja mówiłam na początku, w Polsce nie ma kultury zatrudniania kobiet, nie ma kultury stwarzania kobietom możliwości pracy zawodowej, ta praca na pełen etat a nie na pół etatu. I w krajach zachodnich, tych bogatszych od nas, kobieta która przychodzi do pracy i w ogóle każdy pracownik jak przyjmowany jest do pracy, a ma dzidzi, to on pyta pracodawcę jakie przedszkole mu pracodawca zaproponuje dla dziecka i jaki będzie program w tym przedszkolu realizowany. Natomiast czy polski pracownik w ogóle zapytałby swojego pracodawcę?, nawet by mu do głowy nie przyszło. Nie ma kultury nawet czegoś takiego. [FGI, pracodawcy, Łódź]

WNIOSKI PŁYNĄCE Z BADANIA

- **Analiza sytuacji i pozycji zawodowej badanych przedstawicieli obu płci pokazuje, że sytuacja kobiet na rynku pracy, w porównaniu do mężczyzn jest trudniejsza.** Przede wszystkim trudniej im wejść na rynek pracy – kobiety częściej i dłużej przeciętnie pozostają bezrobotne. Jeżeli natomiast uzyskają zatrudnienie, to zarabiają mniej, rzadziej zajmują stanowiska zarządzające i częściej pracują poniżej kwalifikacji. Przedstawicielki płci żeńskiej mniej optymistycznie patrzą również w swoją przyszłość zawodową, spodziewając się częściej, niż mężczyźni możliwości utraty zatrudnienia.
- **Dodatkowo mamy do czynienia z silną maskulinizacją i feminizacją pewnych dziedzin zatrudnienia** – wiele zawodów i branż zdominowanych jest przez jedną płć. Badania jakościowe ukazały, że podział ten jest jednak sankcjonowany społecznie – badani uważali, że kobiety i mężczyźni mają różne predyspozycje fizyczne, ale także charakterologiczne, przez co lepiej sprawdzają się na określonych stanowiskach i w określonych branżach. Co prawda dostrzegalne były przez respondentów zmiany w tym zakresie i wkraczanie kobiet lub mężczyzn do zawodów zmaskulinizowanych lub sfeminizowanych, ale jest to bardzo mała skala i pojedyncze przypadki, które traktowane są jako

potwierdzenie reguły lub sytuacja odchodząca od normy, a zatem budząca społeczny niepokój. Pojawienie się kobiet w zawodach typowo męskich, postrzegane było jednak przez pryzmat desperacji i konieczności, ze względu na ograniczone możliwości zatrudnienia na rynku pracy. W opiniach badanych, jeżeli byłaby możliwość znalezienia pracy w zawodzie sfeminizowanym, to kobiety nie przejawiałyby zainteresowania zawodami typowo męskimi. Tendencja ta natomiast nie była obserwowana w stosunku do mężczyzn. Przedstawiciel płci męskiej podejmujący się zatrudnienia w dziedzinach sfeminizowanych, budził przede wszystkim społeczne podejrzenie, np. mężczyzna lub sprzedawca kosmetyków, ubrań itp. postrzegany jest jako potencjalny homoseksualista, zaś w przypadku nauczania przedszkolnego jako potencjalny pedofil. Kobiety pracujące w zmaskulinizowanych zawodach postrzegane są natomiast jako osoby, które mogą sobie nie poradzić, gdyż nie mają takiej siły fizycznej, siły psychicznej itp.

- ❧ **Pomimo różnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wymiarze obiektywnym, niedostrzegalne są na poziomie ogólnym różnice w wymiarze subiektywnym – przedstawiciele obu płci na podobnym poziomie wykazywali zadowolenie ze swojej pracy zawodowej, a także uznawali się za spełnionych zawodowo.**
- ❧ **Przeprowadzona w badaniu segmentacja rynku pracy w sposób syntetyczny a zarazem bardzo obrazowy pokazała brak równowagi w pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.** Przeprowadzone analizy w sposób wyraźny pokazały, że kobiety nadreprezentowane są w segmentach znajdujących się w niższej pozycji na rynku pracy. Choć nie są to różnice duże, to jednak są wyraźne i istotne statystycznie. Natomiast w przypadku dwóch segmentów znajdujących się w najlepszej sytuacji na rynku pracy, to mężczyźni mają wyraźną przewagę. Należy jednak podkreślić, że analizując pozycję zawodową kobiet i mężczyzn oddzielnie w ramach każdego z segmentów widać wyraźnie, że w każdym z nich pozycja zawodowa kobiet jest nieco wyższa niż pozycja mężczyzn, jednak wraz ze wzrostem pozycji segmentu na rynku pracy przewaga ta topnieje.
- ❧ **Dodatkowo należy zwrócić uwagę na fakt, że w każdym z segmentów rynku pracy kobiety wyraźnie górują nad mężczyznami pod względem kapitału edukacyjnego.** Patrząc na średnią wartość wskaźnika kapitału edukacyjnego wśród kobiet i mężczyzn zaliczonych do różnych segmentów rynku pracy można postawić hipotezę, że to nie kwalifikacje i kompetencje decydują o pozycji na rynku pracy, a inne czynniki, niestety związane z płcią. Wyższy kapitał edukacyjny kobiet wyraźnie jest przez rynek pracy równoważony wyższą pozycją zawodową w ramach segmentów, natomiast nie ma bezpośredniego przełożenia na awans do segmentu o wyższej pozycji. Zapewne dużą rolę w tej sytuacji odgrywa różnica w specjalizacjach kobiet i mężczyzn (kobiety na wszystkich poziomach wykształcenia wybierają kierunki i zawody o mniejszym potencjale na rynku pracy). Jednak na podstawie całokształtu uzyskanych w badaniu wyników wydaje się, że nie jest to jedyne wytłumaczenie. Zapewne dużą rolę odgrywa tu także wolniejszy awans kobiet, a także przerwa/spowolnienie kariery zawodowej związane z pojawieniem się dzieci.
- ❧ **Inne są oczekiwania mężczyzn i kobiet co do poszukiwanej pracy. U kobiet jest mniejsza skłonność do mobilności – poszukują częściej zatrudnienia w najbliższej okolicy, co łączy się z kwestią godzenia pracy z obowiązkami domowymi.** Z badań jakościowych wynika, że kobiety wykazują się mniejszą ambicją w zakresie miejsca pracy – częściej są w stanie przyjąć pracę niskopłatną, żeby uzyskać jakiegokolwiek zatrudnienie. Z drugiej strony natomiast, zwracają także częściej uwagę na pozafinansowe aspekty pracy zawodowej – jak np. atmosfera w pracy, ale również możliwość godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Natomiast mężczyźni przede wszystkim poszukują pracy, gdzie mogą uzyskać jak najwyższe wynagrodzenie. Wiązać to należy ze spoczywającym na mężczyznach obowiązkiem utrzymania domu – praca kobiet jest niejako wsparciem dla budżetu, którego w większości przypadków filarem są właśnie zarobki mężczyzn.
- ❧ **W miejscu pracy badanych zazwyczaj mamy do czynienia z przewagą jednej z płci – mężczyźni częściej pracują w środowiskach zmaskulinizowanych, zaś kobiety w sfeminizowanych, co w dużej mierze jest pochodną maskulinizacji i feminizacji pewnych dziedzin zatrudnienia.** Tę samą prawidłowość, wynikającą zresztą z proporcji płci w miejscu pracy, można zaobserwować w przypadku płci przełożonych – mężczyźni podlegają niemal wyłącznie pod mężczyzn, zaś kobiety częściej (choć nie tak często, jak mężczyźni) mają za przełożonych kobiety.
- ❧ **Należy jednak podkreślić, iż wyniki badań ilościowych wskazują, że również na łódzkim rynku pracy obecne jest zjawisko „szklanego sufitu” – mężczyźni częściej, niż kobiety pełnią funkcje zarządcze, a im wyższy szczebel w organizacji, tym wyższy jest odsetek mężczyzn na tego typu stanowiskach.**

- ☞ Mężczyźni gorzej oceniają swoich przełożonych, jeśli są nimi kobiety (12%), podczas gdy negatywne oceny kierowników - mężczyzn należą do rzadkości (5%), podobnie jak negatywne oceny formułowane przez kobiety pod adresem przełożonych niezależnie od ich płci (4-5%).
- ☞ Pracujące kobiety zazwyczaj wyżej niż mężczyźni oceniają warunki, jakie stwarzają ich pracodawcy dla godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Prawdopodobnie w dużej mierze wynika to z faktu, że kobiety poszukują i utrzymują takie posady, które sprzyjają dostosowaniu pracy do potrzeb rodziny – może to być wręcz bariera wejścia na rynek pracy. Jeżeli praca nie pozwala kobiecie na dogodne łączenie jej z życiem rodzinnym, wówczas najprawdopodobniej jej nie podejmie (zwłaszcza, jeśli jej partner jest w stanie utrzymać rodzinę).
- ☞ **Badania wskazują, że mężczyźni są nieco bardziej dyspozycyjnymi pracownikami, niż kobiety** – nieco częściej zdarza im się praca w nadgodzinach (w przypadku mężczyzn w dużej mierze płatna), znacznie rzadziej, niż kobiety chodzą na zwolnienia lekarskie (ponad 4-krotnie rzadziej) czy biorą dni wolne na dziecko (ponad 2-krotnie rzadziej). Co więcej, kobiety podejmują pracę w nadgodzinach głównie dlatego, że jest to wymóg pracodawcy – a zatem nie mają wyboru.
- ☞ **Wyniki badań potwierdzają, że to na kobietach przede wszystkim spoczywa obowiązek opieki nad małym dzieckiem.** To zdecydowanie częściej kobiety mają przerwę w pracy związaną z powiększeniem rodziny, w dodatku przerwa ta jest dość długa, wcale nierzadko ponad roczna. Mężczyźni natomiast bardzo rzadko korzystają z urlopu macierzyńskiego, o wychowawczym w ogóle nie wspominając – a przerwa w pracy w ich przypadku wynosi zazwyczaj do 3 miesięcy. W najbliższej przyszłości, wedle deklaracji badanych, tego typu praktyki będą kontynuowane.
- ☞ **Kobiety i mężczyźni jako pracownicy postrzegani są w sposób stereotypowy, korespondujący z wizerunkiem płci w zbiorowej świadomości. Zbieżna z tymi wyobrażeniami jest też samoocena badanych.** Choć zdecydowana większość badanych deklaruje, że nie dostrzegają różnicy między pracownikami kobietami i mężczyznami, to jednak badania wskazują, że „pracownik” jest płci męskiej – nie ma cech pracownika typowych dla kobiet, są jedynie cechy „męskie” oraz „neutralne”. Mężczyźni częściej postrzegani są jako mobilni, dyspozycyjni, wytrzymali, asertywni, odporni na stres, podczas gdy kobiety częściej widzi się w kategoriach mediacji, łagodzenia konfliktów, umiejętności godzenia życia zawodowego z prywatnym oraz systematyczności. Cechy „męskie”, to jednocześnie cechy, które mężczyźni wysoko u siebie cenią. Tymczasem samoocena kobiet najwyższa jest w przypadku cech neutralnych np. umiejętności pracy w zespole, zdolności komunikacyjnych, umiejętności szybkiego uczenia się.
- ☞ **Rynek pracy jest w opinii znaczącej większości badanych miejscem przyjaznym mężczyznom, a nie kobietom.** Wedle badanych wynika to z większej dostępności pracy dla mężczyzn, ale też z większego obciążenia kobiet sprawami rodzinnymi, domowymi (m.in. częstsze zwolnienia).
- ☞ **Wyniki badań pokazują zbieżność wyobrażeń i rzeczywistych mocnych i słabych stron pracowników obydwu płci na rynku pracy.** Faktycznie została uwidoczniła ogromna przepaść w obciążeniu obowiązkami rodzinnymi między kobietami i mężczyznami, która w dużej mierze utrudnia kobietom konkurowanie z mężczyznami na rynku pracy na równych zasadach. Wydaje się jednocześnie, że lepsze warunki pracy, wynagrodzenia, awansu, z których cieszą się mężczyźni mogą być „nagrodą” za większą mobilność, dyspozycyjność, odporność i siłę, której oczekuje się od pracowników - mężczyzn.
- ☞ **Wyniki zrealizowanych badań pokazują ponadto, że to na kobietach spoczywa konieczność godzenia życia rodzinnego i zawodowego – pracując de facto niewiele mniej niż mężczyźni, muszą dodatkowo poświęcać dwukrotnie więcej czasu w trakcie tygodnia na obowiązki domowe.** Mężczyźni przede wszystkim poświęcają się pracy zawodowej. Podział ten jednak jest społecznie usankcjonowany – godzą się na niego również kobiety. Wynika to z zakorzenionych w społeczeństwie ról przypisanych kobietom i mężczyznom, które także podkreślane są przez biologiczne różnice – mężczyźni nie urodzą dziecka, nie wykarmią go piersią w początkowych miesiącach życia. Z drugiej strony, godzenie się na taki podział obowiązków przez kobiety wynika z faktu, że to ich partnerzy zarabiają więcej. Odciążanie ich w sferze domowej jest też zatem rekompensatą za ich poświęcenie się w sferze zawodowej i utrzymywanie domu.
- ☞ **Z nierównym traktowaniem częściej spotykają się kobiety niż mężczyźni.** One też są narażone na więcej rodzajów nierównego traktowania bądź dyskryminacji. Najczęściej wymieniane jest w tym kontekście nierówne traktowanie ze względu na sytuację rodzinną, możliwe plany prokreacyjne etc.
- ☞ **W sferze opinii dotyczącej obciążenia kobiet obowiązkami domowymi i pracą zawodową można wśród badanych dostrzec rozdziercie pomiędzy modelem tradycyjnym i egalitarnym.** Zmiany

społeczne i kulturowe w warstwie deklaratywnej stopniowo zmieniają postawy i opinie, choć jak wskazują inne wyniki badań – daleko jeszcze do zmian w sferze behawioralnej. Na poziomie opinii, badani częściej deklarują swe poparcie dla egalitarnego modelu rodziny, przy czym częściej takie opinie prezentują kobiety niż mężczyźni. O ewolucji postaw świadczą np. rozbieżne opinie, co do istnienia równości szans kobiet i mężczyzn – tylko nieznacznie przeważają poglądy, iż nierówności są faktem. Co ciekawe, mamy do czynienia z dużymi różnicami opinii kobiet i mężczyzn pochodzących z tych samych grup społeczno-demograficznych.

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1 Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia ze względu na płeć i wiek w województwie łódzkim w 2011 r.	22
Rysunek 2 Udział kobiet i mężczyzn wśród zarejestrowanych bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w 2012 r. w województwie łódzkim i Polsce	24
Rysunek 3 Struktura bezrobotnych kobiet i mężczyzn według poziomu wykształcenia w 2012 r. w województwie łódzkim i Polsce	25
Rysunek 4 Struktura bezrobotnych kobiet i mężczyzn według stażu pracy w 2012 r. w województwie łódzkim i Polsce	26
Rysunek 5 Udział kobiet wśród grup bezrobotnych w Polsce i województwie łódzkim w 2012 r.	26
Rysunek 6 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn w woj. łódzkim oraz Polsce w 2010 r.	28
Rysunek 7 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn w Polsce ze względu na poziom wykształcenia w 2010 r.	29
Rysunek 8 Odsetek respondentów (kobiet i mężczyzn) posiadających poszczególne poziomy wykształcenia (w %)	37
Rysunek 9 Struktura zbiorowości respondentów (kobiet i mężczyzn) według poziomu wykształcenia oraz statusu na rynku pracy i wieku (w%)	38
Rysunek 10 Struktura zbiorowości respondentów (kobiet i mężczyzn) według poziomu wykształcenia oraz miejsca zamieszkania i podregionu (w%)	39
Rysunek 11 Kobiety i mężczyźni - posiadane uprawnienia oraz kwalifikacje zawodowe (w %)	40
Rysunek 12 Kobiety i mężczyźni - posiadane uprawnienia oraz kwalifikacje zawodowe według statusu na rynku pracy (w %)	41
Rysunek 13 Odsetek kobiet i mężczyzn posiadających zdany egzamin zawodowy (w%)	42
Rysunek 14 Odsetek posiadających zdany egzamin zawodowy w przynajmniej 2 zawodach. Kobiety i mężczyźni – ogółem, ze względu na status na rynku pracy oraz wiek	42
Rysunek 15 Odsetek posiadających zdany egzamin zawodowy w przynajmniej 2 zawodach. Kobiety i mężczyźni – ogółem, ze względu na wielkość miejsca zamieszkania oraz podregion	43
Rysunek 16 Liczba i kierunek ukończonych studiów I stopnia (licencjackich/inżynierskich) oraz II stopnia (magisterskich) (kobiety i mężczyźni) (w%)	45
Rysunek 17 WSKAŹNIK KAPITAŁU EDUKACYJNEGO - kobiety i mężczyźni – ogółem	47
Rysunek 18 WSKAŹNIK KAPITAŁU EDUKACYJNEGO - kobiety i mężczyźni – ogółem, według poziomu wykształcenia oraz wieku (w%)	48
Rysunek 19 WSKAŹNIK KAPITAŁU EDUKACYJNEGO - kobiety i mężczyźni – ogółem, według wielkości miejscowości oraz podregionu	49
Rysunek 20 Segmentacja populacji ze względu na kwalifikacje i kompetencje	51
Rysunek 21 Segmentacja ze względu na posiadane kwalifikacje i kompetencje, płeć, a kapitał edukacyjny oraz pozycja na rynku pracy	53
Rysunek 22 Osoby o niskich kwalifikacjach – podstawowa charakterystyka kompetencji z uwzględnieniem płci	55
Rysunek 23 Fachowcy – podstawowa charakterystyka kompetencji z uwzględnieniem płci	57
Rysunek 24 Elastyczni – podstawowa charakterystyka kompetencji z uwzględnieniem płci	59
Rysunek 25 Omnibusy – podstawowa charakterystyka kompetencji z uwzględnieniem płci	61
Rysunek 26 Specjaliści – podstawowa charakterystyka kompetencji z uwzględnieniem płci	63
Rysunek 27 Sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn (w%)	66

Rysunek 28 Odsetek osób pracujących ze względu na zmienne socjodemograficzne (w%)	67
Rysunek 29 Przebieg dotychczasowej drogi zawodowej – branże, zawody oraz stanowiska, na jakich pracowali mężczyźni i kobiety (w%).....	68
Rysunek 30 Przebieg dotychczasowej drogi zawodowej – rodzaje wykonywanych prac (w%).....	68
Rysunek 31 Czy czuje się Pan(i) osobą spełnioną zawodowo, która odniosła sukces zawodowy? - odsetek odpowiedzi zdecydowanie tak + raczej tak.....	69
Rysunek 32 Ocena dotychczasowego przebiegu ścieżki zawodowej – kobiety i mężczyźni (w%)	70
Rysunek 33 Charakterystyka okresów pozostawania bez pracy (kobiety i mężczyźni) – wartości średnie	70
Rysunek 34 Czy obecnie poszukuje Pan(i) pracy? – kobiety i mężczyźni (w%)	71
Rysunek 35 Udział poszukujących obecnie pracy wśród respondentów według płci, wieku, poziomu wykształcenia, statusu na rynku pracy oraz podregionu (w%).....	72
Rysunek 36 Odsetek respondentów poszukujących obecnie pracy według jej typu i lokalizacji (w%).....	72
Rysunek 37 Miejsce pracy zawodowej w życiu kobiet i mężczyzn – odsetek odpowiedzi bardzo ważne + raczej ważne	78
Rysunek 38 Zadowolenie kobiet i mężczyzn z różnych aspektów życia - odsetek odpowiedzi 7+8+9 na 9-stopniowej skali, gdzie 9 oznacza bardzo zadowolony(a)	79
Rysunek 39 Zadowolenie kobiet i mężczyzn z pracy ze względu na zmienne socjodemograficzne - odsetek odpowiedzi 7+8+9 na 9-stopniowej skali, gdzie 9 oznacza bardzo zadowolony(a) według wieku, poziomu wykształcenia i podregionu ..	80
Rysunek 40 Średnie wynagrodzenie netto jakim charakteryzować powinna się dobra praca według płci, wieku, poziomu wykształcenia oraz podregionu	83
Rysunek 41 Ocena ryzyka utraty pracy lub upadku prowadzonej firmy w ciągu następnego roku – odsetek odpowiedzi bardzo duże + raczej duże. Kobiety i mężczyźni – ogółem, według wieku, poziomu wykształcenia, wieku posiadanych dzieci oraz podregionu	84
Rysunek 42 Ocena przyszłości zawodowej w ciągu najbliższych 5 lat. Pracownicy najemni oraz osoby prowadzące własną firmę (w%)	85
Rysunek 43 Stosunek do emerytury - Czy, gdyby była taka możliwość chciał(a)by Pan(i) wcześniej, przed czasem ustawowym przejść na emeryturę, czy też chciał(a)by Pan(i) jak najdłużej pracować? Kobiety i mężczyźni (w%).....	85
Rysunek 44 WSKAŹNIK POZYCJI ZAWODOWEJ - kobiety i mężczyźni – ogółem	88
Rysunek 45 Ocena drogi zawodowej pod kątem awansu - kobiety i mężczyźni – ogółem oraz w wieku 26-35 lat (w%).....	89
Rysunek 46 WSKAŹNIK POZYCJI ZAWODOWEJ - kobiety i mężczyźni – ogółem, według wiek oraz poziomu wykształcenia ...	90
Rysunek 47 WSKAŹNIK POZYCJI ZAWODOWEJ - kobiety i mężczyźni – według wielkości miejscowości oraz podregionu	90
Rysunek 48 Segmentacja rynku pracy	92
Rysunek 49 Struktura segmentów rynku pracy pod względem płci (w%)	93
Rysunek 50 Segmentacja rynku pracy - płeć, a pozycja na rynku pracy oraz kapitał edukacyjny.....	94
Rysunek 51 Segment najniższy - forma i charakter zatrudnienia z uwzględnieniem płci	96
Rysunek 52 Segment najniższy –podstawowa charakterystyka pracy z uwzględnieniem płci	96
Rysunek 53 Segment niski aspirujący - forma i charakter zatrudnienia z uwzględnieniem płci	98
Rysunek 54 Segment niski aspirujący –podstawowa charakterystyka pracy z uwzględnieniem płci	99
Rysunek 55 Główny nurt rynku pracy - forma i charakter zatrudnienia z uwzględnieniem płci	101
Rysunek 56 Główny nurt rynku pracy –podstawowa charakterystyka pracy z uwzględnieniem płci	102
Rysunek 57 Segment TOP - forma i charakter zatrudnienia z uwzględnieniem płci	104
Rysunek 58 Segment TOP –podstawowa charakterystyka pracy z uwzględnieniem płci	104
Rysunek 59 Segmenty rynku pracy a pozycja zawodowa i kapitał edukacyjny –rozkłady wskaźników z uwzględnieniem płci (w%)	109
Rysunek 60 Stwierdzenia włączone do poszczególnych czynników	111
Rysunek 61 Segmentacja postaw wobec ról kobiet i mężczyzn w sferze rodziny i pracy zawodowej (w%).....	112
Rysunek 62 Układ segmentów na skali - od silnego tradycjonalizmu do silnego egalitaryzmu.....	116
Rysunek 63 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w Pana(i) obecnym/ostatnim miejscu pracy pracuje więcej kobiet, czy też mężczyzn? (w%)	119
Rysunek 64 Odsetek respondentów posiadających w obecnym/ostatnim miejscu przełożonych kobiety i przełożonych mężczyzn - ogółem oraz według poziomu wykształcenia.....	120

Rysunek 65 Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy osoby na kierowniczych stanowiskach w Pana(i) obecnej/ostatniej pracy to częściej kobiety czy mężczyźni....?”.	Kobiety i mężczyźni zajmujący stanowiska kierownicze – według poziomu zajmowanego stanowiska (w%).....	121
Rysunek 66 Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak, biorąc wszystko pod uwagę, ogólnie ocenia Pan(i) tego przełożonego?”	Kobiety i mężczyźni - ocena w zależności od płci przełożonego (w%).....	121
Rysunek 67 Odsetek respondentów, którzy wskazali, że poszczególne określenia pasują do firmy w której pracują obecnie lub pracowali ostatnio (w%).....		123
Rysunek 68 Odsetek respondentów, którzy nie pracują po godzinach oraz pracują po godzinach w domu lub poza domem z określoną częstotliwością (w%)		125
Rysunek 69 Odsetek respondentów, którzy nie mają płacone za nadgodziny oraz mają nadgodziny płatne według wieku oraz poziomu wykształcenia (w%).....		126
Rysunek 70 Odsetek respondentów, którzy wskazali na różne powody pracy w nadgodzinach (w%).....		126
Rysunek 71 Odsetek respondentów posiadających i nie posiadających dzieci według najczęstszych powodów pracy po godzinach (w %)		127
Rysunek 72 Odsetek respondentów według korzystania z dni wolnych związanych z gospodarstwem domowym oraz opieką nad dziećmi (w%)		128
Rysunek 73 Odsetek respondentów, którzy w ciągu ostatnich 6-ciu lat mieli przerwę w pracy związaną z opieką/wychowywaniem dzieci według poziomu wykształcenia		128
Rysunek 74 Odsetek respondentów posiadających dzieci do 3-go roku życia korzystających z urlopu wychowawczego oraz macierzyńskiego (w%).....		129
Rysunek 75 Odsetek respondentów mających przerwę w pracy zawodowej związanej z opieką nad dziećmi według długości przerwy (w%).....		130
Rysunek 76 Odsetek respondentów mających przerwę w pracy związaną z opieką nad dziećmi przyjętych do pracy oraz przyjętych na to samo stanowisko po zakończeniu przerwy (w%).....		130
Rysunek 77 Odsetek respondentów, którzy po powrocie do pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dzieci czuli się traktowani gorzej, tak samo i lepiej niż inni pracownicy (w%).....		131
Rysunek 78 Odsetek respondentów posiadających dzieci do 6-ciu lat wskazujących, że ich małżonek/małżonka/partner/partnerka w ciągu ostatnich 6-ciu lat miał(a) przerwę w pracy związaną z opieką/wychowywaniem dzieci według długości tej przerwy (w%)		132
Rysunek 79 Odsetek respondentów planujących posiadanie dzieci w ciągu najbliższych 3 lat (w %).....		132
Rysunek 80 Odsetek respondentów planujących posiadanie dzieci w ciągu najbliższych planujących przerwę w pracy związaną z wychowaniem dziecka ze względu na długość przerwy (w%)		133
Rysunek 81 Odsetek respondentów dokonujących pozytywnej samooceny pod względem różnych atrybutów potrzebnych w pracy zawodowej (oceny 5, 6 na skali od 1 do 6, gdzie 1 – ocena niedostateczna, zaś 6 – ocena celująca) (w%).....		134
Rysunek 82 Odsetek respondentów wyrażających opinię, że mężczyznom jest łatwiej na rynku pracy oraz odsetek wyrażających opinię przeciwną, że kobietom jest łatwiej na rynku pracy ze względu na wiek, sytuację na rynku pracy, oraz poziom wykształcenia (w%).....		136
Rysunek 83 Odsetek respondentów prezentujących opinię, że mężczyznom jest łatwiej na rynku pracy oraz odsetek respondentów prezentujących opinię, że na rynku pracy tak samo łatwo jest mężczyznom i kobietom ze względu na uzasadnienia prezentowanych opinii (w %)		137
Rysunek 84 Odsetek respondentów zgadzających się z twierdzeniem, że „często zdarza się, że kobiety zarabiają mniej w porównaniu z mężczyznami pracując na tych samych stanowiskach, a także rzadziej awansują” ze względu na uzasadnienia tej sytuacji (w%).....		139
Rysunek 85 Odsetek respondentów uważających, że lepszymi pracownikami są kobiety, lepszymi pracownikami są mężczyźni oraz nie mających zdania w tej kwestii (w%)		139
Rysunek 86 Odsetek respondentów uważających poszczególne cechy za cechy bardziej pasujące do kobiet oraz za cechy bardziej pasujące do mężczyzn jako pracowników (w %) – cechy bardziej pasujące do mężczyzn jako pracowników		141
Rysunek 87 Odsetek respondentów uważających poszczególne cechy za cechy bardziej pasujące do kobiet oraz za cechy bardziej pasujące do mężczyzn jako pracowników – cechy pasujące do obu płci (w%)		140
Rysunek 88 Odsetek respondentów uważających poszczególne cechy za cechy bardziej pasujące do kobiet oraz za cechy bardziej pasujące do mężczyzn jako pracowników – cechy bardziej pasujące do kobiet (w%).....		141
Rysunek 89 Średnia liczba godzin w tygodniu przeznaczana na pracę w gospodarstwie domowym i opiekę nad dziećmi oraz pracę zawodową		142

Rysunek 90 Odsetek respondentów uważających za sprawiedliwy obowiązujący w rodzinie podział obowiązków związanych z gospodarstwem domowym i opieką nad dziećmi - odsetek odpowiedzi zdecydowanie tak + raczej tak ze względu na wiek, poziom wykształcenia, status na rynku pracy oraz posiadanie nieletnich dzieci (w%).....	143
Rysunek 91 Odsetek respondentów poświęcających na poszczególne czynności związane z codziennym życiem o wiele za dużo czasu w stosunku do chęci, mniej więcej tyle czasu ile się chce, o wiele za mało czasu w stosunku do chęci (w%)	144
Rysunek 92 Odsetek respondentów oceniających negatywnie oraz pozytywnie wpływ obowiązków rodzinnych na pracę zawodową oraz pracy zawodowej na obowiązki rodzinne (w%).....	144
Rysunek 93 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy decyzje dotyczące Państwa rodziny raczej podejmuje Pan(i), czy też Pana(i) mąż/zona/partnerka/partner, czy też podejmujecie je Państwo wspólnie? (w%)	145
Rysunek 94 Przeciętne miesięczne zarobki netto respondentów oraz ich żon/mężów/partnerek/partnerów - porównanie	145
Rysunek 95 Odsetek respondentów deklarujących, że ich mąż/zona/małżonek/partner zarabia więcej (odpowiedzi zdecydowanie + raczej mąż/zona/małżonek/partner) ze względu na wiek, poziom wykształcenia oraz podregion (w%)	146
Rysunek 96 Odsetek respondentów, którzy w życiu zawodowym spotkali się różnymi negatywnymi praktykami/zachowaniami ze względu na rodzaj tych praktyk/zachowań (w%).....	151
Rysunek 97 Odsetek respondentów zgadzających się i przeciwnych opinii, że obecnie w Polsce mamy do czynienia z brakiem równości szans kobiet i mężczyzn – ze względu na wiek, status na rynku pracy, poziom wykształcenia oraz posiadanie dzieci (w%)	152
Rysunek 98 Odsetek respondentów uważających, że obecnie w Polsce mamy do czynienia z brakiem równości szans kobiet i mężczyzn] ze względu na powody takiej opinii (w%)	153
Rysunek 99 Odsetek respondentów zgadzających się i przeciwnych opinii, że „W większości polskich rodzin obecnie funkcjonuje model tradycyny – w którym kobieta odpowiedzialna jest za większość obowiązków domowych oraz opiekę nad dziećmi, jednocześnie często pracując zawodowo” (w%)	157

SPIS TABEL

Tabela 1 Cele analizy desk research	14
Tabela 2 Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia w 2012 r. według płci w województwie łódzkim i Polsce	20
Tabela 3 Udziały kobiet i mężczyzn wśród pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo w 2012 r. w województwie łódzkim i Polsce	21
Tabela 4 Struktura według płci i wieku ludności ogółem, ludności aktywnej zawodowo i ludności biernej zawodowo w 2011 r. w województwie łódzkim i Polsce	21
Tabela 5 Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia ze względu na miejsce zamieszkania w 2011 r. w województwie łódzkim	22
Tabela 6 Liczba bezrobotnych, stopa bezrobocia i odsetek kobiet wśród bezrobotnych w czerwcu 2013 r. w Polsce i województwach.....	23
Tabela 7 Odsetek kobiet i mężczyzn wśród bezrobotnych według wieku w województwie łódzkim i Polsce w 2012 r.....	24
Tabela 8 Odsetek posiadających dany poziom wykształcenia wśród ludności ogółem oraz wśród pracujących w 2011 r. w województwie łódzkim i Polsce	27
Tabela 9 Struktura pracujących ogółem, kobiet i mężczyzn według grup zawodowych i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2010 r.	30
Tabela 10 Odsetek respondentów ogółem, kobiet i mężczyzn posiadających wyuczony zawód w ramach poszczególnych grup zawodowych KZiS według statusu na rynku pracy (w%).....	44
Tabela 11 Wskaźnik kapitału edukacyjnego – definicja	46
Tabela 12 Struktura segmentów aktywnych zawodowo mieszkańców województwa łódzkiego (z uwzględnieniem płci) według cech socjodemograficznych (w %)	64
Tabela 13 Odsetek respondentów według cech obecnie lub ostatnio wykonywanej pracy (w%)	73
Tabela 14 Odsetek respondentów według cech obecnie lub ostatnio zajmowanego miejsca pracy (w%)	75
Tabela 15 Odsetek respondentów według warunków obecnie lub ostatnio zajmowanego miejsca pracy (w%)	76

Tabela 16 Odsetek respondentów według cech procesu poszukiwania obecnie lub ostatnio zajmowanego miejsca pracy (w%)	77
Tabela 17 Odsetek respondentów według cech obecnie wykonywanej pracy oraz cech pracy określanej jako dobra (w%) ..	81
Tabela 18 Odsetek respondentów wskazujących na poszczególne argumenty za wcześniejszym przejściem na emeryturę lub pracowaniem jak najdłużej (w%).....	86
Tabela 19 Wskaźnik pozycji zawodowej – definicja.....	87
Tabela 20 Segmenty rynku pracy – odsetek kobiet i mężczyzn wg cech obecnie lub ostatnio wykonywanej pracy (w%).....	106
Tabela 21 Segmenty rynku pracy – charakterystyka socjodemograficzna z uwzględnieniem płci (w%)	107
Tabela 22 Charakterystyka społeczno-demograficzna segmentów (w%).....	117

BIBLIOGRAFIA

Akty prawne, dokumenty, strategie, programy

- Kodeks pracy
- Europejska Strategia Zatrudnienia.
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia za lata 2010, 2011, 2012 WUP.
- Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Łódzkiego na lata 2007 – 2013
- Szczegółowy Opis Priorytetów POKL 2007-2013.
- Krajowa Strategia Zatrudnienia 2007-2013, Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014, MPIPS
- Polska 2030, Boni M. (red.) / Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, Czerwiec 2009
- [Ujednolicony tekst ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#)
- Agenda działań na rzecz równości szans płci (Warszawa, maj 2009 roku)
- Podręcznik Zasada równości szans płci w projektach realizowanych w PO KL

Publikacje, badania, ekspertyzy

- Równowaga: Praca – Życie – Rodzina, C. Sadowska-Snarska (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008
- Polityka równości płci. Polska 2007 – raport, B. Chołuj (red.), Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007
- Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn – Raporty Ekspertkie, Tom 1 i 2, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2006.
- Badanie „Kobiety 2009”, CBOS, czerwiec 2009
- Mama w pracy, badania przeprowadzone przez SMG/KRC na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja, Warszawa 2007
- „Badanie jakościowe gospodarstw domowych w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Raport końcowy”, Warszawa 2009.
- „Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Raport końcowy”, Warszawa 2009.
- Raport "Równość kobiet i mężczyzn w UE 2010" Komisji Europejskiej
- GUS, Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.
- Realizacja perspektywy równości szans płci w ramach SPO RZL (Pentor Research International, Warszawa, listopad 2007),
- Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, pod. Red. Naukową Ewy Lisowskiej, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007
- Standardy dotyczące jakości szkoleń z zakresu równości płci i zarządzania różnorodnością w Unii Europejskiej, Paulina Kaczmarek, UNDP 2008
- Firma równych szans 2007, II edycja, PKPP Lewiatan, Warszawa 2008 r.

-
- Firma równych szans – przewodnik dobrych praktyk, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007 r.
 - R. Siemieńska, Kobiety: nowe wyzwania. Starcie przeszłości z teraźniejszością. (Women: New Challenges. Clash of the Past and the Present). Warszawa: Instytut Socjologii- Uniwersytet Warszawski, 1996
 - Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn. (About Problems of Occupational Equality of Women and Men) Warszawa: Foundation of Promotion of the European Law - Wyd. Naukowe "Scholar", 1997
 - R. Siemieńska, Gendered Perceptions: women in the labour market in Poland. Women's History Review. vol.5 no.4. 553-566, 1996
 - R. Siemieńska, (Nie)równy status kobiet i mężczyzn i jego przyczyny (Un)equal Status of Women and Men and Its Causes). In: J. Supińska, J. Halbersztadt, M. Puchalska (ed.) Polska przed nowymi wyborami. Barometr społeczno-ekonomiczny 2000. Warszawa: Stowarzyszenie Studiów i Inicjatyw Społecznych. 2001
 - R. Siemieńska, Realizacja zasady równości w sferze życia publicznego (Implementation of Principle of Gender Equality in the Sphere of Public Life). In: K. Gromek (red.) Prawa kobiet w Polsce – deklaracje i rzeczywistość (materiały z konferencji). Warszawa: Ministerstwo Sprawiedliwości. 2001
 - R. Siemieńska, Czy Polacy i Polki są podobni do mieszkańców krajów Unii Europejskiej? O równym statusie kobiet i mężczyzn poprzez pryzmat zachowań i postaw. Ośka, 2002
 - R. Siemieńska, Economic Restructuring, Social Policies, and Women's Work in Poland. In: R. Becker-Schmidt (ed.) Gender and Work in Transition. Globalization in Western, Middle and Eastern Europe. Opladen: Leske+ Budrich. 2002
 - R. Siemieńska, Women's Work in Poland in the Time of Economic and Political Transformation. In: Lepperhoff J., Satilmis A., Scheele A. (eds.) Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Muenster. Westfälisches Dampfboot. 2005
 - R. Siemieńska, Kontrakt płci. Między sferą prywatną i publiczną. W: Jedna Polska? Dawne i nowe różnicowania społeczne (red.) Kojder, Andrzej. Kraków: Wyd. WAM, Polska Akademia Nauk – Komitet Socjologii. 2007
 - Kobiety dla Polski – Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009. W-wa : Fundacja Feminoteka. 303-317.
-

Dane statystyczne

- Przedsiębiorczość w Polsce, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa, sierpień 2012
 - Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2011, 2012 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy
 - Rynek pracy w Polsce w 2011, 2012 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy
 - GUS, Pracujący w gospodarce narodowej, rok 2011
 - GUS, kwartalna informacja o rynku pracy
 - GUS, Bezrobotni oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów, powiatów
 - GUS, Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej
 - GUS, Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.
 - GUS, Popyt na pracę w 2011 r.
 - GUS, Popyt na pracę. Monitoring rynku pracy IV kwartał 2012
 - GUS, Rocznik statystyczny pracy 2010
 - GUS, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2012
 - GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski (BAEL)
 - GUS, Bank Danych Lokalnych: dane dotyczące struktury ludności, rynku pracy, aktywności zawodowej
 - GUS, Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z
-

	wyników. - Stan i prognoza koniunktury gospodarczej, Kwartałne prognozy makroekonomiczne, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
Wyniki badań, statystyki, wskaźniki regionalne	- Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2012, Urząd Statystyczny w Łodzi - Rynek pracy w województwie łódzkim w latach 2005-2010, Urząd Statystyczny w Łodzi - Raport z wyników w województwie łódzkim - Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, Urząd Statystyczny w Łodzi - Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie łódzkim w 2010 r., Urząd Statystyczny w Łodzi - Województwo Łódzkie 2012 - podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Łodzi - Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa łódzkiego 2011, Urząd Statystyczny w Łodzi - Bank Danych Lokalnych, GUS, dane dotyczące województwa łódzkiego: populacja mieszkańców, prognozy ludności, rynek pracy, podmioty gospodarcze, warunki pracy, edukacja i kształcenie - Badanie koniunktury gospodarczej w województwach, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową - Rynek pracy w województwie łódzkim w 2011 r., WUP w Łodzi - Kobiety i mężczyźni na rynku pracy w województwie łódzkim, Bartłomiej Przybylski, Projekt „Kapitał ludzki i społeczny jako czynniki rozwoju regionu łódzkiego”, Uniwersytet Łódzki - Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie łódzkim i jego powiatach, P. Kubiak, Projekt „Kapitał ludzki i społeczny jako czynniki rozwoju regionu łódzkiego”, Uniwersytet Łódzki - Rekomendacje dotyczące równości szans na rynku pracy i w życiu społecznym w województwie łódzkim, red. P. Starosta, Projekt „Kapitał ludzki i społeczny jako czynniki rozwoju regionu łódzkiego”, Uniwersytet Łódzki - Raporty powstałe w ramach projektu „Kapitał ludzki i społeczny jako czynniki rozwoju regionu łódzkiego”, Uniwersytet Łódzki - Stan i perspektywy rozwoju zasobów pracy w branżach przyszłości województwa łódzkiego, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2010. - Sytuacja gospodarcza regionu łódzkiego w opinii ekspertów, raport z badań przeprowadzonych dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w ramach projektu Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi przez MillwardBrown SMG/KRC Poland-Media S.A., Łódź 2010 - Gospodarowanie zasobami pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Wyniki badań w województwie łódzkim, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2012. - Diagnoza działań osób aktywnie poszukujących pracy w województwie łódzkim. Umiejętności zawodowe - teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2010. - Końcowy raport z badań w ramach projektu „Mama w pracy – społeczne uwarunkowania procesu powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka”, Łódź 2009 - Anna M. Zalewska, Rafał Jaros, Jakość życia mieszkańców województwa łódzkiego w zależności od ich sytuacji na rynku pracy, Projekt badawczy „Jak stymulować zatrudnienie – analizy, prognozy i rekomendacje dotyczące rynku pracy województwa łódzkiego”, Uniwersytet Łódzki

„Podjęcie badania kobiet i mężczyzn w kontekście zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na rynku pracy województwa łódzkiego uważam za w pełni zasadne. Pozwoliło ono - z jednej strony - na potwierdzenie pewnych obserwacji poczynionych w tym obszarze w ramach dociekań teoretycznych oraz w świetle wyników badań już zrealizowanych, a z drugiej – na pogłębienie wiedzy o rzeczywistych rozbieżnościach sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy i ich determinantach w badanym regionie. Tym samym przyczyniło się do pogłębienia wiedzy o zjawiskach mających miejsce w regionie łódzkim, pokazanych na szerszym tle gospodarczym i społeczno-kulturowym.”

„(...) raport powinien zostać upowszechniamy poprzez publikację. Ma bowiem szereg zalet, wyróżniających go na tle innych tego typu opracowań. Do zalet tych zaliczyć trzeba przede wszystkim podjęcie próby segmentacji podażowej strony rynku pracy województwa łódzkiego, dokonanej w odniesieniu do różnych zbiorowości i przy zastosowaniu odmiennych kryteriów. Interesujące są również próby zbudowania syntetycznych miar oceny zasobu edukacyjnego jednostek i zbiorowości oraz ich pozycji zawodowej.”

Prof. dr hab. Elżbieta Kryńska

[z recenzji raportu: *„Kobiety i mężczyźni wobec zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje zawodowe”*]