

# Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego

**Raport z badań  
przeprowadzonych w ramach projektu**



Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet  
na rynku pracy województwa mazowieckiego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego

Raport z badań  
przeprowadzonych w ramach projektu

Praca zbiorowa



Projekt **Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego** zrealizowano w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

**Projekt realizowany przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej**

ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa

e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl

<http://www.cbos.pl>

(48 22) 625 76 23

**Konsultacja naukowa projektu**

prof. dr hab. Renata Siemieńska-Żochowska

dr hab. Urszula Sztandar-Sztanderska, prof. UW

**Redakcja naukowa**

dr hab. Mirosława Grabowska

**Redakcja**

Grażyna Nowak

**Projekt graficzny, skład**

Elżbieta Kuźniar

Grzegorz Łaganowski

**Projekt okładki**

Krzysztof Janowski

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN 978-83-903171-8-2



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Spis treści

*Mirosława Grabowska, Barbara Badora, Michał Feliksiak*

**WPROWADZENIE**..... 7

*Jolanta Kalka*

<b>ROZDZIAŁ 1 ANALIZA ZJAWISKA DYSKRYMINACJI Kobiet MIESZKAJĄCYCH W MIASTACH NA RYNKU PRACY</b> .....	<b>13</b>
1.1. Wstęp.....	13
1.2. Kobiety na rynku pracy w miastach województwa mazowieckiego.....	15
1.3. Społeczna rola kobiet.....	19
1.3.1. Ocena konieczności opieki matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia .....	19
1.3.2. Znaczenie pracy w życiu kobiet .....	23
1.3.2.1. Czynniki wpływające na skłonność do wycofania się z rynku pracy kobiet aktywnych zawodowo .....	27
1.3.2.2. Wartości najważniejsze w codziennym życiu .....	30
1.3.3. Znaczenie pracy w życiu mężczyzny z punktu widzenia kobiety.....	36
1.3.3.1. Model odwrócony .....	37
1.3.3.2. Zróżnicowania modelu postaw wobec pracy.....	38
1.3.4. Ocena korzyści i strat, które przynosi życiu rodzinnemu praca zawodowa kobiety.....	40
1.3.5. Zawód dla syna/córki.....	41
1.4. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy – przejawy, skala zjawiska, determinanty występowania .....	45
1.4.1. Czy kobiety czują się dyskryminowane?.....	46
1.4.2. Dyskryminacja w procesie rekrutacyjnym .....	52
1.4.3. Kobiety jako grupa szczególnie zagrożona utratą pracy.....	54
1.4.4. Szanse na awans i dostępność stanowisk kierowniczych dla kobiet.....	58
1.4.5. Doświadczana dyskryminacja – skala zjawiska i determinanty jej występowania .....	63
1.4.5.1. Dyskryminacja kobiet w procesie rekrutacyjnym .....	63
1.4.5.2. Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn za pracę na tym samym stanowisku .....	70
1.4.5.3. Dyskryminacja kobiet związana z macierzyństwem .....	72
1.4.5.4. Szanse na awans i dostępność stanowisk kierowniczych dla kobiet .....	80
1.4.5.5. Kobiety jako grupa szczególnie narażona na zwolnienia .....	84
1.4.5.6. Pozostałe przejawy dyskryminacji kobiet na rynku pracy.....	85
1.5. Podsumowanie.....	88

*Małgorzata Omyła-Rudzka*

<b>ROZDZIAŁ 2 ANALIZA ZJAWISKA DYSKRYMINACJI Kobiet MIESZKAJĄCYCH NA WSIACH NA RYNKU PRACY</b> .....	<b>93</b>
2.1. Wstęp.....	93
2.2. Kobiety zamieszkujące obszary wiejskie w województwie mazowieckim na rynku pracy .....	94
2.3. Społeczne role kobiet i mężczyzn.....	98

2.3.1. Ocena konieczności opieki matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia .....	98
2.3.2. Znaczenie pracy w życiu kobiet .....	102
2.3.3. Ocena korzyści i strat, które przynosi życiu rodzinnemu praca zawodowa kobiety.....	107
2.3.4. Podział obowiązków domowych .....	107
2.3.5. Zawód dla syna i córki.....	108
2.4. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy – przejawy, skala zjawiska, determinanty występowania .....	110
2.4.1. Czy kobiety czują się dyskryminowane?.....	110
2.4.2. Nierówne traktowanie kobiet w procesie rekrutacyjnym – czy kobietom jest równie łatwo znaleźć pracę jak mężczyznom? .....	112
2.4.3. Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn za pracę na tym samym stanowisku.....	117
2.4.4. Kobiety jako grupa szczególnie narażona na utratę pracy.....	119
2.4.5. Szanse na awans i dostępność stanowisk kierowniczych dla kobiet.....	123
2.4.6. Pozostałe przejawy dyskryminacji kobiet na rynku pracy.....	128
2.4.7. Doświadczana dyskryminacja – skala zjawiska i determinanty jej występowania .....	130
2.5. Dostępność instytucjonalnej opieki nad dziećmi .....	133
2.6. Rozwiązania instytucjonalne zwiększające szanse kobiet na rynku pracy – opinie kobiet zamieszkujących obszary wiejskie .....	135
2.7. Podsumowanie .....	136

*Barbara Badora*

<b>ROZDZIAŁ 3 ZJAWISKO SEGREGACJI ZAWODOWEJ Kobiet W POSZCZEGÓLNYCH PODREGIONACH .....</b>	<b>138</b>
3.1. Wstęp .....	138
3.2. Zjawisko segregacji zawodowej kobiet w podregionach na etapie zdobywania kwalifikacji zawodowych .....	139
3.2.1. Osiągnięty poziom wykształcenia .....	139
3.2.2. Zawód wyuczony.....	143
3.2.2.1. Kierunki ukończonych studiów wyższych .....	143
3.2.2.2. Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia .....	146
3.2.3. Powody wyboru ostatniej szkoły, do której uczęszczały mieszkanki województwa mazowieckiego.....	158
3.3. Segregacja zawodowa kobiet na rynku pracy w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego .....	162
3.3.1. Segregacja horyzontalna w podregionach województwa mazowieckiego.....	162
3.3.1.1. Zawody, w których zatrudniane są kobiety .....	162
3.3.1.2. Branże zatrudniające kobiety .....	180
3.3.1.3. Oferty pracy niedostępne dla kobiet.....	185
3.3.2. Segregacja wertykalna w podregionach województwa mazowieckiego .....	187
3.3.2.1. Dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych .....	187
3.3.2.2. Jakiej płci są przełożeni pracujących kobiet.....	191
3.3.2.3. Szanse kobiet na awans zawodowy .....	193
3.4. Płeć a predyspozycje zawodowe w opinii mieszkanek poszczególnych podregionów ....	198
3.4.1. Preferowany zawód dla dziecka w zależności od jego płci .....	198
3.4.2. Zawody „męskie” i „kobiece” .....	206

3.4.3. Czy kobieta sprawdzi się na wysokim stanowisku kierowniczym?.....	213
3.5. Podsumowanie.....	213

*Agnieszka Cybulska*

<b>ROZDZIAŁ 4 PSYCHOSPOŁECZNE ASPEKTY BEZROBOCIA KOBIET.....</b>	<b>215</b>
4.1. Kwestie definicyjne: kto to jest osoba bezrobotna.....	215
4.2. Dlaczego niektóre bezrobotne (subiektywnie) nie szukają pracy.....	216
4.3. Struktura populacji bezrobotnych (ekonomicznie) na Mazowszu według wieku, poziomu wykształcenia oraz miejsca zamieszkania.....	221
4.4. Sytuacja materialna i zamożność bezrobotnych (ekonomicznie) na Mazowszu.....	223
4.5. Postawy i wartości.....	227
4.6. Odczuwane skutki bezrobocia.....	230
4.7. Wyalienowanie społeczne.....	231
4.8. Zadowolenie z życia.....	232
4.9. Emocje i samopoczucie psychiczne.....	237
4.10. Umiejscowienie na skali zaradność – bezradność.....	241
4.11. Bezrobotne na rynku pracy.....	244
4.12. Oczekiwania wobec pracy.....	245
4.13. Ocena szans na znalezienie odpowiedniej pracy.....	252
4.14. Doświadczenia w poszukiwaniu pracy.....	253
4.15. Bezrobotne a wymagania rynku pracy.....	255
4.16. Starania i sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotne.....	259
4.17. Korzystanie z oferty aktywnych programów rynku pracy.....	260
4.18. Podsumowanie.....	262

*Michał Feliksiak*

<b>ROZDZIAŁ 5 PRZESTRZENNE ZRÓŻNICOWANIE BEZROBOCIA KOBIET W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM.....</b>	<b>264</b>
5.1. Bezrobocie według autoidentyfikacji i bezrobocie rejestrowane.....	264
5.2. Bezrobocie w definicji BAEL.....	273
5.2.1. Okres bezrobocia i poszukiwania pracy.....	275
5.2.2. Niektóre cechy społeczno-demograficzne bezrobotnych.....	280
5.2.3. Umiejętności, kompetencje i doświadczenia.....	284
5.2.4. Praca – przeszłe doświadczenia.....	293
5.2.5. Podjęcie pracy.....	296
5.2.6. Zadowolenie z życia i samopoczucie psychiczne.....	303
5.3. Podsumowanie.....	305



## Wprowadzenie

Zjawisko nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej jest jednym z głównych problemów współczesnego rynku pracy.

Zjawisko dyskryminacji rozumiemy jako ograniczenie lub pozbawienie praw społecznych, ekonomicznych i politycznych pewnych grup lub większych zbiorowości danego społeczeństwa. Dyskryminacja może być związana z różnymi cechami jednostek bądź grup, także z płcią. Polega ona na nierównym traktowaniu kobiet i mężczyzn podobnie uzdolnionych, wykwalifikowanych i posiadających tę samą zdolność do pracy. Przejawami dyskryminacji na rynku pracy są trzy główne zjawiska: segregacja zawodowa, różnica w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz istotna różnica w poziomie bezrobocia, szczególnie długookresowego, wśród kobiet i mężczyzn (P. Zwiech, *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006). Analiza danych GUS<sup>1</sup> (lata 2000–2008) wskazuje na znaczne różnice w tym zakresie na niekorzyść kobiet. Mimo że w ostatnich latach nastąpiły przemiany w strukturze zawodowej, to nadal istnieje podział na zawody typowo męskie i kobiece. Kobiece zawody charakteryzują się niższymi zarobkami, oferują ograniczone możliwości awansu zawodowego i cechują się niższym prestiżem społecznym. Jak również wynika ze statystyk: najwięcej kobiet zatrudnionych jest w ochronie zdrowia, edukacji i usługach, czyli sektorach relatywnie niżej opłacanych. Kobiety, dysponując takim samym wykształceniem i będąc na takim samym stanowisku pracy, otrzymują niższe wynagrodzenie (z danych Komisji Europejskiej wynika, że kobiety w Unii Europejskiej otrzymują średnio o 17,4% niższe wynagrodzenie niż mężczyźni). Analiza grup zawodowych pod względem odchylenia przeciętnej pensji kobiety od przeciętnej pensji mężczyzny sięga nawet 27% na korzyść mężczyzn w grupie pracowników najwyższego szczebla. Tylko w grupie zawodowej pracowników biurowych większe pensje otrzymują kobiety, ale w tym przypadku różnice nie sięgają nawet 1% („Kobiety w Polsce”, GUS 2008). W Polsce największe różnice w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn występują w województwie mazowieckim i sięgają one nawet 2 tys. złotych (ogólnopolskie badanie wynagrodzeń – Sedlak i Sedlak, 2008<sup>2</sup>). Niekorzystna sytuacja kobiet na rynku pracy związana jest także z wyższym poziomem bezrobocia. W województwie mazowieckim zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn jest długotrwale bezrobotnych (według danych GUS w 2007 r. 59% bezrobotnych powyżej 12 miesięcy stanowiły kobiety).

---

<sup>1</sup> [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) (sierpień 2010).

<sup>2</sup> [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl) (sierpień 2010).



Mimo że polskie prawo zabrania dyskryminacji ze względu na płeć, zjawisko to wciąż występuje. Niestety, nie ma dostatecznie szczegółowych danych na ten temat. Brak jest również skutecznych, systemowych działań zwiększających efektywność walki ze zjawiskiem nierównego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Dlatego też uzasadniona jest realizacja projektu polegającego na dokładnym zbadaniu dyskryminacji kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego oraz umożliwiającego wypracowanie i upowszechnienie skutecznych metod przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet.

Zagadnienia dotyczące równości kobiet i mężczyzn są obecne w prawie międzynarodowym. Jednym z wcześniejszych dokumentów zawierających postulat równouprawnienia jest Karta Narodów Zjednoczonych podpisana w 1945 r. oraz Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1948 r. Trzeba również wspomnieć o uchwalonej w 1979 r. przez ONZ Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, określającej zasady ochrony praw kobiet w różnych aspektach, m.in. w dostępie do rynku pracy.

Standardy równego traktowania kobiet i mężczyzn w życiu społecznym oraz – konkretnie – na rynku pracy wyznaczają również przepisy prawa Unii Europejskiej. Są to, między innymi, dyrektywa nr 2000/78/WE o równym traktowaniu w zakresie zatrudnienia i życia zawodowego oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Europy nr 2002/73/WE, która nakłada na państwa członkowskie obowiązek upowszechniania równego statusu kobiet i mężczyzn (*gender mainstreaming*) i obliuguje je do kształtowania instytucjonalnych mechanizmów na rzecz równości płci. Zasady równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy regulują też wcześniejsze dyrektywy unijne, np. o stosowaniu równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn (75/117/WE z 10 lutego 1975 r.), poprawie higieny i bezpieczeństwa pracy kobiet w ciąży (92/85/WE z 19 października 1992 r.), równości kobiet i mężczyzn w systemach emerytalnych (86/378/EWG z 20 grudnia 1996 r.). Poza tymi dokumentami warto przywołać Komunikat Komisji Europejskiej obejmujący plan działań na rzecz równości między płciami na lata 2006–2010, poruszający m.in. takie kwestie, jak: wyrównywanie niezależności ekonomicznej wśród kobiet i mężczyzn, ułatwianie godzenia życia rodzinnego z pracą, propagowanie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji oraz eliminowanie społecznych stereotypów związanych z płcią.

W prawie polskim – poza konstytucyjną zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn (art. 33) – obowiązują także przepisy Kodeksu pracy, które precyzują, czym jest dyskryminacja i zakazują tego typu praktyk (rozdziały I i IIa).

Waga problematyki dyskryminacji kobiet na rynku pracy oraz segregacji zawodowej została doceniona w badaniach naukowych. Obszerny i systematyczny przegląd literatury na ten temat wymagałby osobnego rozdziału. W niniejszym raporcie koniecznie trzeba jednak wspomnieć o niektórych pozycjach.

Podsumowanie dorobku w tej dziedzinie z okresu poprzedzającego wstąpienie Polski do Unii Europejskiej stanowi raport Banku Światowego „Płeć a możliwości

ekonomiczne w Polsce: Czy kobiety straciły na transformacji”<sup>3</sup>, w którego przygotowaniu brało udział wielu ekspertów z Polski (m.in. Eugenia Mandal, Bożena Balcerzak-Paradowska, Ewa Lisowska, Bogusława Budrowska, Irena Wóycicka, Maria Parlińska i Janina Sawicka), a także zespół specjalistów Banku Światowego. Opracowanie to syntetyzuje istniejące wyniki badań społecznych (zarówno polskich, jak i międzynarodowych) oraz dane statystyczne gromadzone m.in. przez GUS, przedstawia także uwarunkowania prawne i kulturowe sytuacji kobiet na rynku pracy. W opracowaniu opisano również główne obszary legislacji, na których występują rozbieżności w statusie kobiet i mężczyzn. Omówiono w nim m.in. kwestie dotyczące postrzegania dyskryminacji kobiet na rynku pracy, stosunku społeczeństwa do aktywności zawodowej kobiet i ich awansu. Przedstawiono najbardziej istotne różnice między sytuacją kobiet i mężczyzn – jeżeli chodzi o dostęp do możliwości rozwoju ekonomicznego, a także uwarunkowania tych nierówności na tle kontekstu politycznego i społeczno-gospodarczego. Zwrócono uwagę na położenie kobiet na obszarach wiejskich. Zaprezentowano postrzegany status kobiet w społeczeństwie, w miejscu pracy, na scenie politycznej oraz w rodzinie, odnosząc się do najbardziej rozpowszechnionych, stereotypowych mitów dotyczących pracy kobiet. Opisano źródła stereotypów związanych z płcią i ich wpływ na położenie kobiet i mężczyzn na rynku pracy (m.in. segregację zawodową). W raporcie poruszono kwestię ograniczeń, jakie stają na drodze kobiet do kariery, w tym zjawisko „szklanego sufitu”, różne formy dyskryminacji kobiet przy zatrudnianiu i awansie zawodowym oraz najczęściej spotykane postawy wobec kobiet na wysokich stanowiskach. Część raportu poświęcono polskiej strukturze zatrudnienia, z uwzględnieniem różnic w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn w poszczególnych działach gospodarki. Zaprezentowano też stosunek pracodawców sektora prywatnego do kobiet-pracowników. W opracowaniu omówiono istniejące różnice w wysokości zarobków, porównano koszty pracy ponoszone przez pracodawców w związku z realizacją polityki społecznej, a także różnice w specyfice bezrobocia kobiet i mężczyzn.

W późniejszym okresie tematyka ta była podejmowana m.in. w badaniach empirycznych realizowanych w ramach projektu *Gender Index*<sup>4</sup>. Opracowano wówczas wskaźnik *Gender Index* stanowiący pierwsze w Polsce narzędzie badające w skali mikro (z perspektywy miejsca pracy) obszary nierównego traktowania ze względu na płeć i służące monitorowaniu miejsca pracy w zakresie równości szans.

Warto też zwrócić uwagę na wyniki kilkuletnich prac interdyscyplinarnego zespołu badaczy z Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, Uniwersytetu Warszawskiego i Szkoły Głównej Handlowej, które przedstawiono w publikacji

---

<sup>3</sup> „Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji”, Raport Banku Światowego, 15 marca 2004.

<sup>4</sup> „Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy”, red. E. Lisowska, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007.

„Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce”<sup>5</sup>. Podstawą tego opracowania jest baza danych powstała z połączenia zbiorów danych trzech badań ankietowych. W kontekście potrzeby zwiększenia stopnia wykorzystania zasobów pracy w Polsce, dążenia do wzrostu zatrudnienia kobiet oraz do harmonijnego łączenia pracy zawodowej i życia osobistego (*work-life balance*) przeanalizowano związki między aktywnością zawodową i rodzinną kobiet w Polsce a sferą regulacyjną, system zabezpieczenia społecznego, usług społecznych, edukacji oraz rynku pracy z uwzględnieniem uwarunkowań kulturowych. Przedstawiona w publikacji diagnoza uwarunkowań uczestnictwa kobiet na rynku pracy w Polsce obejmuje: główne czynniki determinujące niskie zatrudnienie i wysokie bezrobocie kobiet i mężczyzn (ze szczególnym uwzględnieniem roli charakterystyk popytu i podaży pracy kobiet); alokację czasu między aktywność zawodową, edukacyjną i rodzinną; wpływ sytuacji rodzinnej kobiet i mężczyzn na ich aktywność zawodową i edukacyjną; charakterystykę osób wymagających opieki i sprawujących opiekę; dystrybucję opieki między członków gospodarstwa domowego, osoby spoza gospodarstwa domowego oraz instytucje opiekuńcze; politykę społeczną, która może sprzyjać zwiększeniu zatrudnienia osób sprawujących opiekę.

Interesujące z punktu widzenia tej tematyki wydają się również dane sondażowe CBOS opracowane w raporcie „Opinia społecznej o sytuacji kobiet w Polsce” (J. Szczepańska, CBOS, 2007).

Poza wymienionymi wyżej publikacjami warto wspomnieć opracowania poświęcone zjawisku bezrobocia oraz jego psychologicznym i społecznym aspektom. Taką tematykę podejmują, m.in. „Bezrobocie: podstawy teoretyczne” (E. Kwiatkowski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009), „Psychologia pracy i bezrobocia” (J.F. Terelak, Wydawnictwo Akademii Teologii Katolickiej, Warszawa 1993), „Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia” (red. T. Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2004), „Bezrobocie: między bezradnością a nadzieją” (Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001), a także „Bezrobocie jako zjawisko społeczne” (W. Kozek, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002).

Ponadto bogatym źródłem informacji o warunkach i jakości życia w Polsce, które stanowiło dla nas dodatkowy kontekst i tło analiz, jest badanie przeprowadzone przez CBOS w 2007 r. i opublikowane na jego podstawie raporty, które ukazały się w cyklu „Opinie i Diagnozy” w 2008 r.: „Jak się nam żyje?” (red. K. Zagórski), a także „Jak się żyje w województwie mazowieckim” (M. Feliksiak) i „Jak się żyje w przyszłych metropoliach?” (J. Hryniewicz, B. Jałowicki, A. Tucholska). Równie istotne jest opracowanie „Diagnoza społeczna 2009: warunki życia i jakość życia Polaków: raport” (red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, 2009).

---

<sup>5</sup> *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I. Kotowska, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.

Projekt CBOS „**Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego**” stawia sobie dwa cele. Jest to, po pierwsze, dostarczenie wiedzy na temat sytuacji kobiet na mazowieckim rynku pracy oraz, po drugie, opracowanie prognoz i rekomendacji (prezentowanych w osobnych publikacjach) umożliwiających przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego.

Głównym źródłem danych jest zrealizowane w ramach projektu badanie sondażowe oraz kompleksowa analiza dostarczonych przez nie danych. Badaniem ankietowym została objęta reprezentatywna próba 3000 kobiet zamieszkałych w województwie mazowieckim w wieku produkcyjnym (18–59 lat) zarówno pracujących, jaki i pozostających bez zatrudnienia, z obszarów miejskich i wiejskich. Próba została dobrana tak, aby była reprezentatywna dla całego województwa i dla jego sześciu podregionów (w każdym przeprowadzono wywiad z 500 badanymi): ciechanowsko-płockiego, ostrołęcko-siedleckiego, radomskiego, Warszawy, warszawskiego wschodniego i warszawskiego zachodniego, zarówno dla obszarów wiejskich, jak i dla miast różnej wielkości. Taka konstrukcja próby umożliwiała analizę i porównywanie danych w różnych przekrojach: miast różnej wielkości, miasto – wieś, sześć regionów. Badanie zostało zrealizowane przez CBOS w okresie 03.03–13.05.2010. Wywiady dotyczyły przede wszystkim sytuacji zawodowej respondentek, przejawów dyskryminacji kobiet na rynku pracy oraz zjawiska bezrobocia wśród kobiet.

Wielkość próby i realizacja badań pozwoliły na uzyskanie zbioru danych o wysokiej jakości i unikatowym charakterze. To z kolei pozwala na kompleksowe analizy zagadnień dotyczących uwarunkowań i skutków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy województwa mazowieckiego.

Przeprowadzone zostały szczegółowe i wnikliwe analizy (z wykorzystaniem programu SPSS) na poziomie jednej, dwóch i wielu zmiennych. Poza opisem poszczególnych cech – zmiennych (z wykorzystaniem analizy tendencji centralnych, dyspersji oraz koncentracji) zbadano związki między nimi (analiza korelacyjna) oraz związki między kilkoma zmiennymi (tabele wielozmiennowe). Tam, gdzie to było możliwe, przeprowadzono analizę średnich. Autorzy poszczególnych rozdziałów zawsze podawali, dla jakiej subpopulacji czy kategorii prowadzą swoje analizy, jakich współczynników korelacji użyli i czy zależność okazała się istotna, czy nie. Dominują prostsze statystyczne techniki analizy ze względu na charakter danych – większość zmiennych to zmienne nominalne lub porządkowe i do ich charakteru dostosowano adekwatne techniki statystycznej analizy.

Starano się o jak najbardziej czytelne, często graficzne przedstawienie rezultatów badań. Znaczna część prezentacji ma jednak formę tabel – i już tu, na samym początku, warto zwrócić uwagę na to, że w niektórych z nich procenty nie sumują się do 100, ponieważ zastosowano automatyczne zaokrąglanie danych.

Na niniejszą publikację składa się pięć rozdziałów. Rozdziały I i II są próbą odpowiedzi na pytania, czy kobiety w województwie mazowieckim doświadczają

dyskryminacji na rynku pracy, jakie są jej przejawy, a także jakie cechy społeczno-demograficzne respondentek wiążą się z takimi doświadczeniami, przy czym w rozdziale I analizowana jest sytuacja kobiet w miastach, a w rozdziale II – mieszkanek wsi. Rozdział III koncentruje się na problematyce segregacji zawodowej w dwóch aspektach: horyzontalnym, a więc nadreprezentacji danej płci w jakichś zawodach, oraz wertykalnym, którego przejawem jest zajmowanie przez kobiety niższych stanowisk niż mężczyźni oraz trudności z awansem. Rozdziały IV i V koncentrują się na grupie bezrobotnych mieszkanek województwa mazowieckiego. Pierwszy z nich stanowi opis sytuacji społecznej i kondycji psychicznej osób bezrobotnych, drugi przedstawia przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia oraz jego specyfikę w ujęciu podregionalnym i w podziale ze względu na wielkość miejscowości zamieszkania.

Mamy nadzieję, że prezentowane niżej wyniki okażą się równie interesujące poznawczo, co użyteczne dla prowadzenia polityki społecznej.

*Warszawa, sierpień 2010*

## Rozdział 1

# Analiza zjawiska dyskryminacji kobiet mieszkających w miastach na rynku pracy

### 1.1. Wstęp

Dwa pierwsze rozdziały są poświęcone sytuacji kobiet na rynku pracy (pierwszy – w miastach województwa mazowieckiego, drugi – na wsi) oraz zjawiska dyskryminacji zawodowej kobiet.

Zjawisko dyskryminacji wymaga refleksji – nie każde nierówne traktowanie i nie każda nierówność szans są dyskryminacją. Dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy nie uwzględnia się czyichś indywidualnych kwalifikacji i zasług, a traktuje się go w określony sposób jedynie wskutek przynależności grupowej<sup>1</sup>. Aby działanie można było nazwać dyskryminacją, powinno ono być długotrwałe i systematyczne<sup>2</sup>.

Ze względu na dziedzinę życia, w której dyskryminacja występuje, można wyodrębnić różne jej typy<sup>3</sup>:

- dyskryminacja społeczna (w życiu codziennym ze strony przedstawicieli innych grup);
- dyskryminacja instytucjonalna, tj. nierówne traktowanie przez oficjalne instytucje ze względu na przynależność do danej grupy;
- dyskryminacja zawodowa, tj. uniemożliwianie zajmowania pewnych stanowisk, uprawiania niektórych zawodów oraz nierówne traktowanie w środowisku pracy ze względu na przynależność do danej grupy;
- dyskryminacja ekonomiczna, tj. uniemożliwianie dostępu do środków ekonomicznych; może być tożsama z dyskryminacją zawodową, ale może także dotyczyć dostępu do innych dóbr społecznych, np. świadczeń socjalnych;
- dyskryminacja polityczna, tj. odmawianie równych praw do uczestnictwa w życiu politycznym (trudno jednak nazwać dyskryminacją polityczną odmawianie prawa do głosowania w wyborach powszechnych „nie-obywatelom” danego kraju);
- dyskryminacja prawna, tj. odmawianie równego traktowania za pośrednictwem regulacji prawnych;
- dyskryminacja symboliczna, tj. odmawianie równego traktowania w sferze symbolicznej, np. na poziomie dyskursu publicznego.

---

<sup>1</sup> P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 306.

<sup>2</sup> B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Leksykon polityki społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2002, s. 38 – cyt. za: Ł. Łotocki, *Integracja i dyskryminacja – krajobraz 2009*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009, s. 12.

<sup>3</sup> Ł. Łotocki, *ibidem*, s. 13.

Ze względu na zakres i wpływ dyskryminacji na ruchliwość społeczną, rozumianą jako przemieszczanie się na drabinie statusu społecznego, można wyodrębnić<sup>4</sup>:

- dyskryminację pełną, tj. całkowite wyłączenie osoby (grupy) od szans awansu społecznego;
- dyskryminację częściową, która pojawia się w trzech formach, tj.: (1) jako zamknięcie szans awansu na pozycje najwyższe: istnieje pułap możliwych osiągnięć dla danej grupy; (2) jako segregacja zawodowa: tworzenie barier dostępu przedstawicieli określonych grup do pewnych zawodów; (3) jako zamknięcie przed przedstawicielami określonych grup lub ograniczanie im dostępu do ważnych kanałów ruchliwości społecznej (np. ograniczanie szans edukacyjnych poprzez wysokie koszty kształcenia).

Jednostki lub grupy dyskryminowane nie muszą sobie uświadamiać, że są dyskryminowane, dlatego istnieje także pojęcie „autodyskryminacja”, które oznacza akceptację własnej sytuacji przez nieświadome dyskryminacji jednostki lub grupy, a w następstwie tego odpowiednie do niej ograniczanie swoich aspiracji<sup>5</sup>.

Dyskryminacja jest zjawiskiem, które można opisać za pomocą określonych zobiektywizowanych wskaźników, jak np. wskaźniki statystyczne, oraz może być analizowana w aspekcie subiektywnego poczucia dyskryminacji przez przedstawicieli danych grup, choć subiektywne poczucie dyskryminacji nie wystarcza, aby uznać daną grupę za dyskryminowaną.

W dwóch pierwszych rozdziałach poświęconych dyskryminacji ekonomicznej kobiet na rynku pracy skoncentrowano się przede wszystkim na faktach, czyli na konkretnych praktykach dyskryminacyjnych, z którymi respondentki zetknęły się osobiście lub pośrednio, to znaczy na:

- nierównym dostępie do pracy ze względu na płeć (w tym także związanym ze skróceniem okresu pracy ze względu na macierzyństwo oraz na wiek);
- nierównym wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn na tym samym stanowisku pracy;
- ograniczonych możliwościach awansowania.

Pozycja kobiet na rynku pracy w miastach i na wsi została zanalizowana osobno dla miast (w niniejszym rozdziale) i dla wsi (w rozdziale następnym) ze względu na specyfikę tych rynków oraz odmienne cechy społeczno-demograficzne mieszkańek miast i wsi.

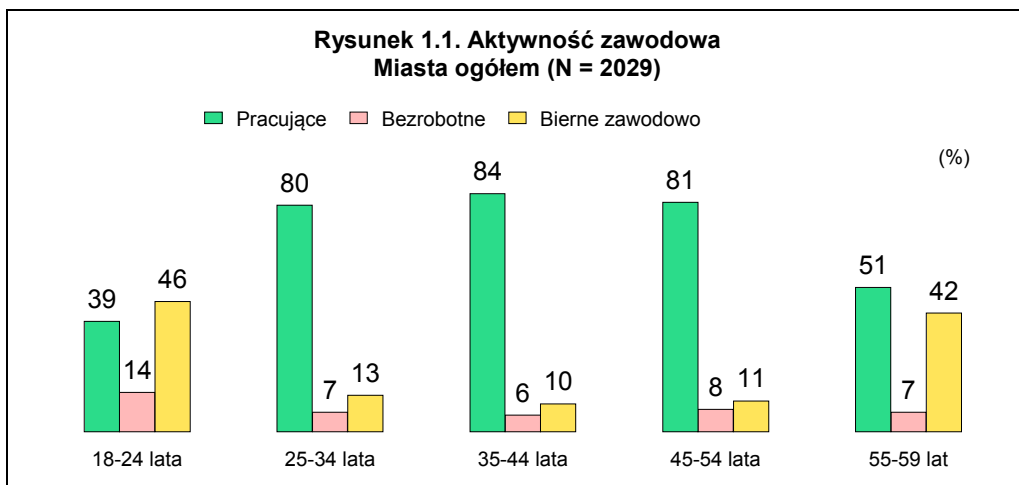
---

<sup>4</sup> P. Sztompka, *op. cit.*, s. 345.

<sup>5</sup> Ł. Łotocki, *op. cit.*, s. 15.

## 1.2. Kobiety na rynku pracy w miastach województwa mazowieckiego

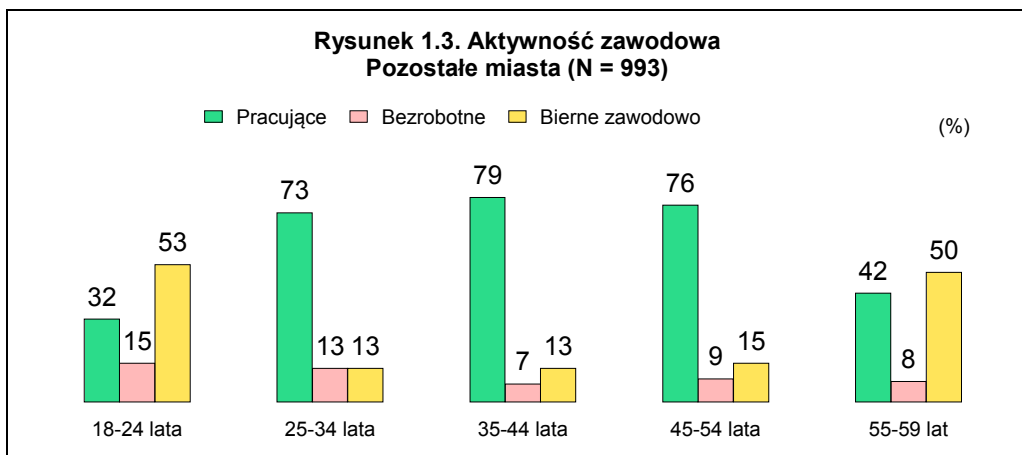
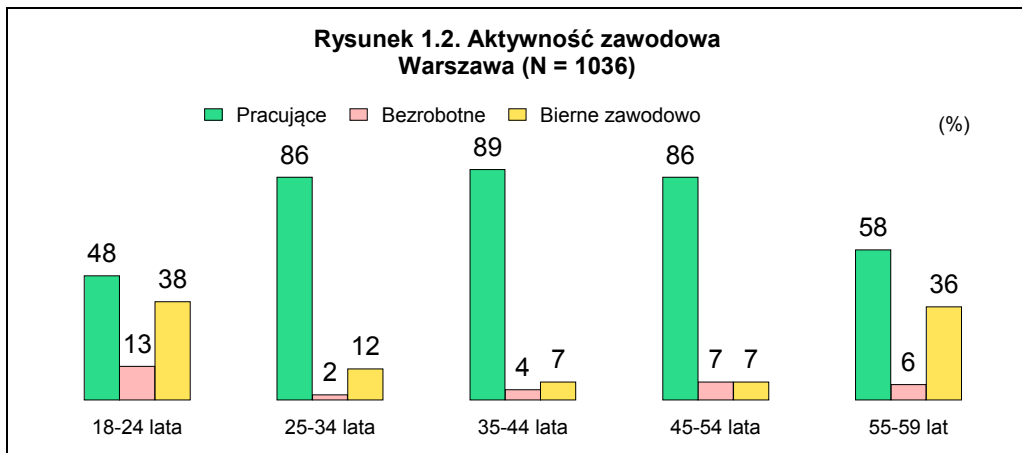
W miastach województwa mazowieckiego pracuje 71% kobiet w wieku 18–59 lat, 21% jest biernych zawodowo, a 8% to bezrobotne. Jedną z najbardziej charakterystycznych cech tego rynku pracy jest struktura wiekowa kobiet pracujących. Ta struktura jest stabilna w przedziale wieku 25–54 lata: odsetek kobiet pracujących jest wysoki, odsetek kobiet biernych zawodowo i bezrobotnych jest na tym samym niskim poziomie. Struktura odkształca się, gdy kobiety osiągną wiek 55+. Grupa kobiet biernych zawodowo wzrasta czterokrotnie, a pracuje już tylko połowa (51%).



Najlepsza sytuacja jest na warszawskim rynku pracy. Odsetek pracujących kobiet w przedziale wiekowym 25–54 lat jest wyższy (przekracza 85%) i wyższy jest także dla kobiet w wieku 55+ (58%).

W pozostałych miastach województwa wskaźniki są zdecydowanie niższe. Kobiety w wieku 55+ w większości wypadają z rynku pracy, pracuje ich już tylko 42%, o 16 punktów procentowych mniej niż w Warszawie.





Kobiety w wieku 18–24 lat są dopiero u progu życia zawodowego, w większości jeszcze nie zakończyły edukacji: uczy się 85% spośród nich, w tym 59% studiuje, stąd też wysoki odsetek biernych zawodowo.

Fakt posiadania małego dziecka wyraźnie wpływa na aktywność zawodową kobiety. Najlepiej widać to na przykładzie respondentek w wieku 25–34 lata – to w tej grupie najwięcej, bo 23% kobiet, ma małe dzieci<sup>6</sup>.

Wśród kobiet niemających małych dzieci odsetek biernych zawodowo wynosi 8%, a wśród mających takie dzieci wzrasta do 27%<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Dla porównania małe dzieci ma tylko 6% kobiet w wieku 18–24 lata oraz 7% w wieku 35–44 lata.

<sup>7</sup> Zależność jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,246.

**Tabela 1.1. Aktywność zawodowa kobiet w wieku 25–34 lata a posiadanie małego dziecka**

Aktywność zawodowa	Niemające dziecka urodzonego w latach 2008–2010 N = 439	Mające dziecko urodzone w latach 2008–2010 N = 133	Ogółem kobiety w wieku 25–34 lata N = 572
	w procentach		
Pracujące	83	70	80
Bezrobotne	9	2	7
Bierne zawodowo	8	27	13
Ogółem	100	100	100

Ustawa daje kobietom mającym dzieci w wieku do 14 lat różne prawa, które z punktu widzenia pracodawcy są obciążeniem, mogą obniżać efektywność pracy kobiet i nie zachęcają do ich zatrudniania. Sprawdzone zatem związek między aktywnością zawodową kobiet i posiadaniem dzieci w tym wieku. Dane obejmują wyłącznie kobiety w wieku 25–44 lata, ponieważ to ich przede wszystkim ta sprawa dotyczy<sup>8</sup>.

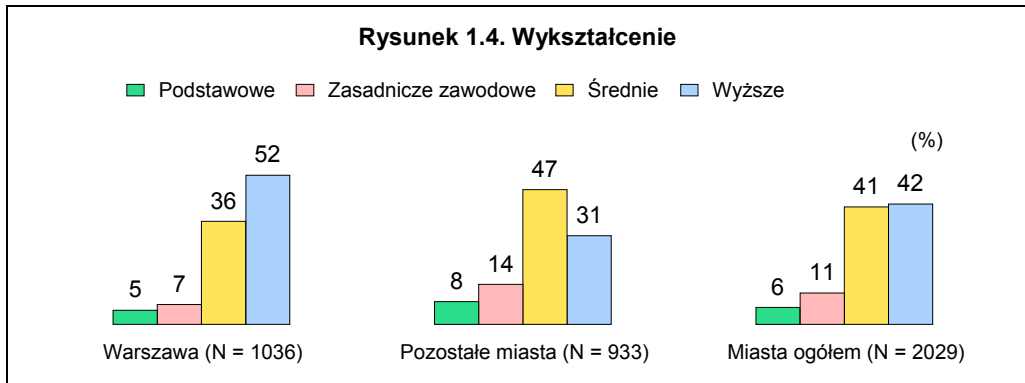
**Tabela 1.2. Aktywność zawodowa kobiet w wieku 25–44 lata a posiadanie dziecka w wieku 14 lat lub młodszego**

Aktywność zawodowa	Kobiety w wieku 25–34 lata			Kobiety w wieku 35–44 lata		
	nie ma dziecka w wieku 14 lat lub młodszego N = 269	ma dziecko w wieku 14 lat lub młodsze N = 303	ogółem N = 572	nie ma dziecka w wieku 14 lat lub młodszego N = 149	ma dziecko w wieku 14 lat lub młodsze N = 276	ogółem N = 425
	w procentach					
Pracujące	88	73	80	88	82	84
Bezrobotne	9	6	7	5	6	6
Bierne zawodowo	4	21	13	7	12	10
Ogółem	100	100	100	100	100	100

Kobiet w wieku 25–34 lata jest na rynku pracy procentowo mniej, bo to one mają najmłodsze dzieci i zostają z nimi w domu. Po odchowaniu dzieci większość z nich wraca na rynek pracy, co widać na przykładzie kobiet w wieku 35–44 lata.

Specyfiką rynku pracy w Warszawie jest wysoki poziom wykształcenia kobiet. Nieco ponad połowa respondentek ma wykształcenie wyższe (52%), ten odsetek w innych miastach województwa jest o dwadzieścia punktów procentowych niższy.

<sup>8</sup> Dzieci do 14. roku życia ma 53% kobiet w wieku 25–34 lata i 65% w wieku 35–44 lata.



Kobiety z wykształceniem wyższym najłatwiej odnajdują się na rynku pracy – w tej grupie jest najmniej respondentek biernych zawodowo i bezrobotnych. Sytuacja ulega zmianie, gdy kobiety te wejdą w wiek 55+.

**Tabela 1.3. Aktywność zawodowa a poziom wykształcenia**

Aktywność zawodowa	Podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 341	Średnie N = 840	Wyższe N = 849
	w procentach		
Pracujące	49	64	88
Bezrobotne	12	10	5
Bierne zawodowo	39	26	8
Ogółem	100	100	100

Proces znikania kobiet z rynku pracy zaczyna się w wieku 45+, ale dotyczy wyłącznie kobiet z niskim poziomem wykształcenia. Duże rozmiary zaczyna przybierać wtedy, gdy kobiety wchodzi w wiek 55+, obejmuje wówczas zarówno kobiety ze średnim, jak i z wyższym wykształceniem. Odsetek biernych zawodowo respondentek z wykształceniem wyższym osiąga poziom 30%, a ze średnim 41%.

**Tabela 1.4. Aktywność zawodowa a poziom wykształcenia w podziale na wiek**

Aktywność zawodowa	Wykształcenie								
	podstawowe/zasadnicze zawodowe			średnie			wyższe		
	wiek (w latach)								
	35–44 N = 70	45–54 N = 75	55+ N = 70	35–44 N = 135	45–54 N = 226	55+ N = 143	35–44 N = 220	45–54 N = 158	55+ N = 74
	w procentach								
Pracujące	74	61	32	74	76	53	94	97	66
Bezrobotne	8	16	10	11	10	6	2	2	4
Bierne zawodowo	18	23	58	15	14	41	4	2	30
Ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Przeprowadzone analizy dowodzą, że kobiety krótko funkcjonują na rynku pracy. Czas pracy zdecydowanej większości kobiet przypada na okres, gdy mają one 25–54 lata. Posiadanie dzieci, zwłaszcza małych, do trzeciego roku życia, powoduje wycofanie się części kobiet z rynku pracy, jednakże zdecydowana większość młodych matek pracuje. Kobiety znikają z rynku pracy przede wszystkim ze względu na wiek, czyli w wieku 55+.

### 1.3. Społeczna rola kobiet

„Jeśli odwołać się do języka teatru, z którego zostało zaczerpnięte pojęcie roli, możemy powiedzieć, że społeczeństwo dostarcza scenariusza dla wszystkich *dramatis personae*. (...) Rola dostarcza wzorca, zgodnie z którym jednostka ma działać w konkretnej sytuacji. Role w społeczeństwie, podobnie jak w teatrze, różnią się precyzją, z jaką wyznaczają dyrektywy dla aktorów. Spójrzmy na przykład na role zawodowe: w roli śmieciarza kryje się dość luźny wzorec, natomiast lekarze, duchowni czy oficerowie muszą przyswoić cały wachlarz charakterystycznych manier, zwyczajów językowych i ruchowych, takich jak: żołnierska postawa, świętoszkowaty sposób wysławiania się czy niosące pokrzepienie podejście do chorego”<sup>9</sup>.

Do analizy ról matki/kobiety/żony/partnerki wykorzystano trzy kluczowe wskaźniki:

- ocena konieczności opieki matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia;
- skłonność do rezygnacji z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby mąż/partner zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny;
- ocena korzyści i strat, które przynosi życiu rodzinnemu praca zawodowa kobiety.

#### 1.3.1. Ocena konieczności opieki matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia

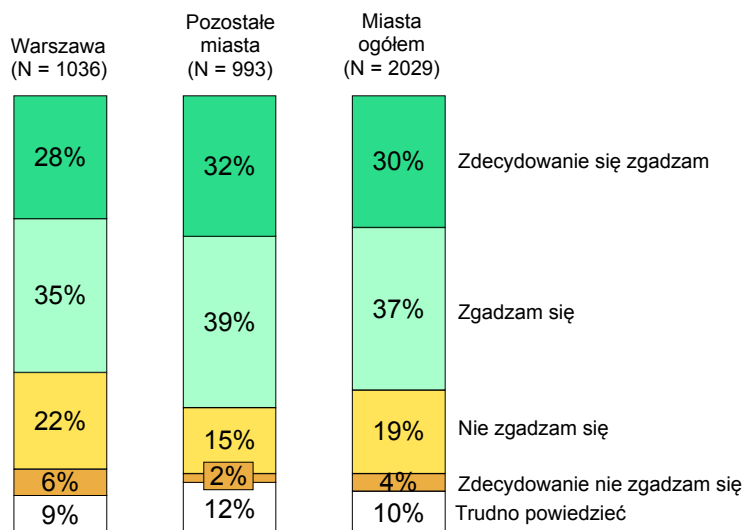
Większość kobiet uważa, że obowiązkiem matki jest przebywanie w domu z dzieckiem do ukończenia przez niego trzeciego roku życia (67%, w tym 30% formułuje to w sposób zdecydowany). Nie zgadza się z tą opinią 23% kobiet, w Warszawie jest ich znacznie więcej (28%) niż w pozostałych miastach (17%)<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> P.L. Berger, *Zaproszenie do socjologii*, PWN, Warszawa 1988.

<sup>10</sup> Różnica jest istotna statystycznie,  $V$ -Cramera = 0,153.

**Rysunek 1.5. W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?**



Można było oczekiwać zróżnicowania opinii w zależności od tego, czy kobieta jest aktywna zawodowo, czy też nie pracuje. W grupie kobiet aktualnie pracujących 64% uważa, że obowiązkiem kobiety jest przebywanie z małym dzieckiem w domu, nie zgadza się z tym 25% respondentek. W grupie kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo odsetki wskazań wyrażających aprobatę dla tego macierzyńskiego obowiązku są wyższe o 10 punktów procentowych. Jest to jednak na tyle powszechnie podzielane przekonanie, że siła związku między statusem zawodowym kobiety a opinią o obowiązku matki wobec małego dziecka jest niska<sup>11</sup>.

**Tabela 1.5. Aktywność zawodowa a opinia o powinności opieki matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Pracujące N = 1446	Bezrobotne N = 163	Biernie zawodowo N = 420
	w procentach		
Zdecydowanie się zgadzam	29	26	33
Zgadzam się	35	47	42
Nie zgadzam się	20	15	15
Zdecydowanie nie zgadzam się	5	3	1
Trudno powiedzieć	11	10	9
Ogółem	100	100	100

<sup>11</sup> Różnica jest istotna statystycznie, ale siła związku niewysoka, ponieważ V-Cramera = 0,093.

Zależnością, którą również należy zweryfikować, jest związek między wykształceniem kobiety a skłonnością do uznania przebywania w domu matki z małym dzieckiem za powinność. Im wyższy poziom wykształcenia kobiet, tym niższy jest odsetek zgadzających się z tą powinnością. W grupie kobiet z wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym 81% uważa to za konieczne, w grupie kobiet z wykształceniem średnim odsetek ten spada do 73, a z wyższym – do 55. W tej grupie 33% kobiet nie zgadza się ze stwierdzeniem, że matka powinna przebywać w domu z dzieckiem do ukończenia przez nie trzeciego roku życia<sup>12</sup>.

**Tabela 1.6. Wykształcenie a opinia o opiece matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 341	Średnie N = 8401	Wyższe N = 849
	w procentach		
Zdecydowanie się zgadzam	39	32	24
Zgadzam się	42	41	31
Nie zgadzam się	9	16	26
Zdecydowanie nie zgadzam się	3	2	7
Trudno powiedzieć	8	9	13
Ogółem	100	100	100

Aby opinia na temat obowiązku matki wobec małego dziecka była ugruntowana praktycznie, a nie tylko teoretycznie, zbadano związek między wyrażaną oceną a posiadaniem dziecka/dzieci. Dziecko/dzieci ma 67% respondentek, w tym 9% ma małe dziecko urodzone w latach 2008–2010, czyli poniżej trzeciego roku życia.

W grupie kobiet bezdzietnych 52% zgadza się z tym, że istnieje taka powinność, a 30% się z tym nie zgadza. W grupie kobiet mających dziecko/dzieci uznaje istnienie takiego obowiązku 74%, a nie zgadza się z tym 19%. Związek między posiadaniem dzieci a wyrażaną opinią na temat osobistej opieki nad małym dzieckiem należy do najsilniejszych<sup>13</sup>.

**Tabela 1.7. Posiadanie dzieci a opinia o opiece matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Nie ma dziecka/dzieci N = 671	Ma dziecko/dzieci N = 1358
	w procentach	
Zdecydowanie się zgadzam	20	35
Zgadzam się	32	39
Nie zgadzam się	24	16
Zdecydowanie nie zgadzam się	6	3
Trudno powiedzieć	17	7
Ogółem	100	100

<sup>12</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,165.

<sup>13</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,229.

Niezbędne jest również zbadanie, na ile istotnym czynnikiem jest wiek, czyli przynależność do różnych pokoleń. Zdecydowana większość respondentek w wieku 45+ jest zdania, że matka powinna przebywać z dzieckiem w domu, dopóki nie ukończy ono trzeciego roku życia (81%–82% w zależności od grupy wiekowej). W młodszych pokoleniach ta opinia występuje z mniejszą częstotliwością (55%–65% w zależności od grupy wiekowej)<sup>14</sup>.

**Tabela 1.8. Wiek a opinia o opiece matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Wiek (w latach)				
	18–24 N = 287	25–34 N = 572	35–44 N = 425	45–54 N = 459	55–59 N = 286
	w procentach				
Zdecydowanie się zgadzam	20	22	31	39	39
Zgadzam się	35	34	34	42	43
Nie zgadzam się	24	23	21	12	13
Zdecydowanie nie zgadzam się	5	7	3	2	2
Trudno powiedzieć	16	14	11	6	4
Ogółem	100	100	100	100	100

Opinie najmłodszych respondentek są, można powiedzieć, teoretyczne, ponieważ zdecydowana większość badanych w wieku 18–24 lata nie ma dzieci (93%), nie ma ich prawie połowa respondentek w wieku 25–34 lata (47%), potem ten wskaźnik mocno spada, w grupie kobiet po 34. roku życia nie ma dzieci 9%–13% (w zależności od grupy).

**Tabela 1.9. Wiek a posiadanie dzieci**

Posiadanie dziecka/dzieci	Wiek (w latach)				
	18–24 N = 287	25–34 N = 572	35–44 N = 425	45–54 N = 459	55–59 N = 286
	w procentach				
Nie ma dziecka/dzieci	93	47	13	9	12
Ma dziecko/dzieci	7	53	87	91	88
Ogółem	100	100	100	100	100

Spośród analizowanych czynników najbardziej różnicuje wyrażane opinie wiek i wykształcenie respondentek oraz fakt posiadania dziecka. Zbadano więc oddziaływanie obu tych czynników<sup>15</sup>. W grupie kobiet 45+ mających dzieci zdecydowanie dominuje model tradycyjny (80–84% wskazań w zależności od grupy wiekowej). W grupach kobiet młodszych jest preferowany, ale nie dominuje model tradycyjny (na poziomie 66–67% wskazań). Nie jest dominujący, ponieważ stosunkowo liczna grupa kobiet nie aprobuje tego modelu (23%–25%) bądź wyraża

<sup>14</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,129.

<sup>15</sup> W analizie pominięto grupę kobiet w wieku 18–24 lata, ponieważ tylko 7% kobiet w tym wieku (N = 21) ma dzieci, jest to więc zbyt nieliczna grupa, by uwzględnić ją w analizie statystycznej.

wątpliwości w tej sprawie (odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” jest wysoki i wynosi 19).

**Tabela 1.10. Wiek i posiadanie dzieci a opinia o opiece matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Wiek (w latach)							
	25–34		35–44		45–54		55–59	
	nie ma dzieci N = 271	ma dzieci N = 301	nie ma dzieci N = 56	ma dzieci N = 369	nie ma dzieci N = 43	ma dzieci N = 416	nie ma dzieci N = 35	ma dzieci N = 251
	w procentach							
Zgadzam się	46	66	52	67	80	80	69	84
Nie zgadzam się	35	25	29	23	11	15	26	13
Trudno powiedzieć	19	10	19	10	9	5	5	4
Ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100

W grupie kobiet posiadających dzieci z wykształceniem średnim lub niższym także dominuje model tradycyjny (na poziomie 81%–88% wskazań). Jest on preferowany również przez kobiety z wykształceniem wyższym posiadające dzieci (61%), ale warto zauważyć, że w tej grupie jest stosunkowo wysoki odsetek matek, które mają odmienne zdanie na ten temat (30%).

**Tabela 1.11. Wykształcenie i posiadanie dzieci a opinia o opiece matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Wykształcenie					
	podstawowe lub zasadnicze zawodowe		średnie		wyższe	
	nie ma dzieci N = 91	ma dzieci N = 249	nie ma dzieci N = 266	ma dzieci N = 574	nie ma dzieci N = 314	ma dzieci N = 534
	w procentach					
Zgadzam się	62	88	57	81	46	61
Nie zgadzam się	27	6	26	14	36	30
Trudno powiedzieć	11	7	17	6	19	9
Ogółem	100	100	100	100	100	100

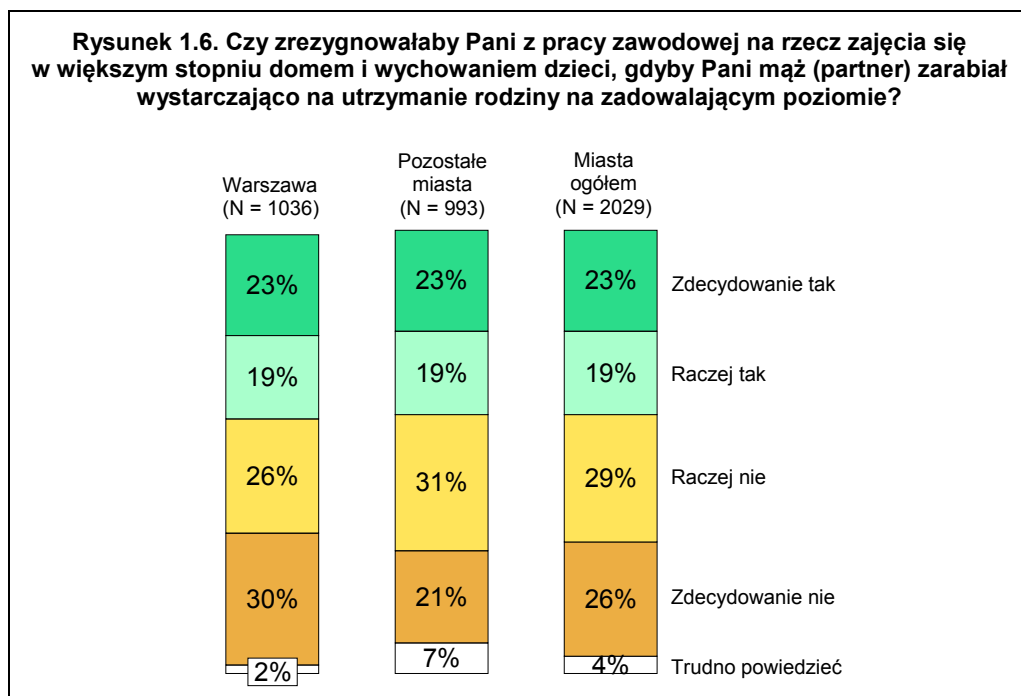
Mimo opisanych istotnych różnicowań trzeba powiedzieć, że model tradycyjny w każdym przypadku ma więcej zwolenniczek niż model odrzucający przywiązanie matki do domu do czasu ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia. Rola matki małego dziecka jest wyraźnie zdefiniowana.

### 1.3.2. Znaczenie pracy w życiu kobiet

Ponad połowa kobiet, niezależnie od tego, czy mieszka w Warszawie (56%), czy w mniejszym mieście (52%), nie zrezygnowałaby z pracy zawodowej na rzecz zajęć



domowych, gdyby mąż/partner zarabiał wystarczająco dużo na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie. Jednak grupa kobiet, która w takiej sytuacji zrezygnowałaby z pracy, jest liczna (42%, niezależnie od tego, w jakim mieście mieszka). Wskaźnik chęci do wycofania się z rynku pracy jest na tyle wysoki, że skłania do przypuszczenia, że dla wielu kobiet aktywność zawodowa nie jest wartością istotną samą w sobie, a ma wymiar wyłącznie finansowy.



Wskaźnik chęci do wycofania się z rynku pracy w sytuacji dobrze zarabiającego męża/partnera jest niższy, ale i tak wysoki również w grupie kobiet najmłodszych (39%), w grupie kobiet najstarszych jest niewiele wyższy (45%). Różnica wyraża się w stopniu determinacji: 28% kobiet w wieku 45+ mówi, że „zdecydowanie” zrezygnowałaby, kobiety młodsze częściej odpowiadają, że „raczej” zrezygnowałyby<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Różnice są istotne statystycznie, ale siła związku nie jest duża, V-Cramera = 0,088.

**Tabela 1.12. Wiek a skłonność do wycofania się z rynku pracy**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Wiek (w latach)				
	18–24 N = 287	25–34 N = 572	35–44 N = 425	45–54 N = 459	55–59 N = 286
	w procentach				
Zdecydowanie tak	19	21	18	28	28
Raczej tak	20	23	21	13	17
Raczej nie	29	30	34	25	23
Zdecydowanie nie	24	22	24	31	29
Trudno powiedzieć	8	4	4	2	3
Ogółem	100	100	100	100	100

Chęć wycofania się z rynku pracy w większym stopniu jest uzależniona od wykształcenia kobiety. Chętniej wycofałyby się kobiety z niskim wykształceniem (zrezygnowałyby z pracy – 54%) niż kobiety z wykształceniem średnim (zrezygnowałyby – 46%) i wyższym (zrezygnowałyby – 32%)<sup>17</sup>. Niemniej odsetek kobiet z wyższym wykształceniem, które wycofałyby się z rynku pracy, trzeba uznać za dość wysoki.

**Tabela 1.13. Wykształcenie a skłonność do wycofania się z rynku pracy**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 341	Średnie N = 840	Wyższe N = 849
	w procentach		
Zdecydowanie tak	34	25	16
Raczej tak	20	21	16
Raczej nie	23	29	30
Zdecydowanie nie	18	21	34
Trudno powiedzieć	6	4	4
Ogółem	100	100	100

Deklaruje, że wycofałyby się z rynku pracy w sprzyjających okolicznościach, 35% pracujących kobiet. Odsetek ten jest znacznie wyższy w grupie bezrobotnych (52) i – co wydaje się oczywiste – w grupie kobiet biernych zawodowo (60%)<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Różnice są istotne statystycznie, V-Cramera = 0,150.

<sup>18</sup> Różnice są istotne statystycznie, V-Cramera = 0,176.

**Tabela 1.14. Aktywność zawodowa a skłonność do wycofania się z rynku pracy**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Pracujące N = 1446	Bezrobotne N = 163	Bierne zawodowo N = 420
	w procentach		
Zdecydowanie tak	18	26	37
Raczej tak	17	26	23
Raczej nie	31	29	21
Zdecydowanie nie	30	12	14
Trudno powiedzieć	4	7	5
Ogółem	100	100	100

W grupie kobiet pracujących najchętniej wycofałyby się z rynku pracy osoby z niskim wykształceniem (47%), a także sporo kobiet z wykształceniem wyższym (29%). Można jednak powiedzieć, że im niższe wykształcenie, tym chętniej kobieta zajęłaby się pracami domowymi<sup>19</sup>.

**Tabela 1.15. Wykształcenie a skłonność do wycofania się z rynku pracy w grupie kobiet aktualnie pracujących**

Kobiety aktualnie pracujące			
Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	wykształcenie		
	podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 165	średnie N = 537	wyższe N = 743
	w procentach		
Tak	47	40	29
Nie	48	56	68
Trudno powiedzieć	5	4	4
Ogółem	100	100	100

Nie ma też podstaw, by przypuszczać, że chęć wycofania się z rynku pracy wiąże się z obserwowaną bezpośrednio dyskryminacją. Niezależnie od tego, czy kobiety aktualnie pracujące zetknęły się osobiście z jakąś formą dyskryminacji, czy też nie zetknęły się z nią, odsetek chętnych do wycofania się z rynku pracy jest taki sam.

<sup>19</sup> Różnice są istotne statystycznie, V-Cramera = 0,132.

**Tabela 1.16. Osobiste zetknięcie się z przypadkami dyskryminacji kobiet a skłonność do wycofania się z rynku pracy w grupie kobiet aktualnie pracujących**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Czy Pan(i) osobiście zetknęła się z przypadkami dyskryminacji kobiet, czy też nie?		
	Tak N = 450	Nie N = 947	Trudno powiedzieć N = 48
	w procentach		
Tak	35	35	34
Nie	62	61	52
Trudno powiedzieć	3	4	14
Ogółem	100	100	100

Przedstawione wyniki świadczą o tym, że wiele kobiet, nawet dobrze wykształconych, nie czuje się dobrze na rynku pracy i chętnie by go opuściło. Zwraca też uwagę, że o ile powinność przebywania w domu z dzieckiem do trzeciego roku życia była dla części kobiet dylematem, o czym świadczy wysoki w niektórych przypadkach odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć”, to możliwość wycofania się z rynku pracy, przy sprzyjających okolicznościach, nie budzi takich dylematów, odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” jest dużo niższy.

### *1.3.2.1. Czynniki wpływające na skłonność do wycofania się z rynku pracy kobiet aktywnych zawodowo*

Fakt, że tak liczna grupa pracujących kobiet deklaruje chęć wycofania się z rynku pracy, jeśli mąż/partner będzie miał odpowiednio wysokie dochody, wymaga głębszej analizy. Pierwszą nasuwającą się przyczyną takiej postawy jest niezadowolenie z pracy. Zapytane o to respondentki deklarują jednak, że są ze swojej pracy zadowolone.

Średnia ocena na skali od 1 – jestem zdecydowanie niezadowolona ze swojej pracy, do 5 – jestem z niej zdecydowanie zadowolona, jest bardzo zbliżona i dobra w obu grupach, zarówno wśród kobiet skłonnych do rezygnacji z pracy, jak i wśród tych, które tego robić nie zamierzają.

**Tabela 1.17. Poziom zadowolenia z pracy a skłonność do wycofania się z rynku pracy w grupie kobiet aktualnie pracujących**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Kobiety aktualnie pracujące Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pani zadowolona ze swojej pracy, czy też nie? Odpowiedzi na skali od 1 – zdecydowanie niezadowolona, do 5 – zdecydowanie zadowolona N = 1435			
	średnia	mediana	dominanta	odchylenie standardowe
Tak	3,97	4,00	4,00	,9251
Nie	4,06	4,00	4,00	,9100
Trudno powiedzieć	3,81	4,00	4,00	,8972

Nie obserwuje się też istotnych różnic między ocenami, jeśli uwzględnimy wykształcenie. Wśród kobiet z wykształceniem wyższym oceny zadowolenia z pracy są tak samo dobre w grupie osób skłonnych do rezygnacji z pracy, jak w grupie niewyrażającej takiej skłonności. W pozostałych grupach wyodrębnionych ze względu na wykształcenie jest podobnie.

**Tabela 1.18. Poziom zadowolenia z pracy a skłonność do wycofania się z rynku pracy wśród kobiet aktualnie pracujących w zależności od poziomu wykształcenia**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Kobiety aktualnie pracujące Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pani zadowolona ze swojej pracy, czy też nie? Odpowiedzi na skali od 1 – zdecydowanie niezadowolona, do 5 – zdecydowanie zadowolona											
	wykształcenie											
	podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 165				średnie N = 537				wyższe N = 743			
	średnia	mediana	dominanta	odchylenie standardowe	średnia	mediana	dominanta	odchylenie standardowe	średnia	mediana	dominanta	odchylenie standardowe
Tak	3,67	4,00	4,00	1,1993	3,91	4,00	4,00	,8464	4,13	4,00	4,00	,8575
Nie	3,72	4,00	4,00	1,1738	4,06	4,00	4,00	,8385	4,12	4,00	4,00	,8930
Trudno powiedzieć	3,06	3,00	3,00	,8725	3,87	4,00	4,00	,6697	4,02	4,00	4,00	,9339

Skoro więc ocena zadowolenia z pracy nie wyjaśnia, dlaczego część kobiet mogłaby wycofać się z rynku pracy, szukano innych determinantów tej postawy. Przeanalizowano związki postawy wycofania z oceną wysokości zarobków, posiadaniem dzieci i wiekiem.

Na pięciopunktowej skali oceny zarobków – od 1 do 5, na której 1 – oznaczało, że praca zdecydowanie nie przynosi dobrych zarobków, 5 – przynosi zdecydowanie dobre zarobki, średnia ocen w grupie kobiet skłonnych do wycofania się z rynku pracy

jest bliska średniej ocen kobiet, które by się z rynku pracy nie wycofały. Większa różnica ujawnia się, gdy porównać mediany. Oceny między 1 a 3 postawiło: 55% kobiet skłonnych do rezygnacji z pracy, w grupie wybierających pracę – 49% respondentek.

**Tabela 1.19. Poziom zadowolenia z zarobków a skłonność do wycofania się z rynku pracy w grupie kobiet aktualnie pracujących**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Kobiety aktualnie pracujące Czy Pani obecna praca przynosi dobre zarobki? Odpowiedzi na skali od 1 – zdecydowanie nie, do 5 – zdecydowanie tak N = 1435			
	średnia	mediana	dominanta	odchylenie standardowe
Tak	3,18	3,00	4,00	1,1419
Nie	3,30	4,00	4,00	1,1090
Trudno powiedzieć	3,04	3,00	3,00	1,0414

Kobiet oceniających, że wykonywana praca przynosi im dobre zarobki – oceny mieszczą się między 4 a 5 – jest 45% w grupie skłonnej do rezygnacji z pracy oraz 51% w grupie, która by takiej decyzji nie podjęła.

W przypadku zróżnicowań związanych z wiekiem interesująca jest postawa kobiet w wieku 55+ – to w tej grupie pracujących kobiet najniższy jest odsetek skłonnych do rezygnacji z pracy przy dobrze zarabiającym mężu/partnerze<sup>20</sup>.

**Tabela 1.20. Wiek a skłonność do wycofania się z rynku pracy w grupie kobiet aktualnie pracujących**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Wiek (w latach)				
	18–24 N = 113	25–34 N = 458	35–44 N = 357	45–54 N = 370	55–59 N = 147
	w procentach				
Tak	36	38	33	36	27
Nie	57	58	63	62	68
Trudno powiedzieć	7	4	4	2	5
Ogółem	100	100	100	100	100

Związek między posiadaniem dzieci a skłonnością do wycofania się z rynku pracy jest nieco większy niż w przypadku wieku, ale i on nie jest silny<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Różnica jest istotna statystycznie, ale związek nie jest silny, V-Cramera = 0,099.

<sup>21</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,110.

**Tabela 1.21. Posiadanie dzieci a skłonność do wycofania się z rynku pracy w grupie kobiet aktualnie pracujących**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Nieposiadające dzieci N = 443	Posiadające dzieci N = 1003
	w procentach	
Tak	33	36
Nie	61	61
Trudno powiedzieć	6	3
Ogółem	100	100

Przeprowadzone analizy nie wyjaśniły w sposób zadowalający, dlaczego niektóre kobiety są bardziej niż inne skłonne do rezygnacji z pracy, jeśli mąż/partner będzie miał odpowiednie dochody. Dlatego w dalszej analizie tego zjawiska wykorzystano listę najważniejszych wartości w codziennym życiu respondentek.

### 1.3.2.2. Wartości najważniejsze w codziennym życiu

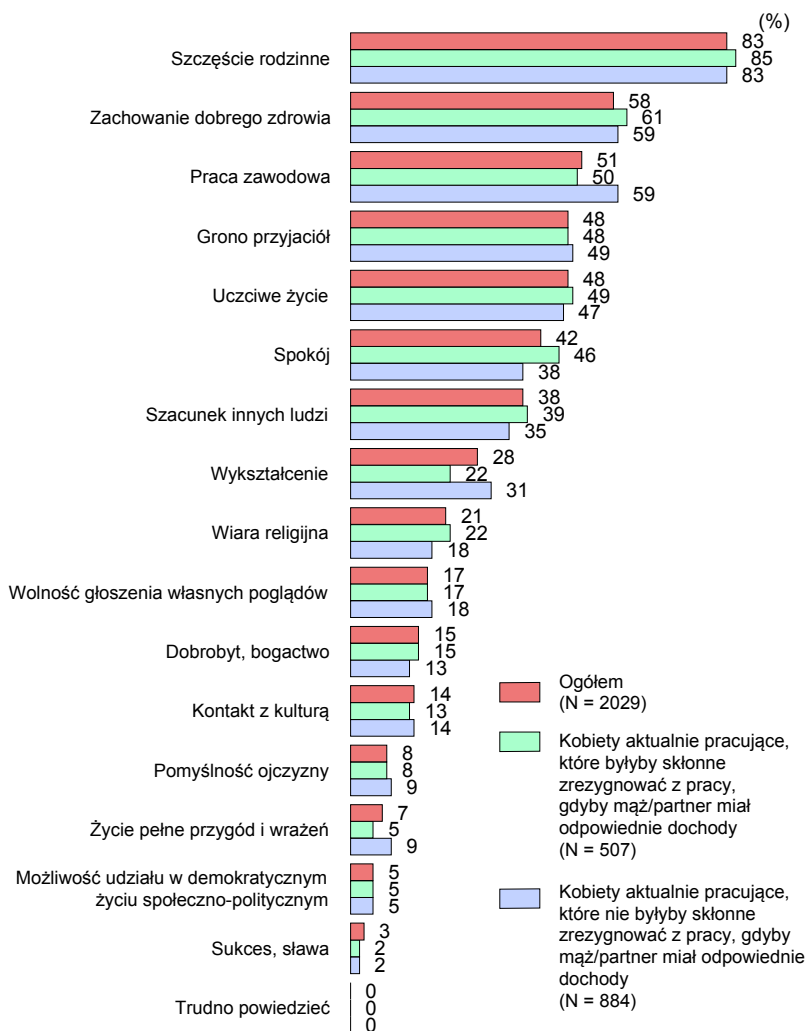
Lista liczyła 16 wartości. Dla lepszego zrozumienia wyników trzeba dodać, że na przedstawionej respondentkom liście „praca zawodowa” znajdowała się na pozycji 6., „szczęście rodzinne” było na pozycji 10., a „zachowanie dobrego zdrowia” na pozycji 15. Respondentki mogły wskazać maksymalnie pięć wartości.

Dla zdecydowanej większości kobiet najważniejszą wartością w ich codziennym życiu jest szczęście rodzinne. Z wielu innych badań wiadomo, że dla Polaków niezależnie od płci, wieku i wykształcenia szczęście rodzinne jest najważniejsze<sup>22</sup> – ten wynik nie jest więc żadnym zaskoczeniem. Istotne jest to, gdzie na tej liście mieści się praca zawodowa. Na pracę jako na najważniejszą wartość w swoim codziennym życiu wskazuje 59% kobiet, które nie wycofałyby się z rynku pracy, i 50% kobiet, które zrezygnowałyby z pracy. To jedna z największych różnic z dotychczas zanotowanych<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> W badaniu CBOS zrealizowanym w listopadzie 2006 r. na ogólnopolskiej, losowej reprezentatywnej próbie Polaków (N = 979) w tak samo zadanym pytaniu: szczęście rodzinne wskazało 71% mężczyzn, pracę zawodową 53% mężczyzn, zachowanie dobrego zdrowia – 49% mężczyzn, spokój – 44% mężczyzn, uczciwe życie – 43% mężczyzn. Komunikat CBOS „Znaczenie pracy w życiu Polaków”, Warszawa, grudzień 2006.

<sup>23</sup> Pytanie o wartości było pytaniem wielowyborowym, dlatego nie można do oceny różnic zastosować metod statystycznych.

**Rysunek 1.7. Wartości najważniejsze w codziennym życiu**



Interesujące jest również porównanie odpowiedzi kobiet aktualnie pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Systemy wartości kobiet pracujących i bezrobotnych są bardzo zbliżone – znacznie od nich odbiega lista wartości kobiet biernych zawodowo. Poza „szczęściem rodzinnym” i „zachowaniem dobrego zdrowia”, kobiety bierne zawodowo znacznie wyżej niż pracę zawodową cenią sobie spokój, uczciwe życie i grono przyjaciół. Tylko co trzecia kobieta bierna zawodowo wskazała jako wartość „pracę zawodową” (31%), podczas gdy wskazała ją więcej niż co druga bezrobotna (53%) i pracująca (56%).



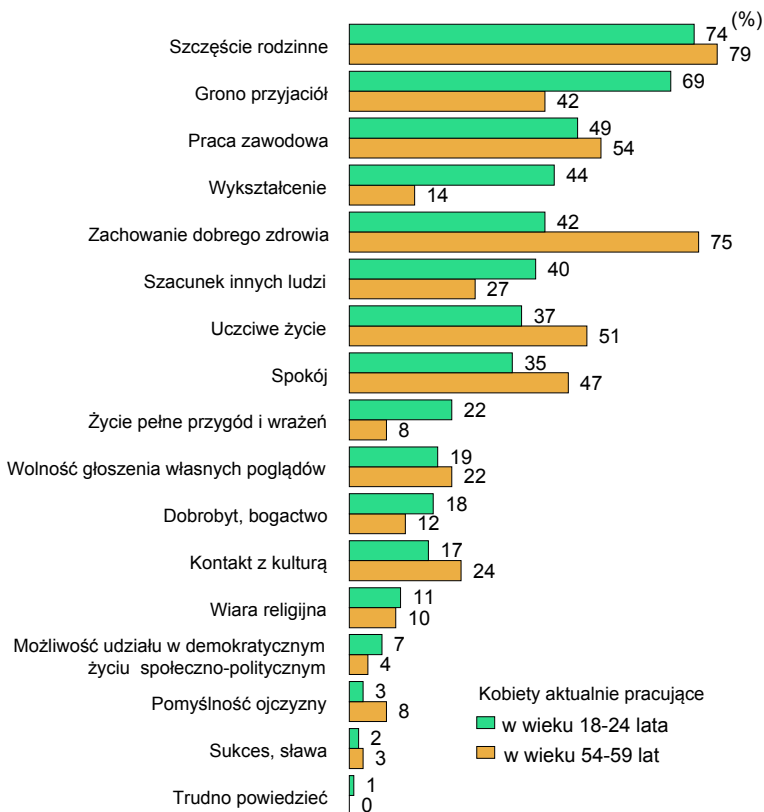
**Rysunek 1.8. Wartości najważniejsze w codziennym życiu**



Z wcześniejszych analiz wiadomo, że różnią się postawy kobiet młodych i najstarszych. Dlatego porównano listy wartości kobiet z tych grup wiekowych. Są one w charakterystyczny sposób zróżnicowane: większość młodych kobiet szczególnie wysoko ceni „grono przyjaciół” (69%), a większość starszych „zachowanie dobrego zdrowia” (75%). Różni je też stosunek do pracy zawodowej: wskazuje na nią jako na ważną wartość w swoim codziennym życiu ponad połowa starszych respondentek (54%) i nieco mniej niż połowa najmłodszych (49%). Te i inne różnice pozwalają na lepsze zrozumienie zachowania kobiet na rynku pracy.

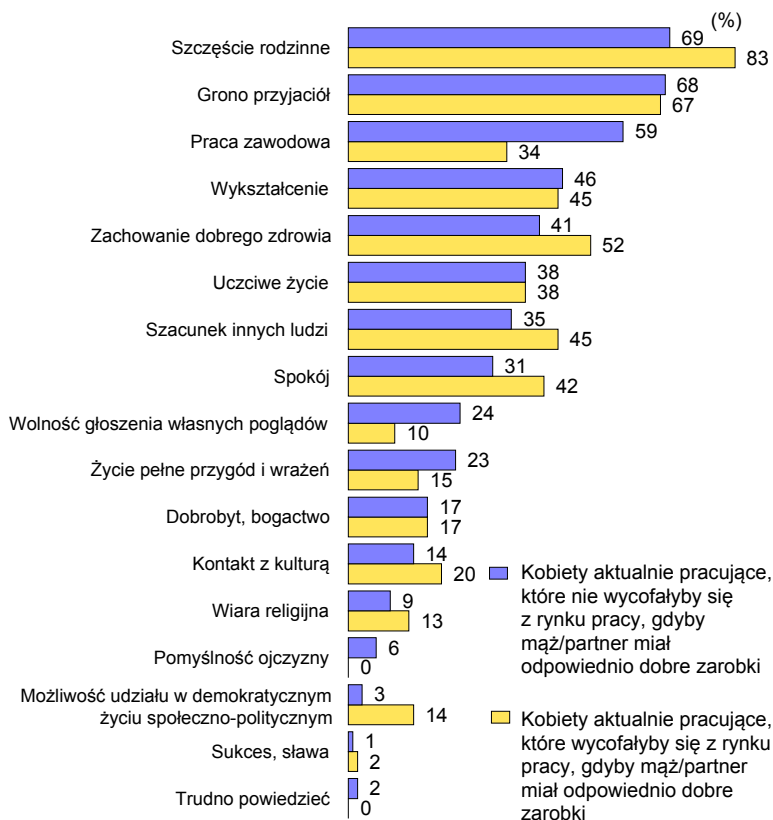
Połowa młodych pracujących kobiet, które na ogół nie są jeszcze obciążone rodziną (tylko 10% pracujących kobiet w tym wieku ma dzieci), już na progu swojego startu zawodowego nie lokuje pracy zawodowej wśród pięciu najważniejszych wartości w życiu. Wraz z wiekiem rośnie odsetek kobiet wskazujących pracę wśród pięciu najważniejszych wartości w swoim życiu. Najwyższy jest w grupach najstarszych, w wieku 45+ wymienia ją na jednym z pięciu miejsc 61% respondentek.

**Rysunek 1.9. Wartości najważniejsze w codziennym życiu**



O zachowaniach kobiet na rynku pracy jeszcze więcej mówi lista wartości aktualnie pracujących kobiet najmłodszych i najstarszych w podziale na te, które są skłonne wycofać się z rynku pracy, i na takie, które by tego nie zrobiły. Młode kobiety nieskłonne do rezygnacji z pracy w równym stopniu cenią sobie „szczęście rodzinne” jak „grono przyjaciół”. Praca zawodowa jest ważna, ale znajduje się na trzecim miejscu ich listy. Dla młodych kobiet, które byłyby skłonne do wycofania się z rynku pracy, praca zawodowa jest znacznie mniej ważna, znajduje się na ósmym miejscu ich listy wartości, wskazuje ją co trzecia kobieta (34%), wyżej ceniąc sobie między innymi: zachowanie dobrego zdrowia, szacunek innych ludzi, wykształcenie i spokój.

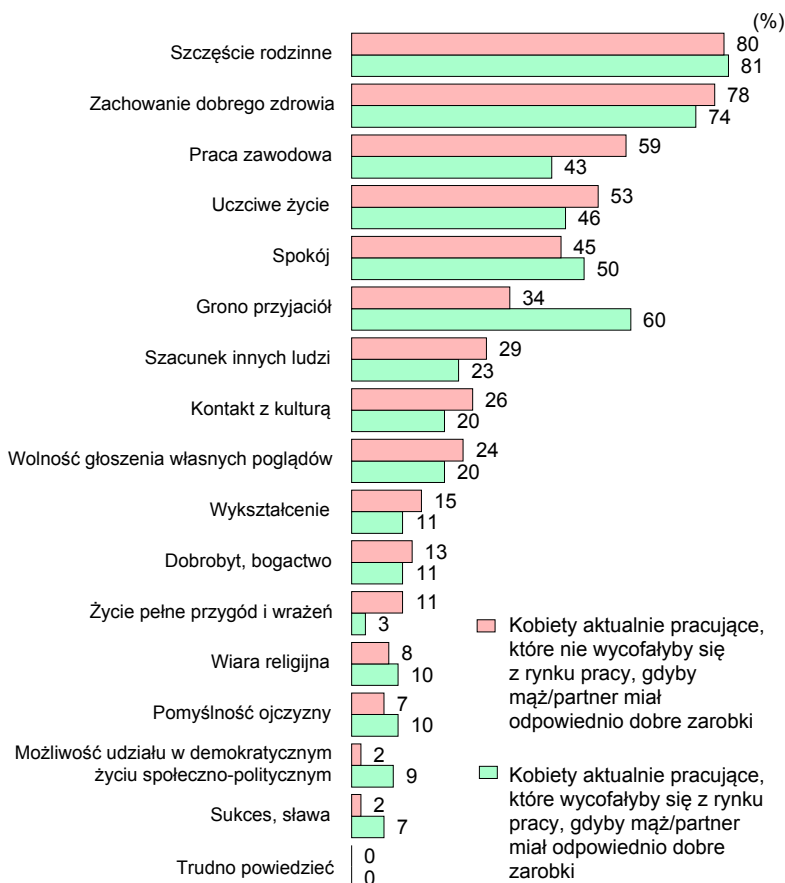
**Rysunek 1.10. Wartości najważniejsze w codziennym życiu  
Kobiety w wieku 18–24 lata**



Lista wartości ważnych w codziennym życiu pracujących zawodowo kobiet, które są już u progu wieku emerytalnego i nie są skłonne do rezygnacji z pracy, ma tę cechę wspólną z podobną listą kobiet dopiero rozpoczynających karierę zawodową, że praca zawodowa jest na nich wskazywana z taką samą częstotliwością (59%). Niektóre wartości wskazywane z uderzająco odmienną częstotliwością wiążą się ściśle z wiekiem: część młodych kobiet jeszcze się uczy, więc nic dziwnego, że wykształcenie jest dla nich ważną wartością w codziennym życiu, osoby starsze z natury rzeczy przywiązują większą wagę do zachowania dobrego zdrowia. Duże różnicowania wskazują na takie wartości, jak: grono przyjaciół, uczciwe życie, spokój, ilustruje natomiast głębsze różnice pokoleniowe.

Ogólnie dla kobiet starszych charakterystyczne jest przywiązanie większej wagi do pracy zawodowej. Widać to również na przykładzie respondentek, które wycofałyby się z rynku pracy – 43% wskazań na pracę jako ważną wartość w grupie kobiet 55–59-letnich to znacznie więcej niż 34% w analogicznej grupie 18–24-latków.

**Rysunek 1.11. Wartości najważniejsze w codziennym życiu  
Kobiety w wieku 55–59 lat**



Traktując opinie młodych kobiet jako głos pokolenia dopiero rozpoczynającego życie zawodowe, można powiedzieć, że wiele z nich nie traktuje pracy zawodowej jako najważniejszej wartości w życiu. Taka postawa kobiet sprzyja praktykom dyskryminacyjnym pracodawców, którzy zakładają, że kobietom mniej zależy na pracy. Większość kobiet ma jednakże świadomość tego, że praca jest wartością społecznie cenioną, a kobiety pracujące zawodowo są bardziej szanowane. Należy dodać, że ta postawa jest bardziej popularna w Warszawie niż w innych miastach<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Różnica istotna statystycznie, V-Cramera = 0,111.

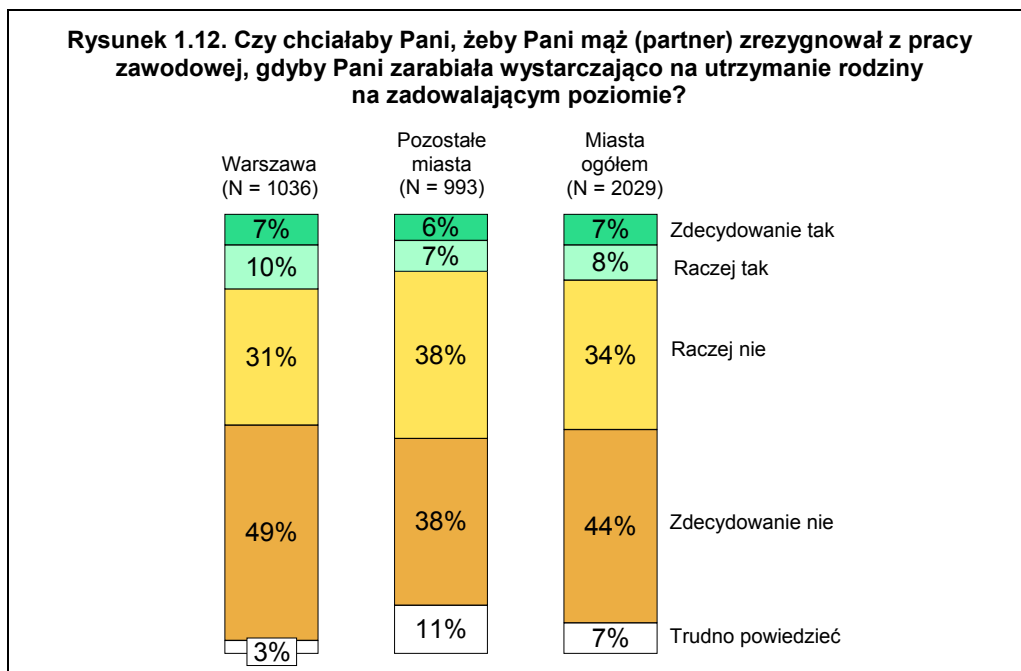
**Tabela 1.22. Praca zawodowa kobiet jako wartość**

Jak Pani myśli, czy w naszym społeczeństwie są bardziej szanowane:	Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Ogółem miasta N = 2029	Kobiety aktualnie pracujące ogółem N = 1446
	w procentach			
– kobiety pracujące zawodowo	73	65	69	70
– gospodynie domowe, kobiety niepracujące zawodowo	2	1	2	2
– nie ma różnicy	18	28	23	22
– trudno powiedzieć	7	6	7	7
Ogółem	100	100	100	0

### 1.3.3. Znaczenie pracy w życiu mężczyzny z punktu widzenia kobiety

O tym, że praca zawodowa może być w życiu kobiety inną wartością niż w życiu mężczyzny, świadczą odpowiedzi na pytanie o akceptację dla wycofania się z pracy zawodowej męża/partnera, gdyby to kobieta zarabiała wystarczająco na utrzymanie rodziny.

Szczególną uwagę zwraca wysoki poziom zdecydowanego braku akceptacji dla wycofania się męża/partnera z rynku pracy wśród respondentek mieszkających w Warszawie. Jest on znacznie wyższy niż w pozostałych miastach<sup>25</sup>.



<sup>25</sup> Różnica istotna statystycznie, V-Cramera = 0,181.

Porównując odpowiedzi na te dwa analogiczne pytania na temat wycofania się z rynku pracy, można wnioskować, iż część respondentek uważa, że praca zawodowa jest wartością ważniejszą w życiu mężczyzny niż kobiety.

### 1.3.3.1. Model odwrócony

Model odwrócony można też określić jako rewolucyjny, bo zakłada możliwość odwrócenia ról. Na to kobiety nie są gotowe. O ile wiele kobiet chętnie zrezygnowałoby z pracy, gdyby pozwalały na to dochody męża/partnera, to model rewolucyjny – gdy z pracy rezygnuje mąż/partner w sytuacji, gdy to żona /partnerka dobrze zarabia – nie jest popularny.

Skrzyżowanie odpowiedzi na pytanie o decyzję w przypadku odpowiednio zarabiającego męża/partnera i odpowiednio zarabiającej żony/partnerki pozwala wyodrębnić różne typy postaw. Można mówić o kilku modelach:

- „oboje w pracy” – respondentka nie zrezygnowałaby z pracy, gdyby mąż/partner odpowiednio zarabiał, i nie chciałaby, żeby mąż/partner zrezygnował, gdyby to ona dobrze zarabiała; powinni pracować oboje – niezależnie od poziomu osiągniętych dochodów;
- odwrócony/rewolucyjny – respondentka zrezygnowałaby z pracy, gdyby mąż/partner odpowiednio zarabiał, i oczekuje takiej samej decyzji od niego, gdyby to ona odpowiednio zarabiała;
- „tradycyjny” – respondentka zrezygnowałaby z pracy, gdyby mąż/partner odpowiednio zarabiał, ale nie chciałaby, żeby mąż/partner zrezygnował, gdyby to ona odpowiednio zarabiała;
- „pracoholiczny” – respondentka nie zrezygnowałaby z pracy, gdyby mąż/partner odpowiednio zarabiał, ale chciałaby, żeby on zrezygnował, gdyby to ona odpowiednio zarabiała;
- niedookreślony – trudno powiedzieć/brak decyzji.

**Tabela 1.23. Modele postaw wobec pracy, jeśli mąż i/lub żona będą zarabiali na tyle dobrze, żeby utrzymać rodzinę na zadowalającym poziomie**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Czy chciałaby Pani, żeby Pani mąż (partner) zrezygnował z pracy zawodowej, gdyby Pani zarabiała wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie? N = 2029					
	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	trudno powiedzieć	ogółem
	w procentach					
Zdecydowanie tak	6	3	6	7	1	23
Raczej tak	0	4	9	4	2	19
Raczej nie	0	0	18	8	1	29
Zdecydowanie nie	0	1	1	23	0	26
Trudno powiedzieć	0	0	1	1	2	4
Ogółem	7	8	34	44	7	100

Uwaga: „0” oznacza, że daną odpowiedź wskazało mniej niż 0,5% respondentek. Ponieważ odsetek wskazań został zaokrąglony do liczb całkowitych, odsetek „ogółem” jest w niektórych przypadkach wyższy niż wynikałoby to z rozkładu odpowiedzi.

### 1.3.3.2. Zróżnicowania modelu postaw wobec pracy

Model „oboje w pracy”, niezależnie od poziomu dochodów, jest najpopularniejszy. Jego zwolennikiem jest 51% respondentek, nieco więcej jest ich w Warszawie (54%)<sup>26</sup>. Natomiast model „tradycyjny” jest wybierany z równą częstotliwością w Warszawie (25%) i w pozostałych miastach (26%).

**Tabela 1.24. Modele postaw wobec pracy a miejsce zamieszkania**

Model	Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Ogółem N = 2029
	w procentach		
Oboje w pracy	54	48	51
Odwrócony/rewolucyjny	15	12	13
Tradycyjny	25	26	26
Pracoholiczny	2	1	2
Niedookreślony	5	13	9
Ogółem	100	100	100

Wśród kobiet pracujących wzrasta liczba zwolenniczek modelu „oboje w pracy” – więcej jest ich w Warszawie niż w innych miastach województwa<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,156.

<sup>27</sup> Różnica istotna statystycznie, V-Cramera = 0,172.

**Tabela 1.25. Modele postaw wobec pracy a miejsce zamieszkania w grupie kobiet aktualnie pracujących**

Model	Kobiety aktualnie pracujące		
	Warszawa N = 804	pozostałe miasta N = 642	ogółem N = 1446
	w procentach		
Oboje w pracy	61	55	58
Odwrócony/rewolucyjny	14	10	12
Tradycyjny	20	23	21
Pracoholiczny	2	1	2
Niedookreślony	3	12	7
Ogółem	100	100	100

Opinie różnicują się, jeśli wziąć pod uwagę poziom wykształcenia respondentek. Pracujące kobiety z wyższym wykształceniem zdecydowanie preferują model „oboje w pracy”, opinie kobiet z wykształceniem niższym są bardziej podzielone: im niższe wykształcenie, tym więcej zwolenniczek modelu „tradycyjnego”<sup>28</sup>.

**Tabela 1.26. Modele postaw wobec pracy a poziom wykształcenia w grupie kobiet aktualnie pracujących**

Model	Kobiety aktualnie pracujące		
	podstawowo lub zasadnicze zawodowe N = 165	średnie N = 538	wyższe N = 743
	w procentach		
Oboje w pracy	47	53	64
Odwrócony/rewolucyjny	10	13	12
Tradycyjny	33	25	16
Pracoholiczny	1	1	2
Niedookreślony	10	7	6
Ogółem	100	100	100

Jeżeli uwzględnimy oddziaływanie obu czynników: wykształcenia i miejsca zamieszkania, to okazuje się, że mieszkanie w dużym mieście bardziej sprzyja uznaniu pracy zawodowej za istotną wartość zarówno dla mężczyzny, jak i dla kobiety – wskazanie na model „oboje w pracy” w Warszawie jest wyższe na każdym poziomie wykształcenia.

<sup>28</sup> Różnica istotna statystycznie, V-Cramera = 0,120.

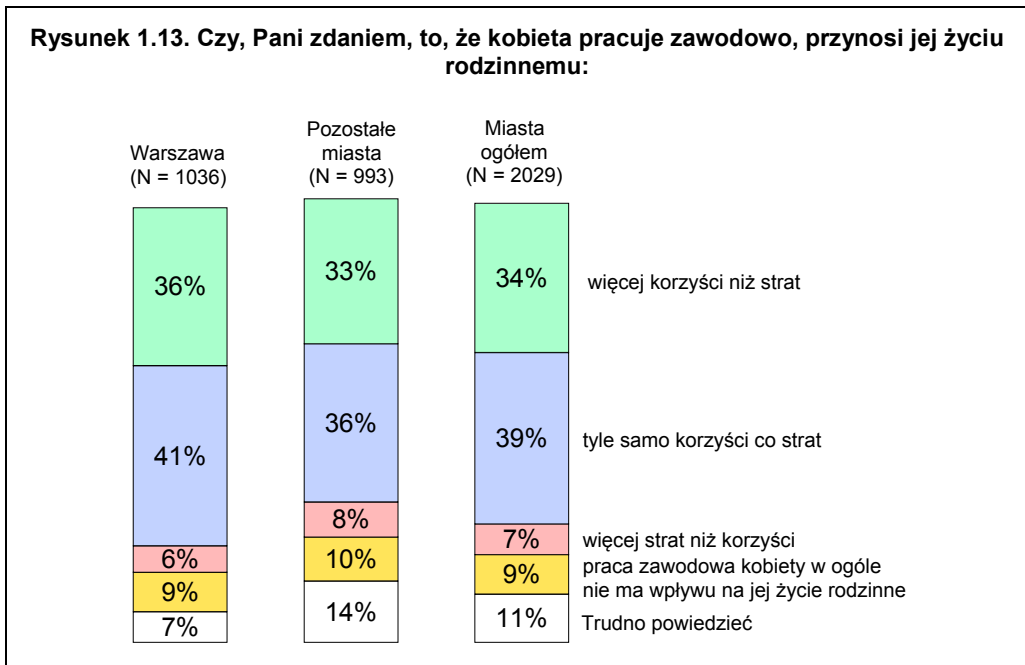


**Tabela 1.27. Modele postaw wobec pracy w zależności od miejsca zamieszkania i poziomu wykształcenia w grupie kobiet aktualnie pracujących**

Model	Kobiety aktualnie pracujące					
	Warszawa			pozostałe miasta		
	wykształcenie					
	poniżej średniego N = 65	średnie N = 259	wyższe N = 481	poniżej średniego N = 101	średnie N = 278	wyższe N = 263
	w procentach					
Oboje w pracy	50	56	65	44	51	62
Odwrócony/rewolucyjny	11	15	14	10	11	9
Tradycyjny	35	24	16	31	27	15
Pracoholiczny	0	2	2	1	1	2
Niedookreślony	4	3	4	14	11	12
Ogółem	100	100	100	100	100	100

### 1.3.4. Ocena korzyści i strat, które przynosi życiu rodzinnemu praca zawodowa kobiety

Opinie na temat związku między pracą zawodową kobiety a życiem rodzinnym są podzielone – równie liczna jest grupa zwolenniczek opinii, że przynosi ona więcej korzyści niż strat, co opinii, że przynosi ona tyle samo korzyści co strat. Opinia skrajna, że praca przynosi więcej strat niż korzyści, występuje rzadko.



Inaczej rozkładają się akcenty tego zróżnicowania w zależności od wykształcenia. Respondentki z wykształceniem poniżej wyższego częściej wyrażają opinię, że praca zawodowa kobiety przynosi tyle samo korzyści co strat, kobiety z wyższym wykształceniem częściej sądzą, że praca zawodowa kobiety przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat. Ta zależność jeszcze wyraźniej występuje w grupie kobiet pracujących<sup>29</sup>.

**Tabela 1.28. Opinie na temat wpływu pracy zawodowej kobiet na życie rodzinne a poziom wykształcenia respondentek w grupie aktualnie pracujących i ogółem**

Czy, Pani zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:	Wykształcenie					
	podstawowe lub zasadnicze zawodowe		średnie		wyższe	
	ogółem N = 2029	pracujące N = 165	ogółem N = 2029	pracujące N = 537	ogółem N = 2029	pracujące N = 743
	w procentach					
– więcej korzyści niż strat	28	28	31	31	41	44
– tyle samo korzyści co strat	40	44	40	40	37	36
– więcej strat niż korzyści	11	11	8	7	4	3
– praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	8	8	9	9	10	10
Trudno powiedzieć	13	10	12	13	8	7
Ogółem	100	100	100	100	100	100

### 1.3.5. Zawód dla syna/córki

Aspiracje zawodowe związane z dziećmi są wysokie – większość kobiet wymienia zawody wymagające wyższego wykształcenia. Najbardziej pożądanym zarówno dla córki, jak i syna jest zawód lekarza. Druga profesja – z podobnie wysoką częstotliwością wybierana dla córki i dla syna – to zawody prawnicze.

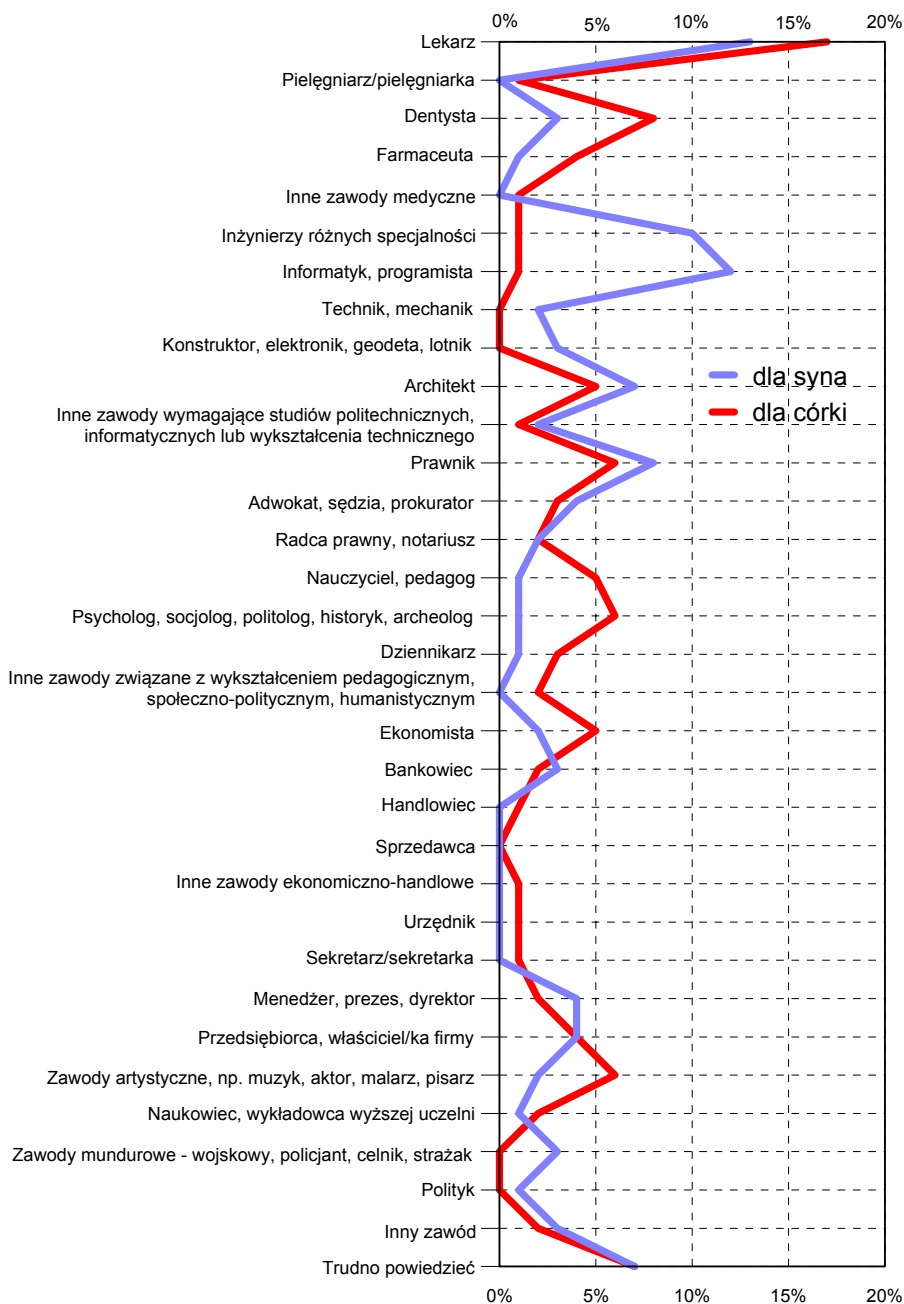
Inne zawody – w zależności od płci dziecka – są już postrzegane odmiennie. Te, które wymagają wykształcenia politechnicznego lub matematycznego/informatycznego, wielokrotnie częściej są wybierane dla synów: 12% kobiet chciałoby, żeby syn był informatykiem, 10% – inżynierem (bez różnicy, czy są to kobiety mieszkające w Warszawie, czy w innych miastach). Dla córek tego typu zawody są wybierane sporadycznie: żeby córka była informatykiem lub inżynierem – chciałoby po 1 % kobiet (bez różnicy, czy są to kobiety mieszkające w Warszawie, czy w innych miastach). Dla córek wybiera się zawody związane z wykształceniem humanistycznym, np. psycholog, socjolog, nauczyciel, pedagog, zawody artystyczne.

Listy preferowanych zawodów, pomijawszy lekarza i zawody prawnicze, są więc – w zależności od płci dziecka – odmiennie. Mają one charakter zdecydowanie

<sup>29</sup> Różnica istotna statystycznie, V-Cramera = 0,115.

tradycyjny. Segregacja zawodowa ze względu na płeć jest wyraźnie zakotwiczona w świadomości samych kobiet.

**Rysunek 1.14. Niezależnie od tego, czy ma Pani dzieci i w jakim wieku, proszę powiedzieć, jakiego zawodu chciałaby Pani dla syna/córki?**  
(N = 2029)



Analizując zróżnicowanie preferencji między kobietami mieszkającymi w Warszawie a kobietami mieszkającymi w innych miastach województwa mazowieckiego, można zaobserwować brak istotnych różnic w wyborze zawodu dla syna, natomiast wyraźnie zróżnicowane są preferencje wobec córek.

Mieszkanki Warszawy wśród zawodów najbardziej pożądanym dla córki, zaraz za lekarzem, wymieniają zawody artystyczne (muzyk, aktor, malarz, pisarz). Inne preferencje mają mieszkanki pozostałych miast – wybierają zawód nauczyciela/pedagoga, rzadko wskazywany w Warszawie.

**Tabela 1.29. Zawód dla syna a miejsce zamieszkania (wskazania na poziomie 2% lub wyższe)**

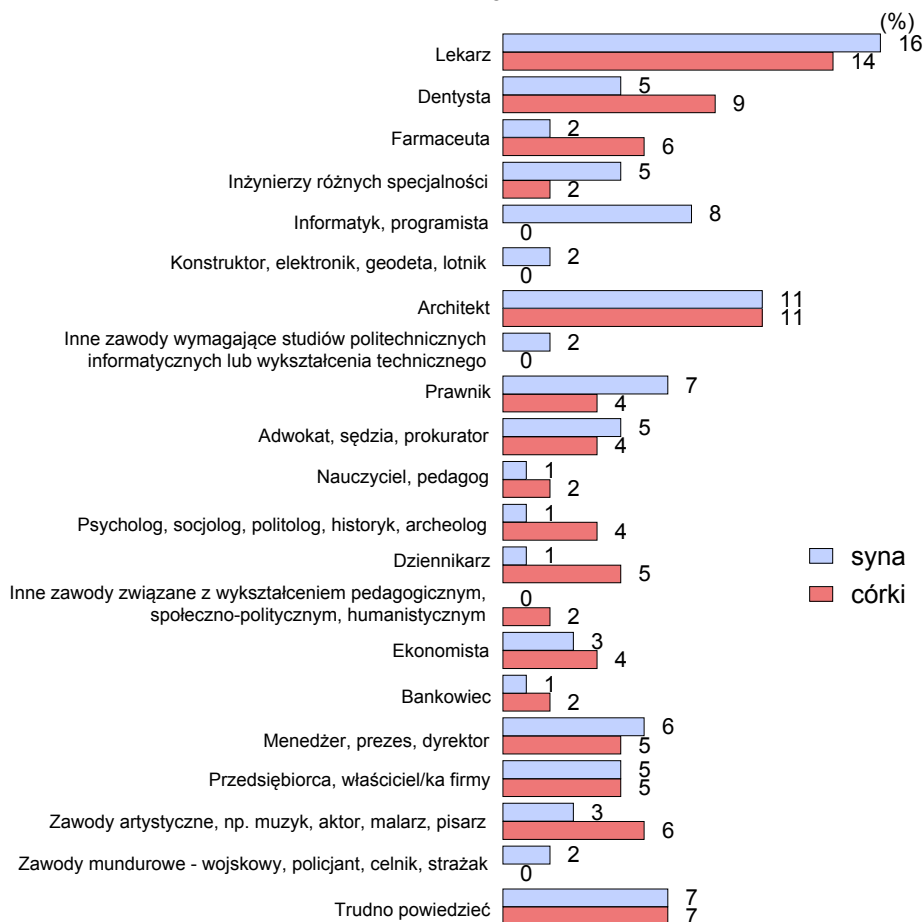
Respondentki mieszkające w Warszawie		Respondentki mieszkające w pozostałych miastach województwa mazowieckiego	
Lekarz	12	Lekarz	15
Informatyk, programista	11	Informatyk, programista	12
Inżynierzy różnych specjalności	10	Inżynierzy różnych specjalności	10
Architekt	9	Prawnik	9
Prawnik	6	Architekt	5
Przedsiębiorca, właściciel/ka firmy	4	Adwokat, sędzia, prokurator	4
Menedżer, prezes, dyrektor	4	Zawody mundurowe – wojskowy, policjant, celnik, strażak	4
Konstruktor, elektronik, geodeta, lotnik	4	Menedżer, prezes, dyrektor	4
Bankowiec	3	Dentysta	4
Adwokat, sędzia, prokurator	3	Przedsiębiorca, właściciel/ka firmy	4
Zawody artystyczne, np. muzyk, aktor, malarz, pisarz	3	Bankowiec	2
Dentysta	2	Technik, mechanik	2
Radca prawny, notariusz	2	Radca prawny, notariusz	2
Inne zawody wymagające studiów politechnicznych, informatycznych lub wykształcenia technicznego	2	Konstruktor, elektronik, geodeta, lotnik	2

**Tabela 1.30. Zawód dla córki a miejsce zamieszkania (wskazania na poziomie 2% lub wyższe)**

Respondentki mieszkające w Warszawie		Respondentki mieszkające w pozostałych miastach województwa mazowieckiego	
Lekarz	15	Lekarz	19
Zawody artystyczne, np. muzyk, aktor, malarz, pisarz	8	Nauczyciel, pedagog	10
Dentysta	7	Dentysta	8
Psycholog, socjolog, politolog, historyk, archeolog	7	Prawnik	6
Architekt	6	Psycholog, socjolog, politolog, historyk, archeolog	6
Prawnik	6	Farmaceuta	6
Ekonomista	5	Architekt	4
Przedsiębiorca, właściciel/ka firmy	5	Ekonomista	4
Dziennikarz	4	Adwokat, sędzia, prokurator	3
Radca prawny, notariusz	3	Zawody artystyczne, np. muzyk, aktor, malarz, pisarz	3
Adwokat, sędzia, prokurator	3	Przedsiębiorca, właściciel/ka firmy	3
Farmaceuta	3	Dziennikarz	3
Inne zawody związane z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym, humanistycznym	2	Bankowiec	2
Bankowiec	2	Menedżer, prezes, dyrektor	2
Naukowiec, wykładowca wyższej uczelni	2	Pielęgniarz/pielęgniarka	2

W najmłodszym pokoleniu kobiet w dużym stopniu powielają się wzory preferencji: nie wybiera się dla córek zawodu inżyniera, informatyka, programisty itp., ale jest też jedna zasadnicza różnica. Wśród zawodów „uniwersalnych”, to znaczy dobrych zarówno dla córki, jak i syna, obok lekarza i zawodów prawniczych pojawił się „architekt”.

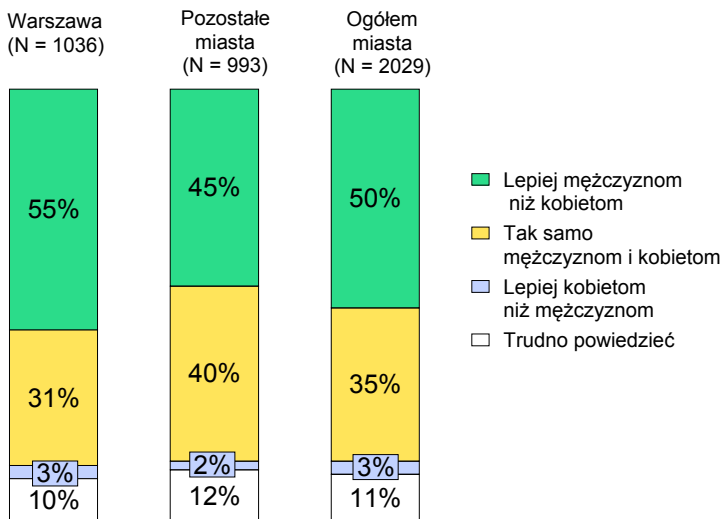
**Rysunek 1.15. Jakiego zawodu chciałaby Pani dla syna/córki?  
Wskazania na poziomie 2% lub wyższe  
Kobiety w wieku 18–24 lata  
N = 287**



#### 1.4. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy – przejawy, skala zjawiska, determinanty występowania

Pewnego rodzaju wstępem do analizy dyskryminacji ze względu na płeć są opinie na temat, komu w Polsce żyje się lepiej. Połowa respondentek uważa, że mężczyznom (50%), w Warszawie ta grupa jest większa (55%), w pozostałych miastach – mniejsza (45%). Respondentki myślące, że lepiej żyje się kobietom, stanowią margines (2–3%). W przypadku tej kwestii ważny jest także stosunkowo wysoki odsetek respondentek niemających zdania.

**Rysunek 1.16. Jak Pani sądzi, czy obecnie w Polsce żyje się lepiej mężczyznom, czy kobietom?**



Pewne zróżnicowanie opinii na ten temat wiąże się z wiekiem. Im kobieta jest starsza, bardziej doświadczona, tym częściej sądzi, że w Polsce lepiej żyje się mężczyznom. Wśród kobiet najmłodszych, 18–24-letnich, 41% sądzi, że w Polsce lepiej żyje się mężczyznom, a 42% – że tak samo żyje się jednym i drugim. W grupie kobiet najstarszych, 55–59-letnich, 56% uważa, że lepiej żyje się mężczyznom, a 32%, że obu płciom żyje się tak samo<sup>30</sup>.

Nie różnicuje opinii respondentek status na rynku pracy. W grupie kobiet pracujących 57% sądzi, że w Polsce lepiej żyje się mężczyznom, a 39% uważa, że płeć nie ma znaczenia – jednym i drugim żyje się tak samo. Prawie tak samo odpowiadają respondentki bezrobotne, a bardzo podobnie biernie zawodowo.

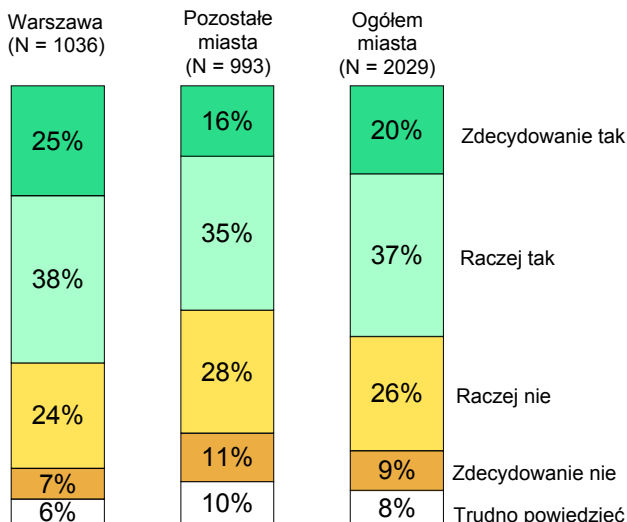
#### 1.4.1. Czy kobiety czują się dyskryminowane?

Zdaniem 57% respondentek kobiety w Polsce są dyskryminowane. Bardziej odczuwają to kobiety mieszkające w Warszawie (63%) niż kobiety mieszkające w mniejszych miastach (51%)<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> Różnica nie jest istotna statystycznie.

<sup>31</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,154.

**Rysunek 1.17. Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane, tzn. czy, ogólnie rzecz biorąc, mają gorsze szanse, możliwości w życiu niż mężczyźni, czy też nie?**



Grupa respondentek uważających, że kobiety w Polsce nie są dyskryminowane (34%), rośnie wśród respondentek biernych zawodowo (do 40%).

W Warszawie poczucie dyskryminacji rośnie wraz z wykształceniem<sup>32</sup>, w mniejszych miastach ten poziom jest prawie wyrównany<sup>33</sup>. Poczucie dyskryminacji jest zatem inaczej odbierane w metropolii, a inaczej w dużych mniejszych ośrodkach.

**Tabela 1.31. Opinie na temat dyskryminacji kobiet a miejsce zamieszkania w podziale na poziom wykształcenia**

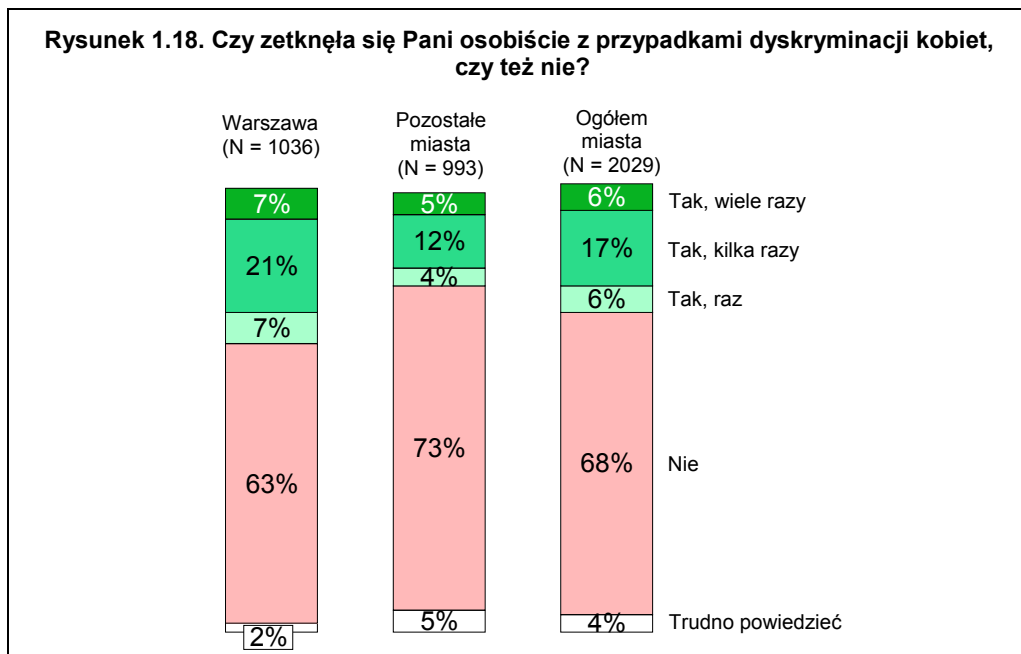
Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane, tzn. czy, ogólnie rzecz biorąc, mają gorsze szanse, możliwości w życiu niż mężczyźni, czy też nie?	Warszawa			Pozostałe miasta		
	wykształcenie			wykształcenie		
	podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 124	średnie N = 375	wyższe N = 536	podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 216	średnie N = 464	wyższe N = 3124
	w procentach					
Tak	52	63	66	54	49	51
Nie	37	31	30	35	42	38
Trudno powiedzieć	11	6	4	12	9	11
Ogółem	100	100	100	100	100	100

<sup>32</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,120.

<sup>33</sup> Brak zależności.



Ta różnica między mieszkankami Warszawy a mieszkankami pozostałych miast staje się lepiej zrozumiała w świetle odpowiedzi na pytanie o osobisty kontakt ze zjawiskami dyskryminacji kobiet. O tym, że zetknęły się z nimi osobiście, mówi 29% respondentek, z czego 35% mieszka w Warszawie, a 21% to kobiety z pozostałych miast.



Istnieje związek między postrzeganiem dyskryminacji w Polsce a posiadaniem dzieci<sup>34</sup> – 62% respondentek mających dzieci uważa, że kobiety są dyskryminowane. Taką opinię wyraża znacznie mniej liczna grupa respondentek nieposiadających dzieci (48%).

**Tabela 1.32. Opinie na temat dyskryminacji kobiet a posiadanie dzieci**

Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane, tzn. czy, ogólnie rzecz biorąc, mają gorsze szanse, możliwości w życiu niż mężczyźni, czy też nie?	Nie ma dziecka N = 671	Ma dzieci N = 1358
	w procentach	
Zdecydowanie tak	16	23
Raczej tak	32	39
Raczej nie	31	23
Zdecydowanie nie	10	9
Trudno powiedzieć	11	6
Ogółem	100	100

<sup>34</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,143.

Analiza odpowiedzi na pytanie o dyskryminację kobiet w Polsce i o osobiste zetknięcie się z przypadkami dyskryminacji wskazuje na to, że duża część kobiet swoją wiedzę o dyskryminacji czerpie z innych, niż osobisty kontakt, źródeł (30%).

**Tabela 1.33. Opinie na temat dyskryminacji kobiet a osobisty kontakt z praktykami dyskryminacyjnymi**

Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane, tzn. czy, ogólnie rzecz biorąc, mają gorsze szanse, możliwości w życiu niż mężczyźni, czy też nie?	Czy Pan(i) osobiście zetknęła się z przypadkami dyskryminacji? N = 2029			
	tak	nie	trudno powiedzieć	ogółem
	w procentach			
Tak	25	30	2	59
Nie	2	32	0	34
Trudno powiedzieć	1	6	1	7
Ogółem	31	66	3	100

Można przypuszczać, że częściej z przejawami dyskryminacji kobiet osobiście zetknęły się pracujące zawodowo matki małych dzieci lub generalnie dzieci do 14. roku życia. Okazało się jednak, że takie związki są słabe. Owszem, na ogół matki małych dzieci nieco częściej osobiście stykały się z dyskryminacją niż respondentki nieposiadające dzieci, ale ta zależność była statystycznie nieistotna<sup>35</sup>.

**Tabela 1.34. Osobisty kontakt z praktykami dyskryminacyjnymi w grupie kobiet aktualnie pracujących w podziale na poziom wykształcenia i posiadanie dzieci w wieku do lat 14. lub młodszych**

Czy Pan(i) osobiście zetknęła się z przypadkami dyskryminacji?	Kobiety aktualnie pracujące					
	wykształcenie					
	podstawowe lub zasadnicze zawodowe		średnie		wyższe	
	nie ma dzieci w wieku 14 lat lub mniej N = 86	ma dziecko w wieku 14 lat lub młodsze N = 79	nie ma dzieci w wieku 14 lat lub mniej N = 387	ma dziecko w wieku 14 lat lub młodsze N = 150	nie ma dzieci w wieku 14 lat lub mniej N = 434	ma dziecko w wieku 14 lat lub młodsze N = 310
Tak	17	22	28	26	32	43
Nie	78	72	69	72	64	55
Trudno powiedzieć	5	6	4	2	3	3
Ogółem	100	100	100	100	100	100

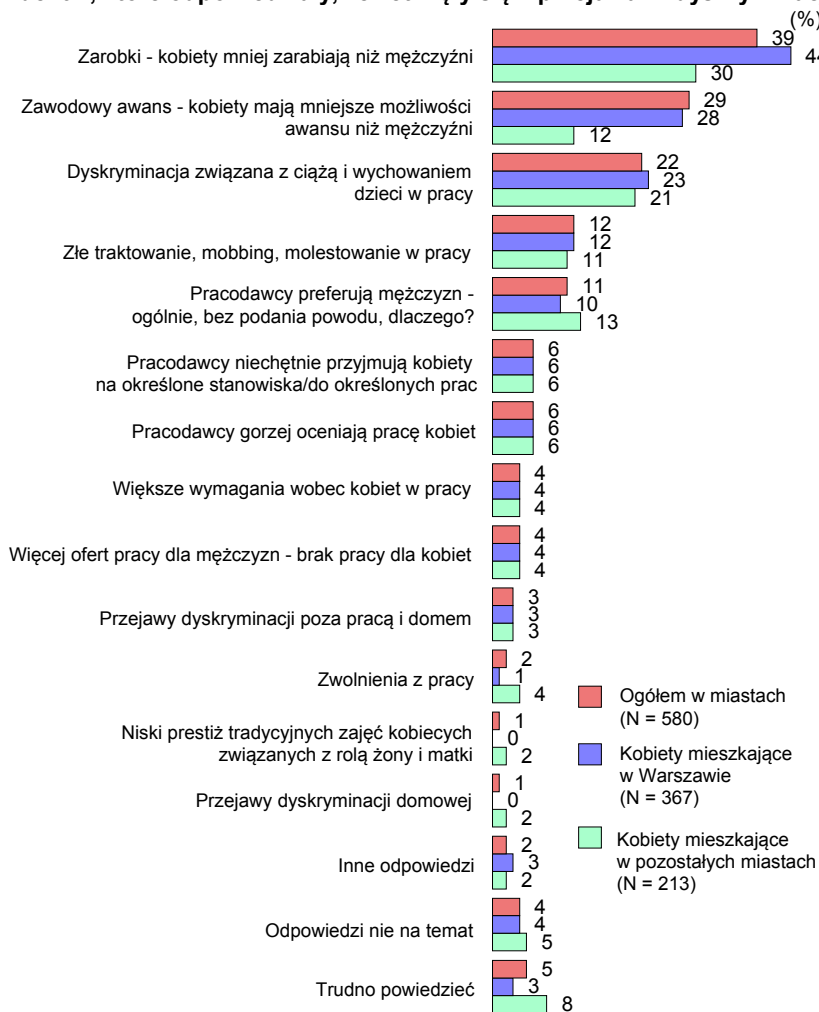
Posiadanie dzieci nie wyjaśnia więc posiadania lub nieposiadania osobistych dyskryminacyjnych doświadczeń. Ten związek ujawnia się dopiero wtedy, gdy uwzględni się wykształcenie aktualnie pracujących respondentek – matek dzieci. Wśród respondentek z wyższym wykształceniem posiadających dzieci do lat 14. 43%

<sup>35</sup> V-Cramera w zależności od tego, jaki wiek dziecka był brany pod uwagę, mieścił się w granicach 0,029–0,064.

osobiście zetknęło się z przypadkami dyskryminacji. W tym przypadku statystyczna zależność jest wyraźna<sup>36</sup>. Kobiety z niższym wykształceniem dwukrotnie rzadziej mają takie doświadczenia. Dlatego uzasadnione jest przypuszczenie, że respondentki – matki z wyższym wykształceniem są bardziej wyczulone na zjawisko dyskryminacji.

Respondentki, które odpowiedziały, że osobiście zetknęły się z przypadkami dyskryminacji, były proszone o ich wymienienie. Formami, z którymi stykały się najczęściej, były: niższe zarobki, mniejsze możliwości awansu oraz dyskryminacja wiążąca się z ciążą i opieką nad dzieckiem.

**Rysunek 1.19. Z jakimi przejawami dyskryminacji kobiet Pani się zetknęła?  
Respondentki, które odpowiedziały, że zetknęły się z przejawami dyskryminacji kobiet**



<sup>36</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,162.

Fakt, że tak wiele respondentek odpowiada, że w Polsce kobiety nie są dyskryminowane, może wynikać z różnych czynników, ale można przypuszczać, że jednym z ważniejszych jest w ogóle sposób definiowania/postrzegania zjawiska dyskryminacji.

Przetestowano więc na grupie kobiet aktualnie pracujących hipotezę, że opinia na temat dyskryminowania kobiet w Polsce wiąże się z postrzeganą dyskryminacją ekonomiczną. Okazuje się, że aż 80% pracujących zawodowo respondentek uważających, iż kobiety w Polsce są dyskryminowane, dostrzega, że zarabiają one mniej niż mężczyźni. Natomiast w tej podgrupie pracujących respondentek, które są zdania, że w Polsce kobiety nie są dyskryminowane, dostrzega dyskryminację ekonomiczną kobiet o połowę mniej respondentek (41%), a duża część (43%) sądzi, że zarabiają one tyle samo co mężczyźni. Związek między postrzeganiem dyskryminacji kobiet w ogóle a postrzeganiem dyskryminacji ekonomicznej kobiet jest silny<sup>37</sup>.

**Tabela 1.35. Dostrzeganie zjawiska dyskryminacji kobiet w Polsce a opinie na temat dyskryminacji kobiet w zakresie wynagrodzenia – w grupie pracujących respondentek**

Kobiety aktualnie pracujące			
Czy dziś w POLSCE, w porównaniu z mężczyzną, kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, zarabia w porównaniu z mężczyzną:	Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane, tzn. czy, ogólnie rzecz biorąc, mają gorsze szanse, możliwości w życiu niż mężczyźni, czy też nie?		
	Tak N = 858	Nie N = 490	Trudno powiedzieć N = 98
	w procentach		
– dużo mniej	27	5	6
– trochę mniej	53	36	33
– tyle samo co mężczyzna	11	43	34
– trochę więcej	2	3	2
– dużo więcej	2	0	0
Trudno powiedzieć	6	12	25
Ogółem	100	100	100

Jeśli analizuje się opisywany związek dla całej próby kobiet, to jest on niewiele słabszy<sup>38</sup>. Postrzeganie dyskryminacji kobiet wiąże się z postrzeganiem ich ekonomicznej dyskryminacji.

<sup>37</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,273.

<sup>38</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,262.

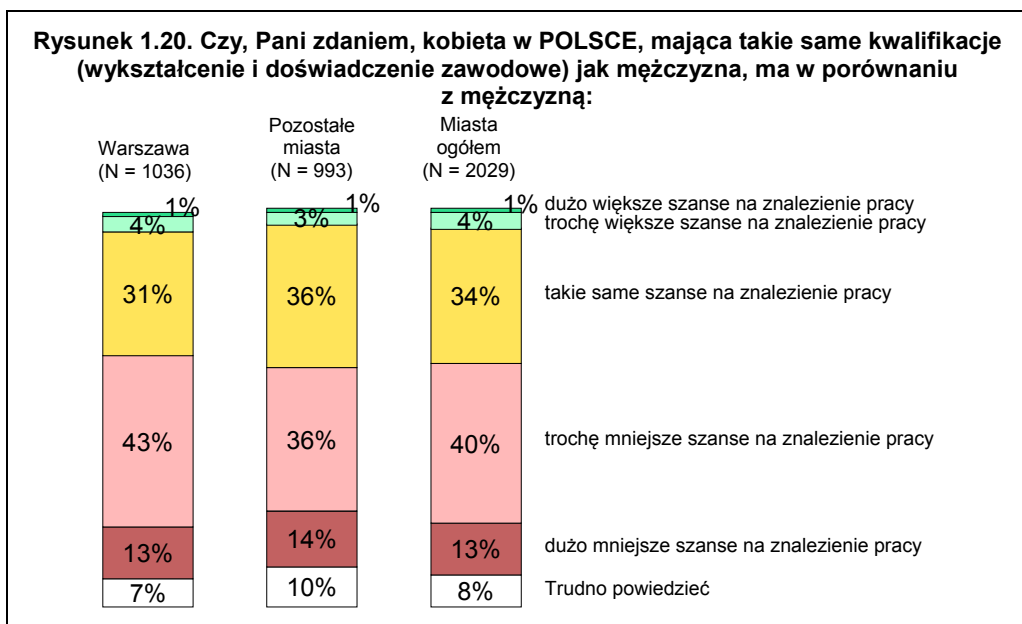
**Tabela 1.36. Dostrzeganie zjawiska dyskryminacji kobiet w Polsce a opinie na temat dyskryminacji kobiet w zakresie wynagrodzenia – w całej badanej próbie**

Czy dziś w POLSCE, w porównaniu z mężczyzną, kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, zarabia w porównaniu z mężczyzną:	Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane, tzn. czy, ogólnie rzecz biorąc, mają gorsze szanse, możliwości w życiu niż mężczyźni, czy też nie?		
	Tak N = 1160	Nie N = 710	Trudno powiedzieć N = 159
	w procentach		
– dużo mniej	26	4	5
– trochę mniej	51	37	34
– tyle samo co mężczyzna	12	43	34
– trochę więcej	2	3	2
– dużo więcej	1	0	0
Trudno powiedzieć	8	13	25
Ogółem	100	100	100

Jest też liczna grupa kobiet, które sądzą, że kobiety w Polsce nie są dyskryminowane, chociaż zauważają, że zarabiają one mniej niż mężczyźni na tym samym stanowisku (41%). Może nie rozumieją, co oznacza dyskryminacja, a może sądzą, że kobiety są gorszymi, mniej dyspozycyjnymi pracownikami.

#### 1.4.2. Dyskryminacja w procesie rekrutacyjnym

Dyskryminację w procesie rekrutacji do pracy zauważa 53% kobiet, częściej zauważają ją respondentki z Warszawy (56%) niż z pozostałych miast województwa (50%). Prawie takie same wyniki uzyskano w grupie kobiet pracujących zawodowo.



Istnieje wyraźny związek między postrzeganiem dyskryminacji kobiet w ogóle a postrzeganiem dyskryminacji kobiet w procesie rekrutacji do pracy<sup>39</sup>. W grupie kobiet uważających, że kobiety są w Polsce dyskryminowane, 69% sądzi, że kobieta, mająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, ma w porównaniu z nim mniejsze szanse na znalezienie pracy. Interesujące, że wśród respondentek niedostrzegających dyskryminacji kobiet w Polsce część (33%) również jest zdania, że kobieta ma mniejsze szanse na rynku pracy.

**Tabela 1.37. Dostrzeganie zjawiska dyskryminacji kobiet w Polsce a opinie na temat dyskryminacji kobiet w procesie rekrutacji do pracy – w całej badanej próbie**

Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE, mająca takie same kwalifikacje (wykształcenie i doświadczenie zawodowe) jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną:	Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane, tzn. czy, ogólnie rzecz biorąc, mają gorsze szanse, możliwości w życiu niż mężczyźni, czy też nie?		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
– dużo większe szanse na znalezienie pracy	1	1	1
– trochę większe szanse na znalezienie pracy	3	4	3
– takie same szanse na znalezienie pracy	20	55	39
– trochę mniejsze szanse na znalezienie pracy	48	29	30
– dużo mniejsze szanse na znalezienie pracy	21	4	5
Trudno powiedzieć	7	8	22
Ogółem	100	100	100

O tym, że kobieta z takimi samymi kwalifikacjami jak mężczyzna ma mniejsze szanse na znalezienie pracy, jest przekonanych 45% kobiet z niskim wykształceniem, 52% kobiet z wykształceniem średnim i 58% respondentek z wykształceniem wyższym. Zależność między wykształceniem a opinią na temat dyskryminacji kobiet w procesie rekrutacji nie jest statystycznie silna<sup>40</sup>. Takie same tendencje notuje się w grupie kobiet pracujących zawodowo.

**Tabela 1.38. Dostrzeganie zjawiska dyskryminacji kobiet w procesie rekrutacji do pracy a wykształcenie**

Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE, mająca takie same kwalifikacje (wykształcenie i doświadczenie zawodowe) jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną:	Podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 341	Średnie N = 840	Wyższe N = 849
	w procentach		
– większe szanse na znalezienie pracy	3	4	5
– takie same szanse na znalezienie pracy	39	34	31
– mniejsze szanse na znalezienie pracy	45	52	58
Trudno powiedzieć	13	9	5
Ogółem	100	100	100

<sup>39</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,234.

<sup>40</sup> Różnica jest istotna statystycznie, ale V-Cramera niewysoki = 0,095.

Im starsza jest respondentka, tym częściej jest przekonana o tym, że kobieta ma mniejsze szanse w procesie rekrutacji. Dyskryminację tego rodzaju dostrzega 43% respondentek w wieku 18–24 lata, 50% w wieku 25–34 lata, 58% w wieku 35–44 lata oraz 60% w wieku 55–59 lat. Opinia o dyskryminacji tego rodzaju jest jednak na tyle powszechna, że opisana zależność nie jest statystycznie silna<sup>41</sup>. Nie wpływa na wyrażaną opinię fakt posiadania dzieci. Ponad połowa respondentek – matek z dziećmi do 14. roku życia uważa, że kobiety mają mniejsze szanse na rynku pracy (54%) i niemal taka sama jest grupa podobnie myślących respondentek niemających dzieci (53%).

Na wyrażane opinie nie wpływa również fakt, czy kobieta aktualnie pracuje, czy jest bezrobotna bądź bierna zawodowo. W każdej grupie połowa lub nieco ponad połowa kobiet sądzi, że kobieta ma mniejsze szanse na znalezienie pracy w porównaniu z mężczyzną, mimo takich samych kwalifikacji.

**Tabela 1.39. Dostrzeganie zjawiska dyskryminacji kobiet w procesie rekrutacji do pracy a aktywność zawodowa**

Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE, mająca takie same kwalifikacje (wykształcenie i doświadczenie zawodowe) jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną:	Pracujące N = 1446	Bezrobotne N = 163	Bierne zawodowo N = 420
	w procentach		
– większe szanse na znalezienie pracy	5	1	5
– takie same szanse na znalezienie pracy	34	33	32
– mniejsze szanse na znalezienie pracy	54	55	50
Trudno powiedzieć	7	11	12
Ogółem	100	100	100

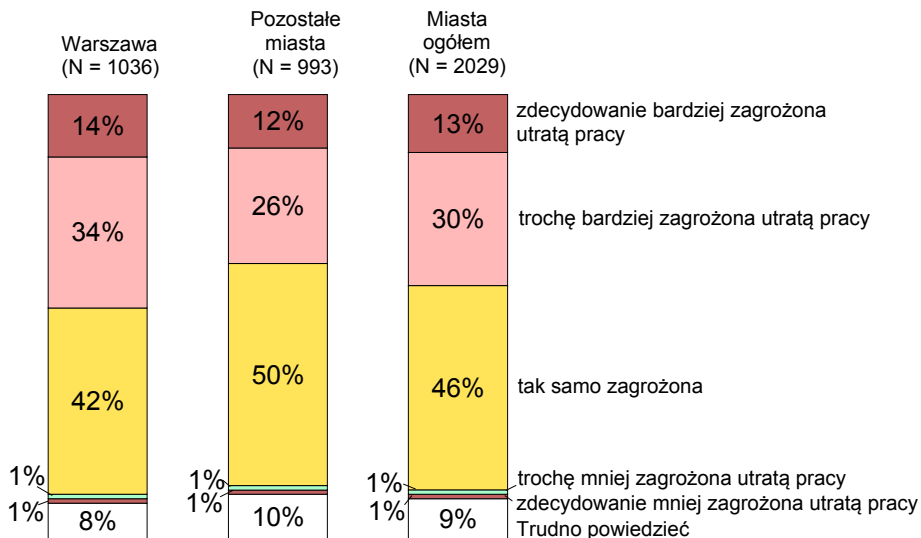
### 1.4.3. Kobiety jako grupa szczególnie zagrożona utratą pracy

Zdania na temat kobiet jako grupy szczególnie zagrożonej utratą pracy są bardzo podzielone: 46% respondentek sądzi, że kobiety i mężczyźni pracujący na takim samym stanowisku i posiadający takie same kwalifikacje są w takim samym stopniu zagrożeni utratą pracy, a 43% uważa kobiety za grupę szczególnie zagrożoną. Odwrotne proporcje notuje się wśród mieszkanki Warszawy, gdzie przeważa opinia, że bardziej zagrożone są kobiety (48%)<sup>42</sup>.

<sup>41</sup> Różnica jest istotna statystycznie, ale V-Cramera niewysoki = 0,096.

<sup>42</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,111.

**Rysunek 1.21. Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna jest w porównaniu z mężczyzną:**



Opinie na temat kobiet jako grupy szczególnie zagrożonej zwolnieniem z pracy wiążą się z poziomem wykształcenia. Za grupę pod tym względem dyskryminowaną uważa kobiety 50% respondentek z wyższym wykształceniem. Zdanie to podziela tylko 34% kobiet z niskim wykształceniem oraz 40% kobiet z wykształceniem średnim<sup>43</sup>.

**Tabela 1.40. Opinie na temat zagrożenia utratą pracy a wykształcenie**

Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE, pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, jest w porównaniu z mężczyzną:	Podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 341	Średnie N = 840	Wyższe N = 849
	w procentach		
– bardziej zagrożona utratą pracy	34	40	50
– tak samo zagrożona utratą pracy	51	48	41
– mniej zagrożona utratą pracy	1	2	2
Trudno powiedzieć	13	10	6
Ogółem	100	100	100

Ta zależność jest modyfikowana miejscem zamieszkania, to znaczy pojawia się wyłącznie w grupie respondentek mieszkających w Warszawie<sup>44</sup>.

<sup>43</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,122.

<sup>44</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera dla Warszawy wynosi 0,175, dla pozostałych miast V-Cramera = 0,069.



**Tabela 1.41. Opinie na temat zagrożenia utratą pracy a wykształcenie w zależności od miejsca zamieszkania**

Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE, pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, jest w porównaniu z mężczyzną:	Warszawa			Pozostałe miasta		
	podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 124	średnie N = 375	wyższe N = 536	podstawowe lub zasadnicze zawodowe N = 216	średnie N = 464	wyższe N = 312
	w procentach					
– bardziej zagrożona utratą pracy	30	43	56	37	38	39
– tak samo zagrożona utratą pracy	56	46	35	49	50	52
– mniej zagrożona utratą pracy	2	2	2	1	2	2
Trudno powiedzieć	12	8	6	13	11	7
Ogółem	100	100	100	100	100	100

Zróznicowanie opinii między kobietami pracującymi, bezrobotnymi i biernymi zawodowo obserwuje się wówczas, gdy analizuje się wyniki odrębnie dla Warszawy i dla pozostałych miast. Respondentki pracujące i mieszkające w Warszawie znacznie częściej niż te, które mieszkają w pozostałych miastach, uważają, że kobiety są bardziej zagrożone utratą pracy<sup>45</sup>.

**Tabela 1.42. Opinie na temat zagrożenia utratą pracy a aktywność zawodowa w zależności od miejsca zamieszkania**

Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE, pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, jest w porównaniu z mężczyzną:	Miejsce zamieszkania						Ogółem		
	Warszawa			pozostałe miasta			pracujące N = 1446	bezrobotne N = 163	biernie zawodowo N = 420
	pracujące N = 804	bezrobotne N = 57	biernie zawodowo N = 156	pracujące N = 642	bezrobotne N = 106	biernie zawodowo N = 245			
w procentach									
– bardziej zagrożona utratą pracy	49	39	47	36	45	39	44	43	42
– tak samo zagrożona utratą pracy	42	42	42	53	42	48	46	42	45
– mniej zagrożona utratą pracy	3	0	0	2	2	1	3	1	1
Trudno powiedzieć	6	19	11	9	11	12	7	14	12
Ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Generalnie można powiedzieć, że większe złudzenia mają najmłodsze kobiety, ponieważ w tej grupie jest najniższy odsetek respondentek uważających, że kobiety są bardziej zagrożone utratą pracy, ale ta zależność jest statystycznie nieistotna.

<sup>45</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera dla Warszawy = 0,130; dla pozostałych miast V-Cramera = 0,070.

**Tabela 1.43. Opinie na temat zagrożenia utratą pracy a wiek**

Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE, pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, jest w porównaniu z mężczyzną:	Wiek (w latach)				
	18–24 N = 287	25–34 N = 572	35–44 N = 425	45–54 N = 459	55–59 N = 286
	w procentach				
– bardziej zagrożona utratą pracy	37	45	45	42	45
– tak samo zagrożona utratą pracy	48	46	43	48	45
– mniej zagrożona utratą pracy	2	2	2	2	3
Trudno powiedzieć	12	7	10	9	7
Ogółem	100	100	100	100	100

Związek między wiekiem a postrzeganiem kobiet jako grupy bardziej zagrożonej utratą pracy inaczej kształtuje się w Warszawie, a inaczej w pozostałych miastach. Zostanie to zaprezentowane na przykładzie respondentek pracujących.

W Warszawie w każdej grupie wiekowej grupa respondentek uważających, że kobiety są bardziej zagrożone utratą pracy niż mężczyźni, jest znaczna, a w dwóch grupach przekracza 50%. Te wyższe wskaźniki można przypisać faktowi, że więcej respondentek z Warszawy – z każdej grupy wiekowej – osobiście zetknęło się z przypadkami dyskryminacji kobiet.

**Tabela 1.44. Opinie na temat zagrożenia utratą pracy a wiek w grupie kobiet aktualnie pracujących – Warszawa**

Kobiety aktualnie pracujące – Warszawa					
Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE, pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, jest w porównaniu z mężczyzną:	wiek (w latach)				
	18–24 N = 62	25–34 N = 270	35–44 N = 185	45–54 N = 194	55–59 N = 93
	w procentach				
– bardziej zagrożona utratą pracy	44	54	54	43	44
– tak samo zagrożona utratą pracy	45	39	34	49	46
– mniej zagrożona utratą pracy	5	3	1	2	7
Trudno powiedzieć	7	4	11	6	3
Ogółem	100	100	100	100	100

W miastach województwa mazowieckiego, poza Warszawą, najmłodsze respondentki w przeważającej większości uważają, że obie płcie są tak samo zagrożone utratą pracy (69%). Ta tendencja odwraca się w grupie respondentek najstarszych<sup>46</sup>.

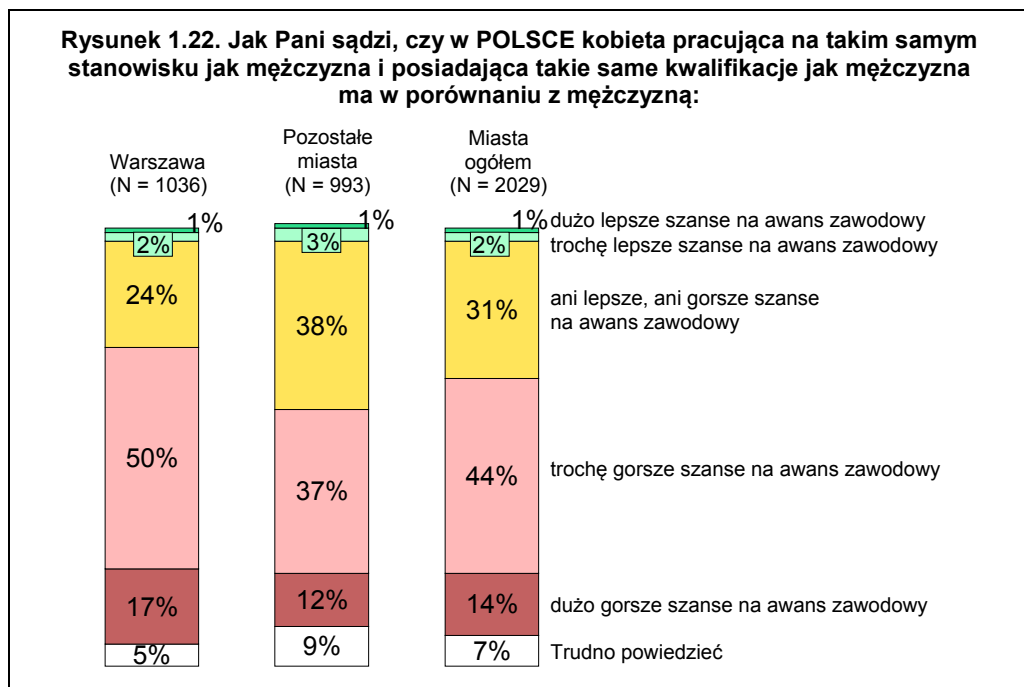
<sup>46</sup> V-Cramera = 0,103.

**Tabela 1.45. Opinie na temat zagrożenia utratą pracy a wiek w grupie kobiet aktualnie pracujących – pozostałe miasta**

Kobiety aktualnie pracujące – pozostałe miasta województwa mazowieckiego					
Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE, pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, jest w porównaniu z mężczyzną:	wiek (w latach)				
	18–24 N = 51	25–34 N = 188	35–44 N = 173	45–54 N = 176	55–59 N = 53
	w procentach				
– bardziej zagrożona utratą pracy	18	37	35	40	45
– tak samo zagrożona utratą pracy	69	52	56	50	38
– mniej zagrożona utratą pracy	5	1	3	1	4
Trudno powiedzieć	8	10	7	9	13
Ogółem	100	100	100	100	100

#### 1.4.4. Szanse na awans i dostępność stanowisk kierowniczych dla kobiet

Respondentki mieszkające w Warszawie znacznie niżej oceniają możliwość awansu zawodowego kobiet w Polsce – 67% sądzi, że kobiety mają gorsze szanse na taki awans, natomiast respondentki mieszkające w mniejszych miastach województwa oceniają sytuację mniej krytycznie, ponieważ 49% uważa, że kobiety są pod tym względem dyskryminowane<sup>47</sup>.



<sup>47</sup> V-Cramera = 0,193.

W swoich miejscach pracy spodziewa się awansu 10% respondentek: 11% z Warszawy i 9% z pozostałych miast. Zapytane o powody braku awansu respondentki najczęściej wskazują na to, że w ich firmach w ogóle nie planuje się awansu żadnego pracownika bądź firma jest zbyt mała. Część respondentek nie może awansować, bo już zajmuje najwyższe stanowisko.

Sporadycznie, zarówno w Warszawie, jak i w pozostałych miastach, wskazywano płeć jako powód braku awansu (2%).

**Tabela 1.46. Przyczyny braku awansu w grupie kobiet aktualnie pracujących i niespodziewających się awansu w pracy**

Dlaczego nie spodziewa się Pani awansu? Odpowiedzi twierdzące:	Warszawa N = 623	Pozostałe miasta N = 472	Ogółem N = 1095
	w procentach		
– z powodu tego, że w firmie nie planuje się awansu żadnego pracownika	46	44	45
– z powodu tego, że firma jest zbyt mała	20	28	23
– z powodu tego, że już zajmuje Pani najwyższe stanowisko	20	19	19
– z powodu zbyt niskiego poziomu wykształcenia	11	20	15
– z powodu braku układów i kontaktów z kierownictwem	14	13	13
– z powodu wieku	11	14	12
– z powodu konkurencji innych pracowników	8	13	10
– z powodu braku doświadczenia	5	14	9
– z powodu braku odpowiedniej wiedzy i umiejętności zawodowych	7	11	9
– z powodu płci	2	2	2

W Warszawie nieco ponad połowa respondentek (52%) pracuje w firmach mniejszych, zatrudniających nie więcej niż 40 pracowników (mediana). W pozostałych miastach połowa respondentek (50%) pracuje w firmach zatrudniających nie więcej niż 28 pracowników (mediana). W małych firmach możliwości awansu są z natury rzeczy ograniczone.

**Tabela 1.47. Liczba osób zatrudnionych w instytucjach/przedsiębiorstwach, w których aktualnie pracują respondentki**

Ile osób pracuje w tym zakładzie (firmie/gospodarstwie rolnym) łącznie z Panią?	Średnia	Mediana	Dominanta	Odchylenie standardowe
Warszawa	264,98	40,0	1,0	689,8479
Pozostałe miasta	135,31	28,0	3,0	404,8959
Ogółem	207,47	34,0	1,0	584,3453

Wysokość średniej wskazuje jednak na to, że część respondentek pracuje w firmach dużych – wzięto więc pod uwagę wykonywane przez nie zawody, czyli pośrednio także branże, w jakich pracują.

**Tabela 1.48. Zawody wykonywane przez respondentki w aktualnych miejscach pracy (kodowane zgodnie z KZiS) a miejsce zamieszkania**

Jak się nazywa Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)? Zaokrąglone wskazania na poziomie powyżej 0,5%			
Warszawa N = 793		pozostałe miasta N = 638	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	5	5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	12
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	5	2321 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	5
3432 Księgowi	5	2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	5
2419 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	5	4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	4
2331 Nauczyciele szkół podstawowych	4	2331 Nauczyciele szkół podstawowych	4
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	3	3432 Księgowi	4
1319 Kierownicy małych przedsiębiorstw gdzie indziej niesklasyfikowani	3	9132 Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	4
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	2	3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	4
9132 Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	2	9321 Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	3
2412 Specjaliści do spraw finansowych	2	7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	3
4222 Recepcjoniści i rejestratorzy	2	3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	2
2429 Prawnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	2	2419 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2
2231 Lekarze	2	2412 Specjaliści do spraw finansowych	2
1211 Dyrektorzy generalni, wykonawczy i prezesi	2	1319 Kierownicy małych przedsiębiorstw gdzie indziej niesklasyfikowani	2
2311 Nauczyciele szkół wyższych	2	5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	2
2479 Specjaliści administracji publicznej gdzie indziej niesklasyfikowani	2	2471 Kontrolerzy i inspektorzy administracji publicznej	1
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	2	4211 Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
2443 Filolodzy i tłumacze	2	2332 Nauczyciele przedszkoli	1
5123 Kelnerzy i pokrewni	2	5122 Kucharze	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	2	5123 Kelnerzy i pokrewni	1
2131 Projektanci i analitycy systemów komputerowych	1	2413 Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1
1112 Wyżsi urzędnicy	1	2359 Specjaliści szkolnictwa i wychowawcy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
4111 Sekretarki	1	7436 Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1
2232 Lekarze dentyści	1	3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	1
1231 Kierownicy działów finansowych i administracyjnych	1	4131 Magazynierzy i pokrewni	1
2413 Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1	4121 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	1
3111 Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1	4222 Recepcjoniści i rejestratorzy	1

**Tabela 1.48 (cd.). Zawody wykonywane przez respondentki w aktualnych miejscach pracy (kodowane zgodnie z KZiS) a miejsce zamieszkania**

Jak się nazywa Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)? Zaokrąglone wskazania na poziomie powyżej 0,5%			
Warszawa N = 793		pozostałe miasta N = 638	
3118 Kreślarze, graficy komputerowi i pokrewni	1	1224 Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w handlu hurtowym i detalicznym	1
4211 Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1	1314 Kierownicy małych przedsiębiorstw w handlu hurtowym i detalicznym	1
2332 Nauczyciele przedszkoli	1	4111 Sekretarki	1
2421 Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	1	2231 Lekarze	1
1317 Kierownicy małych przedsiębiorstw obsługi biznesu	1	2479 Specjaliści administracji publicznej gdzie indziej niesklasyfikowani	1
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	9152 Portierzy, woźni i pokrewni	1
2471 Kontrolerzy i inspektorzy administracji publicznej	1	5131 Opiekunki dziecięce	1
3131 Fotografowie i operatorzy urządzeń do rejestracji obrazu i dźwięku	1	3111 Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1
3412 Pośrednicy ubezpieczeniowi	1	2411 Ekonomisci	1
2451 Literaci, dziennikarze i pokrewni	1	3412 Pośrednicy ubezpieczeniowi	1
3152 Inspektorzy bezpieczeństwa pracy, kontrolerzy jakości wyrobów i pokrewni	1	2311 Nauczyciele szkół wyższych	1
3211 Technicy analityki medycznej	1	4212 Kasjerzy bankowi i pokrewni	1
3461 Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1	2239 Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarów i położnych) gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2321 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	1	3224 Fizjoterapeuci i pokrewni	1
2453 Kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy	1	9131 Pomoce domowe i sprzętaczk	1
5122 Kucharze	1	2242 Położne	1
5131 Opiekunki dziecięce	1	4213 Asystenci usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1
2444 Psycholodzy i pokrewni	1		
5132 Pomocniczy personel medyczny	1		
1232 Kierownicy działów osobowych i pokrewnych	1		
2139 Informatycy gdzie indziej niesklasyfikowani	1		
2132 Programiści	1		
1239 Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych gdzie indziej niesklasyfikowani	1		
3482 Pracownicy bibliotek i informacji naukowej	1		
4121 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	1		

Tabela wykonywanych przez respondentki zawodów pokazuje istotne różnice między Warszawą i pozostałymi miastami. Respondentki mieszkające w Warszawie mogą w większym stopniu odczuwać dyskryminację związaną z brakiem możliwości awansu, ponieważ to w Warszawie co trzecia pracująca respondentka jest specjalistką z wyższym wykształceniem (37%), w tym tylko 8% pracuje w edukacji. W pozostałych miastach jest inaczej: prawie połowa respondentek – specjalistów to kobiety pracujące w edukacji. Edukacja zaś to branża, która nie oferuje dużych możliwości awansu. W miastach poza Warszawą liczna grupa respondentek pracuje w handlu i usługach osobistych (18%), wykonuje prace proste (9%) lub pracuje na stanowiskach robotniczych (7%), gdzie możliwości awansu też są bardzo ograniczone.

Problemy związane z dyskryminacją kobiet w awansie na stanowiska kierownicze dotyczą przede wszystkim dobrze wykształcone kobiety (z wyższym wykształceniem) w Warszawie; to zjawisko w pozostałych miastach jest mniej odczuwalne ze względu na strukturę wykonywanych przez kobiety zawodów i związany z nim poziom wykształcenia.

**Tabela 1.49. Zawody wykonywane przez respondentki w aktualnych miejscach pracy a miejsce zamieszkania**

Wykonywane zawody – jednocyfrowy kod KZiS	Warszawa N = 804	Pozostałe miasta N = 642
	w procentach	
1 Wyżsi urzędnicy i kierownicy	11	7
2 Specjaliści w tym w edukacji	37 8	30 12
3 Technicy i inny średni personel	26	17
4 Pracownicy biurowi	8	11
5 Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	12	18
6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0	0
7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0	6
8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1	1
9 Pracownicy przy pracach prostych	3	9
Odmowa odpowiedzi	1	1
Ogółem	100	100

Dobrym tłem dla uzyskanych wyników badania są dane Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego. W województwie mazowieckim kobiety stanowią 81% wszystkich zatrudnionych w sektorze „Ochrona zdrowia i opieka społeczna”, 75% wszystkich zatrudnionych w sektorze „Edukacja”, 63% wszystkich zatrudnionych w sektorze „Pośrednictwo finansowe”, 60% wszystkich zatrudnionych w sektorze „Hotele i restauracje”, 49% wszystkich zatrudnionych w sektorze „Handel”<sup>48</sup>.

W grupie respondentek obecnie pracujących funkcje kierownicze pełni 27% kobiet mieszkających w Warszawie i 18% mieszkających w innych miastach. Z reguły

<sup>48</sup> *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2009*, Urząd Statystyczny, Warszawa.

są to stanowiska kierownicze niższego szczebla. Kierownicze funkcje wyższego szczebla pełni tylko 7% respondentek z Warszawy i 4% z innych miast.

**Tabela 1.50. Pełnienie funkcji kierowniczych a miejsce zamieszkania**

Czy do obowiązków związanych z Pani pracą należy/należało nadzorowanie innych pracowników lub zlecanie innym pracownikom prac do wykonania?	Kobiety aktualnie pracujące		Kobiety ogółem (z wyłączeniem kobiet, które nigdy nie pracowały)	
	Warszawa N = 804	pozostałe miasta N = 642	Warszawa N = 990	pozostałe miasta N = 888
	w procentach			
Nie	66	78	68	80
Tak, a podlegające jej osoby nie miały swoich podwładnych	27	18	26	16
Tak i podlegała jej przynajmniej jedna osoba mająca swoich podwładnych	7	4	6	4
Ogółem	100	100	100	100

#### 1.4.5. Doświadczana dyskryminacja – skala zjawiska i determinanty jej występowania

##### 1.4.5.1. Dyskryminacja kobiet w procesie rekrutacyjnym

Wzięto pod uwagę następujące wskaźniki doświadczanej dyskryminacji w procesie rekrutacji:

- żądanie od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa;
- odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć;
- odmowa przyjęcia ze względu na młody wiek (a domyślnie – ze względu na możliwe macierzyństwo);
- zadawanie pytań osobistych podczas rozmów kwalifikacyjnych;
- oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn;
- odmowa przyjęcia ze względu na starszy wiek.



**Tabela 1.51. Praktyki dyskryminacyjne w procesie rekrutacji do pracy a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
		w procentach		
Oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn	tak, mnie osobiście	7	9	8
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	14	14	14
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	5	3
	nie	76	73	74
	Ogółem	100	100	100
Żądanie pracodawcy od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa	tak, mnie osobiście	4	2	3
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	15	11	13
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	2	1
	nie	80	85	82
	Ogółem	100	100	100
Zadawanie pytań osobistych podczas rozmów kwalifikacyjnych	tak, mnie osobiście	15	11	13
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	19	13	16
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	9	6	7
	nie	57	71	64
	Ogółem	100	100	100
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć	tak, mnie osobiście	2	3	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	7	9	8
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	2	1
	nie	89	86	88
	Ogółem	100	100	100
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na starszy wiek	tak, mnie osobiście	5	6	5
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	38	26	32
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	2	2
	nie	55	66	61
	Ogółem	100	100	100
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na młody wiek	tak, mnie osobiście	4	4	4
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	14	9	12
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	1	1
	nie	81	86	83
	Ogółem	100	100	100

Obliczono, ile takich sytuacji dotyczyło respondentek osobiście. Okazało się, że co trzecia mieszkanka miasta (33%) doświadczyła osobiście przynajmniej jednej z sześciu uwzględnionych sytuacji dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji do pracy.

**Tabela 1.52. Liczba doznanych osobiście praktyk dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji do pracy a miejsce zamieszkania**

Liczba sytuacji dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji do pracy, których respondentka doświadczyła osobiście	Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
	w procentach		
Jedna sytuacja	22	17	20
Dwie	9	9	9
Trzy	2	4	3
Cztery	1	1	1
Pięć	0	0	0
Sześć	0	0	0
Nie doświadczyła ani jednej z sześciu wymienionych	65	69	67

Najczęściej występującą sytuacją jest zadawanie osobistych pytań podczas rozmów kwalifikacyjnych, co jednak nie zawsze musi oznaczać dyskryminację. W dalszej analizie skoncentrowano się więc na praktykach, o których z całą pewnością można powiedzieć, że dyskryminują wyłącznie kobiety:

- żądanie od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa;
- odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć;
- oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn.

Deklaruje, że doświadczyło osobiście przynajmniej jednej z tych trzech sytuacji 16% respondentek (15% w Warszawie i 17% poza Warszawą).

**Tabela 1.53. Liczba doznanych osobiście praktyk dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji do pracy, które dotyczą wyłącznie kobiet, a miejsce zamieszkania**

Liczba sytuacji dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji do pracy, których respondentka doświadczyła osobiście	Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
	w procentach		
Jedna sytuacja	12	13	12
Dwie	2	4	3
Trzy	1	1	1
Nie doświadczyła ani jednej z trzech wymienionych	86	83	84
Ogółem	100	100	100

Z tych trzech sytuacji najczęściej zdarza się, że oferta pracy jest dostępna tylko dla mężczyzn (9% wskazań w Warszawie, 14% w pozostałych miastach), rzadziej zdarza się dyskryminacja związana z zabezpieczeniem się pracodawcy przed ewentualną ciążą pracownicy (5% wskazań w Warszawie, 4% wskazań w pozostałych

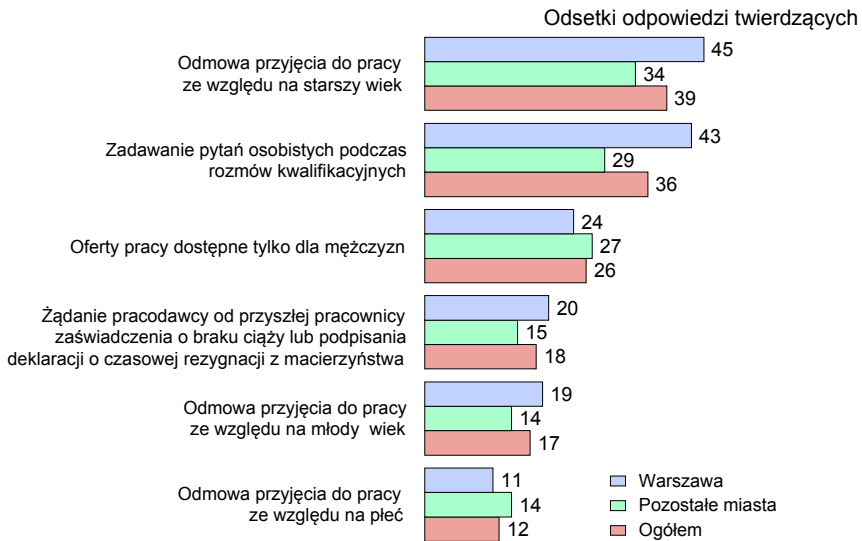
miastach) i odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć (3% wskazań w Warszawie, 5% w pozostałych miastach). Znacznie częściej respondentki stykały się z dyskryminacją pośrednio, gdy dotyczyła ona innej kobiety z ich rodziny lub znajomej. Utworzono jeden wspólny wskaźnik doświadczenia dyskryminacyjnego w procesie rekrutacji do pracy, łącząc osobisty/bezpośredni oraz pośredni kontakt z różnymi jej formami. Jeśli uwzględni się bezpośrednie i pośrednie doświadczenie dyskryminacyjne, to okazuje się, że przynajmniej z jedną z wymienionych sytuacji zetknęło się 64% respondentek mieszkających w miastach, przy czym znacznie więcej było ich w Warszawie (71%).

**Tabela 1.54. Liczba praktyk dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji do pracy, z którymi respondentka zetknęła się osobiście i/lub pośrednio, a miejsce zamieszkania**

Liczba sytuacji dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji do pracy, których respondentka doświadczyła osobiście i/lub pośrednio (dotyczyła ona innej kobiety z jej rodziny/znajomej)	Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
	w procentach		
Jedna sytuacja	25	19	22
Dwie	19	15	17
Trzy	15	11	13
Cztery	8	7	7
Pięć	3	3	3
Sześć	2	1	2
Nie doświadczyła osobiście żadnej z sześciu wymienionych sytuacji ani nie zetknęła się z nią pośrednio	29	43	36
Ogółem	100	100	100

Najczęściej występującą formą dyskryminacji jest odmowa przyjęcia do pracy ze względu na wiek, co może dotyczyć także mężczyzn, ale, jak wykazały wcześniejsze analizy, w znaczącym stopniu obejmuje kobiety w wieku 55+, bo z chwilą, gdy osiągną one ten wiek, następuje duży spadek zatrudnienia kobiet.

**Rysunek 1.23. Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście i/lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?**



Analiza praktyk dyskryminacyjnych w podziale na rodzaj aktywności zawodowej pokazuje, że najczęściej stykają się z nimi osobiście kobiety bezrobotne.

**Tabela 1.55. Praktyki dyskryminacyjne w procesie rekrutacji do pracy a aktywność zawodowa**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Aktywność zawodowa		
		pracujące N = 1446	bezrobotne N = 163	biernie zawodowo N = 420
		w procentach		
Oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn	tak, mnie osobiście	7	18	6
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	14	16	13
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	4	6	2
	nie	75	60	79
	Ogółem	100	100	100
Żądanie pracodawcy od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa	tak, mnie osobiście	3	7	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	14	12	13
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	1	1
	nie	82	81	85
	Ogółem	100	100	100

**Tabela 1.55 (cd.). Praktyki dyskryminacyjne w procesie rekrutacji do pracy a aktywność zawodowa**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Aktywność zawodowa		
		pracujące N = 1446	bezrobotne N = 163	biernie zawodowo N = 420
		w procentach		
Zadawanie pytań osobistych podczas rozmów kwalifikacyjnych	tak, mnie osobiście	15	18	4
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	16	12	16
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	9	5	3
	nie	60	66	76
	Ogółem	100	100	100
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć	tak, mnie osobiście	2	7	1
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	8	9	10
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	1	1
	nie	88	83	88
	Ogółem	100	100	100
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na starszy wiek	tak, mnie osobiście	4	16	5
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	34	23	28
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	1	2
	nie	59	59	65
	Ogółem	100	100	100
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na młody wiek	tak, mnie osobiście	5	5	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	13	11	8
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	2	1
	nie	82	81	89
	Ogółem	100	100	100

Biorąc pod uwagę sześć wymienionych praktyk dyskryminacyjnych, przynajmniej jednej doświadczyło osobiście 47% kobiet bezrobotnych, o 11% więcej niż w grupie kobiet pracujących.

**Tabela 1.56. Liczba doznanych osobiście praktyk dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji do pracy a aktywność zawodowa**

Liczba sytuacji dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji do pracy, których respondentka doświadczyła osobiście (6 praktyk)	Pracujące N = 1446	Bezrobotne N = 163	Bierne zawodowo N = 420
	w procentach		
Jedna sytuacja	22	21	11
Dwie	9	17	5
Trzy	3	3	1
Cztery	1	5	0
Pięć	0	1	0
Sześć	0	0	11
Nie doświadczyła ani jednej z sześciu wymienionych	64	53	81
Ogółem	100	100	100

Biorąc pod uwagę trzy praktyki najbardziej dyskryminujące (żądanie od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa, odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć, oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn), 27% respondentek bezrobotnych deklaruje, że doświadczyło przynajmniej jednej z nich osobiście (o 11% więcej niż wśród kobiet pracujących).

**Tabela 1.57. Liczba doznanych osobiście najbardziej dyskryminujących praktyk w procesie rekrutacji do pracy a aktywność zawodowa**

Liczba sytuacji dyskryminacyjnych w procesie rekrutacji do pracy, których respondentka doświadczyła osobiście (3 najbardziej dyskryminujące praktyki)	Pracujące N = 1446	Bezrobotne N = 163	Bierne zawodowo N = 420
	w procentach		
Jedna sytuacja	12	17	10
Dwie	3	7	1
Trzy	1	3	0
Nie doświadczyła ani jednej z trzech wymienionych	84	73	89
Ogółem	100	100	100

Forma dyskryminacji, której bezrobotne respondentki osobiście doświadczały najczęściej, to oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn (24%); trzykrotnie rzadziej miały miejsce praktyki dyskryminacyjne związane z ewentualną ciążą (8%) i odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć (8%).

### 1.4.5.2. Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn za pracę na tym samym stanowisku

Z praktykami dyskryminacyjnymi w zakresie wysokości wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn pracujących na takim samym stanowisku zetknęło się 35% respondentek, w tym 15% doświadczyło tego osobiście. Wyższe wskaźniki tego typu dyskryminacji notuje się w Warszawie – zetknęło się z nią 45% respondentek, w tym 18% osobiście. Jak w innych analizach ten związek świadczy o istotnym zróżnicowaniu między Warszawą a pozostałymi miastami<sup>49</sup>, ale w tym przypadku należy pamiętać o istotnym zróżnicowaniu zawodów wykonywanych przez respondentki mieszkające w Warszawie i w innych miastach.

**Tabela 1.58. Praktyki dyskryminacyjne w zakresie wynagrodzeń a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
		w procentach		
Niższe wynagrodzenie kobiet za pracę na takim samym stanowisku co mężczyźni	tak, mnie osobiście	10	6	8
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	27	15	21
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	8	3	6
	nie	55	75	65
Ogółem		100	100	100

W Warszawie z praktykami dyskryminacyjnymi w zakresie wynagrodzenia zetknęło się<sup>50</sup>:

- 50% respondentek specjalistów, w tym 22% osobiście;
- 50% respondentek należących do kategorii „technicy i inny średni personel”, w tym również 22% osobiście;
- 48% respondentek pracowników biurowych, w tym 14% osobiście;
- 40% respondentek wyższych urzędników i kierowników, w tym 17% osobiście;
- 39% respondentek pracowników usług osobistych i sprzedawców, w tym 10% osobiście;
- 36% respondentek pracowników przy pracach prostych, w tym 5% osobiście.

Inną świadomość mają respondentki mieszkające w mniejszych miastach województwa mazowieckiego. Na praktyki dyskryminacyjne w zakresie wynagrodzenia wskazuje:

<sup>49</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,217.

<sup>50</sup> Związek między wykonywaną pracą a doświadczeniem dyskryminacyjnym – w Warszawie V-Cramera = 0,160, w pozostałych miastach – 0,136.

- 31% respondentek pracowników biurowych, w tym 15% doznało ich osobiście;
- 29% respondentek pracowników przy pracach prostych, w tym 13% doznało ich osobiście;
- 27% respondentek należących do kategorii „technicy i inny średni personel”, w tym 11% doznało ich osobiście;
- 26% respondentek robotników, w tym 10% doznało ich osobiście;
- 25% respondentek pracowników usług osobistych i sprzedawców, w tym 8% doznało ich osobiście;
- 25% respondentek specjalistów, w tym 8% doznało ich osobiście;
- 22% respondentek wyższych urzędników i kierowników, w tym 13% doznało ich osobiście.

**Tabela 1.59. Praktyki dyskryminacyjne w zakresie wynagrodzeń a wykonywany zawód – Warszawa**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Wyżsi urzędnicy, kierownicy N = 96	Specjaliści N = 325	Technicy i inny średni personel N = 264	Pracownicy biurowi N = 88	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy N = 143	Pracownicy przy pracach prostych N = 42
		w procentach					
Niższe wynagrodzenie kobiet za pracę na takim samym stanowisku co mężczyźni	tak, mnie osobiście	12	9	11	14	10	5
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	24	28	28	34	28	31
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	5	13	11	0	1	0
	nie	60	50	50	52	61	64
	Ogółem	100	100	100	100	100	100



**Tabela 1.60. Praktyki dyskryminacyjne w zakresie wynagrodzeń a wykonywany zawód – pozostałe miasta**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Wyżsi urzędnicy, kierownicy N = 57	Specjaliści N = 222	Technicy i inny średni personel N = 160	Pracownicy biurowi N = 107	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy N = 169	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy N = 62	Pracownicy przy pracach prostych N = 89
		w procentach						
Niższe wynagrodzenie kobiet za pracę na takim samym stanowisku co mężczyźni	tak, mnie osobiście	12	6	9	10	4	6	4
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	8	18	16	17	17	17	17
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	2	2	5	4	4	9
	nie	78	75	73	69	75	74	71
	Ogółem	100	100	100	100	100	100	100

Z danych statystycznych GUS wiadomo, że wynagrodzenia w Warszawie należą do najwyższych w Polsce, zapewne więc możliwości występowania praktyk dyskryminacyjnych w zakresie wynagrodzenia są większe, ale też świadomość kobiet mieszkających w Warszawie, na co wskazywało wiele innych analiz, jest inna.

#### 1.4.5.3. Dyskryminacja kobiet związana z macierzyństwem

Szczególną formą dyskryminacji kobiet jest zwalnianie ich z pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Z problemem zwolnienia z pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego zetknęło się 31% respondentek, w tym 5% doświadczyło tego osobiście. Ze zwolnieniami kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym zetknęło się 33% respondentek, w tym 3% doświadczyło tego osobiście.

**Tabela 1.61. Praktyki dyskryminacyjne związane z macierzyństwem a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
		w procentach		
Zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim	tak, mnie osobiście	3	2	3
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	29	23	26
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	3	2	2
	nie	65	73	69
	Ogółem	100	100	100
Zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym	tak, mnie osobiście	2	3	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	33	26	30
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	2	1
	nie	64	70	67
	Ogółem	100	100	100

Częstotliwość występowania obu form dyskryminacji sprawdzono na grupie kobiet mających dzieci. Osobiście doświadczyło zwolnienia z pracy po urlopie macierzyńskim 9% respondentek z Warszawy, dwukrotnie więcej niż respondentek z innych miast województwa (4%). To zróżnicowanie częściowo wiąże się z miejscem zamieszkania<sup>51</sup>. Natomiast osobiście doświadczyła zwolnienia z pracy po urlopie wychowawczym tak samo liczna grupa respondentek z Warszawy jak z pozostałych miast (5%)

Skala dyskryminacji związanej z ciążą i macierzyństwem jest – biorąc pod uwagę zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie doświadczenia respondentek – wysoka.

<sup>51</sup> Różnica istotna statystycznie, V-Cramera = 0,110.

**Tabela 1.62. Praktyki dyskryminacyjne związane z macierzyństwem a miejsce zamieszkania w grupie respondentek posiadających dzieci**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Respondentki mające dzieci		
		Warszawa N = 666	pozostałe miasta N = 692	miasta ogółem N = 1358
		w procentach		
Zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim	tak, mnie osobiście	5	2	4
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	28	22	25
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	4	2	3
	nie	64	73	68
	Ogółem	100	100	100
Zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym	tak, mnie osobiście	3	3	3
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	33	28	31
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	2	2
	nie	62	66	64
	Ogółem	100	100	100

W podobnym stopniu doświadczyły dyskryminacji związanej z ciążą i macierzyństwem respondentki pracujące, bezrobotne i biernie zawodowo<sup>52</sup>. Osobiście doświadczyło zwolnienia po urlopie macierzyńskim 7% respondentek obecnie pracujących, również 7% aktualnie biernych zawodowo oraz 5% bezrobotnych. Zwolnionych z pracy po urlopie wychowawczym zostało 8% respondentek obecnie bezrobotnych, 6% aktualnych zawodowo oraz 5% obecnie pracujących.

<sup>52</sup> Brak zależności.

**Tabela 1.63. Praktyki dyskryminacyjne związane z macierzyństwem a aktywność zawodowa w grupie respondentek posiadających dzieci**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Respondentki mające dzieci		
		pracujące N = 1002	bezrobotne N = 94	bierne zawodowo N = 261
		w procentach		
Zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim	tak, mnie osobiście	4	4	4
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	26	27	22
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	3	1	3
	nie	68	68	72
	Ogółem	100	100	100
Zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym	tak, mnie osobiście	3	7	4
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	31	28	29
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	1	2
	nie	64	64	66
	Ogółem	100	100	100

Inną formą dyskryminacji związaną z macierzyństwem jest nieprzestrzeganie przez pracodawców przepisów o ochronie kobiet w ciąży oraz przepisów przysługujących pracownicom w związku z wychowywaniem dzieci.

Z pierwszą z nich zetknięło się 21% mieszkanek Warszawy, w tym 6% osobiście, oraz 17% respondentek z innych miast, w tym 3% osobiście. Z drugą z nich: 23% respondentek z Warszawy, w tym 4% osobiście, oraz 18% respondentek z innych miast, w tym również 4% osobiście. Żadne z różnic nie są istotne statystycznie.

W grupie respondentek, które mają dzieci, zwiększa się odsetek tych, które doświadczyły tego typu dyskryminacji osobiście, ale miejsce zamieszkania nie ma w tym przypadku większego znaczenia.

**Tabela 1.64. Nieprzestrzeganie praw przysługujących kobietom w związku z macierzyństwem a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
		w procentach		
Nieprzestrzeganie przepisów o ochronie kobiet w ciąży	tak, mnie osobiście	4	2	3
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	15	10	13
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	1	2
	nie	79	87	83
Ogółem		100	100	100
Nieprzestrzeganie przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowywaniem dzieci	tak, mnie osobiście	2	3	3
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	19	13	16
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	1	2
	nie	77	82	80
Ogółem		100	100	100

**Tabela 1.65. Nieprzestrzeganie praw przysługujących kobietom w związku z macierzyństwem a miejsce zamieszkania w grupie kobiet posiadających dzieci**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Respondentki mające dzieci		
		Warszawa N = 666	pozostałe miasta N = 692	miasta ogółem N = 1358
		w procentach		
Nieprzestrzeganie przepisów o ochronie kobiet w ciąży	tak, mnie osobiście	6	3	4
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	13	9	11
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	3	2	2
	nie	79	86	82
Ogółem		100	100	100
Nieprzestrzeganie przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowywaniem dzieci	tak, mnie osobiście	3	4	4
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	18	14	16
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	3	2	2
	nie	76	80	78
Ogółem		100	100	100

Kolejne formy dyskryminacji wiążące się z macierzyństwem to przesunięcie do gorszej pracy/pominięcie przy awansach z powodu urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.

Niewielki odsetek respondentek doświadczył tego osobiście. Przesunięcie do gorszej pracy/pominięcie przy awansach z powodu urlopu macierzyńskiego dotknęło 4% respondentek w Warszawie i 3% w pozostałych miastach, przesunięcie do gorszej pracy/pominięcie przy awansach z powodu urlopu wychowawczego dotknęło 3% w Warszawie i również 3% w pozostałych miastach.

**Tabela 1.66. Pogorszenie warunków pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
		w procentach		
Przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego	tak, mnie osobiście	2	2	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	27	18	23
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	1	2
	nie	69	79	74
	Ogółem	100	100	100
Przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu wychowawczego	tak, mnie osobiście	2	2	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	28	21	25
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	1	1
	nie	69	76	72
	Ogółem	100	100	100

Skala tego typu dyskryminacji, jeśli uwzględnić doświadczenia pośrednie, czyli innych kobiet z rodziny respondentek i ich znajomych, jest wysoka. Zetknęło się z nią (osobiście lub pośrednio) 31% respondentek mieszkających w Warszawie i 21% respondentek z pozostałych miast<sup>53</sup>.

Biorąc pod uwagę wyłącznie respondentki mające dzieci, w Warszawie wzrasta odsetek respondentek przesuniętych do gorszej pracy/pomijanych przy awansach z powodu urlopu macierzyńskiego (z 4% do 7%)<sup>54</sup>.

<sup>53</sup> Różnica istotna statystycznie, V-Cramera = 0,117.

<sup>54</sup> Różnica istotna statystycznie, V-Cramera = 0,126.

**Tabela 1.67. Pogorszenie warunków pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym a miejsce zamieszkania – w grupie respondentek posiadających dzieci**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Respondentki mające dzieci		
		Warszawa N = 666	pozostałe miasta N = 692	miasta ogółem N = 1358
		w procentach		
Przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego	tak, mnie osobiście	4	2	3
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	26	19	22
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	3	1	2
	nie	67	78	73
	Ogółem	100	100	100
Przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu wychowawczego	tak, mnie osobiście	3	2	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	31	23	27
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	2	2
	nie	64	73	69
	Ogółem	100	100	100

W dalszej analizie sprawdzono, z iloma sytuacjami dyskryminacyjnymi zetknęły się respondentki osobiście, a z iloma osobiście i pośrednio – gdy ta sytuacja dotyczyła innej kobiety z jej rodziny lub znajomej. Wzięto pod uwagę wszystkie wskaźniki dyskryminacji związane z macierzyństwem (łącznie):

- przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego;
- przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu wychowawczego;
- nieprzestrzeganie przepisów o ochronie kobiet w ciąży;
- nieprzestrzeganie przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowywaniem dzieci;
- zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim;
- zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym.

Przynajmniej jedna z tych sytuacji dotknęła osobiście 13% respondentek z Warszawy oraz 12% respondentek z innych miast województwa. Jeśli wziąć pod uwagę wyłącznie te respondentki, które mają dzieci, to 19% respondentek z Warszawy oraz 16% z innych miast doświadczyło osobiście przynajmniej jednej z wymienionych sytuacji.

**Tabela 1.68. Liczba doznanych osobiście praktyk dyskryminacyjnych związanych z macierzyństwem**

Liczba sytuacji dyskryminacyjnych związanych z macierzyństwem, których respondentka doświadczyła osobiście	Cała badana próba			Kobiety mające dzieci		
	Warszawa N = 1036	pozostałe miasta N = 993	miasta ogółem N = 2029	Warszawa N = 666	pozostałe miasta N = 692	miasta ogółem N = 1358
	w procentach					
Jedna sytuacja	6	7	7	8	10	9
Dwie	4	3	3	5	4	5
Trzy	1	0	1	2	1	1
Cztery	1	1	1	2	1	1
Pięć	0	0	0	0	1	0
Sześć sytuacji	0	0	0	1	1	1
Żadnej z tych sytuacji osobiście nie doświadczyła	87	88	88	81	84	82
Ogółem	100	100	100	100	100	100

Jeśli do respondentek, które doświadczyły dyskryminacji osobiście, dołączyć te, które zetknęły się z nią również pośrednio (dotknęła ona kobietę z rodziny respondentki lub znajomą), skala dyskryminacji ma inny wymiar. Z tak definiowaną dyskryminacją zetknęło się 59% respondentek z Warszawy oraz 47% z pozostałych miast. Odsetki te nieco wzrastają w grupie kobiet mających dzieci.

**Tabela 1.69. Liczba praktyk dyskryminacyjnych związanych z macierzyństwem, z którymi respondentka zetknęła się osobiście i/lub pośrednio**

Liczba sytuacji dyskryminacyjnych związanych z macierzyństwem, których respondentka doświadczyła osobiście i/lub dotyczyła ona kobiety z jej rodziny lub znajomej	Cała badana próba			Kobiety mające dzieci		
	Warszawa N = 1036	pozostałe miasta N = 993	miasta ogółem N = 2029	Warszawa N = 666	pozostałe miasta N = 692	miasta ogółem N = 1358
	w procentach					
Jedna sytuacja	15	13	14	13	13	13
Dwie	11	11	11	9	12	11
Trzy	11	8	10	13	9	11
Cztery	9	7	8	10	8	9
Pięć	6	5	5	7	5	6
Sześć sytuacji	7	4	5	7	4	6
Żadnej z tych sytuacji osobiście nie doświadczyła	41	53	47	41	49	45
Ogółem	100	100	100	100	100	100



Bez wątpienia najbardziej klarownym metodologicznie kryterium oceny poziomu dyskryminacji związanej z macierzyństwem jest osobiste jej doświadczenie przez respondentkę. Respondentki częściej stykały się z taką dyskryminacją pośrednio niż bezpośrednio, ale niewątpliwie jest to poważny problem, skoro 18% respondentek mających dzieci (miasta ogółem) doznało jej osobiście.

#### 1.4.5.4. Szanse na awans i dostępność stanowisk kierowniczych dla kobiet

Z barierami awansu związanego generalnie z płcią, a nie tylko bezpośrednio z macierzyństwem, zetknęło się 40% respondentek z Warszawy, w tym 16% osobiście, oraz 21% respondentek z pozostałych miast, w tym 8% osobiście. Istnieje wyraźny związek między tym, czy mieszka się w Warszawie, czy w mniejszym mieście, a doznawanymi lub obserwowanymi barierami awansu<sup>55</sup>.

Z ograniczonym awansem (awans tylko do pewnego poziomu) zetknęło się 33% respondentek z Warszawy, w tym 13% osobiście, oraz 27% respondentek z innych miast, w tym 7% doświadczyło go osobiście. Doznawanie lub obserwowanie „szklanego sufitu” nieco słabiej wiąże się miejscem zamieszkania<sup>56</sup>. Oba opisywane związki stają się silniejsze, jeśli respondentka ma dzieci w wieku poniżej 14 lat.

**Tabela 1.70. Praktyki dyskryminacyjne związane z awansem zawodowym a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
		w procentach		
Trudniejszy awans kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni	tak, mnie osobiście	8	5	6
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	25	14	19
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	8	3	5
	nie	60	79	69
	Ogółem	100	100	100
Awans tylko do pewnego poziomu (ograniczone możliwości awansu)	tak, mnie osobiście	8	5	6
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	20	10	15
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	5	2	4
	nie	67	83	75
	Ogółem	100	100	100

<sup>55</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,214; a w grupie kobiet mających dzieci w wieku do lat 14 V-Cramera = 0,276.

<sup>56</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,190; a w grupie kobiet mających dzieci w wieku do lat 14 V-Cramera = 0,200.

Duże zróżnicowanie doświadczeń – związanych z barierami awansu kobiet – między mieszkankami Warszawy a mniejszych miast jest jeszcze bardziej widoczne, gdy weźmie się pod uwagę stanowiska zajmowane przez respondentki. W Warszawie z takimi barierami zetknęło się:

- 49% respondentek specjalistów, w tym 18% osobiście;
- 46% respondentek należących do kategorii „technicy i inny średni personel”, w tym 17% osobiście;
- 37% respondentek wyższych urzędników i kierowników, w tym 18% osobiście;
- 35% respondentek pracowników biurowych, w tym 18% osobiście;
- 29% respondentek pracowników przy pracach prostych, w tym 9% osobiście;
- 26% respondentek pracowników usług osobistych i sprzedawców, w tym 11% osobiście.

W innych miastach województwa wszystkie wskaźniki są o wiele niższe. Doświadczyło barier awansu:

- 26% respondentek pracowników biurowych, w tym 12% odczuło je osobiście;
- 26% respondentek należących do kategorii „technicy i inny średni personel”, w tym 8% odczuło je osobiście;
- 25% respondentek specjalistów, w tym 8% odczuło je osobiście;
- 23% respondentek pracowników przy pracach prostych, w tym 9% odczuło je osobiście;
- 19% respondentek wyższych urzędników i kierowników, w tym 9% doznało ich osobiście;
- 17% respondentek robotników, w tym 10% odczuło je osobiście;
- 16% respondentek pracowników usług osobistych i sprzedawców, w tym 5% odczuło je osobiście.

Inna struktura wykształcenia mieszanek Warszawy i pozostałych miast oraz – co się z tym wiąże – inna struktura zajmowanych stanowisk oraz zupełnie inny charakter rynku pracy (w Warszawie mieści się prawie połowa podmiotów gospodarki narodowej całego województwa mazowieckiego<sup>57</sup>) są podłożem wyższych oczekiwań mieszanek Warszawy oraz bardziej odczuwanych barier awansu.

---

<sup>57</sup> Według danych GUS 48,3% podmiotów gospodarki narodowej całego województwa mazowieckiego – z sektora publicznego i prywatnego łącznie – mieści się w Warszawie. *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w 2008 r.*, GUS. Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa 2009.

**Tabela 1.71. Praktyki dyskryminacyjne związane z awansem zawodowym a zawód wykonywany przez respondentkę (zgodnie z jednocyfrowym kodem KZiS) – w grupie kobiet mieszkających w Warszawie**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Wyżsi urzędnicy, kierownicy N = 96	Specjaliści N = 325	Technicy i inny średni personel N = 264	Pracownicy biurowi N = 88	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy N = 142	Pracownicy przy pracach prostych N = 42
		w procentach					
Trudniejszy awans kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni	tak, mnie osobiście	9	8	8	15	6	6
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	18	30	29	17	14	20
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	9	10	9	3	5	3
	nie	63	51	54	65	74	71
	Ogółem	100	100	100	100	100	100

**Tabela 1.72. Praktyki dyskryminacyjne związane z awansem zawodowym a zawód wykonywany przez respondentkę (zgodnie z jednocyfrowym kodem KZiS) – w grupie kobiet mieszkających w pozostałych miastach województwa mazowieckiego**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Wyżsi urzędnicy, kierownicy N = 57	Specjaliści N = 222	Technicy i inny średni personel N = 160	Pracownicy biurowi N = 107	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy N = 169	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy N = 62	Pracownicy przy pracach prostych N = 89
		w procentach						
Trudniejszy awans kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni	tak, mnie osobiście	8	5	4	9	3	7	4
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	10	18	17	13	12	6	15
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	3	4	3	2	3	5
	nie	81	75	74	74	84	83	77
	Ogółem	100	100	100	100	100	100	100

Mniej dokuczliwym problemem jest awans ograniczony do pewnego poziomu. W Warszawie odczuło go:

- 37% respondentek pracowników biurowych, w tym 17% osobiście;
- 37% respondentek specjalistów, w tym 15% osobiście;
- 35% respondentek należących do kategorii „technicy i inny średni personel”, w tym 16% osobiście;
- 32% respondentek wyższych urzędników i kierowników, w tym 12% osobiście;
- 31% respondentek pracowników usług osobistych i sprzedawców, w tym 13% osobiście;
- 23% respondentek pracowników przy pracach prostych, w tym 3% osobiście.

**Tabela 1.73. Praktyki dyskryminacyjne polegające na ograniczonym awansie zawodowym a zawód wykonywany przez respondentkę (zgodnie z jednocyfrowym kodem KZiS) – w grupie kobiet mieszkających w Warszawie**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Wyżsi urzędnicy, kierownicy N = 96	Specjaliści N = 325	Technicy i inny średni personel N = 264	Pracownicy biurowi N = 88	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy N = 142	Pracownicy przy pracach prostych N = 42
		w procentach					
Awans tylko do pewnego poziomu (ograniczone możliwości awansu)	tak, mnie osobiście	7	8	8	17	9	0
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	20	23	20	21	18	20
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	5	7	8	0	4	3
	nie	68	63	65	63	69	77
	Ogółem	100	100	100	100	100	100

W innych miastach województwa wszystkie wskaźniki są znacznie niższe. Doświadczyło problemu ograniczonego awansu:

- 22% respondentek specjalistów, w tym 7% odczuło je osobiście;
- 19% respondentek należących do kategorii „technicy i inny średni personel”, w tym 11% odczuło je osobiście;
- 18% respondentek robotników, w tym 12% odczuło je osobiście;
- 18% respondentek pracowników biurowych, w tym 9% odczuło je osobiście;
- 15% respondentek pracowników usług osobistych i sprzedawców, w tym 6% odczuło je osobiście;

- 14% respondentek wyższych urzędników i kierowników, w tym 6% doznało ich osobiście;
- 10% respondentek pracowników przy pracach prostych, w tym 5% odczuło je osobiście.

**Tabela 1.74. Praktyki dyskryminacyjne polegające na ograniczonym awansie zawodowym a zawód wykonywany przez respondentkę (zgodnie z jednocyfrowym kodem KZiS) – w grupie kobiet mieszkających w pozostałych miastach województwa mazowieckiego**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Pozostałe miasta – stanowiska zajmowane przez respondentki (według KZiS)						
		wyżsi urzędnicy, kierownicy N = 57	specjaliści N = 222	technicy i inny średni personel N = 160	pracownicy biurowi N = 107	pracownicy usług osobistych i sprzedawcy N = 169	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy N = 62	pracownicy przy pracach prostych N = 89
		w procentach						
Awans tylko do pewnego poziomu (ograniczone możliwości awansu)	tak, mnie osobiście	1	5	7	8	5	9	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	8	15	8	8	9	7	5
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	5	2	4	1	1	3	3
	nie	86	78	81	82	85	82	90
	Ogółem	100	100	100	100	100	100	100

#### 1.4.5.5. Kobiety jako grupa szczególnie narażona na zwolnienia

W porównaniu z dyskryminacją związaną z macierzyństwem dużo niższa jest skala dyskryminacji kobiet przy zwolnieniach grupowych – zetknęło się z nią 12% respondentek, w tym 3% doświadczyło jej osobiście. Nie ma tu istotnych różnicowań między Warszawą a pozostałymi miastami.

**Tabela 1.75. Praktyki dyskryminacyjne przy zwolnieniach grupowych a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
		w procentach		
Zwalnianie kobiet w pierwszej kolejności w przypadku zwolnień grupowych	tak, mnie osobiście	2	2	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	9	10	9
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	1	1
	nie	88	87	88
	Ogółem	100	100	100

#### 1.4.5.6. Pozostałe przejawy dyskryminacji kobiet na rynku pracy

Niewiele respondentek doświadczyło osobiście tego, by zaniżano lub zawyżano wymagania wobec nich, ale jeśli już to się zdarza, to częściej wymagania się zawyża. Skala tego zjawiska również w doświadczeniu nieosobistym jest nieduża, a w porównaniu z dyskryminacją związaną z macierzyństwem bardzo mała.

**Tabela 1.76. Praktyki dyskryminacyjne polegające na zaniżaniu lub zawyżaniu wymagań wobec kobiet a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Cała badana próba			Aktualnie pracujące	
		Warszawa N = 1036	pozostałe miasta N = 993	miasta ogółem N = 2029	Warszawa N = 804	pozostałe miasta N = 642
		w procentach				
Zaniżanie wymagań wobec kobiet, traktowanie ulgowo, z przymrużeniem oka	tak, mnie osobiście	2	1	2	2	1
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	8	4	6	8	4
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	1	1	1	2
	nie	89	93	91	89	93
	Ogółem	100	100	100	100	100
Zawyżanie wymagań, stawianie większych wymagań kobietom niż mężczyznom na tych samych stanowiskach	tak, mnie osobiście	4	2	3	4	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	7	3	5	8	3
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	2	2	2	2
	nie	87	93	90	86	93
	Ogółem	100	100	100	100	100

Istnieje związek między zajmowanym stanowiskiem a zawyżaniem wymagań – nie jest to związek silny, ale zauważalny<sup>58</sup>: 8% kobiet w grupie respondentek wyższych urzędników/kierowników osobiście doświadczyło zawyżenia wobec nich wymagań, podobnie 7% pracowników biurowych, 6% pracowników usług osobistych i sprzedawców. W pozostałych grupach zawodowych wskaźnik ten nie przekracza 5%.

**Tabela 1.77. Praktyki dyskryminacyjne polegające na zaniżaniu lub zawyżaniu wymagań wobec kobiet a zajmowane przez respondentkę stanowisko w aktualnie wykonywanej pracy**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Wyżsi urzędnicy, kierownicy N = 151	Specjaliści N = 547	Technicy i inny średni personel N = 423	Pracownicy biurowi N = 194	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy N = 312	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy N = 74	Pracownicy przy pracach prostych N = 89
		w procentach						
Zaniżanie wymagań wobec kobiet, traktowanie ulgowo, z przymrużeniem oka	tak, mnie osobiście	2	1	3	2	2	0	1
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	3	6	7	9	6	4	4
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	1	2	0	2	1	2
	nie	93	92	88	88	90	95	94
	Ogółem	100	100	100	100	100	100	100
Zawyżanie wymagań, stawianie większych wymagań kobietom niż mężczyznom na tych samych stanowiskach	tak, mnie osobiście	2	2	4	7	3	3	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	6	8	6	3	3	4
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	6	2	1	0	3	1	2
	nie	90	90	87	87	92	92	92
	Ogółem	100	100	100	100	100	100	100

Drastyczną formą dyskryminacji jest molestowanie w miejscu pracy – 10% respondentek deklaruje, że zetknięto się z nią, w tym 2% doświadczyło tego osobiście. W Warszawie takich respondentek jest nieco więcej (3%). W grupie osób aktualnie pracujących odsetek wskazań są prawie taki sam.

<sup>58</sup> Różnica istotna statystycznie, V-Cramera = 0,095.

**Tabela 1.78. Praktyki dyskryminacyjne polegające na molestowaniu w miejscu pracy a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Cała badana próba			Aktualnie pracujące	
		Warszawa N = 1036	pozostałe miasta N = 993	miasta ogółem N = 2029	Warszawa N = 804	pozostałe miasta N = 642
		w procentach				
Molestowanie seksualne kobiet w miejscu pracy	tak, mnie osobiście	1	1	1	1	0
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	8	7	8	8	8
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	1	1	3	1
	nie	90	91	90	88	91
	Ogółem	100	100	100	100	100

Pozostałe formy dyskryminacji kobiet: trudniejszy niż mężczyźni dostęp do szkoleń w pracy przy tych samych kwalifikacjach i doświadczeniu, gorsze warunki pracy, czyli rodzaj podpisywanych umów itp., oraz zatrudnianie kobiet przy pracach wzbudzonych były wskazywane przez niewielkie grupy respondentek. Najliczniej wskazywane gorsze warunki pracy dotknęły osobiście 5% respondentek z miast poza Warszawą.

**Tabela 1.79. Pozostałe praktyki dyskryminacyjne a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
		w procentach		
Trudniejszy dostęp do szkoleń niż mężczyźni na tych samych stanowiskach	tak, mnie osobiście	2	2	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	5	3	4
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	1	2
	nie	91	94	92
	Ogółem	100	100	100
Gorsze warunki pracy kobiet w zakresie np. rodzaju podpisywanych umów, czasu ich trwania	tak, mnie osobiście	2	2	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	14	9	12
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	3	2
	nie	82	86	84
	Ogółem	100	100	100



**Tabela 1.79 (cd.). Pozostałe praktyki dyskryminacyjne a miejsce zamieszkania**

Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?		Warszawa N = 1036	Pozostałe miasta N = 993	Miasta ogółem N = 2029
		w procentach		
Zatrudnianie kobiet przy pracach im wzbronionych	tak, mnie osobiście	2	2	2
	tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	13	8	10
	tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	1	1
	nie	84	89	87
	Ogółem	100	100	100

## 1.5. Podsumowanie

Definiowanie pozycji kobiet w Polsce w istotnej mierze zależy od tego, czy definiują ją mieszkanki miasta, o czym bywa mowa w niniejszym raporcie, czy wsi, o czym szczegółowo traktuje rozdział następny. Ta istotna odrębność wyraża się już w samym postrzeganiu dyskryminacji, czyli w różnicy odpowiedzi na pytanie o to, czy kobiety w Polsce są dyskryminowane, czy też nie. Ponad połowa respondentek mieszkających w miastach (57%) uważa, że kobiety w Polsce są dyskryminowane, na wsi tak myślących kobiet jest mniej niż połowa (48%)<sup>59</sup>. Ma też istotne znaczenie to, w jak dużym mieście mieszka respondentka – w Warszawie wskaźnik postrzeganej dyskryminacji kobiet jest najwyższy (63%).

**Tabela 1.80. Opinie na temat występowania zjawiska dyskryminacji kobiet w Polsce a miejsce zamieszkania**

Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane, tzn. czy, ogólnie rzecz biorąc, mają gorsze szanse, możliwości w życiu niż mężczyźni, czy też nie?	Wieś N = 971	Miasto N = 2029
	w procentach	
Zdecydowanie tak	14	20
Raczej tak	34	37
Raczej nie	27	26
Zdecydowanie nie	17	9
Trudno powiedzieć	8	8
Ogółem	100	100

Respondentki w miastach, a zwłaszcza w Warszawie, nie tylko niżej oceniają szanse życiowe kobiet w Polsce niż respondentki mieszkające na wsi, ale także znacznie częściej doświadczyły w pracy różnych praktyk dyskryminacyjnych osobiście lub pośrednio, gdy te praktyki dotyczyły kobiety z rodziny respondentki lub znajomej.

<sup>59</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,132.

Aby w sposób bardziej zagregowany ująć przypadki dyskryminacji doświadczanej przez badanych utworzono **syntetyczny wskaźnik doznanej dyskryminacji**, uwzględniający wszystkie z 22 wymienionych praktyk dyskryminacyjnych. Obliczono, z iloma takimi sytuacjami zetknęły się respondentki osobiście, traktując ten rodzaj doświadczenia jako najbardziej metodologicznie jednoznaczny.

Przynajmniej jedna z listy 22 praktyk dyskryminacyjnych dotknęła osobiście:

- 49% respondentek z Warszawy oraz 40% respondentek z innych miast<sup>60</sup>;
- 29% ze wsi<sup>61</sup>.

**Tabela 1.81. Liczba praktyk dyskryminacyjnych doznanych osobiście przez respondentkę w podziale na miejsce zamieszkania oraz w podziale „ogółem” i respondentki „aktualnie pracujące”**

Sytuacje dyskryminacyjne, z którymi respondentka zetknęła się osobiście (z listy 22 sytuacji)	Miasto					Wieś	
	Warszawa N = 1036	pozostałe miasta N = 993	miasta ogółem N = 2029	aktualnie pracujące		wieś ogółem N = 971	aktualnie pracujące N = 606
				Warszawa N = 804	pozostałe miasta N = 642		
w procentach							
Jedna sytuacja	19	14	16	21	14	11	12
Dwie	10	9	9	10	10	7	8
Trzy	5	5	5	5	6	5	5
Cztery	5	3	4	4	3	2	2
Pięć	4	3	4	5	4	2	1
Sześć	2	1	2	3	2	1	1
Siedem	2	1	1	1	1	1	1
Osiem	1	1	1	1	1	0	0
Dziewięć	0	0	0	0	0	0	0
Dziesięć	0	0	0	1	0	0	0
Jedenaście	0	0	0	0	0	0	0
Dwanaście	1	0	1	1	0	0	0
Trzynaście	0	0	0	1	0	0	0
Czternaście	0	0	0	0	0	–	0
Piętnaście	0	0	0	0	0	–	0
Szesnaście	0	0	0	0	0	–	0
Siedemnaście	0	0	0	0	0	–	0
Nie doświadczyła ani jednej z 22 wymienionych	51	60	55	46	59	71	69
Ogółem	100	100	100	100	100	100	100

UWAGA: „0” oznacza, że odsetek był niższy od 0,5.

<sup>60</sup> Różnica jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,156.

<sup>61</sup> Różnica między miastem a wsią jest istotna statystycznie, V-Cramera = 0,161.

W grupie kobiet aktualnie pracujących, w porównaniu z ogółem badanych, wskaźnik ten jest wyższy, ale rośnie wyłącznie w Warszawie – osobiście doświadczyło przynajmniej jednej formy dyskryminacji 54% respondentek ze stolicy, 41% respondentek z innych miast<sup>62</sup> oraz 31% mieszkających na wsi<sup>63</sup>.

W sposób syntetyczny różnicę między poziomem dyskryminacji w Warszawie i w pozostałych miastach oraz między miastem a wsią ilustrują miary tendencji centralnych. Obliczono średnią liczbę praktyk dyskryminacyjnych, których respondentki doświadczyły osobiście (w obliczeniach uwzględniono także „zero” takich sytuacji)<sup>64</sup>.

**Tabela 1.82. Średnia liczba praktyk dyskryminacyjnych doznanych osobiście przez respondentkę w podziale na miejsce zamieszkania oraz w podziale „ogółem” i respondentki „aktualnie pracujące”**

Sytuacje dyskryminacyjne, z którymi respondentka zetknęła się osobiście (z listy 22 sytuacji)	Miasto				Wieś	
	Warszawa N = 1036	pozostałe miasta N = 993	miasta ogółem N = 2029	pracujące N = 804	wieś ogółem N = 971	pracujące N = 606
	w procentach					
Średnia	1,53	1,19	1,36	1,45	0,78	0,80
Mediana	0	0	0	0	0	0
Modalna	0	0	0	0	0	0
Odchylenie standardowe	2,45	2,23	2,35	2,39	1,70	1,67

W grupie kobiet pracujących średnia wynosi w Warszawie 1,66 (mediana = 1), w pozostałych miastach pozostaje na poziomie 1,19 (mediana = 0).

**Lista najczęściej doświadczanych przez respondentki praktyk dyskryminacyjnych** pokazuje, że dyskryminacja w Warszawie, w pozostałych miastach oraz na wsi ma różny charakter. W Warszawie najbardziej odczuwana jest dyskryminacja ekonomiczna kobiet, czyli niższe wynagrodzenie oraz utrudniony awans, natomiast w pozostałych miastach i na wsi inna forma dyskryminacji – segregacja zawodowa, czyli oferty pracy przeznaczone tylko dla mężczyzn. Należy przy tym dodać, że niezależnie od wszelkich opisywanych różnic na czele każdej listy znajduje się zadawanie osobistych pytań podczas rekrutacji do pracy.

<sup>62</sup> Różnica istotna statystycznie, V-Cramera = 0,173.

<sup>63</sup> W grupie kobiet pracujących różnica między miastem a wsią jest jeszcze większa i istotna statystycznie, V-Cramera = 0,180.

<sup>64</sup> Różnica średnich między Warszawą a pozostałymi miastami jest istotna statystycznie. Także różnica średnich między miastem a wsią jest istotna statystycznie (zastosowano test T studenta).

**Tabela 1.83. Ranking praktyk dyskryminacyjnych w podziale na miejsce zamieszkania**

Praktyki dyskryminacyjne osobiście doznane	Miasto				Wieś ogółem N = 971
	ogółem N = 2029	Warszawa N = 1036	pozostałe miasta N = 933	posiadające dzieci N = 1358	
	w procentach				
Zadawanie pytań osobistych podczas rozmów kwalifikacyjnych	20	24	16	20	12
Niższe wynagrodzenie kobiet za pracę na takim samym stanowisku co mężczyźni	14	18	10	16	6
Oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn	12	9	14	12	11
Trudniejszy awans kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni	12	16	7	13	3
Awans tylko do pewnego poziomu (ograniczone możliwości awansu)	10	13	7	11	4
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na starszy wiek	7	7	8	10	6
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na młody wiek	5	5	5	4	4
Gorsze warunki pracy kobiet w zakresie np. rodzaju podpisywanych umów, czasu ich trwania	5	4	5	5	3
Zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim	5	6	4	7	3
Zawyżanie wymagań, stawianie większych wymagań kobietom niż mężczyznom na tych samych stanowiskach	5	5	4	5	2
Żądanie pracodawcy od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa	4	5	4	5	3
Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć	4	3	4	4	4
Trudniejszy dostęp do szkoleń niż mężczyźni na tych samych stanowiskach	4	4	3	4	1
Nieprzestrzeganie przepisów o ochronie kobiet w ciąży	4	5	4	6	3

**Tabela 1.83 (cd.). Ranking praktyk dyskryminacyjnych w podziale na miejsce zamieszkania**

Praktyki dyskryminacyjne osobiście doznane	Miasto				Wieś ogółem N = 971
	ogółem N = 2029	Warszawa N = 1036	pozostałe miasta N = 933	posiadające dzieci N = 1358	
	w procentach				
Przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego	4	4	3	5	2
Zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym	4	4	4	5	3
Nieprzestrzeganie przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowywaniem dzieci	4	4	4	6	2
Zatrudnianie kobiet przy pracach im wzbronionych	3	3	3	3	2
Przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu wychowawczego	3	3	3	4	1
Zwalnianie kobiet w pierwszej kolejności w przypadku zwolnień grupowych	3	3	3	4	2
Zaniżanie wymagań wobec kobiet, traktowanie ulgowo, z przymrużeniem oka	3	4	3	2	2
Molestowanie seksualne kobiet w miejscu pracy	2	3	1	2	1

Występujące różnice są związane z innym charakterem rynku pracy w Warszawie i poza Warszawą, ale istotną rolę odgrywa też pewna „autodyskryminacja”, czyli niedostrzeganie przez wiele respondentek, zwłaszcza na wsi, że kobiety mają mniejsze szanse i możliwości w życiu niż mężczyźni.

Fakt, że najczęściej na dyskryminację ekonomiczną kobiet wskazują respondentki z Warszawy – najlepiej wykształcone i o najwyższym statusie społecznym – jest związany z ich poziomem wiedzy i świadomości, w tym także ze znajomością realiów. W Warszawie są najwyższe wynagrodzenia i największa konkurencja na rynku pracy, dobrze wykształcone kobiety mają więc najwięcej do stracenia lub do zyskania.

## Rozdział 2

### Analiza zjawiska dyskryminacji kobiet mieszkających na wsiach na rynku pracy

#### 2.1. Wstęp

W niniejszym rozdziale przez dyskryminację ze względu na płeć będziemy rozumieć: „(...) wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych”<sup>1</sup>. W tym opracowaniu ograniczymy się do wszelkich form dyskryminacji kobiet na rynku pracy, które mają przełożenie na ich sytuację ekonomiczną. Poza dyskryminacją płacową – oczywistym wymiarem dyskryminacji ekonomicznej – analizie zostaną poddane także inne przejawy dyskryminacji, między innymi: nierówne możliwości awansu, mniejsze szanse na znalezienie pracy, większe ryzyko utraty pracy – gdyż one także mają konsekwencje ekonomiczne.

We wstępie zostaną przedstawione wybrane dane dotyczące struktury zatrudnienia kobiet zamieszkujących obszary wiejskie na terenie województwa mazowieckiego.

W punkcie drugim będzie omówione postrzeganie swojej roli przez mieszkanki wsi oraz ich stosunek do pracy zawodowej: czy jest ona dla nich ważna i czy uważają, że jest ona korzystna dla życia rodzinnego. Zostanie przeprowadzona analiza, jak bardzo tradycyjne są ich postawy i jaki jest podział obowiązków w ich rodzinach. Kwestie te są istotne dlatego, że tradycyjny model rodziny, zakładający większe zaangażowanie kobiet w prace domowe i dłuższe przerwy w aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka, powoduje zmniejszenie szans kobiet na rynku pracy.

W kolejnym punkcie – trzecim – zostaną omówione kwestie związane już bezpośrednio ze zjawiskiem dyskryminacji na rynku pracy: czy kobiety czują się dyskryminowane, czy ich zdaniem zjawisko to w Polsce występuje oraz z jakimi jego przejawami osobiście się zetknęły.

Punkty 4–6 będą dotyczyć dostępności opieki instytucjonalnej nad dziećmi oraz rozwiązań, które zdaniem mieszkank wsi zwiększyłyby ich szanse na rynku pracy.

---

<sup>1</sup> M. Mażewska, M. Zakrzewska, *ABC równości – podręcznik samorządowca*, Gdańsk 2007, [http://www.kobieta.gov.pl/zal/f370\\_7.pdf](http://www.kobieta.gov.pl/zal/f370_7.pdf), s. 11.

## 2.2. Kobiety zamieszkujące obszary wiejskie w województwie mazowieckim na rynku pracy

Wśród kobiet w wieku 18–59 lat zamieszkujących obszary wiejskie w województwie mazowieckim 62% stanowią kobiety pracujące, 10% bezrobotne i 27% biernie zawodowo.

Struktura zatrudnienia jest dosyć stabilna w przedziale wiekowym 25–54 lata – odsetek kobiet pracujących jest relatywnie wysoki, odsetki zaś bezrobotnych i biernych zawodowo kształtują się na zbliżonym raczej niskim poziomie.

**Tabela 2.1. Aktywność zawodowa kobiet a wiek**

Aktywność zawodowa*	Wieś N = 971				
	wiek (w latach)				
	18–24 N = 188	25–34 N = 238	35–44 N = 222	45–54 N = 213	55–59 N = 110
	w procentach				
Pracujące	37	69	74	75	43
Bezrobotne	16	11	9	8	8
Bierne zawodowo	47	20	17	17	49
Ogółem	100	100	100	100	100

\* V-Cramera 0,244, przybliżona istotność 0,000.

Cechą charakterystyczną najmłodszej grupy wiekowej jest niski odsetek pracujących, wysoki odsetek biernych zawodowo i najwyższy spośród wszystkich analizowanych kategorii wiekowych odsetek bezrobotnych. Niski odsetek pracujących i zarazem wysoki odsetek biernych zawodowo wynika z faktu, że 70% tej grupy wiekowej jeszcze się uczy, przy czym wśród biernych zawodowo odsetek ten wynosi 87%. Wyższy odsetek bezrobotnych wynika z ogólnie znanych zależności dotyczących problemów młodych ludzi z wchodzeniem na rynek pracy.

Najstarsza grupa wiekowa 55–59 lat charakteryzuje się niskim odsetkiem pracujących, umiarkowanym – na tle pozostałych – poziomem bezrobocia i wysokim odsetkiem biernych zawodowo. Główne przyczyny niepodjęcia aktywności zawodowej wśród najstarszych ankietowanych to: wiek, fakt bycia na emeryturze (60%), zajmowanie się domem, innymi członkami gospodarstwa domowego (34%), choroba, niesprawność (31%) oraz przekonanie o braku możliwości znalezienia odpowiedniej pracy (22%)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Podstawę procentowania stanowią wszystkie osoby biernie zawodowo należące do tej grupy wiekowej. Odsetki nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedną przyczynę niepodjęcia aktywności zawodowej.

Najbardziej charakterystycznym poziomem wykształcenia dla kobiet zamieszkujących obszary wiejskie w województwie mazowieckim jest wykształcenie średnie (40%), a w drugiej kolejności zasadnicze zawodowe (26%). Stosunkowo nieliczna część mieszkanek wsi ma wykształcenie wyższe (17%) lub podstawowe (17%).

**Tabela 2.2. Wykształcenie kobiet**

Wykształcenie	N = 971
	w procentach
Podstawowe	17
Zasadnicze zawodowe	26
Średnie	40
Wyższe	17
Ogółem	100

Można zaobserwować silną zależność między wykształceniem a aktywnością zawodową<sup>3</sup>. Wśród osób z wykształceniem wyższym odsetek pracujących jest zdecydowanie najwyższy (88%) i zarazem najniższy odsetek biernych zawodowo (7%), a w grupie osób z wykształceniem podstawowym występuje zdecydowanie najniższy odsetek pracujących (28%) oraz najwyższy odsetek biernych zawodowo (57%).

**Tabela 2.3. Aktywność zawodowa kobiet a wykształcenie**

Aktywność zawodowa	Wykształcenie			
	podstawowe N = 166	zasadnicze zawodowe N = 248	średnie N = 391	wyższe N = 166
	w procentach			
Pracujące	28	65	63	88
Bezrobotne	15	8	11	5
Bierne zawodowo	57	26	26	7
Ogółem	100	100	100	100

Niski procent aktywnych zawodowo w grupie osób z wykształceniem podstawowym w znacznej mierze wynika z faktu, iż jej większość (54%) stanowią osoby w wieku 18–24 lata (32%), które jeszcze się uczą i nie weszły na rynek pracy, oraz osoby w wieku 55–59 lat (22%), które rynek pracy opuszczają (patrz tabela 2.4).

<sup>3</sup> V-Cramera 0,267, przybliżona istotność 0,000.



**Tabela 2.4. Wiek kobiet a wykształcenie**

Wiek (w latach)*	Wykształcenie			
	podstawowe N = 166	zasadnicze zawodowe N = 248	średnie N = 391	wyższe N = 166
	w procentach			
18–24	32	5	27	10
25–34	14	23	21	45
35–44	13	32	20	25
45–54	19	30	21	14
55–59	22	9	11	6
Ogółem	100	100	100	100

\* V-Cramera 0,299, przybliżona istotność 0,000.

Na uwagę zasługuje zależność między aktywnością zawodową a faktem posiadania dzieci. Małe dzieci, urodzone w latach 2008–2010, ma 24% ankietowanych w wieku 25–34 lata. W pozostałych grupach wiekowych odsetki te są zdecydowanie niższe.

**Tabela 2.5. Aktywność zawodowa kobiet a posiadanie małych dzieci**

Aktywność zawodowa	Kobiety w wieku 25–34 lata		
	nieposiadające dziecka urodzonego w latach 2008–2010 N = 182	posiadające dziecko urodzone w latach 2008–2010 N = 57	ogółem kobiet w wieku 25–34 lata N = 239
	w procentach		
Pracujące	71	63	69
Bezrobotne	13	4	11
Bierne zawodowo	15	33	20
Ogółem	100	100	100

Wśród ankietowanych w wieku 25–34 lata fakt posiadania małego dziecka wpływa w istotny sposób na aktywność zawodową<sup>4</sup>. Wśród mających je odsetek aktywnych zawodowo jest znacznie niższy niż w grupie nieposiadającej takich dzieci.

Na potrzeby analiz wśród pracujących zostały wyróżnione trzy grupy: pracujące w rolnictwie, pracujące poza rolnictwem na wsi oraz pracujące poza rolnictwem w mieście.

<sup>4</sup> V-Cramera 0,217, przybliżona istotność 0,004.

**Tabela 2.6. Miejsce pracy kobiet**

Miejsce pracy	N = 606
	w procentach
Pracujące w rolnictwie	28
Pracujące poza rolnictwem na wsi	28
Pracujące poza rolnictwem w mieście	44
Ogółem	100

W grupie pracujących w rolnictwie dominującą kategorię stanowią kolejno: rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej (61%), rolnicy produkcji roślinnej (17%), hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej (11%).

Wśród pracujących na wsi poza rolnictwem dominujące kategorie (według grup wielkich klasyfikacji zawodów i specjalności) stanowią: specjaliści, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, pracownicy przy pracach prostych. Ta grupa mieszkank wsi najczęściej pracuje w takich branżach, jak: przetwórstwo przemysłowe (10%), handel (22%), edukacja (27%), działalność usługowa, komunalna i społeczna (10%).

**Tabela 2.7. Struktura pracujących według grup wielkich klasyfikacji zawodów i specjalności – pracujące na wsi poza rolnictwem**

Pracujące na wsi poza rolnictwem	N = 171
	w procentach
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	8
Specjaliści	25
Technicy i inny średni personel	12
Pracownicy biurowi	8
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	21
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7
Pracownicy przy pracach prostych	18
Ogółem	100

Wśród pracujących w mieście poza rolnictwem dominujące kategorie (według grup wielkich klasyfikacji zawodów i specjalności) stanowią specjaliści, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz technicy i inny średni personel. Ta grupa mieszkank wsi najczęściej pracuje w następujących branżach: przetwórstwo przemysłowe (12%), handel (21%) oraz działalność usługowa, komunalna i społeczna (15%) (patrz tabela 2.8).

**Tabela 2.8. Struktura pracujących według grup wielkich klasyfikacji zawodów i specjalności – pracujące w mieście poza rolnictwem**

Pracujące w mieście poza rolnictwem	N = 268
	w procentach
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2
Specjaliści	18
Technicy i inny średni personel	25
Pracownicy biurowi	13
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	20
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7
Pracownicy przy pracach prostych	3
Ogółem	100

Średnia wieku wśród pracujących w rolnictwie wynosi 43 lata, w grupie pracujących poza rolnictwem na wsi – 40 lat, w grupie zaś pracujących poza rolnictwem w mieście 35 lat.

Mieszkancki wsi pracujące poza rolnictwem na wsi częściej niż zatrudnione w mieście pracują w sektorze publicznym (44% do 33%)<sup>5</sup>.

### 2.3. Społeczne role kobiet i mężczyzn

#### 2.3.1. Ocena konieczności opieki matki nad dzieckiem do trzeciego roku życia

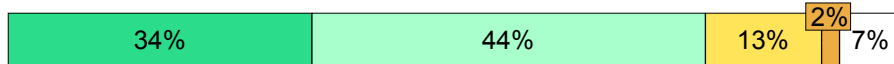
Zdecydowana większość (78%) mieszkanek wsi jest zdania, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu, w tym nieco ponad jedna trzecia (34%) zgadza się z tym poglądem zdecydowanie. Kwestia ta jest o tyle istotna, że dłuższe przerwy w aktywności zawodowej – zwłaszcza jeśli kobieta rodzi więcej dzieci w krótkich odstępach czasu – powodują, iż coraz trudniej jest wrócić na rynek pracy.

<sup>5</sup> V-Cramera 0,664, przybliżona istotność 0,000.

**Rysunek 2.1. W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?**

**N = 971**

Zdecydowanie się zgadzam  
  Zgadzam się  
  Nie zgadzam się  
  Zdecydowanie nie zgadzam się  
 Trudno powiedzieć



Wpływ na analizowaną opinię ma status na rynku pracy – najczęściej zgadzają się z nią kobiety biernie zawodowo (83%), trochę rzadziej pracujące (78%), najrzadziej – bezrobotne (69%)<sup>6</sup>. Bezrobotne prawdopodobnie dlatego najbardziej sceptycznie odnoszą się do dłuższych przerw w aktywności zawodowej, gdyż same aktualnie borykają się z problemem znalezienia pracy i być może mają większą świadomość, że takie przerwy wpływają negatywnie na sytuację na rynku pracy. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że praca zawodowa – w hierarchii pozostałych wartości – sytuuje się najwyżej wśród bezrobotnych, w drugiej kolejności wśród pracujących, a w trzeciej wśród biernych zawodowo<sup>7</sup>.

**Tabela 2.9. Ocena konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do trzeciego roku życia przez matkę a aktywność zawodowa**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Aktywność zawodowa		
	pracujące N = 606	bezrobotne N = 100	biernie zawodowo N = 265
	w procentach		
Zgadzam się	78	69	83
Nie zgadzam się	16	23	9
Trudno powiedzieć	6	8	7
Ogółem	100	100	100

Należy dodać, że w grupie pracujących występuje dosyć duże zróżnicowanie. Najbardziej tradycyjne poglądy mają rolniczki – aż 91% z nich jest przekonanych o konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do trzeciego roku życia, dużo mniej konserwatywne są pracujące poza rolnictwem na wsi, a najmniej – pracujące poza rolnictwem w mieście<sup>8</sup> (patrz tabela 2.10).

<sup>6</sup> V-Cramera 0,082, przybliżona istotność 0,000.

<sup>7</sup> Por. punkt 2.3.2.

<sup>8</sup> V-Cramera 0,148, przybliżona istotność 0,000.

**Tabela 2.10. Ocena konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do trzeciego roku życia przez matkę a miejsce pracy**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Miejsce pracy		
	pracujące w rolnictwie N = 167	pracujące poza rolnictwem na wsi N = 171	pracujące poza rolnictwem w mieście N = 268
	w procentach		
Zgadzam się	91	76	70
Nie zgadzam się	7	15	23
Trudno powiedzieć	2	8	7
Ogółem	100	100	100

Na opinie o konieczności pozostania matki z dzieckiem do trzeciego roku życia w domu wpływają także: wiek, wykształcenie oraz posiadanie dzieci.

Zdecydowanie najmniej tradycyjne postawy prezentują respondentki z wykształceniem wyższym, w dalszej kolejności ankietowane z wykształceniem średnim, a następnie badane z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, przy czym poglądy dwóch ostatnich wymienionych grup są bardzo zbliżone.

**Tabela 2.11. Ocena konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do trzeciego roku życia przez matkę a wykształcenie**

W jakim stopniu zgadza się Pani z następującymi stwierdzeniami? Do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu	Wykształcenie			
	podstawowe N = 166	zasadnicze zawodowe N = 248	średnie N = 391	wyższe N = 166
	w procentach			
Zgadzam się	89	87	76	61
Nie zgadzam się	5	7	17	31
Trudno powiedzieć	6	6	7	8
Ogółem	100	100	100	100

Przekonanie o konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do trzeciego roku życia przez matkę jest bardziej powszechne wśród starszych respondentek. W grupie od 18 do 24 lat wyraża je 70% ankietowanych, a w grupie najstarszych w wieku od 55 do 59 lat aż 89% badanych<sup>9</sup> (patrz tabela 2.12).

<sup>9</sup> V-Cramera 0,123, przybliżona istotność 0,000.

**Tabela 2.12. Ocena konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do trzeciego roku życia przez matkę a wiek**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Wiek				
	18–24 N = 188	25–34 N = 238	35–44 N = 222	45–54 N = 213	55–59 N = 110
	w procentach				
Zgadzam się	70	73	80	85	89
Nie zgadzam się	21	21	13	9	7
Trudno powiedzieć	9	7	7	6	4
Ogółem	100	100	100	100	100

Kobiety mające dzieci zdecydowanie częściej zgadzają się z analizowanym stwierdzeniem (81% do 70%)<sup>10</sup>.

**Tabela 2.13. Ocena konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do trzeciego roku życia przez matkę a posiadanie dzieci**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Czy ma dzieci/dziecko	
	nie N = 264	tak N = 707
	w procentach	
Zgadzam się	70	81
Nie zgadzam się	22	12
Trudno powiedzieć	8	6
Ogółem	100	100

Posiadanie dzieci odgrywa większą rolę w przypadku wykształcenia średniego lub wyższego niż podstawowego lub zasadniczego zawodowego. W grupie kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym fakt posiadania dzieci praktycznie nie wpływa na częstość wyrażania opinii o konieczności przebywania matki w domu do trzeciego roku życia dziecka.

**Tabela 2.14. Ocena konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do trzeciego roku życia przez matkę a wykształcenie i posiadanie dzieci**

W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu?	Wykształcenie			
	podstawowe lub zasadnicze zawodowe		średnie lub wyższe	
	posiadanie dzieci		posiadanie dzieci	
	nie N = 80	tak N = 334	nie N = 184	tak N = 373
w procentach				
Zgadzam się	86	88	62	76
Nie zgadzam się	6	6	29	18
Trudno powiedzieć	8	6	8	6
Ogółem	100	100	100	100

<sup>10</sup> V-Cramera 0,133, przybliżona istotność 0,000.

### 2.3.2. Znaczenie pracy w życiu kobiet

Praca zawodowa – po szczęściu rodzinnym, zachowaniu dobrego zdrowia i uczciwym życiu – jest jedną z najbardziej cenionych wartości przez kobiety zamieszkujące obszary wiejskie. Porównywalne znaczenie ma dla mieszkanki wsi spokój, a trochę mniejsze: szacunek innych ludzi, grono przyjaciół i religia.

**Rysunek 2.2. Ludzie kierują się różnymi wartościami w życiu. Z podanej listy proszę wskazać na 5 wartości, które uważa Pani za najważniejsze w swoim codziennym życiu**



Na pracę zawodową jako jedną z pięciu najważniejszych wartości w życiu codziennym najczęściej wskazują osoby z wyższym wykształceniem<sup>11</sup> (54%) oraz respondentki w wieku od 25 do 34 lat (50%)<sup>12</sup>. W dużym stopniu na traktowanie pracy jako wartości życiowej wpływa status na rynku pracy<sup>13</sup> – kobiety biernie zawodowo rzadziej wymieniają pracę jako wartość (33%) niż pracujące (49%) oraz bezrobotne (59%). Spośród pracujących relatywnie najmniejszą wagę do pracy zawodowej przywiązują kobiety pracujące w rolnictwie (34%)<sup>14</sup>.

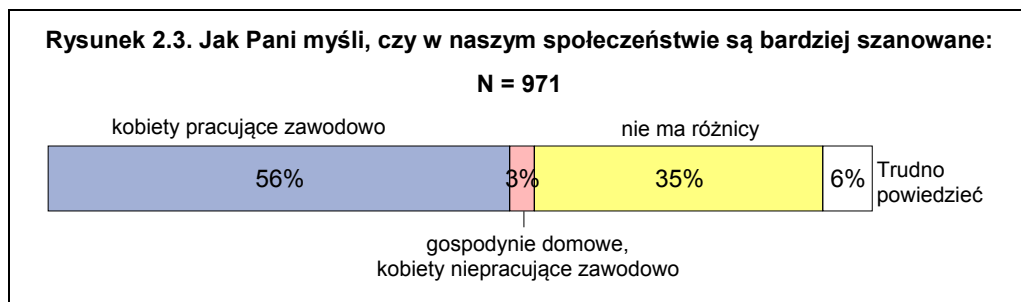
<sup>11</sup> V-Cramera 0,136, przybliżona istotność 0,000.

<sup>12</sup> V-Cramera 0,117, przybliżona istotność 0,010.

<sup>13</sup> V-Cramera 0,171, przybliżona istotność 0,000.

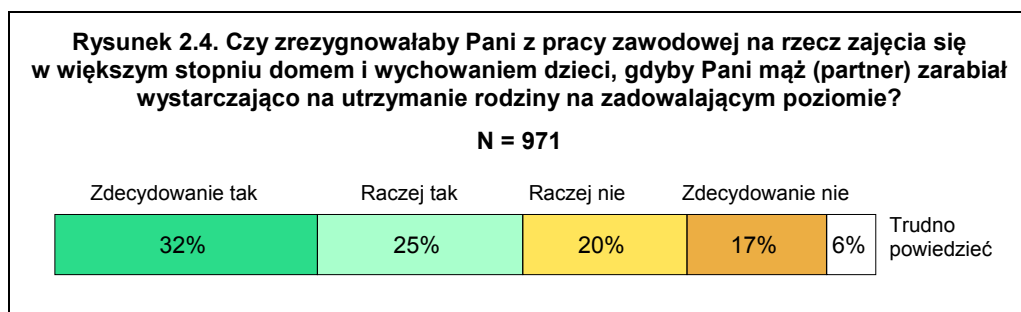
<sup>14</sup> V-Cramera 0,231, przybliżona istotność 0,000.

Wykonywanie pracy zawodowej wiąże się, zdaniem mieszkanek wsi, z większym uznaniem ze strony innych osób. Ponad połowa ankietowanych uważa, że w naszym społeczeństwie kobiety pracujące zawodowo są bardziej szanowane. Według co trzeciej respondentki status na rynku pracy nie wpływa na szacunek ze strony otoczenia.



W celu zbadania postaw wobec pracy – czy jest ona raczej wartością instrumentalną, czy też wartością samą w sobie – zapytaliśmy uczestniczki badania, czy byłyby skłonne zrezygnować z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby ich mąż (partner) zarabiał na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie. Tak postawione pytanie zostało zadane wszystkim ankietowanym – niezależnie od wieku i ich sytuacji rodzinnej.

Okazuje się, że odsetek skłonnych porzucić pracę zawodową na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci przeważa nad odsetkiem osób, które nie chciałyby z niej zrezygnować nawet wtedy, gdyby pozwalały na to zarobki partnera (57% do 37%).



Na skłonność do wycofania się z rynku pracy na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci wpływają: wiek, wykształcenie, aktywność zawodowa oraz posiadanie dzieci, a w szczególności małych dzieci do szóstego roku życia.



Chęć wycofania się z rynku pracy w sytuacji dobrych zarobków partnera charakteryzuje w największym stopniu kobiety ankietowane w wieku od 55 do 59 lat – 76% z nich skłonnych byłoby zrezygnować z pracy. W grupie najmłodszych badanych, w wieku od 18 do 24 lat, odsetek ten jest dużo niższy i wynosi 49%<sup>15</sup>.

**Tabela 2.15. Skłonność do wycofania się z rynku pracy a wiek**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Wiek (w latach)				
	18–24 N = 188	25–34 N = 238	35–44 N = 222	45–54 N = 213	55–59 N = 110
	w procentach				
Tak	49	56	58	56	76
Nie	40	38	36	40	20
Trudno powiedzieć	11	5	6	4	4
Ogółem	100	100	100	100	100

Mieszkancki wsi z wyższym wykształceniem zdecydowanie rzadziej deklarują chęć wycofania się z rynku pracy niż badane z niższym poziomem wykształcenia – jedynie 37% z nich byłoby skłonnych zrezygnować z pracy w sytuacji, gdyby partner zarabiał wystarczająco dużo<sup>16</sup>.

**Tabela 2.16. Skłonność do wycofania się z rynku pracy a wykształcenie**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Wykształcenie			
	podstawowe N = 166	zasadnicze zawodowe N = 248	średnie N = 391	wyższe N = 166
	w procentach			
Tak	66	64	59	37
Nie	24	31	36	59
Trudno powiedzieć	10	5	6	4
Ogółem	100	100	100	100

Skłonność do wycofania się z rynku pracy jest wyższa w grupie kobiet biernych zawodowo (65%) niż wśród bezrobotnych (60%) oraz pracujących (54%)<sup>17</sup> – patrz tabela 2.17.

<sup>15</sup> V-Cramera 0,121, przybliżona istotność 0,000.

<sup>16</sup> V-Cramera 0,168, przybliżona istotność 0,000.

<sup>17</sup> V-Cramera 0,108, przybliżona istotność 0,000.

**Tabela 2.17. Skłonność do wycofania się z rynku pracy a aktywność zawodowa**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Aktywność zawodowa		
	pracujące N = 606	bezrobotne N = 100	biernie zawodowo N = 265
	w procentach		
Tak	54	60	65
Nie	42	32	26
Trudno powiedzieć	5	8	9
Ogółem	100	100	100

Pracujące w rolnictwie chętniej niż pracujące poza rolnictwem byłyby skłonne zrezygnować z pracy zawodowej w sytuacji dobrych zarobków partnera<sup>18</sup>.

**Tabela 2.18. Skłonność do wycofania się z rynku pracy a miejsce pracy**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Miejsce pracy		
	pracujące w rolnictwie N = 167	pracujące poza rolnictwem na wsi N = 171	pracujące poza rolnictwem w mieście N = 268
	w procentach		
Tak	74	45	47
Nie	24	51	46
Trudno powiedzieć	2	4	7
Ogółem	100	100	100

Na skłonność do wycofania się z rynku pracy silnie wpływa fakt posiadania dzieci, a zwłaszcza małych dzieci (urodzonych w latach 2005–2010). W grupie kobiet posiadających dzieci 62%<sup>19</sup> zrezygnowałoby z pracy, gdyby ich partner zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny, natomiast wśród kobiet posiadających małe dzieci odsetek ten wynosi 70%<sup>20</sup> (patrz tabela 2.19).

<sup>18</sup> V-Cramera 0,184, przybliżona istotność 0,000.

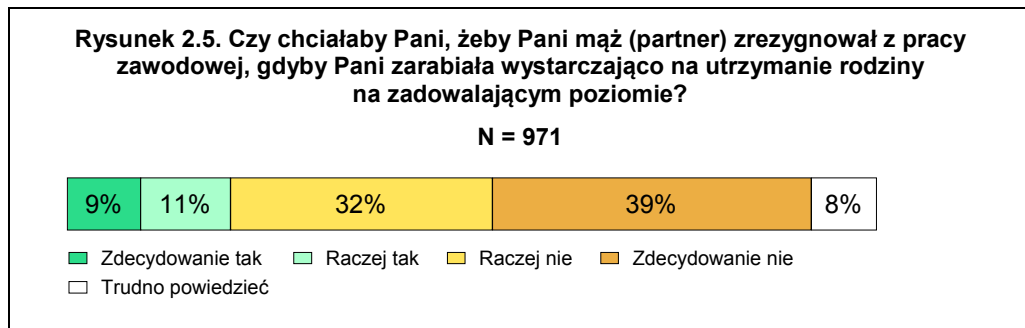
<sup>19</sup> V-Cramera 0,147, przybliżona istotność 0,000

<sup>20</sup> V-Cramera 0,127, przybliżona istotność 0,000.

**Tabela 2.19. Skłonność do wycofania się z rynku pracy a posiadanie małych dzieci**

Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Posiadanie małych dzieci	
	nieposiadające małych dzieci (urodzone w 2005 r. i później) N = 764	posiadające małe dzieci (urodzone w 2005 r. i później) N = 207
	w procentach	
Tak	54	70
Nie	39	27
Trudno powiedzieć	7	3
Ogółem	100	100

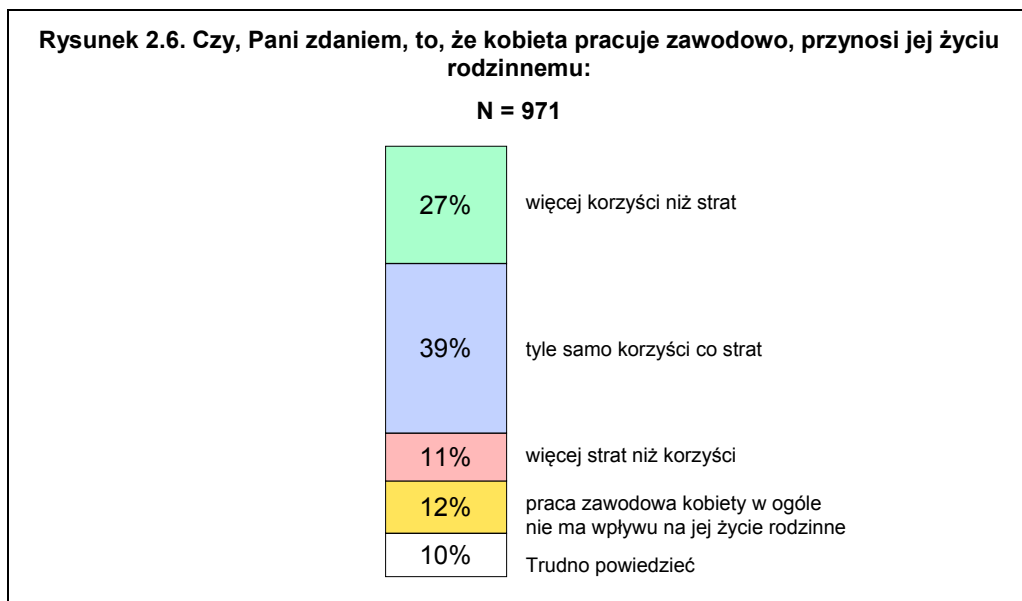
Zbadana została także druga strona zjawiska – zapytaliśmy, czy ankietowane chciałyby, aby ich mąż (partner) zrezygnował z pracy zawodowej, gdyby one zarabiały wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie.



Okazuje się, że grupa badanych akceptujących takie rozwiązanie (20%) jest dużo mniejsza niż grupa kobiet, które same deklarowały chęć rezygnacji z pracy (57%). Brak symetrii w taktowaniu obu płci wynika z dosyć tradycyjnego podejścia do podziału obowiązków w rodzinie. Warto podkreślić, że mieszkanki wsi – niezależnie od tego, czy pracują zawodowo, czy nie – są niewspółmiernie bardziej obciążone pracami domowymi niż ich partnerzy. Zapewne dlatego same chętniej wycofałyby się z rynku pracy niż pozwoliły na to partnerowi. Część kobiet może mieć wątpliwości, czy ich partnerzy w sytuacji rezygnacji z pracy w większym stopniu zaangażowaliby się w obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi, czy też one po powrocie z tej dobrze płatnej i prawdopodobnie wymagającej pracy musiałyby się zająć pracami domowymi.

### 2.3.3. Ocena korzyści i strat, które przynosi życiu rodzinnemu praca zawodowa kobiety

Mniej więcej co czwarta mieszkanka wsi (27%) uważa, że praca zawodowa kobiety przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat. Duża grupa ankietowanych jest zdania (39%), że praca zawodowa kobiety przynosi jej życiu rodzinnemu tyle samo korzyści co strat.



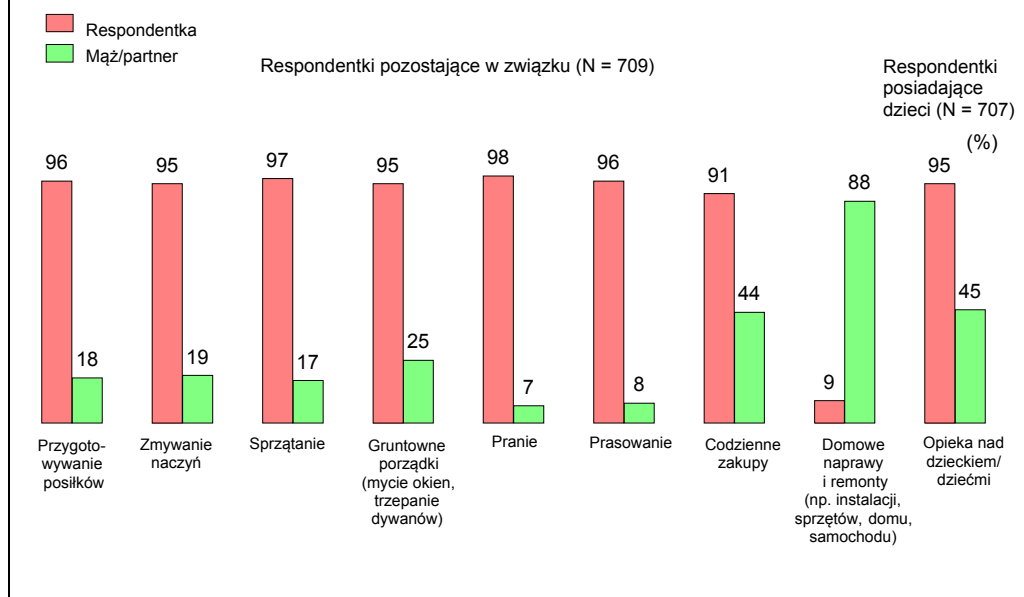
Grupą społeczno-zawodową w najmniejszym stopniu przekonaną o pozytywnym wpływie pracy zawodowej na życie rodzinne są rolniczki. Jedynie 20% z nich uważa, że praca zawodowa jest korzystna dla życia rodzinnego, wśród pozostałych pracujących mieszanek wsi udział ten wynosi 32%<sup>21</sup>.

### 2.3.4. Podział obowiązków domowych

Zapytaliśmy, kto zazwyczaj w gospodarstwie domowym wykonuje codzienne obowiązki domowe, takie jak: przygotowywanie posiłków, zmywanie naczyń, sprzątanie, gruntowne porządki (mycie okien, trzepanie dywanów), pranie, prasowanie, codzienne zakupy, domowe naprawy i remonty (np. instalacji, sprzętów, domu, samochodu), opieka nad dziećmi. Z deklaracji badanych wynika, że wszystkimi obowiązkami – poza domowymi naprawami i remontami – wielokrotnie bardziej obciążone są kobiety niż ich partnerzy.

<sup>21</sup> V-Cramera 0,188, przybliżona istotność 0,000.

**Rysunek 2.7. Kto zazwyczaj wykonuje następujące obowiązki domowe?**



Fakt wykonywania pracy zawodowej nie wpływa praktycznie na obciążenie kobiet pracami domowymi – w grupie pracujących i niepracujących podział obowiązków domowych jest bardzo zbliżony. Wśród pracujących mieszkanek wsi zaobserwować można pewne różnice w podziale obowiązków między partnerami. Najbardziej zaangażowani w wykonywanie prac domowych są partnerzy kobiet pracujących w mieście, najmniej – partnerzy rolniczek.

### 2.3.5. Zawód dla syna i córki

Jednym z przejawów dyskryminacji zawodowej kobiet na rynku pracy jest zjawisko tzw. segregacji zawodowej. Przejawia się ono między innymi tym, że istnieje podział na zawody męskie i żeńskie. W praktyce okazuje się, że prace wykonywane przez kobiety są gorzej wynagradzane i cieszą się mniejszym prestiżem.

Aby ustalić, czy w świadomości społecznej istnieje podział na zawody żeńskie i męskie oraz czy źródeł segregacji zawodowej można dopatrywać się już na etapie socjalizacji, zapytaliśmy, jakiego zawodu ankietowane chciałaby dla swojego syna i córki. Pytanie to zadaliśmy wszystkim respondentkom – niezależnie od ich sytuacji rodzinnej.

Okazuje się, że istnieją duże różnice w oczekiwaniach wobec synów i córek. Najbardziej pożądanymi zawodami dla córek są zawody medyczne wymagające wyższego wykształcenia (34%), w tym: lekarz (19%), dentysta (7%), farmaceuta (7%). W dalszej kolejności mieszkanki wsi chciałyby, aby ich córki wykonywały zawód związany z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym lub humanistycznym (20%). W tej grupie zawodów na pierwszy plan wysuwa się zawód nauczyciela (11%). Duża grupa badanych chciałyby, aby ich córka pracowała w zawodzie prawniczym (12%) albo ekonomicznym lub bankowym (10%).

**Tabela 2.20. Zawód dla syna i córki**

Niezależnie od tego, czy ma Pani dzieci i w jakim wieku, proszę powiedzieć, jakiego zawodu chciałaby Pani dla: N = 971	córki?	syna?
	w procentach	
Zawody medyczne wymagające wyższego wykształcenia	34	25
Zawody humanistyczne wymagające wyższego wykształcenia (zawody związane z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym, humanistycznym)	20	3
Zawody prawnicze	12	15
Zawody ekonomiczne/bankowe	10	6
Pozostałe zawody medyczne	5	2
Zawody politechniczne/informatyczne wymagające wyższego wykształcenia	4	23
Pozostałe zawody wymagające wykształcenia technicznego	0	4
Zawody menedżerskie/właściciele firm	4	7
Zawody o szczególnym statusie: naukowiec/muzyk/aktor itp.	3	1
Zawody urzędnicze	2	1
Zawody mundurowe	0	4
Pozostałe zawody	7	8
Ogółem	100	100

Dla swoich synów mieszkanki wsi w pierwszej kolejności, podobnie jak dla córek, chciałyby zawodu medycznego wymagającego wyższego wykształcenia (25%), w tym: lekarz (21%), dentysta (3%), farmaceuta (1%). Należy dodać, że odsetek pragnących dla swoich synów zawodu medycznego jest niższy niż w przypadku córek.

Nieznacznie rzadziej (23%) respondentki chciałyby, aby ich synowie wykonywali zawody politechniczne bądź informatyczne wymagające wyższego wykształcenia. W przypadku córek ta kategoria prawie w ogóle nie była wskazywana – zaledwie 4% ankietowanych chciałyby, aby ich córki miały taki zawód.

W dalszej kolejności mieszkanki wsi chciałyby dla swoich synów zawodów prawniczych (15%). Zawody związane z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym, humanistycznym w przypadku synów praktycznie nie były wskazywane (3%).

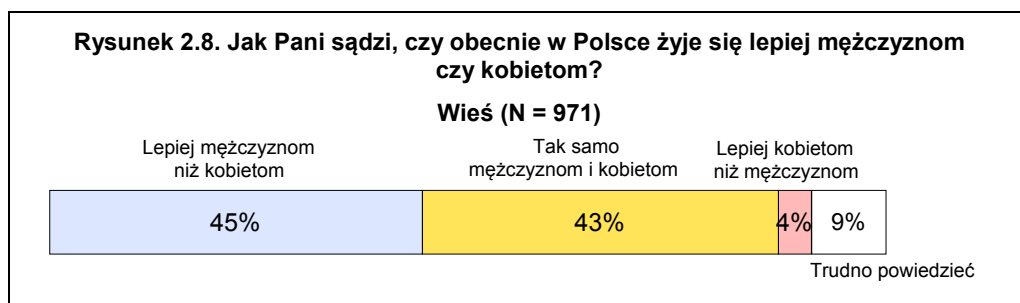
Respondentki dla swoich córek częściej chciałyby zawodów związanych z branżami takimi jak ochrona zdrowia oraz edukacja. Te właśnie branże są w znacznym stopniu sfeminizowane oraz nadreprezentowane przez kobiety i wiążą się z relatywnie niższymi zarobkami. Kolejną kwestią wartą podkreślenia jest częsty wybór dla synów zawodów wymagających wykształcenia politechnicznego/informatycznego, a dla córek zawodów związanych z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym i humanistycznym. Zawody wymagające wykształcenia politechnicznego/informatycznego są lepiej wynagradzane i w mniejszym stopniu generują bezrobocie niż zawody wymagające wykształcenia humanistycznego, społeczno-politycznego czy pedagogicznego.

Wyniki badania pokazują, że w świadomości mieszkanek wsi istnieje podział na zawody męskie i żeńskie. Należy dodać, że oczekiwania rodziców nie determinują w pełni wyborów swoich dzieci, nie można jednak tych oczekiwań bagatelizować, gdyż stanowią one istotny komponent decyzji podejmowanych przez dzieci oraz wpływają na ukierunkowanie ich wykształcenia.

## 2.4. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy – przejawy, skala zjawiska, determinanty występowania

### 2.4.1. Czy kobiety czują się dyskryminowane?

Niemal połowa mieszkanek wsi (45%) uważa, że kobietom w Polsce żyje się gorzej niż mężczyznom. Przeciwnego zdania jest zaledwie 4% ankietowanych.



Na ocenę sytuacji kobiet w Polsce wpływa poziom zamożności – mniej zamożne mieszkanki wsi sytuację tę oceniają gorzej<sup>22</sup>. W grupie kobiet źle oceniających warunki materialne gospodarstwa domowego 56% uważa, że kobietom żyje się gorzej, wśród oceniających je średnio – 44%, natomiast wśród oceniających je dobrze – 40%<sup>23</sup>.

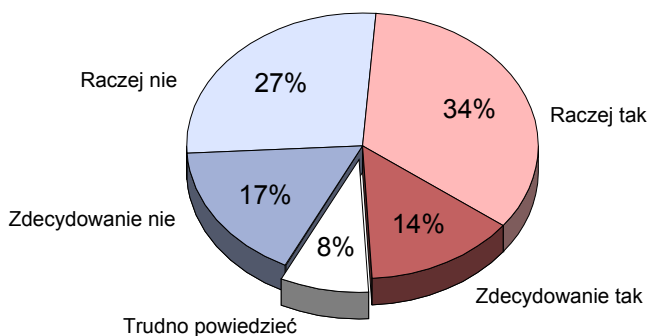
<sup>22</sup> Za wskaźnik zamożności przyjęto ocenę warunków materialnych gospodarstwa domowego.

<sup>23</sup> V-Cramera 0,095, przybliżona istotność 0,008.

Niemal połowa kobiet zamieszkujących obszary wiejskie (48%) w województwie mazowieckim uważa, że kobiety są dyskryminowane, tzn. – ogólnie rzecz biorąc – mają gorsze szanse i możliwości w życiu niż mężczyźni.

**Rysunek 2.9. Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane, tzn. czy, ogólnie rzecz biorąc, mają gorsze szanse, możliwości w życiu niż mężczyźni, czy też nie?**

**Wieś (N = 971)**



Opinie, że kobiety są dyskryminowane, częściej wyrażają respondentki mające dzieci (50% do 41%)<sup>24</sup> oraz osoby znajdujące się w gorszej sytuacji materialnej<sup>25</sup>.

**Tabela 2.21. Dyskryminacja kobiet w Polsce a ocena warunków materialnych**

Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane?	Ocena warunków materialnych		
	złe N = 195	średnie N = 424	dobrze N = 351
	w procentach		
Tak	58	46	43
Nie	31	46	50
Trudno powiedzieć	11	8	7
Ogółem	100	100	100

Przekonanie o dyskryminacji kobiet jest najbardziej powszechne w najstarszych grupach wiekowych – 45–54 lata (53%) oraz 55–59 lat (54%), najmniej natomiast w najmłodszej grupie 18–24 lata (37%)<sup>26</sup> – patrz tabela 2.22.

<sup>24</sup> V-Cramera 0,095, przybliżona istotność 0,013.

<sup>25</sup> V-Cramera 0,097, przybliżona istotność 0,001.

<sup>26</sup> V-Cramera 0,095, przybliżona istotność 0,035.



**Tabela 2.22. Dyskryminacja kobiet w Polsce a wiek**

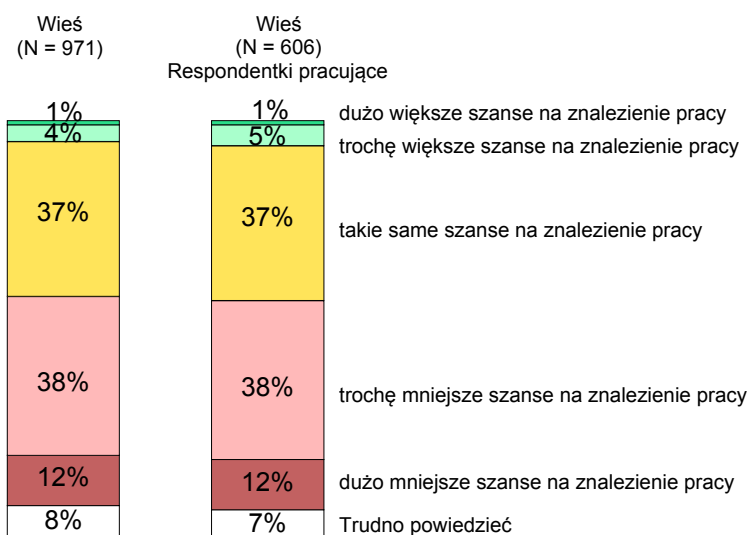
Czy, Pani zdaniem, kobiety w Polsce są dyskryminowane?	Wiek (w latach)				
	18–24 N = 188	25–34 N = 238	35–44 N = 222	45–54 N = 213	55–59 N = 110
	w procentach				
Tak	37	48	48	53	54
Nie	53	45	45	40	35
Trudno powiedzieć	10	7	7	8	12
Ogółem	100	100	100	100	100

Najmłodsze ankietowane, które często się jeszcze uczą i nie mają dzieci, nie zetknęły się jeszcze z pełnymi realiami rynku pracy, stąd może wynikać ich łagodna ocena dyskryminacji w Polsce. Natomiast najstarsze – po 45. roku życia – zetknęły się prawdopodobnie z dwoma rodzajami dyskryminacji: ze względu na płeć oraz ze względu na wiek, dlatego są krytyczniejsze w swojej ocenie.

#### 2.4.2. Nierówne traktowanie kobiet w procesie rekrutacyjnym – czy kobietom jest równie łatwo znaleźć pracę jak mężczyznom?

Co druga mieszkanka wsi uważa, że w Polsce kobiety mające takie same kwalifikacje jak mężczyźni mają w porównaniu z nimi mniejsze szanse na znalezienie pracy, w tym 38% jest zdania, że te szanse są trochę mniejsze, a 12% – że zdecydowanie mniejsze.

**Rysunek 2.10. Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE, mająca takie same kwalifikacje (wykształcenie i doświadczenie zawodowe) jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną:**



O większej dyskryminacji kobiet w tym zakresie przekonane są respondentki mające dzieci<sup>27</sup> oraz te, które należą do starszych grup wiekowych – powyżej 45. roku życia<sup>28</sup>.

**Tabela 2.23. Dyskryminacja w wymiarze – szanse na znalezienie pracy a posiadanie dzieci**

Dyskryminacja w wymiarze – szanse na znalezienie pracy	Posiadanie dzieci	
	Nie N = 264	Tak N = 707
	w procentach	
Nie występuje	60	47
Występuje	40	53
Ogółem	100	100

**Tabela 2.24. Dyskryminacja w wymiarze – szanse na znalezienie pracy a wiek**

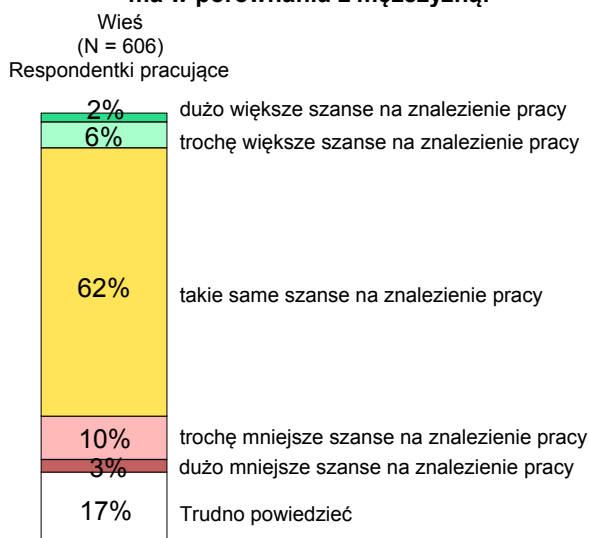
Dyskryminacja w wymiarze – szanse na znalezienie pracy	Wiek (w latach)				
	18–24 N = 188	25–34 N = 238	35–44 N = 222	45–54 N = 213	55–59 N = 110
	w procentach				
Nie występuje	65	50	49	43	45
Występuje	35	50	51	57	55
Ogółem	100	100	100	100	100

Respondentki zapytane o tę samą kwestię w odniesieniu do swojego miejsca pracy znacznie mniej krytycznie oceniają sytuację u siebie w pracy niż w Polsce. Należy dodać, że opinie pracujących na temat sytuacji w Polsce są bardzo zbliżone do wyników ogółem – nie jest zatem tak, że to pracujące respondentki są po prostu mniej krytyczne w swojej ocenie, niezależnie od tego, czy pytamy o sytuację w kraju, czy w miejscu pracy. Jedynie 13% pracujących mieszkanek wsi jest skłonnych uznać, że w ich miejscu pracy kobiety mają mniejsze szanse na znalezienie pracy, a 8% jest przeciwnego zdania, twierdząc, że szanse te są większe. Prawie dwie trzecie (62%) pracujących uważa, że pod tym względem nie ma różnic między płciami.

<sup>27</sup> V-Cramera 0,113, przybliżona istotność 0,000.

<sup>28</sup> V-Cramera 0,149, przybliżona istotność 0,000.

**Rysunek 2.11. Czy, Pani zdaniem, kobieta w PANI MIEJSCU PRACY, mająca takie same kwalifikacje (wykształcenie i doświadczenie zawodowe) jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną:**



Można przypuszczać, że ta rozbieżność w ocenach sytuacji w Polsce i w miejscu pracy wynika z kilku faktów. Po pierwsze, opinie o sytuacji w Polsce stanowią wypadkową doświadczeń respondentki, jej znajomych, rodziny oraz informacji z mediów. Po drugie, mieszkanki wsi pracują w specyficznych branżach – duża część w rolnictwie, edukacji oraz handlu. Nie jest to reprezentatywny przekrój branż i można zakładać, że w nich poziom dyskryminacji jest relatywnie niższy na przykład ze względu na płaską strukturę organizacyjną czy też niezbyt wysokie zarobki. Paradoksalnie, względnie rzadkie przekonanie o dyskryminacji w miejscu pracy może świadczyć o wysokim jej poziomie w Polsce – gdyż w miejscach pracy, w których kobiety są dyskryminowane na etapie rekrutacji, respondentki po prostu nie pracują.

Na ocenę dyskryminacji na etapie rekrutacji w miejscu pracy wpływają takie czynniki jak sektor oraz to, czy kobieta pracuje na wsi, czy w mieście – a jeżeli na wsi, to czy w rolnictwie, czy poza nim. Kobiety mają nieco gorsze szanse na znalezienie pracy w firmach prywatnych poza rolnictwem (15%) niż w instytucjach publicznych (11%)<sup>29</sup>.

Mieszkanki wsi pracujące w miastach częściej uważają, że w ich miejscach pracy kobiety mają mniejsze szanse na znalezienie pracy<sup>30</sup>. Wieś pod tym względem także nie jest jednorodna – rolniczki zdecydowanie rzadziej deklarują występowanie dyskryminacji niż pracujące poza rolnictwem na wsi.

<sup>29</sup> V-Cramera 0,141, przybliżona istotność 0,007.

<sup>30</sup> V-Cramera 0,160, przybliżona istotność 0,004.

**Tabela 2.25. Dyskryminacja w wymiarze – szanse na znalezienie pracy a miejsce pracy**

Dyskryminacja w wymiarze – szanse na znalezienie pracy	Miejsce pracy		
	pracujące w rolnictwie N = 167	pracujące poza rolnictwem na wsi N = 171	pracujące poza rolnictwem w mieście N = 268
	w procentach		
Nie występuje	96	88	83
Występuje	4	12	17
Ogółem	100	100	100

Pracujące w rolnictwie na ogół prowadzą rodzinne gospodarstwa rolne, niemal wszystkie (98%) są właścicielkami, współwłaścicielkami bądź pomagającymi członkami rodziny i tym należy tłumaczyć niski poziom postrzeganej przez nie dyskryminacji w miejscu pracy. Pracujące w miastach częściej natomiast działają w sektorze prywatnym niż ankietowane pracujące na wsi poza rolnictwem i stąd, po części, wynika różnica w postrzeganym przez nie poziomie dyskryminacji.

Poza ustaleniem postrzeganego poziomu dyskryminacji w Polsce i w miejscu pracy – w tym przypadku na etapie szukania pracy – zapytaliśmy także o doświadczaną dyskryminację bądź to przez same respondentki, bądź to przez inne kobiety z jej otoczenia. Pytaliśmy, czy ankietowane zetknęły się z takimi sytuacjami na rynku pracy, jak:

- żądanie od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa,
- odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć,
- odmowa przyjęcia ze względu na młody wiek,
- zadawanie pytań osobistych podczas rozmów kwalifikacyjnych,
- oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn.

Dwie pierwsze sytuacje mają niewątpliwie związek z praktykami dyskryminacyjnymi, trzy ostatnie mogą, lecz nie muszą oznaczać dyskryminacji.

Jeżeli pracodawca nie chce przyjąć do pracy kobiety ze względu na młody wiek i traktuje ją inaczej niż młodego mężczyznę – obawiając się, na przykład, że może zajść w ciążę – to ma to związek z dyskryminacją ze względu na płeć.

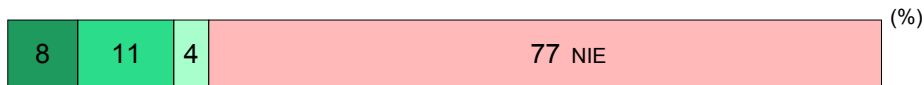
Celem pytań osobistych podczas rozmów kwalifikacyjnych jest przeważnie wysondowanie, jakie są obciążenia rodzinne potencjalnej pracownicy oraz jakie są jej plany prokreacyjne i wtedy można je uznać za praktyki dyskryminacyjne. Jeśli natomiast dotyczą bardziej niezobowiązujących tematów, np. zainteresowań czy uprawianych sportów, nie muszą się wiązać z nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn.

Jeśli chodzi o oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn, to jeżeli nie znajduje to uzasadnienia w charakterze pracy, np. nie chodzi o wykonywanie prac wzbronionych dla kobiet, to jest to praktyka dyskryminacyjna.

**Rysunek 2.12. Czy któraś z następujących sytuacji dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?**

**N = 971**

**Zadawanie pytań osobistych podczas rozmów kwalifikacyjnych**



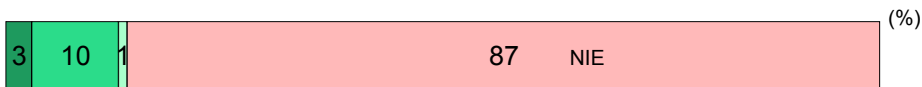
- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn**



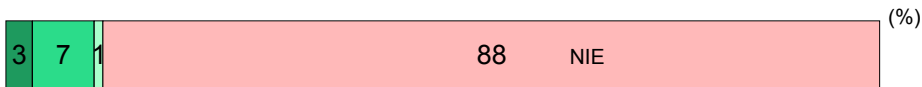
- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Żądanie pracodawcy od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa**



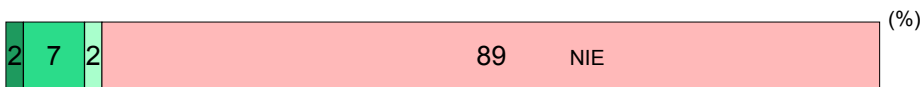
- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na młody wiek**



- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć**



- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

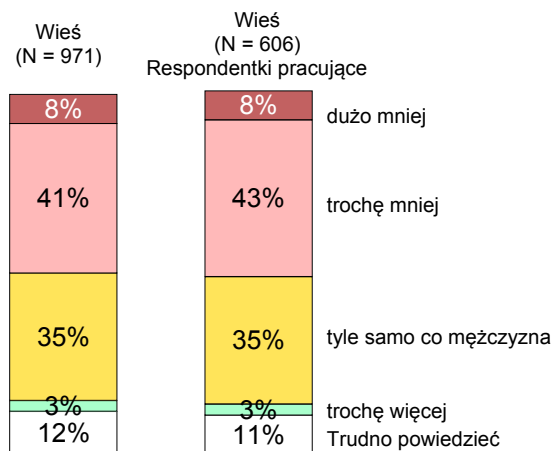
Niemal co czwarta respondentka (23%) zetknęła się w swoim otoczeniu – osobiście lub wśród znajomych i rodziny – z zadawaniem pytań osobistych podczas rozmów o pracę. Niewiele mniejsza grupa badanych (21%) natknęła się na oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn.

Więcej niż co dziesiąta mieszkanka wsi (13%) zetknęła się z nielegalną praktyką żądania przez pracodawcę od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa. Porównywalne grupy ankietowanych spotkały się z odmowami przyjęcia do pracy ze względu na młody wiek (12%) oraz ze względu na płeć (11%).

### 2.4.3. Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn za pracę na tym samym stanowisku

Podobnie jak w przypadku oceny szans kobiet na znalezienie pracy, tak i w przypadku oceny zarobków mniej więcej połowa mieszanek wsi jest zdania, że kobiety w Polsce są dyskryminowane i zarabiają mniej, pracując na takich samych stanowiskach jak mężczyźni. W grupie tak uważających przeważają opinie, że kobiety zarabiają trochę mniej (41%), jedynie stosunkowo niewielka część ankietowanych twierdzi, że dużo mniej (8%).

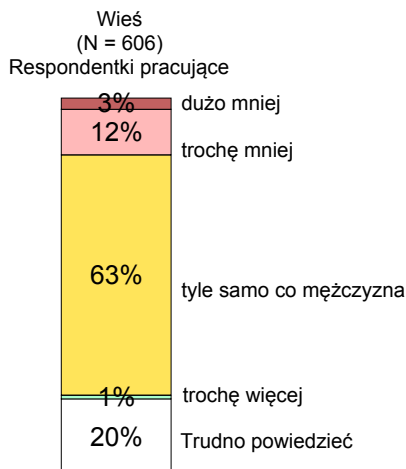
**Rysunek 2.13. Czy dziś w POLSCE, w porównaniu z mężczyzną, kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna zarabia w porównaniu z mężczyzną:**



O ile na ocenę praktyk dyskryminacyjnych w Polsce na etapie szukania pracy wpływały takie charakterystyki jak wiek i posiadanie dzieci, o tyle w przypadku dyskryminacji płacowej wpływ tych zmiennych traci na znaczeniu. Można

powiedzieć, że opinie na temat dyskryminacji płacowej w Polsce są względnie stałe w różnych grupach społeczno-demograficznych.

**Rysunek 2.14. Czy dziś w PANI MIEJSCU PRACY, w porównaniu z mężczyzną, kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna zarabia w porównaniu z mężczyzną:**



Zdaniem pracujących respondentek dyskryminacja płacowa w ich miejscach pracy jest mniejsza niż średnio w Polsce. Jedynie 15% jest zdania, że kobiety pracujące na takich samych stanowiskach, posiadające takie same kwalifikacje zarabiają mniej, w tym 12% uważa, że trochę mniej, a 3% – że dużo mniej.

Z deklaracji pracujących respondentek wypowiadających się o swoim miejscu pracy wynika, że dyskryminacja płacowa występuje trochę częściej w sektorze prywatnym poza rolnictwem (18%) niż w instytucjach państwowych, samorządowych lub publicznych (14%)<sup>31</sup>.

W największym stopniu dyskryminację płacową w swoim miejscu pracy dostrzegają kobiety pracujące poza rolnictwem w mieście, w drugiej kolejności pracujące poza rolnictwem na wsi, a w trzeciej – pracujące w rolnictwie<sup>32</sup> (patrz tabela 2.26).

<sup>31</sup> V-Cramera 0,152, przybliżona istotność 0,003.

<sup>32</sup> V-Cramera 0,144, przybliżona istotność 0,002.

**Tabela 2.26. Dyskryminacja płacowa a miejsce pracy**

Dyskryminacja płacowa	Miejsce pracy		
	pracujące w rolnictwie N = 167	pracujące poza rolnictwem na wsi N = 171	pracujące poza rolnictwem w mieście N = 268
	w procentach		
Nie występuje	92	87	80
Występuje	8	13	20
Ogółem	100	100	100

Zapytaliśmy także o osobiste doświadczenia respondentek z dyskryminacją płacową. Okazuje się, że niemal co piąta mieszkanka wsi (18%) zetknęła się w swoim otoczeniu – bądź osobiście, bądź wśród znajomych lub rodziny – z tego rodzaju nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn.

**Rysunek 2.15. Czy któraś z następujących sytuacji dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?**

**N = 971**

**Niższe wynagrodzenie kobiet za pracę na takim samym stanowisku co mężczyźni** (%)



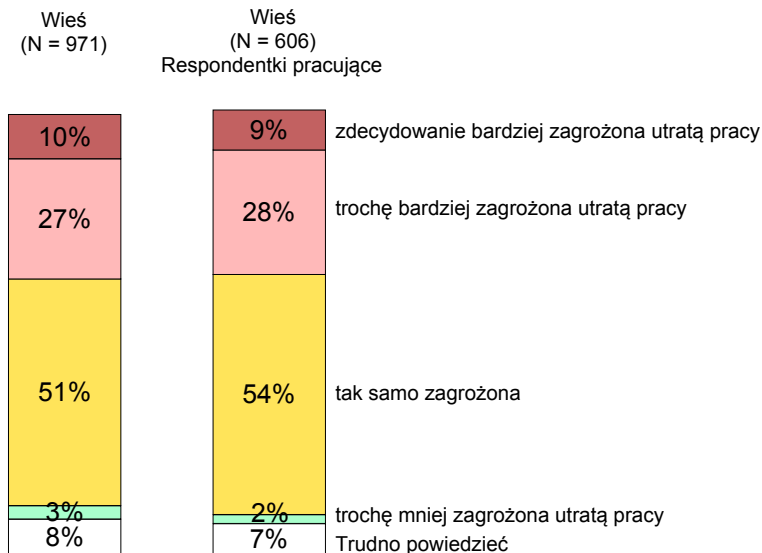
- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

#### 2.4.4. Kobiety jako grupa szczególnie narażona na utratę pracy

Więcej niż co trzecia mieszkanka wsi (37%) uważa, że kobiety w Polsce pracujące na takich samych stanowiskach jak mężczyźni i posiadające takie same kwalifikacje jak mężczyźni są w porównaniu z nimi bardziej zagrożone utratą pracy – w tym 27% jest zdania, że to zagrożenie jest trochę większe, a 10%, że zdecydowanie większe. Mniej więcej połowa ankietowanych (51%) uważa, że pod tym względem nie ma różnic między płciami. Pracujące respondentki mają bardzo zbliżone opinie na ten temat do pozostałych badanych (patrz rysunek 2.16).

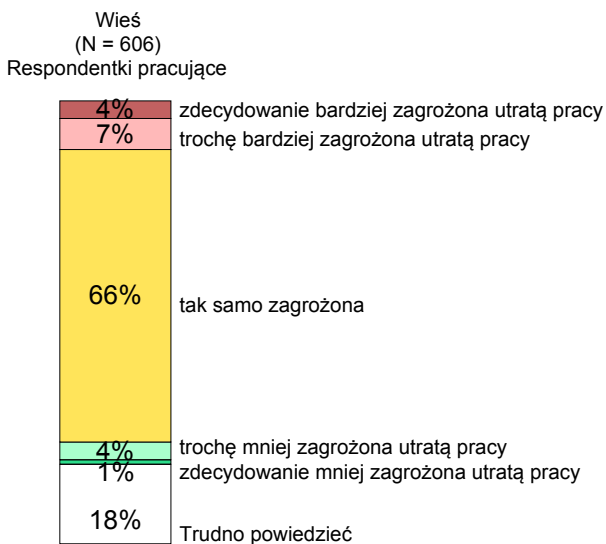


**Rysunek 2.16. Czy, Pani zdaniem, kobieta w POLSCE pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna jest w porównaniu z mężczyzną:**



Opinie na temat większego zagrożenia kobiet utratą pracy są względnie stałe w różnych grupach społeczno-demograficznych (patrz rysunek 2.17).

**Rysunek 2.17. Czy, Pani zdaniem, kobieta w PANI MIEJSCU PRACY pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna jest w porównaniu z mężczyzną:**



Podobnie jak w przypadku wyżej analizowanych przejawów dyskryminacji – ankietowane lepiej oceniają sytuację w swoim miejscu pracy niż w Polsce. Jedynie 11% ankietowanych jest zdania, że kobiety są bardziej zagrożone utratą pracy niż mężczyźni.

Respondentki pracujące w mieście częściej uważają, że w ich miejscu pracy kobiety o takich samych kwalifikacjach co mężczyźni są bardziej zagrożone utratą pracy niż te pracujące na wsi<sup>33</sup>. Wśród kobiet pracujących na wsi najrzadziej o dyskryminacji kobiet pod tym względem są przekonane rolniczki. Wynika to z faktu, że na ogół to one są właścicielkami bądź współwłaścicielkami lub pomagającymi członkami rodziny.

**Tabela 2.27. Dyskryminacja w wymiarze – ryzyko utraty pracy a miejsce pracy**

Dyskryminacja w wymiarze – ryzyko utraty pracy	Miejsce pracy		
	pracujące w rolnictwie N = 167	pracujące poza rolnictwem na wsi N = 171	pracujące poza rolnictwem w mieście N = 268
	w procentach		
Nie występuje	99	91	83
Występuje	1	9	17
Ogółem	100	100	100

Niezależnie od pytań o postrzegany poziom dyskryminacji kobiet w wymiarze zagrożenia utratą pracy w Polsce oraz w ich miejscu pracy zapytaliśmy także ankietowane o to, czy zetknęły się – bądź osobiście, bądź w gronie rodziny i znajomych – z którąś z następujących sytuacji:

- zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym lub macierzyńskim,
- zwalnianie kobiet w pierwszej kolejności w przypadku zwolnień grupowych.

<sup>33</sup> V-Cramera 0,214, przybliżona istotność 0,000.

**Rysunek 2.18. Czy któraś z następujących sytuacji dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?**

**N = 971**

**Zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym**



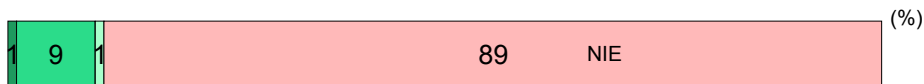
- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim**



- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Zwalnianie kobiet w pierwszej kolejności w przypadku zwolnień grupowych**



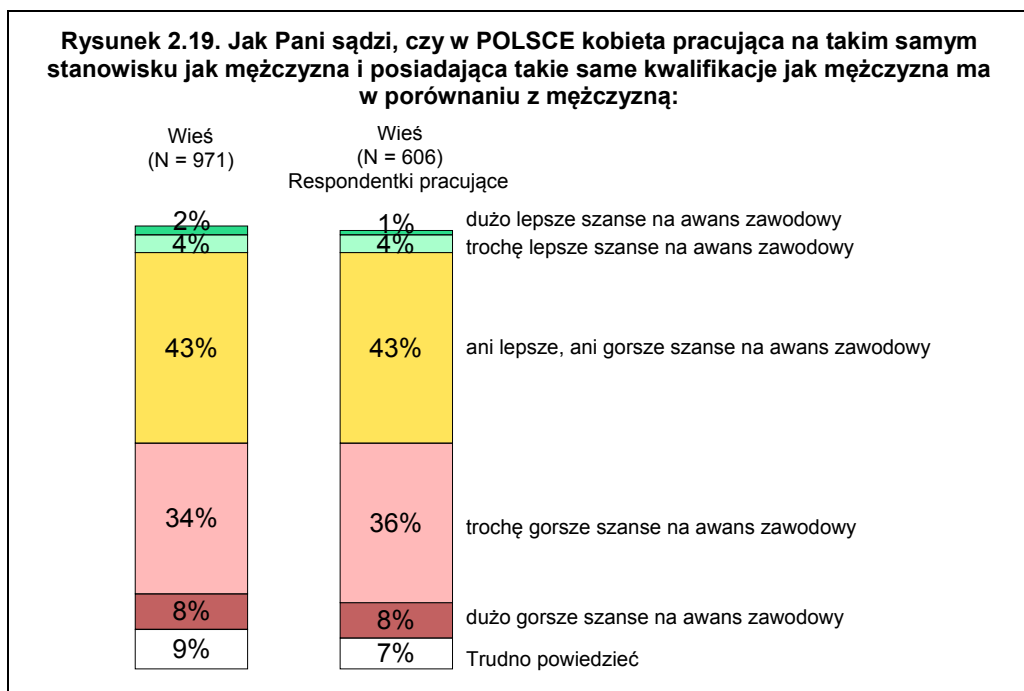
- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

Okazuje się, że kobiety są szczególnie zagrożone utratą pracy w sytuacji korzystania z urlopu wychowawczego lub macierzyńskiego. Wyniki badania pokazują, że skala tego zjawiska jest dosyć duża. Mniej więcej co czwarta mieszkanka wsi (26%) zetknęła się w swoim otoczeniu – osobiście lub wśród rodziny i znajomych – z sytuacją zwolnienia z pracy po powrocie z urlopu wychowawczego, a niewiele mniejsza grupa ankietowanych (22%) spotkała się z sytuacją zwolnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Teoretycznie prawo w tym zakresie chroni kobietę i pracodawca (poza szczególnymi sytuacjami) ma obowiązek przyjąć do pracy pracownicę wracającą z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, lecz, jak widać, działanie ochronne prawa tutaj niewiele pomaga. Obawa przed utratą pracy jest dla wielu kobiet przyczyną niewykorzystywania w pełni urlopu wychowawczego. Wśród kobiet pracujących poza rolnictwem korzystających z urlopu wychowawczego obawa przed utratą pracy znalazła się w pierwszej trójce najczęściej wskazywanych powodów niewykorzystania w pełni urlopu wychowawczego (za powodami finansowymi i pojawieniem się możliwości zapewnienia dzieciom innej opieki). Podało ją 16% kobiet pracujących poza rolnictwem, które nie wykorzystały w pełni urlopu wychowawczego.

Kobiety są także w większym stopniu narażone na utratę pracy w przypadku zwolnień grupowych. Mniej więcej co dziesiąta ankietowana (11%) zetknęła się z sytuacją zwalniania kobiet w pierwszej kolejności w przypadku zwolnień grupowych. Pracodawcy w takich przypadkach często wychodzą z założenia, że to mężczyźni mają pierwszeństwo do pracy, gdyż to oni utrzymują rodziny.

#### 2.4.5. Szanse na awans i dostępność stanowisk kierowniczych dla kobiet

Duża grupa mieszkanek wsi (42%) uważa, że kobiety o takich samych kwalifikacjach jak mężczyźni mają gorsze niż oni szanse na awans w pracy – 34% jest zdania, że te szanse są trochę gorsze, a 8% – że dużo gorsze. Zbliżony odsetek ankietowanych (43%) jest zdania, że pod tym względem nie ma różnic między płciami.



Pracujące respondentki bardzo podobnie do niepracujących oceniają szanse kobiet na awans w pracy w Polsce.

Opinie o gorszych szansach na awans kobiet w Polsce są bardziej charakterystyczne dla ankietowanych posiadających dzieci<sup>34</sup>, dla starszych<sup>35</sup> oraz lepiej wykształconych<sup>36</sup> respondentek.

**Tabela 2.28. Dyskryminacja w wymiarze – szanse awansu a posiadanie dzieci**

Dyskryminacja w wymiarze – szanse awansu	Posiadanie dzieci	
	nie N = 264	tak N = 707
	w procentach	
Nie występuje	67	55
Występuje	33	45
Ogółem	100	100

Przekonanie o gorszych szansach awansu kobiet w Polsce jest najbardziej charakterystyczne dla ankietowanych po 35. roku życia. Można przypuszczać, że kobiety w tym wieku, które wracają na rynek pracy po urodzeniu dzieci (zdecydowana większość ankietowanych po 35. roku życia ma już dzieci), zaczynają dostrzegać, że mają gorsze szanse na awans niż ich koledzy.

**Tabela 2.29. Dyskryminacja w wymiarze – szanse awansu a wiek**

Dyskryminacja w wymiarze – szanse awansu	Wiek (w latach)				
	18–24 N = 188	25–34 N = 238	35–44 N = 222	45–54 N = 213	55–59 N = 110
	w procentach				
Nie występuje	73	59	52	52	54
Występuje	27	41	48	48	46
Ogółem	100	100	100	100	100

Ankietowane z wyższym wykształceniem najczęściej uważają, że kobiety w Polsce mają gorsze możliwości awansu niż mężczyźni (patrz tabela 2.30). Ta grupa respondentek wyróżnia się wysokim odsetkiem (54) specjalistów, kierowników oraz przedstawicieli władz publicznych i wyższych urzędników, a te właśnie grupy zawodów charakteryzują się hierarchiczną strukturą zatrudnienia i potencjalnie większymi możliwościami awansu (patrz tabela 2.31).

<sup>34</sup> V-Cramera 0,113, przybliżona istotność 0,000.

<sup>35</sup> V-Cramera 0,160, przybliżona istotność 0,000.

<sup>36</sup> V-Cramera 0,103, przybliżona istotność 0,000.

**Tabela 2.30. Dyskryminacja w wymiarze – szanse awansu a wykształcenie**

Dyskryminacja w wymiarze – szanse na awans	Wykształcenie			
	podstawowe N = 166	zasadnicze zawodowe N = 248	średnie N = 391	wyższe N = 166
	w procentach			
Nie występuje	65	60	59	48
Występuje	35	40	41	52
Ogółem	100	100	100	100

**Tabela 2.31. Przynależność do grupy zawodowej, na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności, mieszkanek wsi z wyższym wykształceniem**

Grupa zawodowa na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności. Respondentki z wyższym wykształceniem	N = 166
	w procentach
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, kierownicy, specjaliści	54
Technicy, pracownicy biurowi i inny średni personel	38
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	5
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1
Robotnicy wykwalifikowani i pracownicy przy pracach prostych	3
Ogółem	100

Tak samo jak w przypadku oceny wyżej analizowanych przejawów dyskryminacji na rynku pracy, pracujące mieszkanki wsi krytyczniej oceniają sytuację w Polsce niż w swoim miejscu pracy. Więcej niż co dziesiąta ankietowana (13%) przyznaje, że w ich miejscu pracy kobiety o takich samych kwalifikacjach jak mężczyźni mają gorsze od nich szanse na awans w pracy.

**Rysunek 2.20. Jak Pani sądzi, czy w PANI MIEJSCU PRACY kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna ma w porównaniu z mężczyzną:**



Respondentki pracujące w firmach prywatnych poza rolnictwem (17%) gorzej oceniają szanse kobiet na awans w ich miejscu pracy niż ankietowane pracujące w instytucjach państwowych, samorządowych lub publicznych (11%)<sup>37</sup>.

Opinie o większej dyskryminacji kobiet w zakresie możliwości awansu w swoim miejscu pracy częściej wyrażają kobiety pracujące w mieście niż te, które pracują na wsi. Wśród pracujących na wsi najrzadziej ten pogląd podzielają rolniczki<sup>38</sup>.

**Tabela 2.32. Dyskryminacja w wymiarze – mniejsze szanse awansu a miejsce pracy**

Dyskryminacja – w wymiarze mniejsze szanse awansu	Miejsce pracy		
	pracujące w rolnictwie N = 167	pracujące poza rolnictwem na wsi N = 171	pracujące poza rolnictwem w mieście N = 268
	w procentach		
Nie występuje	96	87	83
Występuje	4	13	17
Ogółem	100	100	100

Zapytaliśmy także mieszkanki wsi, czy w swoim otoczeniu zetknęły się z którąś z następujących sytuacji:

- trudniejszy awans kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni,
- przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego.

Więcej niż co dziesiąta ankietowana (13%) zetknęła się osobiście lub w kręgu znajomych i rodziny z sytuacją trudniejszego awansu kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach jak mężczyźni.

Wyniki badania pokazują, że korzystanie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego bywa przyczyną pomijania przy awansach lub nawet przesuwania do gorszej pracy. Z takimi sytuacjami zetknęła się w swoim otoczeniu niemal co piąta mieszkanka wsi.

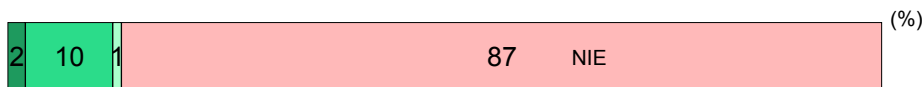
<sup>37</sup> V-Cramera 0,165, przybliżona istotność – 0,000.

<sup>38</sup> V-Cramera 0,161, przybliżona istotność – 0,000.

**Rysunek 2.21. Czy któraś z następujących sytuacji dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?**

**N = 971**

**Trudniejszy awans kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni**



- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego**



- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu wychowawczego**



- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

Z informacji podanych przez pracujące mieszkanki wsi dotyczących struktury zatrudnienia w ich miejscach pracy wynika, że kobiety – średnio rzecz biorąc – stanowią 65% ogółu pracowników, natomiast odsetek kobiet na kierowniczych stanowiskach wśród ogółu kierowników wynosi 44%. Fakt ten potwierdza opinie kobiet o nierównych szansach awansu.



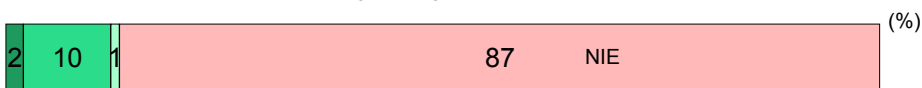
## 2.4.6. Pozostałe przejawy dyskryminacji kobiet na rynku pracy

Poza przedstawionymi w tym rozdziale przejawami nierównego traktowania kobiet i mężczyzn mieszkanki wsi spotykały się w swoim otoczeniu z praktykami dyskryminacyjnymi związanymi z ciążą i macierzyństwem polegającymi na nieprzestrzeganiu przepisów o ochronie kobiet w ciąży (12%) oraz nieprzestrzeganiu przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowywaniem dzieci (13%).

**Rysunek 2.22. Czy któraś z następujących sytuacji dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?**

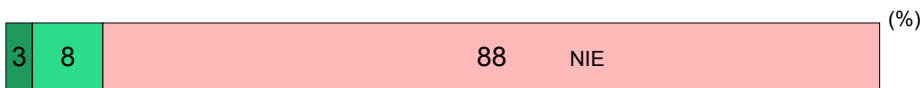
**N = 971**

### Nieprzestrzeganie przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowywaniem dzieci



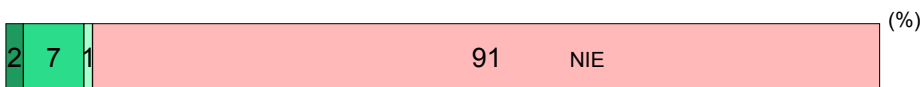
- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

### Nieprzestrzeganie przepisów o ochronie kobiet w ciąży



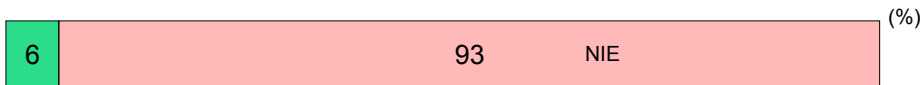
- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

### Gorsze warunki pracy kobiet w zakresie np. rodzaju podpisywanych umów, czasu ich trwania



- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

### Molestowanie seksualne kobiet w miejscu pracy

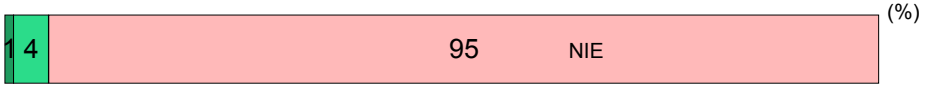


- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Rysunek 2.22 (cd.). Czy któraś z następujących sytuacji dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych?**

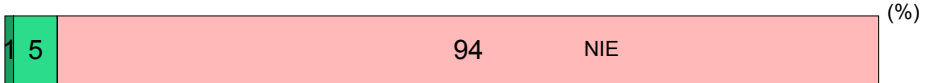
**N = 971**

**Trudniejszy dostęp do szkoleń niż mężczyźni na tych samych stanowiskach**



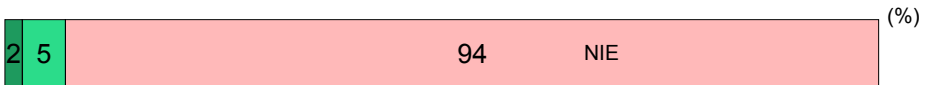
- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Zaniżanie wymagań wobec kobiet, traktowanie ulgowo, z przymrużeniem oka**



- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

**Zawyżanie wymagań, stawianie większych wymagań kobietom niż mężczyznom na tych samych stanowiskach**



- Tak, mnie osobiście
- Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych
- Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych

Blisko co dziesiąta ankietowana zamieszkująca obszary wiejskie zetknęła się w swoim otoczeniu – osobiście lub wśród znajomych i rodziny – z gorszymi warunkami pracy kobiet na przykład w zakresie rodzaju podpisywanych umów i czasu ich trwania.

Trochę mniejsza grupa badanych przyznaje, że spotkała się z przypadkami molestowania seksualnego w miejscu pracy (7%). Można przypuszczać, że faktyczna skala występowania tego zjawiska jest większa niż deklarują respondentki, gdyż molestowanie seksualne nie jest tematem, o którym mówi się otwarcie.

Stosunkowo niewielka grupa ankietowanych zetknęła się z gorszym traktowaniem kobiet w miejscu pracy polegającym na zaniżaniu wymagań wobec kobiet, ulgowym traktowaniu, z przymrużeniem oka (6%), zawyżaniu wymagań, stawianiu większych wymagań kobietom niż mężczyznom na tych samych stanowiskach (6%) czy też trudniejszym dostępie do szkoleń niż mężczyźni na tych samych stanowiskach (5%).

## 2.4.7. Doświadczana dyskryminacja – skala zjawiska i determinanty jej występowania

Na podstawie odpowiedzi na pytania ankiety wyróżnionych zostało 16 przejawów dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Wśród nich znalazły się:

- żądanie pracodawcy od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa,
- odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć,
- niższe wynagrodzenie kobiet za pracę na takim samym stanowisku jak mężczyźni,
- trudniejszy awans kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni,
- trudniejszy dostęp do szkoleń niż mężczyźni na tych samych stanowiskach,
- gorsze warunki pracy kobiet na przykład w zakresie rodzaju podpisywanych umów i czasu ich trwania,
- nieprzestrzeganie przepisów o ochronie kobiet w ciąży,
- zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim,
- przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego,
- zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym,
- przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu wychowawczego,
- nieprzestrzeganie przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowaniem dzieci,
- molestowanie seksualne kobiet w miejscu pracy,
- zwalnianie kobiet w pierwszej kolejności w przypadku zwolnień grupowych,
- zaniżanie wymagań wobec kobiet, traktowanie ulgowo, z przymrużeniem oka,
- zawyżanie wymagań, stawianie większych wymagań kobietom niż mężczyznom na tych samych stanowiskach.

Blisko co piąta (18%) kobieta zamieszkująca obszary wiejskie doświadczyła co najmniej jednego spośród wyżej wymienionych przejawów dyskryminacji – w tym 8% zetknęło się z jednym przejawem dyskryminacji, a 10% z dwoma lub więcej.

**Tabela 2.33. Liczba doświadczanych przejawów dyskryminacji przez respondentkę**

Liczba doświadczanych przejawów dyskryminacji	N = 971
	w procentach
0	82
1	8
2 i więcej	10
Ogółem	100

Znacznie więcej mieszkanki wsi – niemal połowa ankietowanych (49%) – zetknęła się z przejawami dyskryminacji kobiet w swoim otoczeniu bądź to osobiście, bądź wśród rodziny lub znajomych.

**Tabela 2.34. Liczba doświadczanych przejawów dyskryminacji przez respondentkę lub inne kobiety z jej rodziny/znajomych**

Liczba doświadczanych przejawów dyskryminacji	N = 971
	w procentach
0	51
1	10
2	9
3 i więcej	30
Ogółem	100

Wśród analizowanych przejawów dyskryminacji można wyróżnić grupę dotyczącą macierzyństwa i ciąży:

- nieprzestrzeganie przepisów o ochronie kobiet w ciąży,
- zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim,
- przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego,
- zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym,
- przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu wychowawczego,
- nieprzestrzeganie przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowaniem dzieci.

Niemal co 10 mieszkanka wsi (8%) doświadczyła tego właśnie rodzaju dyskryminacji, a znacznie większa grupa ankietowanych (38%) zetknęła się z takimi praktykami w swoim otoczeniu (osobiście lub wśród znajomych lub rodziny).

To właśnie fakt posiadania dzieci jest jednym z głównych czynników determinujących występowanie dyskryminacji – rozumianej jako doświadczanie choć jednego z 16 analizowanych przejawów. Respondentki mające dzieci dwukrotnie bardziej narażone są na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych<sup>39</sup>.

**Tabela 2.35. Doświadczanie dyskryminacji a posiadanie dzieci**

Doświadczanie dyskryminacji	Posiadanie dzieci	
	nie N = 264	tak N = 707
	w procentach	
Nie	89	79
Tak	11	21
Ogółem	100	100

<sup>39</sup> V-Cramera 0,121, przybliżona istotność 0,000.

Występowanie dyskryminacji na rynku pracy w większym stopniu dotyczy mniej zamożnych mieszkanek wsi<sup>40</sup>. W grupie najbardziej zamożnych jedynie 14% doświadczyło dyskryminacji, wśród najmniej zamożnych zaś aż 27%.

**Tabela 2.36. Doświadczenie dyskryminacji a ocena warunków materialnych**

Doświadczenie dyskryminacji	Ocena warunków materialnych		
	złe N = 195	średnie N = 424	dobrze N = 351
	w procentach		
Nie	73	83	86
Tak	27	17	14
Ogółem	100	100	100

Doświadczenie dyskryminacji częściej wiąże się z pracą w sektorze prywatnym poza rolnictwem niż z pracą w sektorze publicznym albo w rolnictwie<sup>41</sup> – 26% kobiet pracujących w sektorze prywatnym poza rolnictwem, 18% w sektorze prywatnym i 12% pracujących w rolnictwie było dyskryminowanych.

**Tabela 2.37. Doświadczenie dyskryminacji a sektor**

Doświadczenie dyskryminacji	Sektor*			
	instytucja, urząd lub zakład całkowicie państwowy, samorządowy lub publiczny N = 249	spółka z udziałem właścicieli prywatnych (polskich lub zagranicznych) i państwa N = 72	zakład (spółka) całkowicie prywatny poza rolnictwem N = 321	prywatne gospodarstwo rolne N = 185
	w procentach			
Nie	82	75	74	88
Tak	18	25	26	12
Ogółem	100	100	100	100

\* W przypadku kobiet aktualnie niepracujących został uwzględniony sektor ostatnio wykonywanej pracy.

Problem nierównego traktowania kobiet i mężczyzn częściej dotyczy pracy najmniej, rzadziej doświadczenie dyskryminacji deklarują kobiety będące właścicielkami, współwłaścicielkami bądź pomagającymi członkami rodziny<sup>42</sup> (patrz tabela 2.38).

<sup>40</sup> V-Cramera 0,123, przybliżona istotność 0,001.

<sup>41</sup> V-Cramera 0,142, przybliżona istotność 0,001.

<sup>42</sup> V-Cramera 0,086, przybliżona istotność 0,013.

**Tabela 2.38. Doświadczanie dyskryminacji a praca najemna/bycie właścicielem/współwłaścicielem/pomagającym członkiem rodziny**

Doświadczanie dyskryminacji	Właściciel/współwłaściciel – pracownik najemny*	
	właściciel/współwłaściciel, pomagający członek rodziny N = 229	pracownik najemny N = 597
	w procentach	
Nie	85	77
Tak	15	23
Ogółem	100	100

\* W przypadku kobiet aktualnie niepracujących została uwzględniona sytuacja w ostatnio wykonywanej pracy.

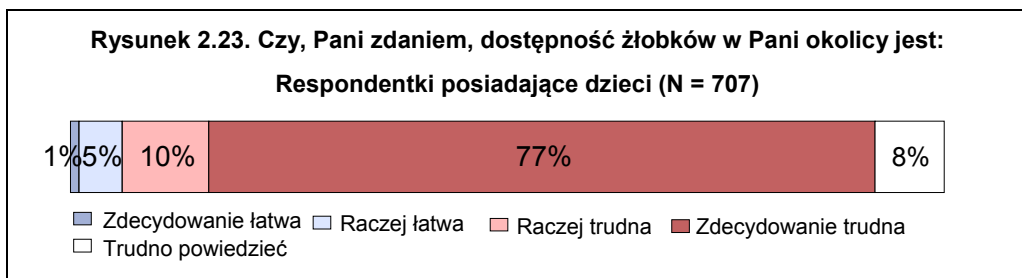
Spośród pracujących mieszanek wsi najrzadziej dyskryminacji doświadczały kobiety pracujące w gospodarstwach rolnych (12%), częściej pracujące poza rolnictwem na wsi (20%) oraz pracujące w miastach (22%)<sup>43</sup>.

**Tabela 2.39. Doświadczanie dyskryminacji a miejsce pracy**

Doświadczanie dyskryminacji	Miejsce pracy		
	pracujące w rolnictwie N = 167	pracujące poza rolnictwem na wsi N = 171	pracujące poza rolnictwem w mieście N = 268
	w procentach		
Nie	88	80	78
Tak	12	20	22
Ogółem	100	100	100

## 2.5. Dostępność instytucjonalnej opieki nad dziećmi

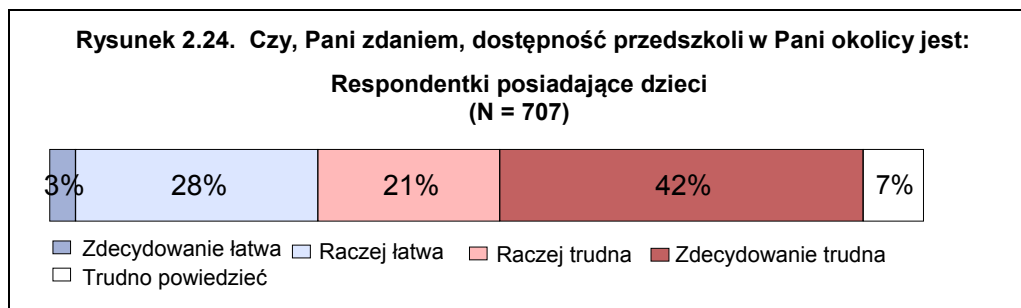
Kobiety zamieszkujące obszary wiejskie na terenie województwa mazowieckiego bardzo źle oceniają dostępność instytucjonalnej opieki nad dziećmi.



<sup>43</sup> V-Cramera 0,113, przybliżona istotność 0,021.

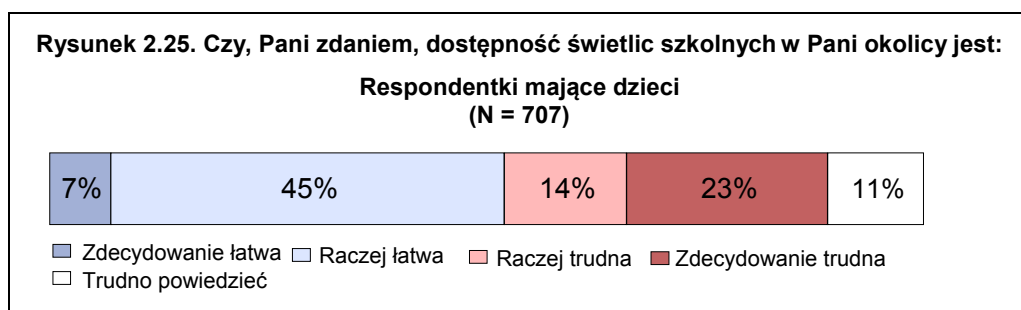
Zdaniem zdecydowanej większości ankietowanych posiadających dzieci (87%) dostępność żłobków w okolicy jest trudna, w tym 77% uważa, że jest ona zdecydowanie trudna, a 10% – że raczej trudna. Przeciwnego zdania jest bardzo niewielka grupa badanych (6%) (patrz rysunek 2.23).

Kobiety mające najmłodsze dzieci – do szóstego roku życia – dostępność tę oceniają bardzo podobnie. Można uznać, że to ta właśnie grupa kobiet ma najlepszą wiedzę na ten temat.



Trochę lepiej wypada ocena dostępności przedszkoli. O ich lepszej dostępności przekonanych jest 31% ankietowanych mających dzieci, przy czym tylko 3% jest zdania, że jest ona zdecydowanie łatwa. Zdaniem większości (66%) mieszkanek wsi mających dzieci dostępność przedszkoli jest trudna. Należy podkreślić, że aż 42% badanych ocenia, że jest ona bardzo trudna.

Podobnie jak w przypadku oceny dostępności żłobków, tak i w przypadku oceny dostępności przedszkoli opinie kobiet mających najmłodsze dzieci – do szóstego roku życia – są bardzo zbliżone do opinii pozostałych respondentek mających dzieci.



Ankietowane mające dzieci lepiej oceniają dostępność świetlic szkolnych niż przedszkoli i żłobków. Ponad połowa z nich (52%) uważa, że ta dostępność jest łatwa, w tym 45% twierdzi, że jest zdecydowanie łatwa, a 7% – że łatwa.

## 2.6. Rozwiązania instytucjonalne zwiększające szanse kobiet na rynku pracy – opinie kobiet zamieszkujących obszary wiejskie

Zapytaliśmy ankietowane, jakie rozwiązania, ich zdaniem, zwiększyłyby szanse kobiet na rynku pracy. Mieszkanki wsi najczęściej wskazywały na zapewnienie lepszej opieki nad dziećmi. Nieco rzadziej mówiły o większej dostępności elastycznych form zatrudnienia oraz o lepszej informacji o lokalnym rynku pracy, dostępnych ofertach pracy i doradztwie zawodowym.



Procenty nie sumują się do 100, gdyż respondentki mogły wskazać dwie odpowiedzi.

Rozwiązania takie jak: wspieranie dostępu kobiet do edukacji, wspieranie przedsiębiorczości kobiecej poprzez dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz promowanie równego podziału obowiązków domowych także znalazły poparcie licznej grupy ankietowanych.



## 2.7. Podsumowanie

Kobiety zamieszkujące obszary wiejskie znajdują się w trudnej sytuacji.

Z jednej strony uważają, że praca zawodowa jest dla nich ważna, a pracujące kobiety są bardziej szanowane w społeczeństwie. Ponadto większość z nich skłonna jest uznać, że praca zawodowa jest korzystna dla życia rodzinnego lub przynajmniej mu nie szkodzi.

Z drugiej strony mieszkanki wsi prezentują dosyć tradycyjne poglądy dotyczące wychowania dzieci – na przykład uważają, że do trzeciego roku życia matka powinna przebywać z dzieckiem w domu i generalnie realizują dosyć tradycyjne modele życia rodzinnego. Niezależnie od tego, czy pracują zawodowo, czy nie, są niewspółmiernie bardziej obciążone obowiązkami domowymi niż ich partnerzy. Długie przerwy w aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka sprawiają, że kobiety znajdują się w gorszej sytuacji na rynku pracy niż ich partnerzy. Trudną sytuację mieszkank wsi na rynku pracy pogłębia fakt złej dostępności instytucjonalnej opieki nad dziećmi. Kobiety zamieszkujące obszary wiejskie bardzo źle oceniają dostępność żłobków i przedszkoli w swojej okolicy, a wśród rozwiązań zwiększających szanse kobiet na rynku pracy w pierwszej kolejności wymieniają zapewnienie lepszej opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, świetlice).

Tradycyjny podział obowiązków w rodzinie powoduje, że pracodawcy postrzegają kobietę jako pracownika mniej zaangażowanego w pracę, mniej dyspozycyjnego i częściej biorącego zwolnienia na dzieci, co przekłada się na dyskryminację kobiet na rynku pracy – trudniej im znaleźć pracę i awansować, otrzymują niższą zapłatę niż mężczyźni za tę samą pracę i są bardziej narażone na utratę pracy.

Wśród kobiet zamieszkujących obszary wiejskie dosyć powszechne jest przekonanie o dyskryminacji kobiet (48%). Częściej wyrażają je kobiety mające dzieci, znajdujące się w trudniejszej sytuacji materialnej oraz te, które należą do starszych grup wiekowych.

Niemal co piąta mieszkanka wsi sama doświadczyła dyskryminacji na rynku pracy. Dyskryminacja na obszarach wiejskich w największym stopniu dotyczy kobiet mających dzieci oraz tych znajdujących się w gorszej sytuacji materialnej. Nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn częściej występuje w sektorze prywatnym poza rolnictwem niż w publicznym, a także jest bardziej charakterystyczne dla pracy najemnej. Najrzadziej doświadczenie dyskryminacji deklarują rolniczki, co wynika z faktu, że przeważnie pracują w rodzinnych gospodarstwach rolnych i na ogół są właścicielkami bądź współwłaścicielkami gospodarstw rolnych.

Nieco bardziej szczegółowej analizie zostały poddane cztery kluczowe obszary dyskryminacji:

- mniejsze szanse kobiet na znalezienie pracy,
- gorsze wynagrodzenie za pracę,
- większe ryzyko utraty pracy,
- gorsze szanse na awans.

Okazuje się, że wśród mieszkanek wsi najbardziej powszechne jest przekonanie o nierównym traktowaniu kobiet i mężczyzn podczas procesu rekrutacyjnego (50%) oraz o dyskryminacji płacowej (49%), w dalszej zaś kolejności – o gorszych szansach awansu (42%) oraz o większym ryzyku utraty pracy przez kobiety (37%).

## **Rozdział 3**

### **Zjawisko segregacji zawodowej kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego**

#### **3.1. Wstęp**

Zjawisko segregacji kobiet na rynku pracy w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego rozpatrywane jest w niniejszym opracowaniu w aspektach horyzontalnym (poziomym) i wertykalnym (pionowym).

Segregacja horyzontalna (pozioma) przejawia się w dominacji czy też nadreprezentacji jednej płci w konkretnych zawodach. Wiąże się ona ze stereotypami, przypisywaniem obu płciom cech, które powodują, że – w opinii społeczeństwa – kobiety i mężczyźni powinni wykonywać odmienne zawody. „Segregacja zawodowa”, czyli istnienie zawodów typowo męskich i typowo kobiecych, w jakimś stopniu ma źródło właśnie w tych przekonaniach. Zawody zdominowane przez kobiety są nie tylko niżej wynagradzane w porównaniu z zawodami, w których najczęściej pracują mężczyźni, ale również – według badań opinii społecznej – w niektórych przypadkach (np. sprzedawca w sklepie<sup>1</sup>) niższy jest ich prestiż społeczny. Segregacja ta ma charakter dyskryminujący również dlatego, że ogranicza jednostkom prawo wyboru. Dane statystyczne Urzędu Statystycznego w Warszawie<sup>2</sup> pokazują, że na rynku pracy województwa mazowieckiego mamy do czynienia z segregacją zawodową polegającą na istnieniu branż (a co za tym idzie – grup zawodowych) bardziej i mniej sfeminizowanych. Do branż, w których w województwie mazowieckim zdecydowaną większość pracujących stanowią kobiety, zaliczane są: „Ochrona zdrowia i pomoc społeczna”, „Edukacja”, „Administracja publiczna i obrona narodowa”; „Obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne”, „Pośrednictwo finansowe” oraz „Hotele i restauracje”.

Segregacja wertykalna (pionowa) polega na tym, że kobiety zajmują niskie, mężczyźni zaś wysokie stanowiska w hierarchii zawodowej. W szczególności możemy mieć do czynienia ze zjawiskiem tzw. szklanego sufitu – kobiety awansują tylko do pewnego poziomu w hierarchii, a najwyższe stanowiska kierownicze zarezerwowane są dla mężczyzn. Udział kobiet na poszczególnych szczeblach

---

<sup>1</sup> Zob. komunikat CBOS „Prestiż zawodów”, styczeń 2009, oprac. M. Feliksiak.

<sup>2</sup> *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2009*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009 (dokument elektroniczny).

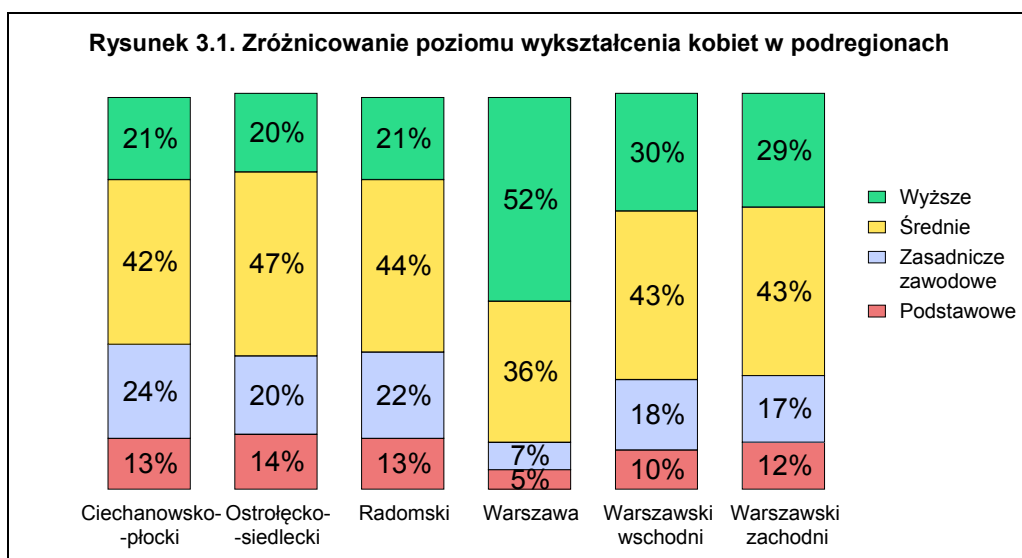
hierarchii w poszczególnych firmach i organizacjach przybiera też często formę piramidy – u jej podstawy, czyli na niskich stanowiskach, udział kobiet jest znacznie większy niż na szczycie hierarchii, gdzie widać wyraźną przewagę mężczyzn.

Segregacja na rynku pracy w szczególności dotyczy kobiety, gdyż podział na zawody kobiece i męskie, branże mniej i bardziej sfeminizowane oraz utrudniony dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych przekłada się bezpośrednio na ich dyskryminację płacową.

## 3.2. Zjawisko segregacji zawodowej kobiet w podregionach na etapie zdobywania kwalifikacji zawodowych

### 3.2.1. Osiągnięty poziom wykształcenia

Wyniki badania pokazują duże zróżnicowanie poziomu wykształcenia kobiet w wieku 18–59 lat (w tzw. wieku produkcyjnym) mieszkających w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego.



Warszawa szczególnie wyróżnia się na tle pozostałych podregionów województwa mazowieckiego ze względu na poziom wykształcenia zamieszkujących ją kobiet w wieku produkcyjnym. Ponad połowa (52%) badanych mieszanek Warszawy deklaruje posiadanie wyższego wykształcenia, a 36% – wykształcenie średnie. Ponadto w Warszawie najliczniejsza na tle pozostałych podregionów jest grupa kobiet, które ukończyły studia wyższe z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym (42%).

Należy jednak podkreślić, iż 36% mieszkanki Warszawy legitymujących się wyższym wykształceniem deklaruje, że większość swojego dzieciństwa spędziła w małym lub średnim mieście bądź na wsi, należy zatem przypuszczać, iż znaczna część mieszkających obecnie w Warszawie absolwentek wyższych uczelni znalazła się na warszawskim rynku pracy na skutek migracji związanych z nauką lub pracą. Z innym zjawiskiem mamy do czynienia wśród mieszkanki podregionów graniczących z Warszawą – znaczący odsetek zamieszkujących je kobiet z wyższym wykształceniem najprawdopodobniej przeniósł się z Warszawy do miejscowości ją otaczających (w szczególności w podregionie warszawskim zachodnim), gdyż deklarują one, że większość swojego dzieciństwa spędziły w mieście powyżej 500 000 mieszkańców (por. tabela 3.1).

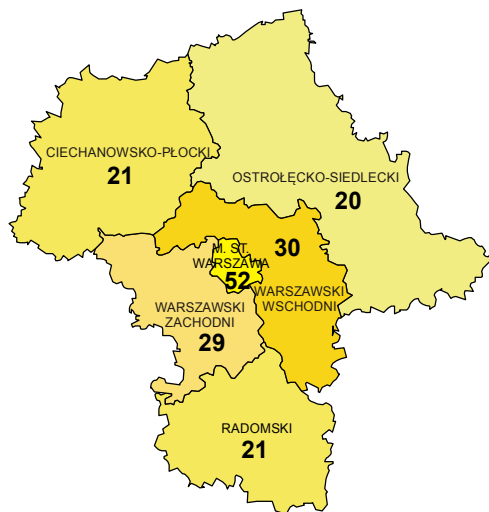
**Tabela 3.1. Poziom wykształcenia mieszkanki poszczególnych podregionów województwa mazowieckiego a wielkość miejscowości, w której spędziły swoje dzieciństwo**

Podregion	Wykształcenie	Gdzie spędziła Pani większość swojego dzieciństwa? Czy:			
		na wsi	w małym lub średnim mieście	w dużym mieście powyżej 500 000 mieszkańców	ogółem
w procentach					
Ciechanowsko-płocki	Podstawowe	72	26	2	100
	Zasadnicze zawodowe	71	28	1	100
	Średnie	58	41	1	100
	Wyższe	31	67	3	100
Ostrołęcko-siedlecki	Podstawowe	75	24	1	100
	Zasadnicze zawodowe	80	19	1	100
	Średnie	62	38	0	100
	Wyższe	48	50	2	100
Radomski	Podstawowe	65	33	1	100
	Zasadnicze zawodowe	70	30	0	100
	Średnie	49	50	0	100
	Wyższe	37	62	1	100
Warszawa	Podstawowe	5	10	85	100
	Zasadnicze zawodowe	21	8	71	100
	Średnie	9	14	77	100
	Wyższe	10	26	64	100
Warszawski wschodni	Podstawowe	83	17	0	100
	Zasadnicze zawodowe	57	41	2	100
	Średnie	46	51	4	100
	Wyższe	38	56	6	100
Warszawski zachodni	Podstawowe	63	33	5	100
	Zasadnicze zawodowe	63	36	1	100
	Średnie	51	46	3	100
	Wyższe	29	57	14	100

W pięciu podregionach województwa mazowieckiego, poza stolicą województwa, w badanej grupie wiekowej dominują kobiety nieposiadające wyższego wykształcenia, przy czym w każdym z tych podregionów najliczniejsze grupy stanowią kobiety ze średnim wykształceniem.

Im dalej od stolicy województwa znajduje się podregion, tym wykształcenie zamieszkujących go kobiet będących w wieku produkcyjnym jest niższe. Szczególnie widoczne jest to w przypadku zmniejszających się odsetków kobiet z wykształceniem wyższym (por. rysunek 3.2).

**Rysunek 3.2. Odsetki kobiet w wieku 18–59 lat deklarujących posiadanie wyższego wykształcenia w podregionach województwa mazowieckiego**



Bardziej szczegółowa analiza poziomu wykształcenia osiągniętego przez respondentki w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego pozwala dostrzec kolejne prawidłowości. W przybliżeniu dwie piąte kobiet zamieszkujących pięć podregionów województwa poza Warszawą zakończyło swoją edukację, zdobywając kwalifikacje zawodowe w średniej lub zasadniczej szkole zawodowej, przy czym w trzech podregionach położonych bardziej peryferyjnie względem Warszawy odnotowaliśmy wyższe odsetki kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym niż w podregionach warszawskim wschodnim i warszawskim zachodnim (por. tabela 3.2). W Warszawie procentowa przewaga absolwentek wyższych uczelni nad absolwentkami innych typów szkół współwystępuje z niskimi, na tle innych podregionów województwa, odsetkami kobiet, które ukończyły zasadnicze i średnie szkoły zawodowe, a zatem zdobyły szkolne przygotowanie do wykonywania zawodów niewymagających wyższego wykształcenia.

**Tabela 3.2. Wykształcenie kobiet w podregionach województwa mazowieckiego**

Jakie ma Pani wykształcenie?	Podregion:					
	ciechanowsko- -płocki	ostrolęcko- -siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	w procentach					
Nieukończone podstawowe lub bez wykształcenia szkolnego	0	0	0	0	1	0
Podstawowe	10	9	9	2	6	7
Gimnazjalne	4	5	4	3	3	5
Zasadnicze zawodowe (także SPR)	24	20	22	7	18	17
Średnie ogólnokształcące bez matury	6	2	3	1	5	3
Średnie ogólnokształcące z maturą	14	16	14	14	13	13
Średnie zawodowe bez matury	6	5	3	2	5	6
Średnie zawodowe z maturą	11	17	19	12	14	16
Pomaturalne lub policealne	4	7	4	7	5	5
Wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty	5	6	6	9	9	10
Wyższe z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	16	14	15	40	20	19
Wyższe ze stopniem naukowym doktora lub wyższym	0	0	0	2	0	0
Ogółem	100	100	100	100	100	100

W pięciu podregionach województwa mazowieckiego – poza Warszawą – występuje statystycznie istotna zależność<sup>3</sup> między osiągniętym przez kobiety poziomem wykształcenia a typem miejscowości, w której mieszkają na stałe (por. tabela 3.3). We wszystkich tych podregionach zdecydowanie lepiej wykształcone są mieszkanki miast niż wsi. Należy jednak podkreślić, iż nawet mieszkanki miast w tych podregionach, w tym byłych stolic województw z poprzedniego podziału administracyjnego kraju, nie dorównują poziomem wykształcenia mieszkankom Warszawy. W szczególności dotyczy to odsetka kobiet z wykształceniem wyższym. Jednocześnie zarówno wśród mieszanek wsi, jak i miast występuje zróżnicowanie osiągniętego poziomu wykształcenia ze względu na położenie podregionu względem obecnej stolicy województwa. Porównując mieszkanki wsi, zauważyć można, iż w podregionach graniczących z Warszawą, a więc warszawskim wschodnim

<sup>3</sup> Statystyka chi-kwadrat jest istotna na poziomie 0,05.

i warszawskim zachodnim, nieomal jedna czwarta kobiet legitymuje się wyższym wykształceniem, podczas gdy w podregionach bardziej peryferyjnych te odsetki są blisko o połowę niższe. W przypadku mieszkanek miast różnice osiągniętego poziomu wykształcenia w poszczególnych podregionach są mniejsze, ale istotne, przy czym warto zwrócić uwagę na podregion ostrołęcko-siedlecki, w którym ponad połowa (54%) mieszkanek miast legitymuje się wykształceniem średnim, a tylko 27% wyższym.

**Tabela 3.3. Poziom wykształcenia a typ miejscowości zamieszkania**

Podregion	Miejsce zamieszkania	Wykształcenie				
		podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe	ogółem
		w procentach				
Ciechanowsko-płocki	Wieś	20	31	39	10	100
	Miasto	7	17	44	31	100
Ostrołęcko-siedlecki	Wieś	18	26	42	14	100
	Miasto	8	10	54	27	100
Radomski	Wieś	17	31	40	12	100
	Miasto	10	15	47	29	100
Warszawa	Miasto	5	7	36	52	100
Warszawski wschodni	Wieś	18	20	38	24	100
	Miasto	3	16	47	34	100
Warszawski zachodni	Wieś	14	21	43	23	100
	Miasto	10	12	43	35	100

### 3.2.2. Zawód wyuczony

#### 3.2.2.1. Kierunki ukończonych studiów wyższych

Niemal jedna trzecia (31%) absolwentek wyższych uczelni wśród kobiet w wieku produkcyjnym w województwie mazowieckim ukończyła studia na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych. Kolejne pod względem popularności kierunki ukończonych studiów to kierunki pedagogiczne (18%) i humanistyczne (12%). Łącznie absolwentki tych trzech typów kierunków studiów stanowią 60% wszystkich absolwentek wyższych uczelni w wieku 18–59 lat. Następne pod względem liczby absolwentek są kierunki medyczne (7%).

W pięciu podregionach województwa mazowieckiego (ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim, radomskim, warszawskim wschodnim i warszawskim zachodnim) najpopularniejsze kierunki studiów wyższych, które ukończyły kobiety w wieku produkcyjnym, to kierunki ekonomiczne i administracyjne oraz pedagogiczne. W każdym z tych podregionów większość kobiet z wyższym



wykształceniem stanowią absolwentki jednego z tych dwóch rodzajów kierunków studiów wyższych. Szczególnie wysokie odsetki absolwentek tych dwóch kierunków występują w trzech podregionach, które nie graniczą z Warszawą.

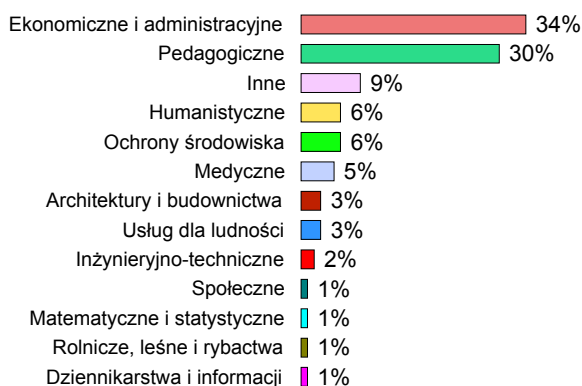
Na tym tle wyróżniają się absolwentki wyższych uczelni mieszkające w Warszawie, których kierunki wykształcenia są bardziej zróżnicowane. Jednak także wśród absolwentek wyższych uczelni w Warszawie najwięcej jest posiadaczek dyplomów kierunków ekonomicznych i administracyjnych, a wraz z posiadaczkami dyplomów kierunków pedagogicznych stanowią one nieomal dwie piąte wszystkich warszawianek legitymujących się wyższym wykształceniem (por. rysunek 3.3).

Wśród kobiet z wyższym wykształceniem we wszystkich podregionach województwa mazowieckiego liczne są także absolwentki kierunków humanistycznych, natomiast zdecydowaną mniejszość stanowią kobiety, które ukończyły studia inżynierijsko-techniczne. Warto jednak podkreślić, iż w ramach województwa występują znaczące różnice ze względu na odsetek kobiet z wyższym wykształceniem, które ukończyły kierunki humanistyczne i inżynierijsko-techniczne w zależności od podregionu, w którym mieszkają kobiety. W przypadku obu wymienionych kierunków studiów udział ich absolwentek jest największy wśród posiadaczek dyplomów wyższych uczelni mieszkających w Warszawie.

We wszystkich podregionach wśród kobiet zbliżony jest odsetek absolwentek kierunków medycznych, choć ich udział jest nieco większy wśród mieszkanek Warszawy i dwóch sąsiadujących z nią podregionów niż w podregionach: ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim i radomskim.

**Rysunek 3.3. Kierunki ukończonych studiów wyższych**

**Podregion ciechanowsko-płocki (N = 104)**

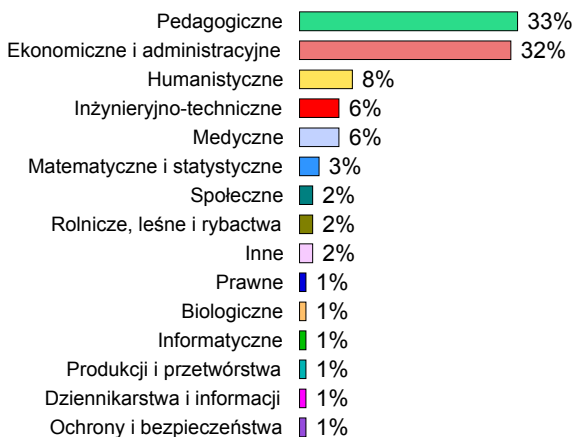


### Rysunek 3.3 (cd.). Kierunki ukończonych studiów wyższych

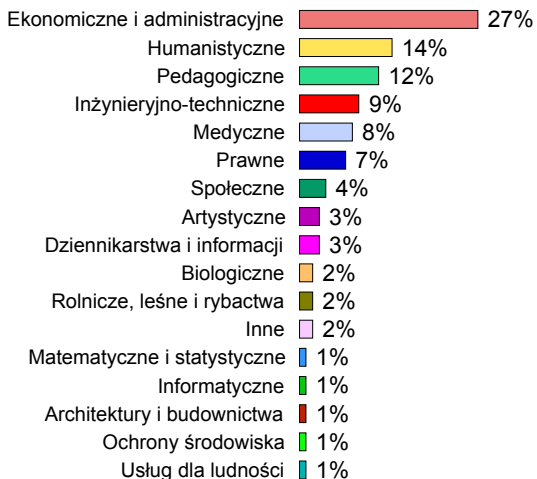
#### Podregion ostrołęcko-siedlecki (N = 99)



#### Podregion radomski (N = 105)

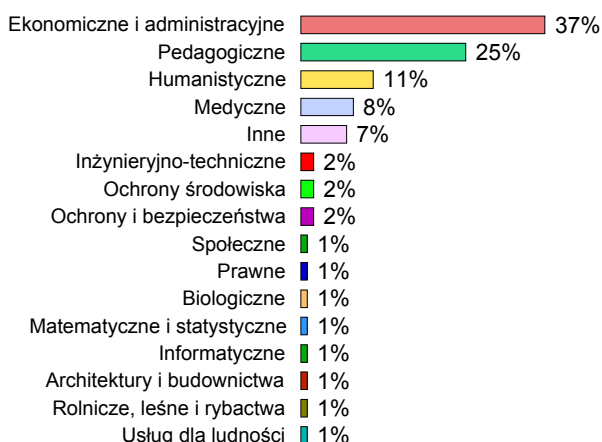


#### Podregion Warszawa (N = 259)

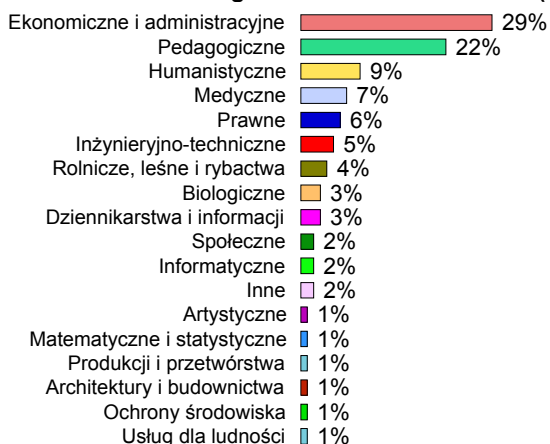


### Rysunek 3.3 (cd.). Kierunki ukończonych studiów wyższych

#### Podregion warszawski wschodni (N = 148)



#### Podregion warszawski zachodni (N = 144)



#### 3.2.2.2. Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia

Wśród mieszanek poszczególnych podregionów województwa mazowieckiego, będących w wieku produkcyjnym i nieposiadających wyższego wykształcenia, warte zauważenia są znaczące odsetki kobiet, które deklarują brak wyuczonego zawodu. Najmniej jest ich w podregionie Warszawa (21%), a najwięcej (29%) w podregionie ciechanowsko-płockim (por. rysunek 3.4).

Analiza na poziomie grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZS; kody dwucyfrowe) pokazuje, iż największe zróżnicowanie wykazują zawody wyuczone kobiet w podregionach podwarszawskich (kobiety zamieszkujące te podregiony zdobyły wykształcenie z 16 różnych grup zawodów i specjalności).

Na poziomie grup dużych KZS najmniej zróżnicowane wykształcenie zawodowe posiadają mieszkanki podregionu radomskiego (12 grup zawodów i specjalności).

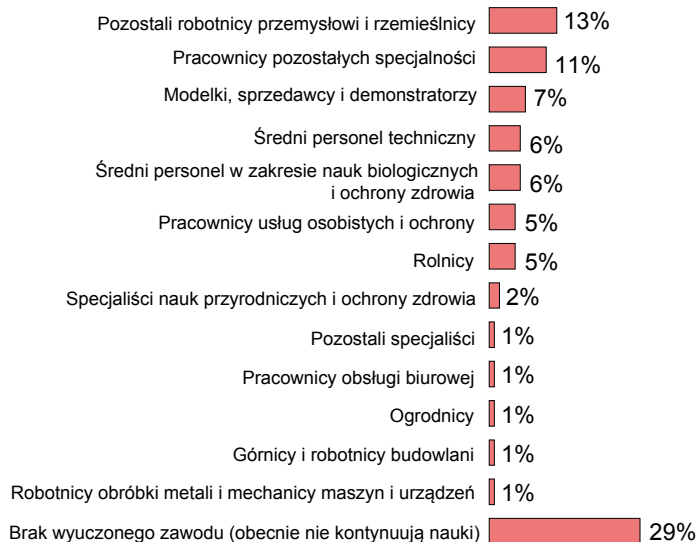
Sześć najliczniej reprezentowanych grup dużych KZS w odniesieniu do zawodu wyuczonego kobiet bez wyższego wykształcenia w województwie mazowieckim to:

- 34 Pracownicy pozostałych specjalności (14%),
- 74 Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (11%),
- 31 Średni personel techniczny (8%),
- 51 Pracownicy usług osobistych i ochrony (8%),
- 32 Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia (6%),
- 52 Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (6%).

O ile pierwsza z wyżej wymienionych grup we wszystkich podregionach znajduje się na pierwszym lub drugim miejscu, to jedynie w dwóch podregionach (ciechanowsko-płockim i warszawskim zachodnim) na pierwszych sześciu miejscach pod względem popularności znalazły się wymienione wyżej grupy. W pozostałych czterech podregionach w pierwszej szóstce znalazła się także inna niż wyżej wymieniona grupa.

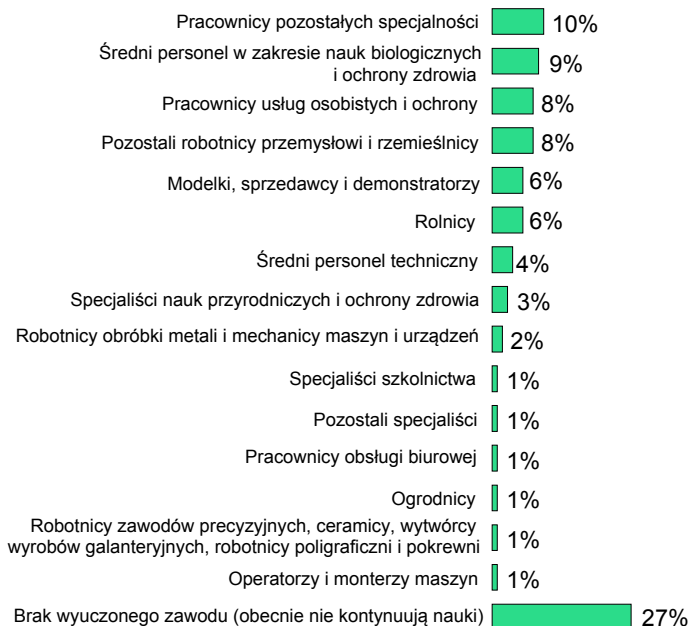
**Rysunek 3.4. Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia (według KZS)**

**Podregion ciechanowsko-płocki (N = 396)**

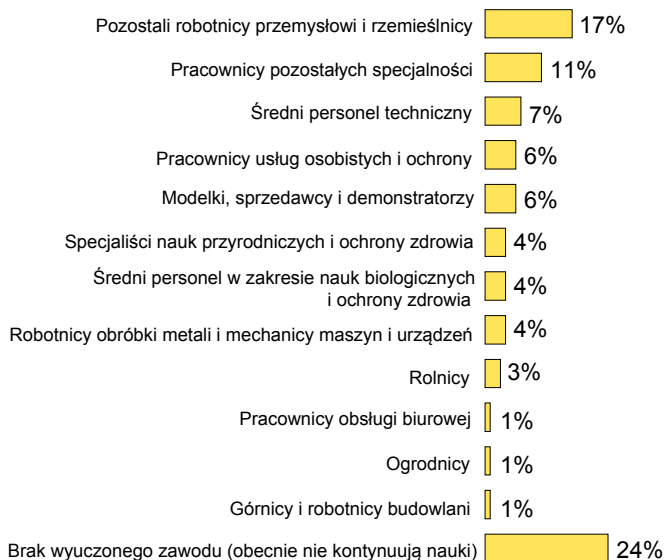


### Rysunek 3.4 (cd.). Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia (według KZS)

#### Podregion ostrołęcko-siedlecki (N = 401)

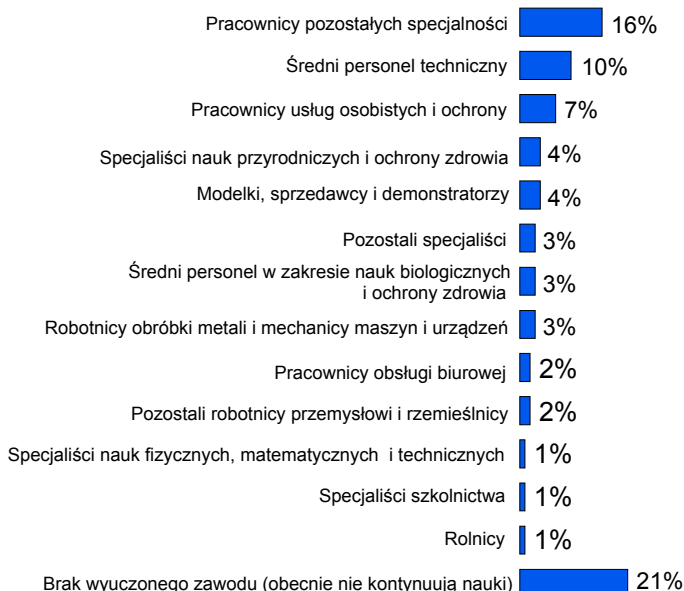


#### Podregion radomski (N = 395)

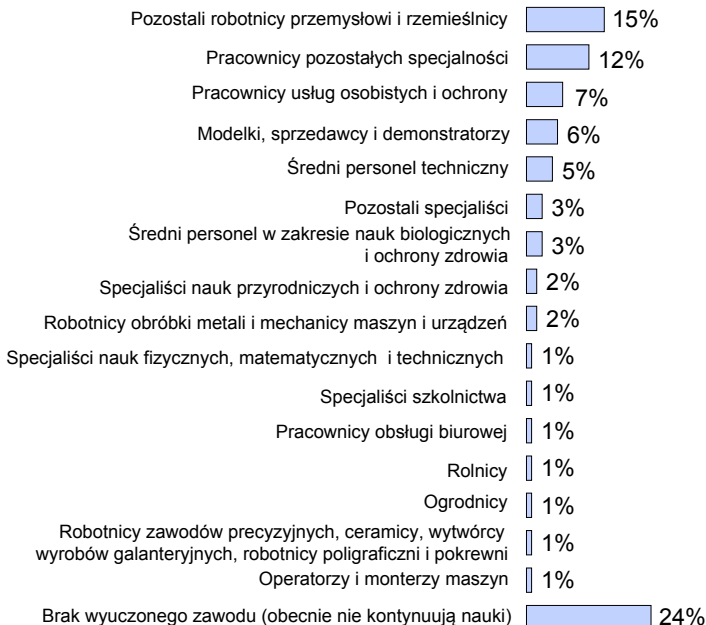


### Rysunek 3.4 (cd.). Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia (według KZS)

#### Podregion Warszawa (N = 241)

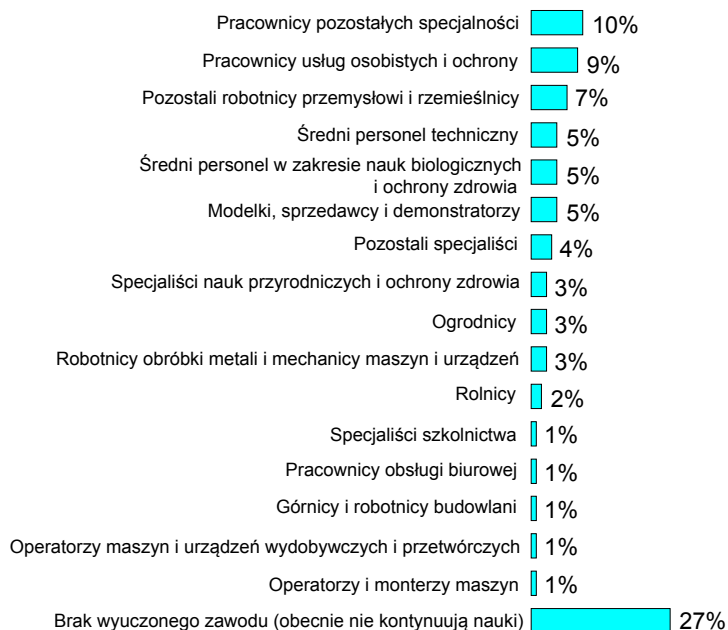


#### Podregion warszawski wschodni (N = 352)



### Rysunek 3.4 (cd.). Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia (według KZS)

#### Podregion warszawski zachodni (N = 356)



Analiza na poziomie grup elementarnych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (kody czterocyfrowe) wskazuje, że deklarowane przez mieszkanki poszczególnych podregionów typy zawodów wyuczonych wykazują różnice, ale także pewne podobieństwa (szczegółowe informacje zawierają tabele 3.4–3.9).

Siedem najpopularniejszych zawodów niewymagających wyższego wykształcenia, w których kształciły się mieszkanki województwa mazowieckiego, to (w kolejności według częstości wymieniania):

- 3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani (10%),
- 5221 Sprzedawcy i demonstratorzy (6%),
- 7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni (6%),
- 5122 Kucharze (4%),
- 3212 Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni (3%),
- 5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni (3%),
- 6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej (3%).

Popularność wyżej wymienionych zawodów w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego jest zróżnicowana (por. tabele 3.4–3.9) i można ją scharakteryzować następująco:

– **3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani** – zawody z tej grupy to najczęstsze zawody wyuczone kobiet w czterech podregionach województwa (ostrołęcko-siedleckim, radomskim, Warszawa i warszawskim zachodnim), a w dwóch podregionach zajmują drugą pozycję pod względem popularności (ciechanowsko-płockim i warszawskim zachodnim);

– **7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni** – zawody z tej grupy są najczęstszymi zawodami wyuczonymi kobiet w podregionie ciechanowsko-płockim i warszawskim wschodnim. Legitymują się nimi też relatywnie duże odsetki respondentek z podregionów ostrołęcko-siedleckiego, radomskiego i warszawskiego zachodniego, natomiast są znacznie rzadziej reprezentowane przez mieszkanki Warszawy;

– **5221 Sprzedawcy i demonstratorzy** – zawody z tej grupy znalazły się w pierwszej trójce najpopularniejszych zawodów wyuczonych niewymagających wyższego wykształcenia we wszystkich podregionach województwa;

– **5122 Kucharze** – zawody z tej grupy nieco częściej niż w pozostałych trzech podregionach wybierały mieszkanki podregionów podwarszawskich (w szczególności warszawskiego-zachodniego) oraz ostrołęcko-siedleckiego;

– **5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni** – zawody z tej grupy na tle innych podregionów najbardziej popularne są w Warszawie, a najmniej w podregionie ciechanowsko-płockim;

– **6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej** – w zawodach z tej grupy na tle innych podregionów najczęściej kształciły się kobiety z podregionu ciechanowsko-płockiego i ostrołęcko-siedleckiego. Na tle pozostałych podregionów zawody te są relatywnie mało popularne w Warszawie i dwóch podwarszawskich podregionach;

– **3212 Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni** – podobnie jak wyżej wymienione – relatywnie najczęściej reprezentują je kobiety z podregionu ciechanowsko-płockiego i ostrołęcko-siedleckiego, ale także warszawskiego wschodniego.

W podregionie ostrołęcko-siedleckim należy też zwrócić uwagę na częstsze niż w pozostałych podregionach występowanie wśród kobiet zawodów z grupy **3213 Technicy technologii żywności**, w podregionie radomskim zawodów z grupy **3119 Technicy gdzie indziej nie sklasyfikowani** oraz **7443 Obuwnicy**, a w Warszawie zawodów z grupy **3432 Księgowi**.



**Tabela 3.4. Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia w podregionie ciechanowsko-płockim**

Zawody wyuczone (według KZS)*	W procentach N = 396
POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	
7412 Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1
7432 Tkacze, dziewiarze i pokrewni	1
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	10
PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	
3414 Organizatorzy turystyki i pokrewni	1
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	1
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	9
MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	7
ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY	
3111 Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1
3112 Technicy budownictwa, ochrony środowiska i pokrewni	2
3119 Technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	2
ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA	
3212 Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni	3
3213 Technicy technologii żywności	2
3214 Dietetycy i żywieniowcy	1
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	
5122 Kucharze	3
5123 Kelnerzy i pokrewni	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	1
ROLNICY	
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	5
SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA	
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	1
2242 Położne	1
POZOSTALI SPECJALIŚCI	
2411 Ekonomisci	1
PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	1
OGRODNICY	
6211 Ogrodnicy producenci warzyw, kwiatów i pokrewni	1

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet deklarujących brak wyższego wykształcenia w podregionie ciechanowsko-płockim.

**Tabela 3.5. Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia w podregionie ostrołęcko-siedleckim**

Zawody wyuczone (według KZS)*	W procentach N = 401
PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	2
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	6
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	1
3432 Księgowi	1
ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA	
3212 Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni	4
3213 Technicy technologii żywności	4
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	
5122 Kucharze	4
5123 Kelnerzy i pokrewni	1
5133 Pracownicy domowej opieki osobistej	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	2
POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	
7411 Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	1
7412 Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1
7432 Tkacze, dziewiarze i pokrewni	1
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	4
MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	6
ROLNICY	
6111 Rolnicy produkcji roślinnej	1
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	5
ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY	
3111 Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1
3115 Technicy mechanicy	1
3119 Technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	2
SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA	
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	2
ROBOTNICY OBRÓBKI METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ	
7222 Ślusarze i pokrewni	1
7223 Ustawiacze – operatorzy obrabiarek skrawających do metali	1
SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	
2332 Nauczyciele przedszkoli	1
POZOSTALI SPECJALIŚCI	
2411 Ekonomiści	1
PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	1
OGRODNICY	
6211 Ogrodnicy producenci warzyw, kwiatów i pokrewni	1
ROBOTNICY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICY POLIGRAFICZNI I POKREWNI	
7331 Wytwórcy wyrobów galanteryjnych, pamiątkarskich i pokrewni	1

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet deklarujących brak wyższego wykształcenia w podregionie ostrołęcko-siedleckim.

**Tabela 3.6. Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia w podregionie radomskim**

Zawody wyuczone (według KZS)*	W procentach
	N = 395
<b>POZOSTALI ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>	
7412 Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1
7414 Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	1
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	5
7434 Kuśnierze i pokrewni	1
7436 Szwaczki, hafciarki i pokrewni	2
7442 Kaletnicy, rymarze i pokrewni	1
7443 Obuwnicy	4
<b>PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI</b>	
3414 Organizatorzy turystyki i pokrewni	1
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	2
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	7
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	1
<b>ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY</b>	
3112 Technicy budownictwa, ochrony środowiska i pokrewni	1
3116 Technicy technologii chemicznej i pokrewni	1
3119 Technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	5
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY</b>	
5122 Kucharze	3
5123 Kelnerzy i pokrewni	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	3
<b>MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY</b>	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	6
<b>SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
2239 Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych) gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	3
<b>ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
3212 Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni	2
3213 Technicy technologii żywności	1
3214 Dietetycy i żywieniowcy	1
<b>ROBOTNICZY OBRÓBKI METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>	
7222 Ślusarze i pokrewni	1
7223 Ustawiacze – operatorzy obrabiarek skrawających do metali	1
7233 Mechanicy – monterzy maszyn i urządzeń	1
7242 Elektromonterzy	1
<b>ROLNICY</b>	
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	3
<b>PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ</b>	
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>OGRODNICY</b>	
6211 Ogrodnicy producenci warzyw, kwiatów i pokrewni	1

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet deklarujących brak wyższego wykształcenia w podregionie radomskim.

**Tabela 3.7. Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia w podregionie Warszawa**

Zawody wyuczone (według KZS)*	W procentach
	N = 241
<b>PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI</b>	
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	2
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	10
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	1
3432 Księgowi	3
<b>ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY</b>	
3111 Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	2
3113 Technicy elektrycy	1
3114 Technicy elektronicy, telekomunikacji i pokrewni	3
3115 Technicy mechanicy	1
3119 Technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
3121 Technicy informatycy	1
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY</b>	
5122 Kucharze	2
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	4
<b>SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	3
<b>MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY</b>	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	4
<b>POZOSTALI SPECJALIŚCI</b>	
2411 Ekonomiści	1
<b>ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
3212 Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni	1
<b>ROBOTNICY OBRÓBKİ METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>	
7223 Ustawiacze – operatorzy obrabiarek skrawających do metali	1
7241 Elektromechanicy	1
<b>PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ</b>	
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	2
<b>POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>	
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	2
<b>SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH</b>	
2139 Informatycy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA</b>	
2332 Nauczyciele przedszkoli	1
<b>ROLNICY</b>	
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	1

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet deklarujących brak wyższego wykształcenia w podregionie Warszawa.

**Tabela 3.8. Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia w podregionie warszawskim wschodnim**

Zawody wyuczone (według KZS)*	W procentach N = 352
<b>POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>	
7412 Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1
7432 Tkacze, dziewiarze i pokrewni	1
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	11
7436 Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1
<b>PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI</b>	
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	1
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	8
3432 Księgowi	1
3482 Pracownicy bibliotek i informacji naukowej	1
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY</b>	
5122 Kucharze	4
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	3
<b>MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY</b>	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	6
<b>ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY</b>	
3111 Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	2
3112 Technicy budownictwa, ochrony środowiska i pokrewni	1
3116 Technicy technologii chemicznej i pokrewni	1
3119 Technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>POZOSTALI SPECJALIŚCI</b>	
2411 Ekonomiści	2
<b>ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
3212 Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni	1
3214 Dietetycy i żywieniowcy	1
<b>SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	2
<b>ROBOTNICY OBRÓBKI METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>	
7221 Kowale, hartownicy i pokrewni	1
7223 Ustawiacze – operatorzy obrabiarek skrawających do metali	1
7241 Elektromechanicy	1
<b>ROLNICY</b>	
6111 Rolnicy produkcji roślinnej	1
<b>OGRODNICY</b>	
6211 Ogrodnicy producenci warzyw, kwiatów i pokrewni	1

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet deklarujących brak wyższego wykształcenia w podregionie warszawskim wschodnim.

**Tabela 3.9. Zawody wyuczone kobiet bez wyższego wykształcenia w podregionie warszawskim zachodnim**

Zawody wyuczone (według KZS)*	W procentach N = 356
<b>PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI</b>	
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	2
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	8
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY</b>	
5122 Kucharze	5
5123 Kelnerzy i pokrewni	1
5131 Opiekunki dziecięce	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	2
<b>POZOSTALI ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>	
7412 Piekarze, cukiernicy i pokrewni	2
7432 Tkacze, dziewiarze i pokrewni	1
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	4
<b>ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY</b>	
3111 Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1
3112 Technicy budownictwa, ochrony środowiska i pokrewni	1
3114 Technicy elektronicy, telekomunikacji i pokrewni	1
3115 Technicy mechanicy	1
3119 Technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	2
<b>ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
3212 Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni	3
3213 Technicy technologii żywności	1
3223 Asystenci i technicy dentyści	1
<b>MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY</b>	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	5
<b>POZOSTALI SPECJALIŚCI</b>	
2411 Ekonomisci	4
<b>SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	2
<b>OGRODNICY</b>	
6211 Ogrodnicy producenci warzyw, kwiatów i pokrewni	2
<b>ROBOTNICZY OBRÓBKI METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>	
7223 Ustawiacze – operatorzy obrabiarek skrawających do metali	1
7251 Monterzy elektronicy	1
<b>ROLNICY</b>	
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	1
6213 Ogrodnicy sadownicy i pokrewni	1
<b>SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA</b>	
2332 Nauczyciele przedszkoli	1
<b>PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ</b>	
4131 Magazynierzy i pokrewni	1
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>GÓRNICZY I ROBOTNICZY BUDOWLANI</b>	
7129 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH</b>	
8154 Operatorzy urządzeń do procesów chemicznych i produkcji chemikaliów	1

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet deklarujących brak wyższego wykształcenia w podregionie warszawskim zachodnim.

### 3.2.3. Powody wyboru ostatniej szkoły, do której uczęszczały mieszkanki województwa mazowieckiego

Analiza odpowiedzi mieszanek poszczególnych podregionów na pytania dotyczące ich motywacji w chwili wyboru ostatniej szkoły, do której uczęszczały, ujawnia zarówno podobieństwa, jak i różnice kierujących nimi motywów.

Najczęściej wskazywanym powodem wyboru ostatniej szkoły we wszystkich podregionach województwa są własne zainteresowania badanych. Ten powód wyboru szkoły, wyrażający przede wszystkim chęć samorealizacji, wskazywany był we wszystkich podregionach zdecydowanie częściej niż jakikolwiek inny. Warto jednak zauważyć, iż kobiety mieszkające obecnie w Warszawie wskazywały na taką motywację znacznie częściej (60%) niż mieszkanki pozostałych podregionów (por. rysunek 3.5).

W podregionach ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim, radomskim i warszawskim zachodnim na drugim miejscu pod względem częstości wskazań znalazła się łatwość znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie. Na trzecim miejscu pod względem częstości wymieniania w podregionach ciechanowsko-płockim, radomskim i warszawskim zachodnim znalazła się konieczność szybkiego zdobycia zawodu, a w podregionie ostrołęcko-siedleckim położenie szkoły w pobliżu miejsca zamieszkania. W podregionie ciechanowsko-płockim i radomskim czwarty pod względem częstości wymieniania powód wyboru ostatniej szkoły, do której uczęszczały respondentki, to położenie szkoły w pobliżu miejsca zamieszkania, a w podregionie ostrołęcko-siedleckim na czwartym miejscu znalazła się konieczność szybkiego zdobycia zawodu.

Z deklaracji respondentek wynika, że w podregionach najbardziej oddalonych od stolicy województwa większą rolę niż w pozostałych częściach województwa w wyborze ostatniej szkoły odgrywały krótkoterminowe względy praktyczne (łatwość znalezienia pracy, szybkie zdobycie zawodu, szkoła blisko miejsca zamieszkania). Kontrastują z tym motywacje deklarowane przez mieszkanki Warszawy – w ich odpowiedziach na drugim miejscu pod względem częstości wskazań znalazła się możliwość uzyskania wyższego wykształcenia, dyplomu wyższej uczelni (41%). Wskazuje to na bardziej rozbudzone aspiracje mieszanek Warszawy, ale też prawdopodobnie większą skłonność do poniesienia wyższych nakładów na etapie edukacji, zdobywania kwalifikacji zawodowych i zgodę na odroczenie korzyści płynących po zakończeniu edukacji. Łatwość znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie miała jednak znaczenie przy wyborze szkoły także dla warszawianek (25%, trzecie miejsce pod względem częstości wskazań).

Możliwość zdobycia wyższego wykształcenia i dyplomu wyższej uczelni zajęła drugie miejsce pod względem częstości wskazań także w odpowiedziach mieszanek podregionu warszawskiego wschodniego (29%) – wskazywały ją one jednak znacznie rzadziej niż mieszkanki Warszawy. W podregionie warszawskim zachodnim ta

motywacja znalazła się wśród czterech najczęściej wskazywanych, ale z odsetkiem wskazań znacząco niższym (18%) niż w przypadku Warszawy i podregionu warszawskiego wschodniego, a zbliżonym do odsetków wskazań tej odpowiedzi w podregionie ciechanowsko-płockim (19%) i ostrołęcko-siedleckim (20%). W kontekście aspiracji związanych ze zdobyciem wyższego wykształcenia zwraca uwagę fakt, iż najniższy odsetek wskazań tego powodu wyboru ostatniej szkoły odnotowaliśmy w podregionie radomskim (16%).

Deklarowane przez respondentki motywacje wyboru szkoły, do której uczęszczały, wskazują, iż segregacja zawodowa na etapie zdobywania kwalifikacji zawodowych ma silne podłoże psychologiczne, wynikające z takich a nie innych zainteresowań badanych. Te zainteresowania mają natomiast źródło nie tylko we wrodzonych cechach osobniczych, ale są także efektem długotrwałej socjalizacji, która na ogół w odmienny sposób kształtuje zainteresowania dziewczynek i chłopców. Również aspiracje dotyczące zdobycia wyższego wykształcenia w dużym stopniu kształtowane są środowiskowo – wyniki badań<sup>4</sup> pokazują, iż rodzice na ogół pragną, aby ich dzieci osiągnęły wyższy poziom wykształcenia niż osiągnęli oni sami, a poziom wykształcenia mieszkańców Warszawy na tle województwa mazowieckiego i kraju jest znacząco wyższy.



<sup>4</sup> Zob. komunikat CBOS „Aspiracje i motywacje zawodowe Polaków”, czerwiec 2009 (oprac. B. Wciórka).

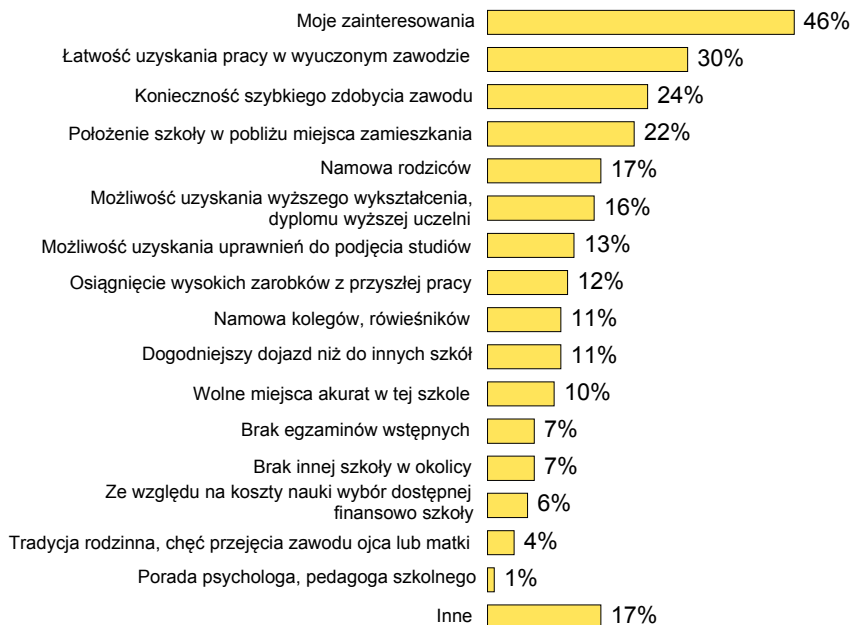


### Rysunek 3.5 (cd.). Co zdecydowało o wyborze ostatniej szkoły?

#### Podregion ostrołęcko-siedlecki



#### Podregion radomski



Podane odsetki nie sumują się do 100, gdyż każda respondentka mogła wskazać do pięciu motywów.

### Rysunek 3.5 (cd.). Co zdecydowało o wyborze ostatniej szkoły?

#### Podregion Warszawa



#### Podregion warszawski wschodni



Podane odsetki nie sumują się do 100, gdyż każda respondentka mogła wskazać do pięciu motywów.

### Rysunek 3.5 (cd.). Co zadecydowało o wyborze ostatniej szkoły?

#### Podregion warszawski zachodni



Podane odsetki nie sumują się do 100, gdyż każda respondentka mogła wskazać do pięciu motywów.

## 3.3. Segregacja zawodowa kobiet na rynku pracy w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego

### 3.3.1. Segregacja horyzontalna w podregionach województwa mazowieckiego

#### 3.3.1.1. Zawody, w których zatrudniane są kobiety

Ponad dwie trzecie (69%) ogółu kobiet z województwa mazowieckiego – będących w wieku produkcyjnym i obecnie lub w przeszłości pracujących zawodowo – wykonuje lub wykonywało zawody należące do ośmiu grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (kody dwucyfrowe). Grupy te zostały przedstawione w tabeli 3.10.

**Tabela 3.10. Zawody wykonywane przez kobiety w województwie mazowieckim według grup dużych KZS**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach N = 2704
34 PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	16
24 POZOSTALI SPECJALIŚCI	10
52 MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	10
23 SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	8
51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	7
61 ROLNICY	7
41 PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	6
91 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	6
22 SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA	4
74 POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	4
42 PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW	3
13 KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW	3
12 KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI	3
93 ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	3
31 ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY	3
32 ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA	2
21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	2
82 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN	1
72 ROBOTNICY OBRÓBKI METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ	1
62 OGRODNICY	1
11 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY, ZAWODOWI DZIAŁACZE	1

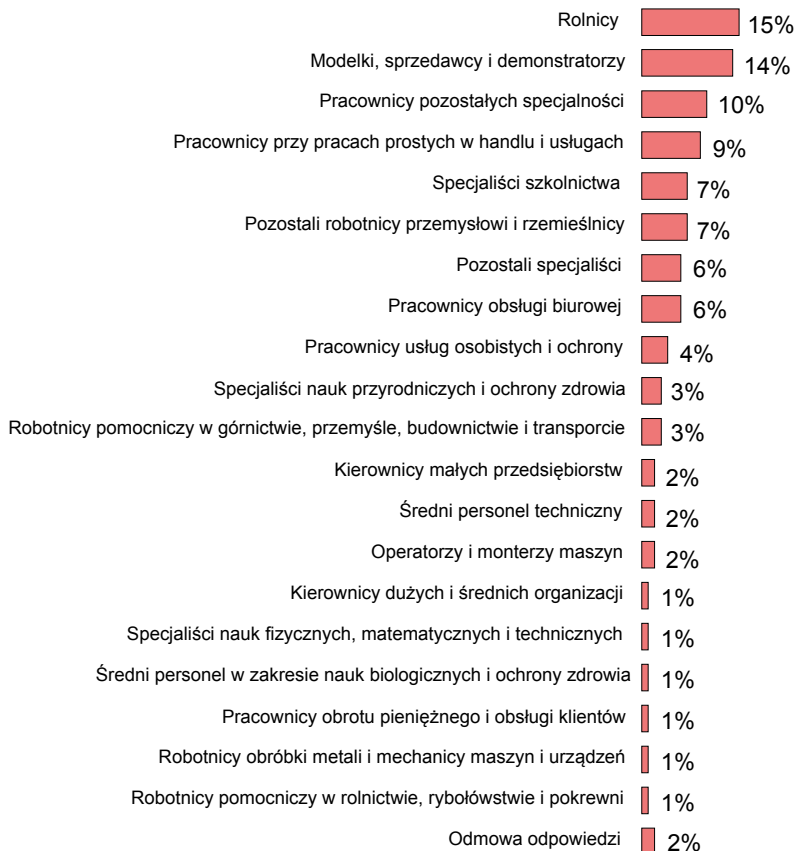
\* W tabeli uwzględniono grupy reprezentowane przez co najmniej 1% respondentek.

Regionalna analiza na poziomie grup dużych KZS (kody dwucyfrowe) pokazuje przede wszystkim podział województwa na podregiony z dużymi odsetkami kobiet pracujących w zawodach należących do grupy „Rolnicy” (ostrołęcko-siedlecki i ciechanowsko-płocki) i pozostałe cztery podregiony, w których kobiety wykonujące zawód należący do tej grupy stanowią znacznie mniejszy udział wśród kobiet w wieku produkcyjnym, które pracują lub pracowały zawodowo (por. rysunek 3.6).

Ponadto Warszawa – na tle pozostałych podregionów – charakteryzuje się najwyższym odsetkiem kobiet, które pracują lub pracowały w zawodach wymagających wyższego wykształcenia, natomiast w podregionie radomskim znaczący udział mają kobiety, które pracują lub pracowały w zawodach należących do grupy „Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”.

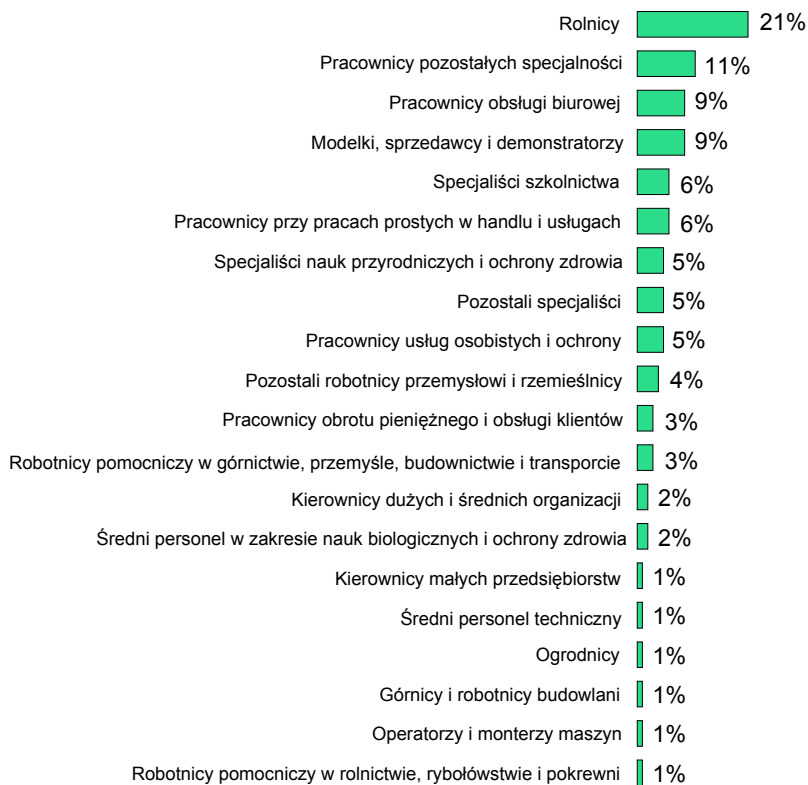
**Rysunek 3.6. Jak się nazywa/nazywało Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)?  
(według KZS)**

**Podregion ciechanowsko-płocki (N = 430)**



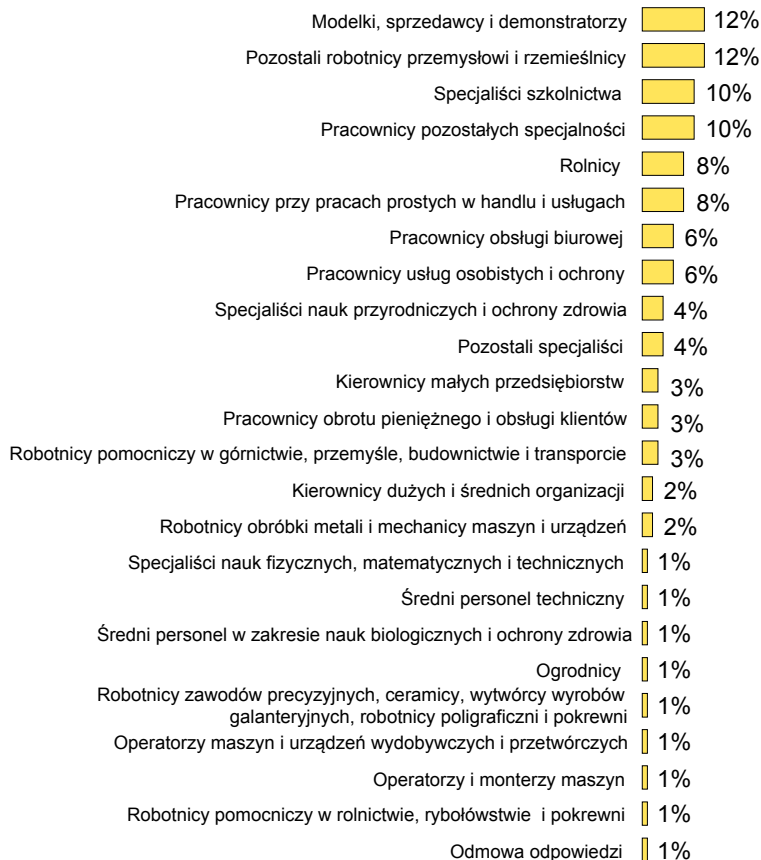
**Rysunek 3.6 (cd.). Jak się nazywa/nazywało Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)? (według KZS)**

**Podregion ostrołęcko-siedlecki (N = 434)**



**Rysunek 3.6 (cd.). Jak się nazywa/nazywało Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)? (według KZS)**

**Podregion radomski (N = 411)**



**Rysunek 3.6 (cd.). Jak się nazywa/nazywało Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)? (według KZS)**

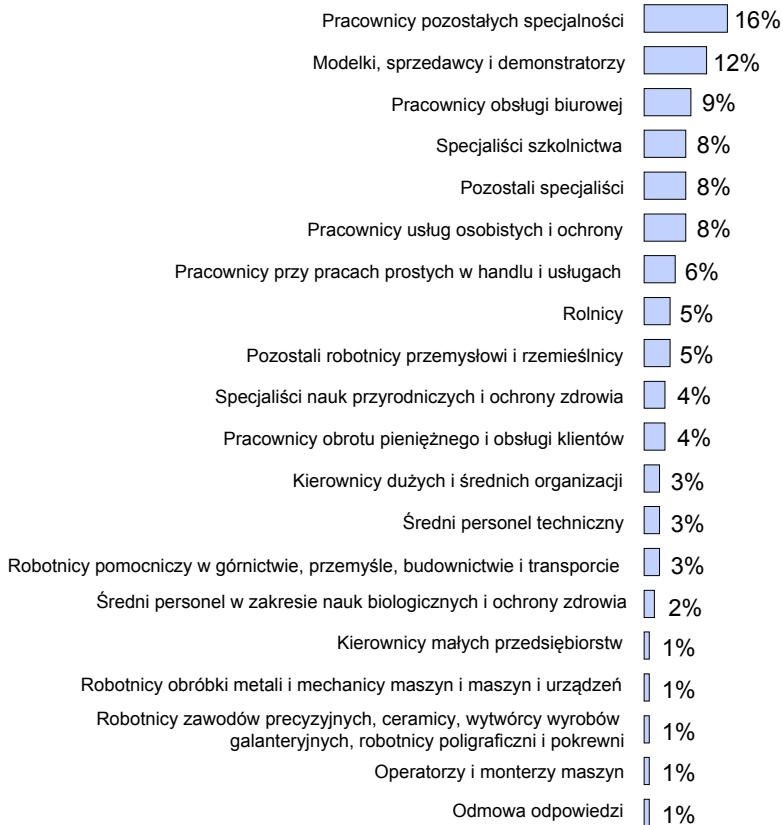
**Podregion Warszawa (N = 478)**





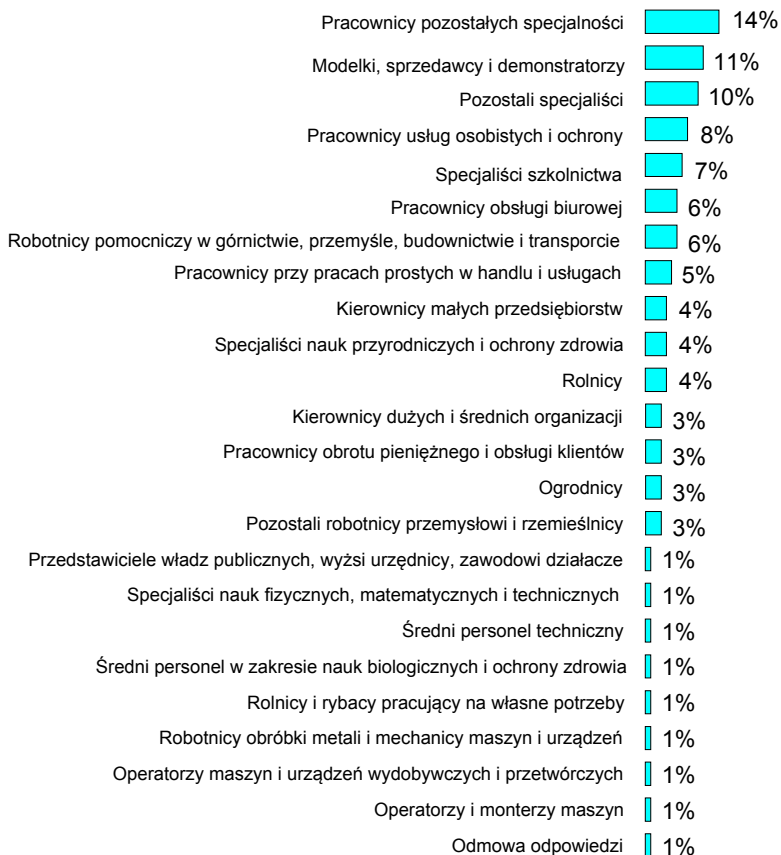
**Rysunek 3.6 (cd.). Jak się nazywa/nazywało Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)? (według KZS)**

**Podregion warszawski wschodni (N = 449)**



**Rysunek 3.6 (cd.). Jak się nazywa/nazywało Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)? (według KZS)**

**Podregion warszawski zachodni (N = 451)**



W tabeli 3.11 przedstawiono zawody najczęściej wykonywane przez kobiety w województwie mazowieckim. Zestawiono najpopularniejszych 15 grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) reprezentowanych przez co najmniej 2% ogółu badanych. Zawody należące do tych grup reprezentuje 49% ogółu mieszkank województwa mazowieckiego będących w wieku produkcyjnym i kiedykolwiek pracujących zawodowo.

**Tabela 3.11. Zawody wykonywane przez kobiety w województwie mazowieckim według grup elementarnych KZS**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach
	N = 2704
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	10
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	5
3432 Księgowi	5
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	4
9132 Pomoce i sprzętaczkę biurowe, hotelowe i podobne	4
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	3
2331 Nauczyciele szkół podstawowych	3
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	2
9321 Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	2
2419 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	2
2321 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	2
5123 Kelnerzy i pokrewni	2
1319 Kierownicy małych przedsiębiorstw gdzie indziej niesklasyfikowani	2
2412 Specjaliści do spraw finansowych	2

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 2% kobiet w województwie mazowieckim, które pracują lub pracowały zawodowo.

Analiza na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wskazuje, że deklarowane przez mieszkanki poszczególnych podregionów typy zawodów wyuczonych wykazują zarówno zróżnicowanie, jak i pewne podobieństwa (por. tabele 3.12–3.17).

W podregionach: ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim oraz radomskim najczęściej wykonywane przez kobiety zawody należą do dwóch następujących grup elementarnych KZS:

- 6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej,
- 5221 Sprzedawcy i demonstratorzy.

W przypadku dwóch pierwszych wymienionych wyżej podregionów więcej kobiet reprezentuje zawody należące do grupy „Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej”, natomiast w podregionie radomskim kobiet wykonujących zawód z grupy „Sprzedawcy i demonstratorzy” jest zdecydowanie więcej niż rolniczek.

W Warszawie najpopularniejsze wśród kobiet z grupy wiekowej 18–59 są zawody należące do grup:

- 5221 Sprzedawcy i demonstratorzy,
- 3432 Księgowi,
- 3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni.

Co ciekawe, zawody te są w Warszawie reprezentowane przez zbliżone liczebnie grupy kobiet. Analiza na poziomie grup elementarnych KZS pokazuje, że w podregionie Warszawa, w porównaniu z pozostałymi pięcioma podregionami województwa, nie ma grupy zawodów wyraźnie częściej reprezentowanej niż pozostałe. Można też powiedzieć, iż na poziomie grup elementarnych KZS spektrum zawodów, w których pracują mieszkanki Warszawy, wykazuje największe zróżnicowanie w województwie.

W podregionie warszawskim wschodnim dwa najpopularniejsze zawody to – podobnie jak w Warszawie – zawody z grup „Sprzedawcy i demonstratorzy” i „Księgowi”. Liczba kobiet pracujących w zawodach należących do pierwszej z tych grup jest jednak zdecydowanie większa niż w zawodach należących do drugiej.

W podregionie warszawskim zachodnim najliczniej reprezentowana grupa elementarna zawodów wykonywanych przez kobiety to również „Sprzedawcy i demonstratorzy”. Na drugim miejscu pod względem częstości wymieniania znalazły się zawody należące do grupy elementarnej „Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle”, reprezentowane jednak przez znacznie mniejszą liczbę kobiet.

Opisane zróżnicowanie zawodów wykonywanych przez kobiety w poszczególnych podregionach w dużym stopniu wykazuje zgodność z danymi Urzędu Statystycznego w Warszawie<sup>5</sup> dotyczącymi ogółu pracujących w poszczególnych podregionach według rodzajów działalności. Widać więc, że typy zawodów wykonywanych przez kobiety w poszczególnych podregionach są w jakimś stopniu wtórne wobec struktury branżowej podmiotów gospodarki narodowej działających w danym podregionie.

---

<sup>5</sup> *Województwo Mazowieckie – podregiony, powiaty, gminy 2009*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009 (dokument elektroniczny).

**Tabela 3.12. Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie ciechanowsko-płockim**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach
	N = 430
<b>KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW</b>	
1314 Kierownicy małych przedsiębiorstw w handlu hurtowym i detalicznym	1
1315 Kierownicy małych przedsiębiorstw w gastronomii, hotelarstwie i turystyce	1
<b>SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	2
<b>SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA</b>	
2321 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	2
2331 Nauczyciele szkół podstawowych	3
2332 Nauczyciele przedszkoli	1
<b>POZOSTALI SPECJALIŚCI</b>	
2412 Specjaliści do spraw finansowych	1
2419 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2
2445 Specjaliści do spraw społecznych	1
2479 Specjaliści administracji publicznej gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY</b>	
3111 Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1
3152 Inspektorzy bezpieczeństwa pracy, kontrolerzy jakości wyrobów i pokrewni	1
<b>PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI</b>	
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	1
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	1
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	2
3432 Księgowi	5
<b>PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ</b>	
4121 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	1
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	4
<b>PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW</b>	
4211 Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY</b>	
5122 Kucharze	1
5131 Opiekunki dziecięce	1
5133 Pracownicy domowej opieki osobistej	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	1
<b>MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY</b>	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	13
<b>ROLNICY</b>	
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	15
<b>POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>	
7411 Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	1
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	2
7436 Szwaczki, hafciarki i pokrewni	3
<b>PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH</b>	
9111 Sprzedawcy uliczni	1
9132 Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	7
<b>ROBOTNICY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE I POKREWNIE</b>	
9211 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni	1
<b>ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE</b>	
9321 Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	3
9331 Robotnicy pomocniczy transportu i tragarze	1

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet w podregionie ciechanowsko-płockim, które pracują lub pracowały zawodowo.

**Tabela 3.13. Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie ostrołęcko-siedleckim**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach N = 434
<b>KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI</b>	
1224 Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w handlu hurtowym i detalicznym	1
1229 Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW</b>	
1315 Kierownicy małych przedsiębiorstw w gastronomii, hotelarstwie i turystyce	1
<b>SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
2234 Farmaceuci	1
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	3
<b>SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA</b>	
2321 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	1
2331 Nauczyciele szkół podstawowych	3
2332 Nauczyciele przedszkoli	2
<b>POZOSTALI SPECJALIŚCI</b>	
2411 Ekonomiści	1
2412 Specjaliści do spraw finansowych	1
2413 Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1
2471 Kontrolerzy i inspektorzy administracji publicznej	1
<b>ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
3213 Technicy technologii żywności	1
<b>PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI</b>	
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	1
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	1
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	5
3432 Księgowi	2
3461 Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1
3482 Pracownicy bibliotek i informacji naukowej	1
<b>PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ</b>	
4111 Sekretarki	1
4121 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	2
4131 Magazynierzy i pokrewni	1
4141 Doręczyciele pocztowi i pokrewni	1
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	4
<b>PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW</b>	
4211 Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
4213 Asystenci usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1
4222 Recepcjoniści i rejestratorzy	1
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY</b>	
5122 Kucharze	1
5123 Kelnerzy i pokrewni	1
5133 Pracownicy domowej opieki osobistej	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	1
<b>MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY</b>	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	9

**Tabela 3.13 (cd.). Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie ostrołęcko-siedleckim**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach
	N = 434
<b>ROLNICY</b>	
6111 Rolnicy produkcji roślinnej	3
6121 Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej	5
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	14
<b>OGRODNICY</b>	
6211 Ogrodnicy producenci warzyw, kwiatów i pokrewni	1
<b>POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>	
7411 Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	1
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	1
7436 Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1
<b>PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH</b>	
9132 Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	5
9152 Portierzy, woźni i pokrewni	1
<b>ROBOTNICY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOLÓWSTWIE I POKREWNIE</b>	
9211 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni	1
<b>ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE</b>	
9321 Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	2
9331 Robotnicy pomocniczy transportu i tragarze	1

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet w podregionie ostrołęcko-siedleckim, które pracują lub pracowały zawodowo.

**Tabela 3.14. Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie radomskim**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach
	N = 411
<b>KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI</b>	
1224 Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w handlu hurtowym i detalicznym	1
<b>KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW</b>	
1312 Kierownicy małych przedsiębiorstw w przemyśle przetwórczym	1
1314 Kierownicy małych przedsiębiorstw w handlu hurtowym i detalicznym	1
1319 Kierownicy małych przedsiębiorstw gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	3
2242 Położne	1
<b>SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA</b>	
2321 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	5
2331 Nauczyciele szkół podstawowych	3
2332 Nauczyciele przedszkoli	1
2359 Specjaliści szkolnictwa i wychowawcy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>POZOSTALI SPECJALIŚCI</b>	
2413 Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1
2471 Kontrolerzy i inspektorzy administracji publicznej	1
<b>ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY</b>	
3152 Inspektorzy bezpieczeństwa pracy, kontrolerzy jakości wyrobów i pokrewni	1

**Tabela 3.14 (cd.). Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie radomskim**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach N = 411
<b>PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI</b>	
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	1
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	1
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	2
3432 Księgowi	3
3461 Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1
<b>PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ</b>	
4113 Operatorzy wprowadzania danych	1
4121 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	2
4131 Magazynierzy i pokrewni	1
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	2
<b>PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW</b>	
4211 Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
4212 Kasjerzy bankowi i pokrewni	1
4222 Recepcjoniści i rejestratorzy	1
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY</b>	
5122 Kucharze	1
5123 Kelnerzy i pokrewni	2
5131 Opiekunki dziecięce	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	2
<b>MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY</b>	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	12
<b>ROLNICY</b>	
6111 Rolnicy produkcji roślinnej	1
6121 Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej	1
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	6
<b>OGRODNICY</b>	
6211 Ogrodnicy producenci warzyw, kwiatów i pokrewni	1
6213 Ogrodnicy sadownicy i pokrewni	1
<b>ROBOTNICY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICY POLIGRAFICZNI I POKREWNI</b>	
7331 Wytwórcy wyrobów galanteryjnych, pamiątkarskich i pokrewni	1
<b>POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>	
7414 Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	1
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	2
7434 Kuśnierze i pokrewni	1
7436 Szwaczki, hafciarki i pokrewni	3
7441 Garbarze skór i pokrewni	1
7443 Obuwnicy	3
<b>PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH</b>	
9131 Pomoce domowe i sprzątaczk	1
9132 Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	5
9152 Portierzy, woźni i pokrewni	1
<b>ROBOTNICY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE I POKREWNI</b>	
9211 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni	1
<b>ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE</b>	
9321 Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	3

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet w podregionie radomskim, które pracują lub pracowały zawodowo.



**Tabela 3.15. Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie Warszawa**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach
	N = 478
<b>PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY, ZAWODOWI DZIAŁACZE</b>	
1112 Wyżsi urzędnicy	1
<b>KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI</b>	
1211 Dyrektorzy generalni, wykonawczy i prezesi	2
1231 Kierownicy działów finansowych i administracyjnych	1
1232 Kierownicy działów osobowych i pokrewnych	1
<b>KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW</b>	
1317 Kierownicy małych przedsiębiorstw obsługi biznesu	1
1319 Kierownicy małych przedsiębiorstw gdzie indziej niesklasyfikowani	3
<b>SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH</b>	
2131 Projektanci i analitycy systemów komputerowych	1
2149 Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
2231 Lekarze	2
2232 Lekarze dentyści	1
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	2
<b>SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA</b>	
2311 Nauczyciele szkół wyższych	2
2321 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	1
2331 Nauczyciele szkół podstawowych	3
2332 Nauczyciele przedszkoli	1
<b>POZOSTALI SPECJALIŚCI</b>	
2412 Specjaliści do spraw finansowych	2
2413 Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1
2419 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	4
2421 Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	1
2429 Prawnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	2
2443 Filolodzy i tłumacze	2
2444 Psycholodzy i pokrewni	1
2451 Literaci, dziennikarze i pokrewni	1
2453 Kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy	1
2471 Kontrolerzy i inspektorzy administracji publicznej	1
2479 Specjaliści administracji publicznej gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY</b>	
3111 Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1
3118 Kreślarze, graficy komputerowi i pokrewni	1
3131 Fotografowie i operatorzy urządzeń do rejestracji obrazu i dźwięku	1
3152 Inspektorzy bezpieczeństwa pracy, kontrolerzy jakości wyrobów i pokrewni	1
<b>ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
3211 Technicy analityki medycznej	1
<b>PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI</b>	
3412 Pośrednicy ubezpieczeniowi	1
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	4
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	2
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	5
3432 Księgowi	6
3461 Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1
3482 Pracownicy bibliotek i informacji naukowej	1

**Tabela 3.15 (cd.). Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie Warszawa**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach
	N = 478
<b>PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ</b>	
4111 Sekretarki	1
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	3
<b>PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW</b>	
4211 Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
4221 Informatorzy, pracownicy biur podróży i pokrewni	1
4222 Recepcjoniści i rejestratorzy	2
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY</b>	
5122 Kucharze	1
5123 Kelnerzy i pokrewni	2
5131 Opiekunki dziecięce	1
5132 Pomocniczy personel medyczny	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	1
<b>MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY</b>	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	7
<b>PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH</b>	
9131 Pomoce domowe i sprzątaczk	1
9132 Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	3

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet w podregionie Warszawa, które pracują lub pracowały zawodowo.

**Tabela 3.16. Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie warszawskim wschodnim**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach
	N = 449
<b>KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI</b>	
1231 Kierownicy działów finansowych i administracyjnych	1
<b>KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW</b>	
1319 Kierownicy małych przedsiębiorstw gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
2231 Lekarze	1
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	2
<b>SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA</b>	
2321 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	2
2331 Nauczyciele szkół podstawowych	3
2332 Nauczyciele przedszkoli	1
2359 Specjaliści szkolnictwa i wychowawcy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>POZOSTALI SPECJALIŚCI</b>	
2412 Specjaliści do spraw finansowych	2
2413 Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1
2419 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2
2471 Kontrolerzy i inspektorzy administracji publicznej	1
2479 Specjaliści administracji publicznej gdzie indziej niesklasyfikowani	1

**Tabela 3.16 (cd.). Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie warszawskim wschodnim**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach
	N = 449
<b>ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY</b>	
3111 Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1
3152 Inspektorzy bezpieczeństwa pracy, kontrolerzy jakości wyrobów i pokrewni	1
<b>PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI</b>	
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	2
3419 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych gdzie indziej niesklasyfikowani	2
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	4
3432 Księgowi	5
3482 Pracownicy bibliotek i informacji naukowej	1
<b>PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ</b>	
4111 Sekretarki	3
4121 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	1
4131 Magazynierzy i pokrewni	1
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	4
<b>PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW</b>	
4211 Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
4221 Informatorzy, pracownicy biur podróży i pokrewni	1
4222 Recepcjoniści i rejestratorzy	1
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY</b>	
5122 Kucharze	2
5123 Kelnerzy i pokrewni	1
5131 Opiekunki dziecięce	1
5132 Pomocniczy personel medyczny	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	2
<b>MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY</b>	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	12
<b>ROLNICY</b>	
6111 Rolnicy produkcji roślinnej	2
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	2
<b>ROBOTNICZY OBRÓBKI METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>	
7251 Monterzy elektronicy	1
<b>POZOSTALI ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>	
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	3
7436 Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1
<b>PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH</b>	
9132 Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	4
9152 Portierzy, woźni i pokrewni	1
<b>ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE</b>	
9321 Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	3

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet w podregionie warszawskim wschodnim, które pracują lub pracowały zawodowo.

**Tabela 3.17. Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie warszawskim zachodnim**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach
	N = 451
<b>KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI</b>	
1211 Dyrektorzy generalni, wykonawczy i prezesi	1
<b>KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW</b>	
1316 Kierownicy małych przedsiębiorstw w gospodarce magazynowej, transporcie i łączności	1
1319 Kierownicy małych przedsiębiorstw gdzie indziej niesklasyfikowani	2
<b>SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA</b>	
2239 Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych) gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2241 Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	2
<b>SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA</b>	
2321 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	3
2331 Nauczyciele szkół podstawowych	3
2359 Specjaliści szkolnictwa i wychowawcy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
<b>POZOSTALI SPECJALIŚCI</b>	
2411 Ekonomiści	1
2412 Specjaliści do spraw finansowych	2
2413 Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	2
2419 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2
2451 Literaci, dziennikarze i pokrewni	1
2471 Kontrolerzy i inspektorzy administracji publicznej	1
<b>PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI</b>	
3412 Pośrednicy ubezpieczeniowi	1
3415 Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	3
3422 Spedytorzy i pokrewni	1
3431 Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	4
3432 Księgowi	4
<b>PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ</b>	
4121 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	1
4131 Magazynierzy i pokrewni	2
4191 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	4
<b>PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW</b>	
4211 Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
4222 Recepcjoniści i rejestratorzy	1
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY</b>	
5122 Kucharze	2
5123 Kelnerzy i pokrewni	2
5131 Opiekunki dziecięce	1
5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	1
<b>MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY</b>	
5221 Sprzedawcy i demonstratorzy	11
<b>ROLNICY</b>	
6111 Rolnicy produkcji roślinnej	2
6131 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	2

**Tabela 3.17 (cd.). Zawody wykonywane przez kobiety w podregionie warszawskim zachodnim**

Wykonywane zawody (według KZS)*	W procentach
	N = 451
OGRODNICY	
6211 Ogrodnicy producenci warzyw, kwiatów i pokrewni	2
6213 Ogrodnicy sadownicy i pokrewni	1
ROLNICY I RYBACY PRACUJĄCY NA WŁASNE POTRZEBY	
6411 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	1
POZOSTALI ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	
7433 Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	1
7436 Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	
9132 Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	4
ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	
9321 Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	5

\* Uwzględniono zawody na poziomie grup elementarnych KZS (kody czterocyfrowe) wymienione przez co najmniej 1% kobiet w podregionie warszawskim zachodnim, które pracują lub pracowały zawodowo.

### 3.3.1.2. Branże zatrudniające kobiety

Rynek pracy dla kobiet w województwie mazowieckim jest skoncentrowany w kilku branżach. Według danych Urzędu Statystycznego w Warszawie<sup>6</sup> w 2008 roku w województwie mazowieckim najwięcej kobiet pracowało w branży „Handel i naprawy” (200 459). Kolejne pod względem liczby pracujących kobiet były branże: „Obsługa nieruchomości i firm”, „Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo; rybactwo”, „Przetwórstwo przemysłowe” i „Edukacja”, z których każda zatrudniała ponad 100 tysięcy kobiet.

Niemal połowa (48%) ankietowanych kobiet będących w wieku produkcyjnym deklaruje, że pracuje bądź ostatnio pracowała w jednej z trzech następujących branż: „Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała”, „Handel” i „Edukacja”. Po uwzględnieniu czterech kolejnych pod względem liczby zatrudnianych kobiet branż („Administracja publiczna”, „Przetwórstwo przemysłowe”, „Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo”, „Ochrona zdrowia”) można stwierdzić, że 82% ogółu kobiet w wieku produkcyjnym w województwie mazowieckim jest lub było zatrudnionych w siedmiu branżach. Wśród kobiet, które obecnie pracują zawodowo, proporcje te są nieomal identyczne (por. tabela 3.18).

<sup>6</sup> *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2009, op. cit.*

**Tabela 3.18. Branże zatrudniające kobiety w województwie mazowieckim**

Do jakiej z poniższych branż należy/należał Pani zakład pracy?	Kobiety pracujące obecnie lub kiedykolwiek wcześniej N = 2704	Kobiety pracujące obecnie N = 2052
	w procentach	
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	18	19
Handel	17	16
Edukacja	13	14
Administracja publiczna	9	9
Przetwórstwo przemysłowe	8	6
Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo	8	9
Ochrona zdrowia	8	9
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	4	3
Restauracje	3	2
Pośrednictwo finansowe	3	3
Obsługa nieruchomości i firm	2	2
Budownictwo	2	1
Hotele	1	1
Obrona narodowa	1	1
Obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	1	1
Opieka społeczna	1	1
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	1	1

Mimo że branże licznie reprezentowane na poziomie całego województwa mazowieckiego dominują też w poszczególnych jego podregionach, to analiza struktury branżowej na poziomie podregionów województwa ujawnia duże regionalne zróżnicowania województwa ze względu na branże zakładów pracy, w których zatrudniane są kobiety (por. rysunek 3.7).

Najliczniejsza w województwie branża „**Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała**” to główne źródło miejsc pracy kobiet mieszkających w Warszawie – ponad jedna czwarta mieszkanek stolicy pracuje bądź ostatnio pracowała w tej branży. Branża ta tworzy znaczące odsetki miejsc pracy dla kobiet także w pozostałych podregionach.

W trzech podregionach (ciechanowsko-płockim i dwóch podwarszawskich) najwięcej kobiet zatrudnianych jest w firmach należących do branży „**Handel**”. W pozostałych podregionach przedsiębiorstwa z tej branży znalazły się na drugim miejscu pod względem liczby zatrudnianych kobiet.

W każdym z podregionów branżą ważną ze względu na liczbę zatrudnianych kobiet jest „**Edukacja**”. Znalazło w niej pracę od 10% kobiet w podregionie warszawskim zachodnim do 14% w podregionie ciechanowsko-płockim. Warto zauważyć, iż jest to branża dostarczająca porównywalny odsetek miejsc pracy w każdym z podregionów. Podobne zjawisko występuje także w przypadku

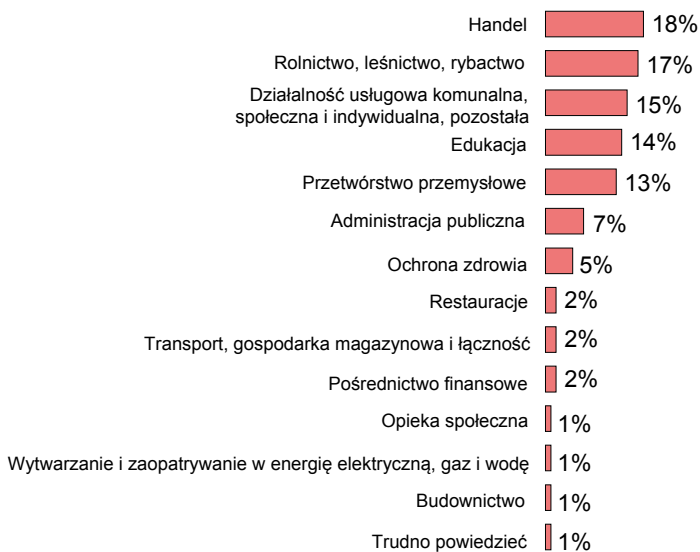
„**Administracji publicznej**”, która w każdym z podregionów zatrudnia 7–10% badanych kobiet. Nieco większe zróżnicowanie odsetka pracujących kobiet występuje w przypadku branży „**Ochrona zdrowia**”, jednak w każdym z podregionów województwa pracuje w niej 5–10% kobiet (najmniej w podregionie ciechanowsko-płockim, a najwięcej w Warszawie).

Jedną piątą mieszanek podregionu radomskiego pracuje lub ostatnio pracowała w branży „**Przetwórstwo przemysłowe**”. Przedsiębiorstwa należące do tej branży są głównymi dostawcami miejsc pracy w tym podregionie oraz znaczącymi w podregionach ciechanowsko-płockim i warszawskim zachodnim, odgrywają zaś marginalną rolę w przypadku rynku pracy kobiet w Warszawie.

Miejsca pracy jednej czwartej kobiet w podregionie ostrołęcko-siedleckim należą do branży „**Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo**”. W żadnym innym podregionie ta branża nie jest tak licznie reprezentowana przez badane kobiety. Drugim podregionem w województwie pod względem odsetka kobiet związanych zawodowo z tą branżą jest podregion ciechanowsko-płocki, a kolejnym radomski.

Opisane zróżnicowanie branżowe w podregionach województwa mazowieckiego w dużym stopniu odzwierciedla strukturę podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON według wybranych sekcji w 2008 roku<sup>7</sup>.

**Rysunek 3.7. Branże zatrudniające kobiety**  
**Podregion ciechanowsko-płocki (N = 430)**



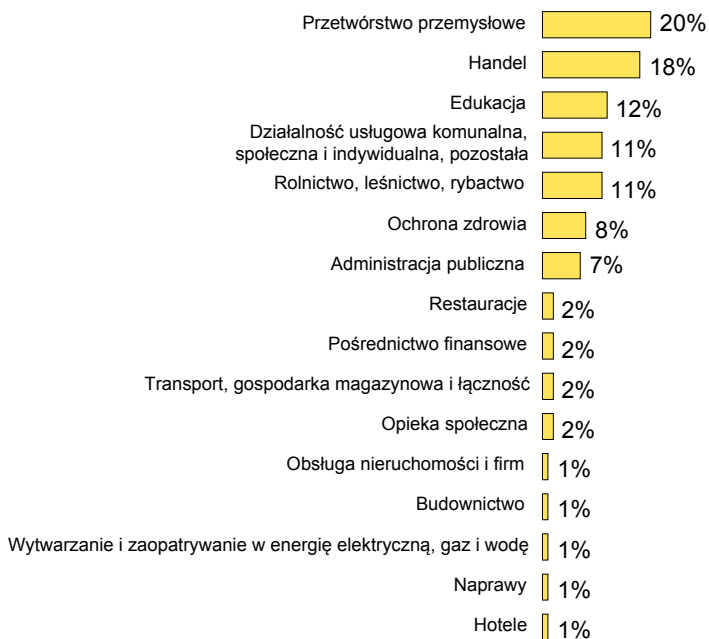
<sup>7</sup> *Województwo Mazowieckie – podregiony, powiaty, gminy 2009, op.cit.*

### Rysunek 3.7 (cd.). Branże zatrudniające kobiety

#### Podregion ostrołęcko-siedlecki (N = 434)



#### Podregion radomski (N = 411)





### Rysunek 3.7 (cd.). Branże zatrudniające kobiety

#### Podregion Warszawa (N = 478)



#### Podregion warszawski wschodni (N = 449)



### Rysunek 3.7 (cd.). Branże zatrudniające kobiety

Podregion warszawski zachodni (N = 451)



#### 3.3.1.3. Oferty pracy niedostępne dla kobiet

Dowodem na istnienie zjawiska horyzontalnej segregacji zawodowej kobiet, przynajmniej w minimalnym zakresie – obok danych o zawodach i branżach, w których pracują kobiety – są także deklaracje respondentek, że zetknęły się z sytuacjami, gdy oferty pracy są dostępne tylko dla mężczyzn, oraz z odmowami przyjęcia do pracy ze względu na płeć.

Poziom dyskryminacji kobiet polegający na niedopuszczaniu ich do niektórych prac w poszczególnych podregionach województw mazowieckiego jest zróżnicowany (por. tabele 3.19 i 3.20)<sup>8</sup>. Najczęściej z przejawami takiej dyskryminacji – czy to osobiście, czy też w odniesieniu do innej kobiety z ich rodzin lub znajomych – miały do czynienia mieszkanki podregionu ciechanowsko-płockiego, a najrzadziej ostrołęcko-siedleckiego.

Niemal jedna czwarta (24%) mieszanek województwa mazowieckiego w wieku 18–59 lat deklaruje, że one same lub inna znana im kobieta zetknęła się z sytuacją, gdy oferta pracy była dostępna tylko dla mężczyzn. Osobiście dotyczyło to aż 11%

<sup>8</sup> W obu przypadkach statystyka chi-kwadrat jest istotna na poziomie 0,05.

badanych kobiet. Mniejszej grupie (3%) wprost odmówiono zatrudnienia ze względu na płeć. Łącznie jednak aż 12% kobiet osobiście lub wśród znanych sobie kobiet zetknęło się z sytuacją odmowy przyjęcia do pracy ze względu na płeć.

**Tabela 3.19. Kobiety, które zetknęły się z sytuacją, gdy oferty pracy są dostępne tylko dla mężczyzn**

Czy któraś z następujących sytuacji dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych? <b>Oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn</b>	Podregion					
	ciechanowsko-płocki	ostrołęcko-siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	w procentach					
Tak, mnie osobiście	11	6	9	7	7	10
Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	15	13	15	14	9	10
Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	6	1	3	2	4	4
Nie	68	80	73	76	80	75
Ogółem	100	100	100	100	100	100

**Tabela 3.20. Kobiety, które zetknęły się z odmowami przyjęcia do pracy ze względu na płeć**

Czy któraś z następujących sytuacji dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych? <b>Odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć</b>	Podregion					
	ciechanowsko-płocki	ostrołęcko-siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	w procentach					
Tak, mnie osobiście	4	2	2	2	2	3
Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	13	6	9	7	8	5
Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	3	0	1	1	2	2
Nie	80	93	88	89	88	89
Ogółem	100	100	100	100	100	100

Z ofertami dostępnymi tylko dla mężczyzn osobiście zetknęło się aż 17% mieszanek podregionu ciechanowsko-płockiego. Łącznie z przypadkami, gdy tego typu dyskryminacja dotyczyła innej znanej respondentce kobiety, aż 32% badanych w tym podregionie zetknęło się z sytuacją braku dostępu kobiet do pewnych ofert pracy. Najmniej takich doświadczeń w województwie mazowieckim mają mieszkanki podregionu ostrołęcko-siedleckiego.

W podregionie ciechanowsko-płockim aż co piąta kobieta w jakiś sposób zetknęła się z sytuacją odmowy przyjęcia do pracy kobiety ze względu na jej płeć. Sytuacja ta osobiście dotyczyła 7% mieszkanek tego podregionu. Na przeciwległym biegunie znajduje się podregion ostrołęcko-siedlecki, w którym tylko 7% badanych w jakikolwiek sposób zetknęło się z tego typu dyskryminacją, przy czym 2% osobiście.

### 3.3.2. Segregacja wertykalna w podregionach województwa mazowieckiego

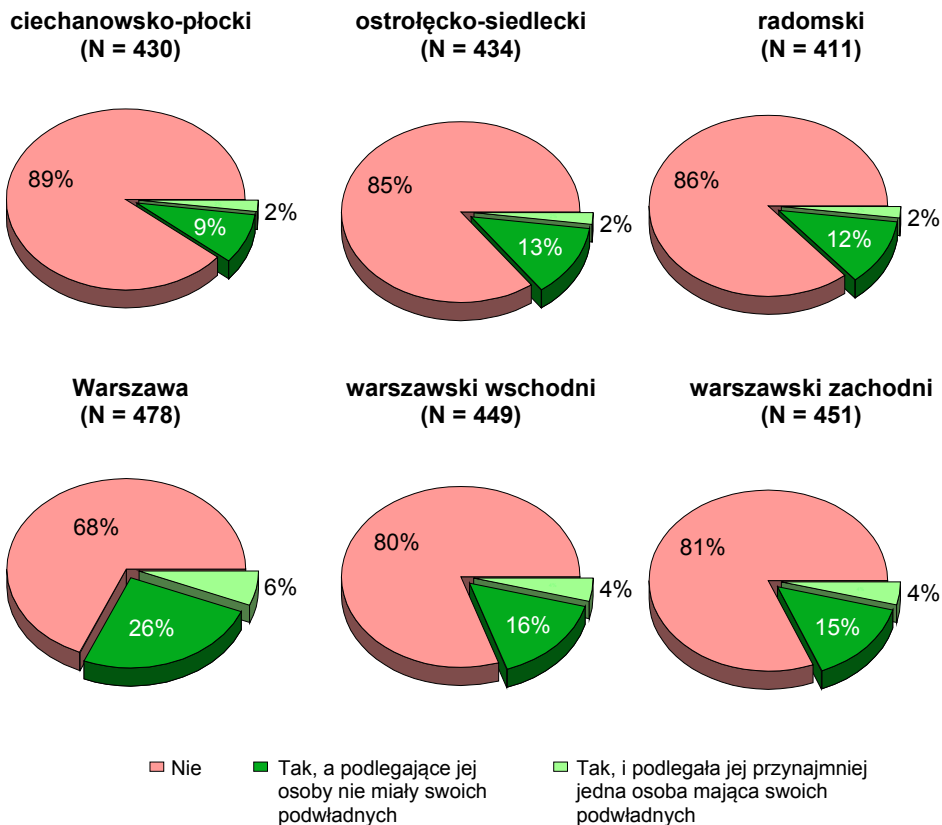
#### 3.3.2.1. Dostęp kobiet do stanowisk kierowniczych

W województwie mazowieckim zdecydowana większość (78%) kobiet z grupy wiekowej 18–59, obecnie lub w przeszłości pracujących zawodowo, w swojej ostatniej pracy nie pełniła żadnych funkcji związanych z nadzorowaniem lub zlecaniem innym pracownikom prac do wykonania. Pozostałe na ogół (18%) pełniły funkcje kierownicze najniższego szczebla, czyli podlegające im osoby nie miały swoich podwładnych. Jedynie 4% deklaruje, że podlegała im co najmniej jedna osoba, która miała swoich podwładnych.

Największy odsetek pracujących kobiet, które pełnią lub pełniły w swej pracy zawodowej jakieś funkcje kierownicze, odnotowaliśmy w Warszawie. W stolicy niemal jedna trzecia (32%) kobiet, które pracowały lub pracują zawodowo, ma doświadczenia w kierowaniu innymi pracownikami, podczas gdy w podregionie ciechanowsko-płockim jest ich w tej grupie zaledwie 11% (por. rysunek 3.8).

Porównanie pozycji zawodowej kobiet, mierzonej sprawowaniem funkcji kierowniczych, we wszystkich podregionach ujawnia zależność stwierdzoną wcześniej w przypadku osiągniętego poziomu wykształcenia – najmniej kobiet pełniących funkcje kierownicze jest w podregionach najbardziej peryferyjnie położonych względem Warszawy, a najwięcej w stolicy. Odsetek kobiet pełniących funkcje kierownicze jest tym mniejszy, im dalej od stolicy województwa położony jest podregion, a zatem podregiony podwarszawskie zajmują pod tym względem lokatę pośrednią. Odsetki kobiet pełniących funkcje kierownicze są jednak w podregionach podwarszawskich bardziej zbliżone do odsetków w podregionach położonych bardziej peryferyjnie względem Warszawy niż do samej Warszawy.

**Rysunek 3.8. Czy do obowiązków związanych z Pani pracą należy/należało nadzorowanie innych pracowników lub zlecenie innym pracownikom prac do wykonania?**



We wszystkich podregionach badane kobiety nadzorowały lub zlecały pracę małym grupom podwładnych – na ogół<sup>9</sup> liczącym nie więcej niż pięć osób. W przypadku nielicznych respondentek, które nadzorowały pracę co najmniej jednej osoby, która miała swoich podwładnych, łączna liczba osób podlegających im bezpośrednio i pośrednio w każdym z podregionów na ogół nie przekraczała 20.

Sprawowanie funkcji kierowniczych we wszystkich podregionach województwa mazowieckiego wykazuje istotny statystycznie<sup>10</sup> związek z poziomem wykształcenia badanych kobiet (por. tabela 3.21).

<sup>9</sup> Mediana w pięciu podregionach wynosi pięć osób, a w podregionie ostrołęcko-siedleckim cztery.

<sup>10</sup> Statystyka chi-kwadrat jest istotna na poziomie 0,05.

**Tabela 3.21. Sprawowane funkcji kierowniczych a osiągnięty poziom wykształcenia**

Podregion	Wykształcenie	Czy do obowiązków związanych z Pani pracą należy/należało nadzorowanie innych pracowników lub zlecenie innym pracownikom prac do wykonania?			
		Nie	Tak, a podlegające jej osoby nie miały swoich podwładnych	Tak, i podlegała jej przynajmniej jedna osoba mająca swoich podwładnych	Ogółem
		w procentach			
Ciechanowsko-płocki	Podstawowe	98	2	0	100
	Zasadnicze zawodowe	97	2	1	100
	Średnie	83	13	4	100
	Wyższe	87	10	3	100
Ostrołęcko-siedlecki	Podstawowe	97	3	0	100
	Zasadnicze zawodowe	97	3	0	100
	Średnie	82	15	3	100
	Wyższe	75	22	3	100
Radomski	Podstawowe	97	3	0	100
	Zasadnicze zawodowe	95	5	0	100
	Średnie	83	14	3	100
	Wyższe	80	17	4	100
Warszawa	Podstawowe	94	6	0	100
	Zasadnicze zawodowe	90	10	0	100
	Średnie	74	24	3	100
	Wyższe	60	30	9	100
Warszawski wschodni	Podstawowe	97	3	0	100
	Zasadnicze zawodowe	85	11	4	100
	Średnie	84	14	2	100
	Wyższe	70	22	8	100
Warszawski zachodni	Podstawowe	100	0	0	100
	Zasadnicze zawodowe	89	10	1	100
	Średnie	81	17	2	100
	Wyższe	72	20	8	100

Im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższe jest prawdopodobieństwo, że pracująca zawodowo kobieta sprawuje funkcję kierowniczą, przy czym wyraźną granicę stanowi próg wykształcenia średniego. Ponadto posiadanie wyższego wykształcenia zwiększa prawdopodobieństwo pełnienia funkcji kierowniczej wiążącej się z kierowaniem ludźmi, którym podlegają inne osoby. Niewielkie odstępstwo od tej reguły występuje w podregionie ciechanowsko-płockim, gdzie kierownicze funkcje

pełni nieco większy odsetek kobiet z wykształceniem średnim niż wyższym i dotyczy to także kierowników, którym podlegają osoby mające swoich podwładnych. Jednocześnie z analizy wynika, że warszawianki na tle mieszkanek pozostałych podregionów mają największe szanse na pełnienie funkcji kierowniczych, praktycznie niezależnie od osiągniętego poziomu wykształcenia. Wyjątkiem są jedynie – nieliczne w Warszawie – absolwentki zasadniczych szkół zawodowych.

Biorąc pod uwagę siedem branż w województwie mazowieckim, w których znalazło zatrudnienie najwięcej kobiet, największe szanse na zajęcie kierowniczego stanowiska mają kobiety zatrudnione w ochronie zdrowia, a najmniejsze w rolnictwie. Należy przypomnieć, iż w Polsce dominują rodzinne gospodarstwa rolne, w których patriarchalny model rodziny jest szczególnie popularny. Co ciekawe, we wszystkich podregionach większy odsetek kobiet zatrudnionych w ochronie zdrowia zajmuje stanowiska związane z nadzorowaniem innych pracowników lub zlecaniem innym pracownikom prac do wykonania niż w podobnie sfeminizowanej<sup>11</sup> branży, jaką jest edukacja.

O utrudnionym dostępie kobiet do stanowisk kierowniczych świadczyć mogą deklaracje obecnie pracujących zawodowo respondentek dotyczące struktury zatrudnienia w ich zakładach pracy. Badane kobiety odpowiadały na pytania o liczby mężczyzn i kobiet pracujących w ich zakładach pracy – ogółem i na stanowiskach kierowniczych. Analizy zebranych danych pokazują, iż zdecydowana większość kobiet, które udzieliły odpowiedzi na te pytania, pracuje w miejscach, w których udział kobiet na stanowiskach kierowniczych jest niższy niż wśród ogółu zatrudnionych (por. tabela 3.22). Sytuacja taka ma miejsce w przypadku dwóch piątych ogółu kobiet pracujących zawodowo w województwie i jest powszechna niezależnie od branży, do której należy pracodawca.

**Tabela 3.22. Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w stosunku do udziału kobiet wśród ogółu pracowników w ich zakładzie pracy w województwie mazowieckim**

Deklarowany przez kobiety pracujące zawodowo w województwie mazowieckim udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w stosunku do udziału kobiet wśród ogółu pracowników w ich zakładzie pracy	N = 2052
	w procentach
Udział kobiet wśród osób na stanowiskach kierowniczych jest niższy niż udział kobiet wśród ogółu pracowników	40
Udział kobiet wśród osób na stanowiskach kierowniczych jest taki sam jak udział kobiet wśród ogółu pracowników	3
Udział kobiet wśród osób na stanowiskach kierowniczych jest wyższy niż udział kobiet wśród ogółu pracowników	8
Brak danych	48

<sup>11</sup> *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2009, op. cit.*

Z deklaracji ankietowanych wynika, że zjawisko niedoreprezentowania kobiet na stanowiskach kierowniczych ma miejsce we wszystkich podregionach województwa mazowieckiego (por. tabela 3.23)<sup>12</sup>.

**Tabela 3.23. Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w stosunku do udziału kobiet wśród ogółu pracowników w ich zakładzie pracy w podregionach województwa mazowieckiego**

Deklarowany przez kobiety pracujące zawodowo udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w stosunku do udziału kobiet wśród ogółu pracowników w ich zakładzie pracy	Podregion					
	ciechanowsko-płocki	ostrołęcko-siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	N = 296	N = 320	N = 263	N = 388	N = 361	N = 333
	w procentach					
Udział kobiet wśród osób na stanowiskach kierowniczych jest niższy niż udział kobiet wśród ogółu pracowników	46	58	46	34	39	37
Udział kobiet wśród osób na stanowiskach kierowniczych jest taki sam jak udział kobiet wśród ogółu pracowników	3	3	2	3	5	4
Udział kobiet wśród osób na stanowiskach kierowniczych jest wyższy niż udział kobiet wśród ogółu pracowników	3	6	6	9	8	13
Brak danych	48	34	46	54	49	46
Ogółem	100	100	100	100	100	100

### 3.3.2.2. Jakiej płci są przełożeni pracujących kobiet

Z deklaracji kobiet aktualnie pracujących zawodowo w województwie mazowieckim wynika, iż na najwyższych szczeblach kierowniczych w zatrudniających je zakładach pracy częściej znajdują się mężczyźni niż kobiety. Inaczej sytuacja wygląda w przypadku płci bezpośrednich przełożonych badanych kobiet – z deklaracji respondentek wynika, iż podlegają one w pracy częściej kobietom niż mężczyznom (por. tabela 3.24). Pośrednio możemy wnioskować, że w wielu miejscach pracy w województwie mazowieckim mamy do czynienia ze

<sup>12</sup> Możliwość porównań między podregionami jest ograniczona z uwagi na duże odsetki kobiet, które nie podały nawet w przybliżeniu wszystkich wymaganych informacji o liczbie zatrudnionych w ich zakładach pracy.



zjawiskiem „szklanego sufitu”, czyli utrudnionym dostępem kobiet do najwyższych stanowisk kierowniczych. W praktyce oznacza to, że kobiety awansować mogą tylko do osiągnięcia pewnego poziomu, a osiągnięcie przez nich najwyższych stanowisk jest trudniejsze niż w przypadku mężczyzn.

**Tabela 3.24. Płeć bezpośredniego przełożonego i płeć osoby zajmującej najwyższe stanowisko w zakładzie pracy, w którym zatrudnione są kobiety**

	Płeć przełożonego/ mężczyzna, kobieta		Inna sytuacja (np. respondentka ma dwoje przełożonych – mężczyznę i kobietę)	Ogółem
	N = 2052			
	w procentach			
Czy Pani bezpośredni przełożony jest:	mężczyzną	36	5	100
	kobietą	59		
Czy osoba zajmująca najwyższe stanowisko w Pani zakładzie pracy jest:	mężczyzną	52	5	100
	kobietą	43		

Analiza na poziomie podregionów pokazuje, iż stwierdzona na poziomie całego województwa prawidłowość polegająca na zdecydowanie większym prawdopodobieństwie, że kobieta będzie bezpośrednim przełożonym respondentki, niż że będzie osobą zajmującą najwyższe stanowisko w zatrudniającym ją zakładzie pracy, obowiązuje we wszystkich podregionach województwa (por. tabele 3.25 i 3.26). Jednocześnie warto zauważyć, iż podregion Warszawa cechuje się najwyższym odsetkiem kobiet, które pracują w zakładach pracy, na których czele stoi mężczyzna. Należy nadmienić, iż w stolicy mają siedziby centrale dużych firm, organizacji i innych instytucji o zasięgu krajowym, w których na ogół udział kobiet na najwyższych stanowiskach jest najmniejszy. W podregionie ostrołęcko-siedleckim odnotowaliśmy najwyższy odsetek kobiet pracujących w zakładach pracy, w których główne funkcje menedżerskie pełni kobieta<sup>13</sup>. Warto przypomnieć, iż w tym podregionie duży udział wśród ogółu pracujących mają pracujący w handlu i edukacji.

<sup>13</sup> Statystyka chi-kwadrat jest istotna na poziomie 0,05.

**Tabela 3.25. Płeć bezpośredniego przełożonego kobiet w podregionach województwa mazowieckiego**

Czy Pani bezpośredni przełożony jest:	Region					
	ciechanowsko- -płocki	ostrołęcko- -siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	N = 296	N = 320	N = 263	N = 388	N = 361	N = 333
w procentach						
– mężczyzną	35	26	35	39	34	37
– kobietą	61	71	58	56	59	57
Inna sytuacja (np. respondentka ma dwoje przełożonych – mężczyznę i kobietę)	4	3	7	5	8	6
Ogółem	100	100	100	100	100	100

**Tabela 3.26. Płeć osoby zajmującej najwyższe stanowisko w zakładach pracy zatrudniających kobiety w podregionach województwa mazowieckiego**

Czy osoba zajmująca najwyższe stanowisko w Pani zakładzie pracy, np. dyrektor, prezes, jest:	Region					
	ciechanowsko- -płocki	ostrołęcko- -siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	N = 296	N = 320	N = 263	N = 388	N = 361	N = 333
w procentach						
– mężczyzną	51	40	49	57	54	53
– kobietą	44	58	45	39	39	41
Inna sytuacja (np. respondentka ma dwoje przełożonych – mężczyznę i kobietę)	4	2	6	5	7	7
Ogółem	100	100	100	100	100	100

Możliwości porównania wielkości zakładów pracy, w których zatrudnione są badane kobiety, w zależności od tego, jakiej płci jest osoba nim zarządzająca, są ograniczone ze względu na duży odsetek kobiet, które nie potrafiły podać tych danych. Na podstawie wyników omawianego badania można jednak powiedzieć, że we wszystkich podregionach zakłady pracy, w których najwyższe stanowisko zajmuje mężczyzna, na ogół zatrudniają większą liczbę pracowników niż zakłady, którymi zarządzają kobiety.

### 3.3.2.3. Szanse kobiet na awans zawodowy

Ponad połowa (52%) mieszanek województwa mazowieckiego w wieku 18–59 lat zapytana o ich ocenę szans kobiet w Polsce na awans zawodowy w porównaniu z szansami mężczyzn stwierdziła, że kobiety w Polsce mają mniejsze szanse na awans niż mężczyźni. Nieco ponad jedna trzecia (35%) oceniła, że te szanse są wyrównane, natomiast tylko nieliczne (4%) stwierdziły, że szanse kobiet na awans zawodowy są w Polsce większe niż mężczyzn.

Nieco inna jest sytuacja w odniesieniu do własnego miejsca pracy. W tym przypadku większość (59%) pracujących kobiet twierdzi, że w ich miejscu pracy kobiety w porównaniu z mężczyznami nie mają ani lepszych, ani gorszych szans na awans zawodowy. Niespełna jedna piąta (19%) twierdzi jednak, że szanse kobiet są gorsze niż szanse mężczyzn, a 7% – że to kobiety mają większe szanse niż mężczyźni.

Mimo ogólnie lepszego obrazu szans kobiet we własnym miejscu pracy niż w całym kraju kobiety częściej skłonne są twierdzić, że łatwiej osiągnąć awans zawodowy mężczyznom niż kobietom. W tabelach 3.27 i 3.28 przedstawiono zróżnicowanie opinii mieszkanek poszczególnych podregionów województwa mazowieckiego w kwestii szans awansu zawodowego kobiet w Polsce i w ich miejscach pracy<sup>14</sup>.

Porównanie opinii kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego pokazuje, że najczęściej utrudnienia awansu zawodowego kobiet – zarówno w swoim miejscu pracy, jak i w całym kraju – dostrzegają mieszkanki Warszawy. Nieco rzadziej wskazują na nie mieszkanki podregionów podwarszawskich, a najrzadziej mieszkanki podregionów najdalej położonych od Warszawy.

**Tabela 3.27. Ocena szans kobiet na awans zawodowy w Polsce**

Jak Pani sądzi, czy w POLSCE kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna ma w porównaniu z mężczyzną:	Podregion					
	ciechanowsko-płocki	ostrołęcko-siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	w procentach					
– dużo lepsze szanse na awans zawodowy	1	1	1	1	2	2
– trochę lepsze szanse na awans zawodowy	3	5	5	2	3	2
– ani lepsze, ani gorsze szanse na awans zawodowy	44	50	48	24	35	29
– trochę gorsze szanse na awans zawodowy	34	38	33	50	31	40
– dużo gorsze szanse na awans zawodowy	11	5	7	17	12	13
Trudno powiedzieć	7	2	5	5	17	14
Ogółem	100	100	100	100	100	100

<sup>14</sup> W obu tabelach statystyka chi-kwadrat jest istotna na poziomie 0,05.

**Tabela 3.28. Ocena szans kobiet na awans zawodowy we własnym miejscu pracy**

Jak Pani sądzi, czy w PANI MIEJSCU PRACY kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna ma w porównaniu z mężczyzną:	Podregion					
	ciechanowsko-płocki	ostrołęcko-siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	N = 293	N = 312	N = 246	N = 376	N = 357	N = 323
	w procentach					
– dużo lepsze szanse na awans zawodowy	2	1	2	3	1	3
– trochę lepsze szanse na awans zawodowy	1	7	8	5	5	6
– ani lepsze, ani gorsze szanse na awans zawodowy	65	78	61	54	58	53
– trochę gorsze szanse na awans zawodowy	10	7	10	18	11	19
– dużo gorsze szanse na awans zawodowy	2	1	3	9	6	4
Trudno powiedzieć	20	6	16	12	18	16
Ogółem	100	100	100	100	100	100

Jedna czwarta (25%) ogółu mieszanek województwa mazowieckiego w wieku produkcyjnym deklaruje, że ich osobiście lub innej znanej im kobiety dotyczyła sytuacja trudniejszego awansu w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni, przy czym niemal jedna piąta (19%) badanych stwierdza, że taka sytuacja spotkała je osobiście. Nieco ponad jedna piąta (21%) badanych deklaruje, że ich osobiście lub innej znanej im kobiety dotyczyła sytuacja, że awans był możliwy tylko do pewnego poziomu. Sytuacja ograniczonych możliwości awansu (awans tylko do pewnego poziomu) osobiście dotknęła 8% ogółu mieszanek województwa mazowieckiego w wieku 18–59 lat.

Doświadczenia trudniejszego awansu kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni oraz ograniczonych możliwości awansu kobiet wskazywane są w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego z różnym natężeniem (por. tabele 3.29 i 3.30)<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> W obu tabelach statystyka chi-kwadrat jest istotna na poziomie 0,05.

**Tabela 3.29. Kobiety, które zetknęły się z sytuacją utrudnionego awansu zawodowego kobiet**

Czy któraś z następujących sytuacji dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych? <b>Trudniejszy awans kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni</b>	Podregion					
	ciechanowsko-płocki	ostrołęcko-siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	w procentach					
Tak, mnie osobiście	4	2	4	8	2	5
Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	12	7	8	25	16	15
Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	1	0	2	8	2	3
Nie	83	90	87	60	80	77
Ogółem	100	100	100	100	100	100

**Tabela 3.30. Kobiety, które zetknęły się z sytuacją ograniczenia drogi awansu zawodowego kobiet**

Czy któraś z następujących sytuacji dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych? <b>Awans tylko do pewnego poziomu (ograniczone możliwości awansu)</b>	Podregion					
	ciechanowsko-płocki	ostrołęcko-siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	w procentach					
Tak, mnie osobiście	4	2	5	8	4	5
Tak, innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	11	5	6	20	12	11
Tak, zarówno mnie osobiście, jak i innej kobiety z mojej rodziny/znajomych	2	0	1	5	4	2
Nie	83	93	89	67	80	82
Ogółem	100	100	100	100	100	100

Porównanie opinii respondentek w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego pokazuje, że najczęściej z utrudnieniami awansu zawodowego, polegającymi zarówno na trudniejszym awansie niż w przypadku legitymujących się takimi samymi kwalifikacjami i doświadczeniem mężczyzn, jak i na ograniczonych możliwościach awansu (awans tylko do pewnego poziomu), stykały się kobiety

mieszkające w Warszawie. Podobnie jak w przypadku oceny szans awansu zawodowego, nieco rzadziej wskazują na te utrudnienia mieszkanki podregionów graniczących z Warszawą, a najrzadziej mieszkanki podregionów położonych peryferyjnie względem stolicy województwa.

Zróźnicowanie regionalne w opiniach na temat szans zawodowego awansu kobiet w porównaniu z szansami mężczyzn ma zapewne swe źródło w zróźnicowaniu sytuacji zawodowej badanych kobiet. Najbardziej krytyczne pod tym względem mieszkanki Warszawy są – w porównaniu z mieszkankami pozostałych podregionów – lepiej wykształcone, pracują w większej liczbie branż, w tym w branżach mniej sfeminizowanych, częściej niż pozostałe badane wykonują też zawody wymagające wyższego wykształcenia. Te czynniki teoretycznie mogłyby je predestynować do awansu zawodowego. Ich doświadczenia pokazują jednak, że są dyskryminowane ze względu na płeć. Mieszkanki pozostałych podregionów częściej, być może, uważają, iż kobiety nie awansują z powodów obiektywnych (np. niższe kwalifikacje lub branża, w której pracują), a nie z powodu faworyzowania mężczyzn.

Większość (77%) pracujących zawodowo kobiet w województwie mazowieckim nie spodziewa się w najbliższej przyszłości awansu. Jedyne 9% obecnie pracujących zadeklarowało, że spodziewa się awansu. Najmniej oczekiwań na awans odnotowaliśmy wśród pracujących kobiet w podregionie ostrołęcko-siedleckim, najwyższy poziom oczekiwań jest w Warszawie, natomiast w podregionie ciechanowsko-płockim jedna czwarta pracujących nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie (por. tabela 3.31)<sup>16</sup>.

**Tabela 3.31. Oczekiwania związane z awansem w aktualnej pracy**

Czy spodziewa się Pani w najbliższej przyszłości awansu w pracy?	Podregion					
	ciechanowsko-płocki	ostrołęcko-siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	N = 296	N = 320	N = 263	N = 388	N = 361	N = 333
	w procentach					
Tak	8	5	9	11	7	9
Nie	67	88	80	78	77	74
Trudno powiedzieć	25	7	12	11	16	17
Ogółem	100	100	100	100	100	100

<sup>16</sup> Statystyka chi-kwadrat jest istotna na poziomie 0,05.

### 3.4. Płeć a predyspozycje zawodowe w opinii mieszkanek poszczególnych podregionów

#### 3.4.1. Preferowany zawód dla dziecka w zależności od jego płci

Główną przyczyną horyzontalnej segregacji zawodowej kobiet są panujące w społeczeństwie przekonania o wrodzonych predyspozycjach obu płci do wykonywania różnych zawodów. Mieszkanke województwa mazowieckiego zapytane o to, jakiego zawodu chciałyby dla syna, a jakiego dla córki<sup>17</sup>, na pierwszym miejscu, niezależnie od płci dziecka, wymieniały zawód lekarza (16% dla syna i 18% dla córki), jednak już na drugiej pozycji pod względem częstości wymieniania pojawia się w odpowiedziach respondentek stereotypowe myślenie prowadzące do segregacji zawodowej. W przypadku syna respondentki wymieniały – w kolejności pod względem częstości – zawód: informatyka, programisty (11%), inżynierów różnych specjalności (9%), prawnika (8%), architekta (6%). W przypadku zawodu dla córki na drugim miejscu pod względem częstości wymieniania znalazł się zawód dentysty (8%), a następnie nauczyciela, pedagoga (7%), zawody z grupy: psycholog, socjolog, politolog, historyk (6%), oraz zawód prawnika (6%). Widać zatem, że – pomijając pierwszy w rankingu zawód lekarza – wymarzone zawody dla synów to częściej zawody techniczne, a dla córek – zawody związane z edukacją i naukami społecznymi.

Analiza danych na poziomie podregionów (por. rysunek 3.9) pokazuje, iż zawód lekarza wygrywa we wszystkich podregionach, warto jednak zauważyć, że zarówno w przypadku preferowanego zawodu dla syna, jak i dla córki najrzadziej wskazywały go mieszkanki Warszawy (12% dla syna i 15% dla córki).

W podregionie Warszawa w przypadku zawodu dla syna nieomal równie często jak zawód lekarza wymieniały zawody: informatyka, programisty (11%) oraz inżynierów różnych specjalności (10%). Nieco rzadziej wskazywano w tym kontekście zawód architekta (9%). W przypadku preferowanego zawodu dla córki odnotowano większe zróżnicowanie opinii – na drugim miejscu znalazły się zawody artystyczne (8%), a następnie dentysta (7%) i zawód z grup: psycholog, socjolog, politolog, historyk, archeolog (7%). Po 6% wskazań uzyskały zawody: prawnik i architekt.

W podregionach podwarszawskich zawód lekarza – zarówno w odniesieniu do córki, jak i do syna – jest wskazywany częściej niż w Warszawie (warszawski wschodni: 19% dla córki i 15% dla syna; warszawski zachodni: 21% dla córki i 14% dla syna). Trzy kolejne pod względem częstości wskazań preferowane zawody dla syna to: inżynierowie różnych specjalności oraz informatyk, programista (po 12%

---

<sup>17</sup> Pytanie zadano w formie hipotetycznej wszystkim respondentkom, niezależnie od tego, czy mają dzieci, czy też nie.

w podregionie warszawskim wschodnim i po 11% w warszawski zachodnim) i prawnik (po 9% w obu podregionach). W odniesieniu do córki zawód lekarza jest w podregionach warszawskim wschodnim i warszawskim zachodnim wymieniany częściej niż w kontekście zawodu dla syna. Dwa kolejne pod względem częstości wskazania preferowane zawody dla córek to nauczyciel, pedagog (9% w podregionie warszawskim wschodnim i 6% w warszawskim zachodnim) oraz prawnik (8% w podregionie warszawskim wschodnim i 6% w warszawski zachodnim).

W podregionie ciechanowsko-płockim zawody najczęściej wskazywane w przypadku córek to, oprócz lekarza (18%), nauczyciel, pedagog (14%), psycholog, socjolog, politolog, historyk, archeolog (10%) lub prawnik (8%). W odniesieniu do synów, oprócz zawodu lekarza (20%), najczęściej wskazywano prawnika (12%) oraz informatyka, programistę lub adwokata, sędziego, prokuratora (po 8%).

W podregionie ostrołęcko-siedleckim najlepszy zawód dla córki to według respondentek również lekarz (21%). Na kolejnych miejscach pod względem częstości wskazań znalazły się także zawody medyczne: dentysta (14%) i farmaceuta (12%). Następne miejsce wśród preferowanych zawodów dla córki zajęły zawody nauczyciela i pedagoga (10%). W przypadku syna kolejne miejsca po lekarzu (20%) zajmują: informatyk, programista (11%), prawnik (8%), inżynierowie różnych specjalności (7%) oraz dentysta (7%).

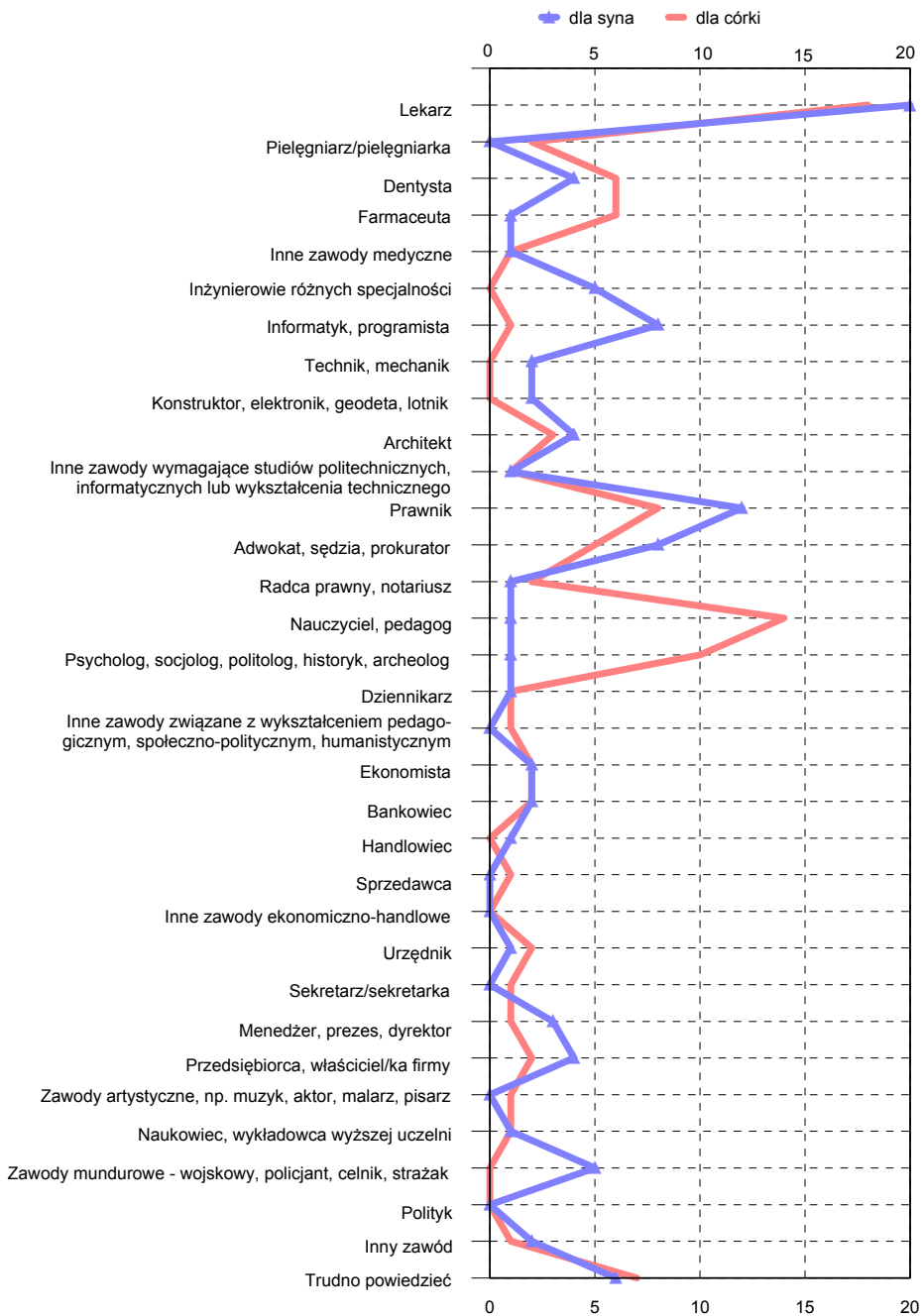
W podregionie radomskim respondentki wśród preferowanych zawodów dla córek nieco rzadziej niż w pozostałych – peryferyjnie względem Warszawy położonych – podregionach wymieniały zawód lekarza (16%), choć także w tym podregionie zajął on pierwsze miejsce. Na kolejnych pozycjach według częstości wskazań znalazły się zawody: nauczyciel, pedagog (14%), dentysta (8%), farmaceuta (7%) i prawnik (6%). W odniesieniu do syna, obok najczęściej wymienianego zawodu lekarza (20%), na czołowych miejscach znalazł się informatyk, programista (11%), prawnik (9%), zawody mundurowe – wojskowy, policjant, celnik, strażak (7%) oraz inżynierowie różnych specjalności (6%).

Podsumowując odpowiedzi respondentek na pytanie, jakiego zawodu chciałyby dla córki, a jakiego dla syna, należy powiedzieć, że stwierdzone na poziomie całego województwa mazowieckiego stereotypy dotyczące zawodów bardziej odpowiednich dla kobiet i dla mężczyzn utrzymują się we wszystkich podregionach województwa.

Na tle pozostałych podregionów wyróżnia się Warszawa, której mieszkanki w kontekście wymarzonych zawodów dla córek zdecydowanie częściej wymieniają zawody „ciekawe” (zawód artystyczny lub z dziedziny nauk społecznych) niż „praktyczne” (nauczyciel, pedagog). W podregionie ostrołęcko-siedleckim zwraca natomiast uwagę częstsze niż w pozostałych wskazywanie zawodów medycznych wymagających wyższego wykształcenia.

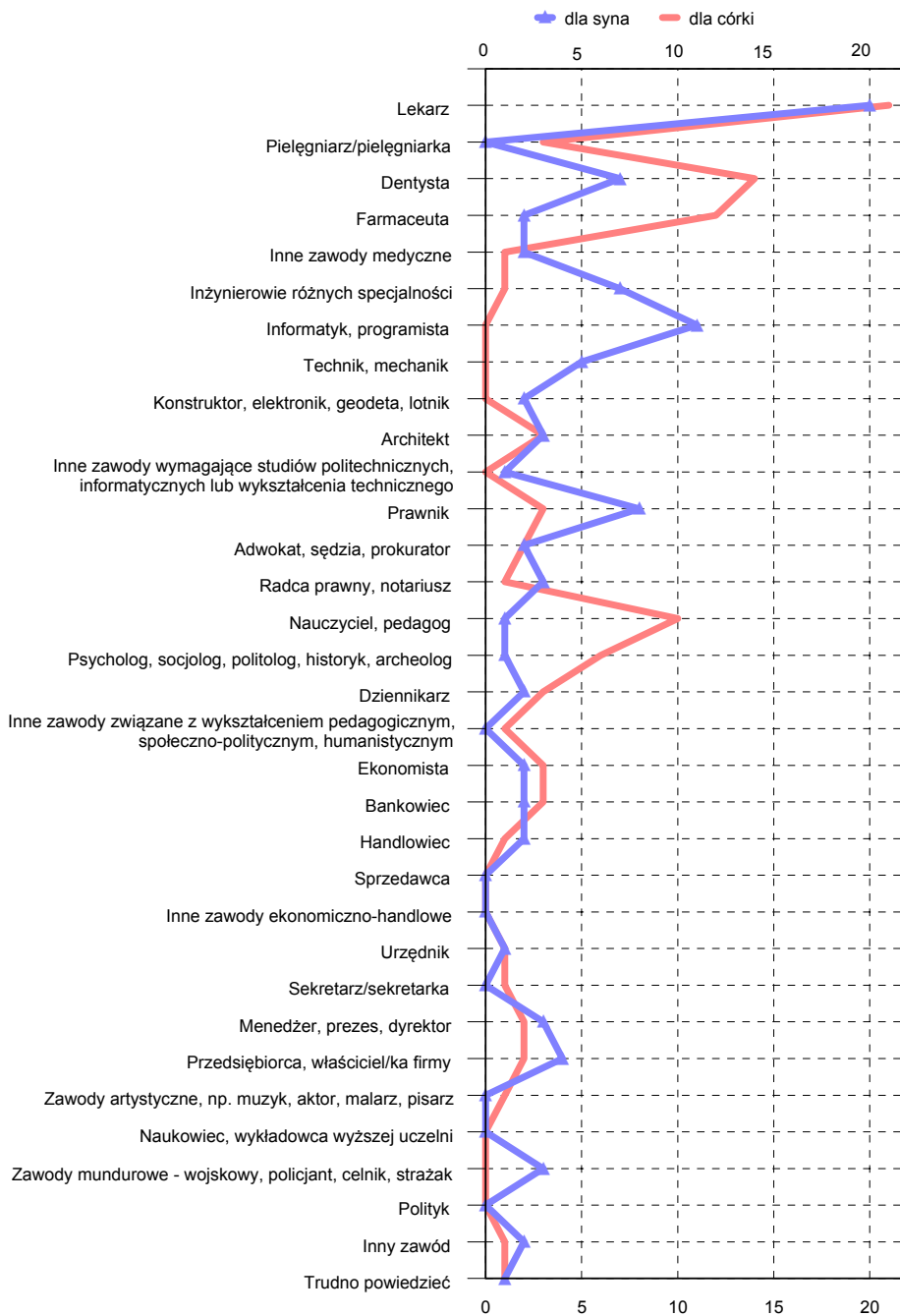


**Rysunek 3.9. Preferowany zawód dla dziecka w zależności od jego płci**  
**Podregion ciechanowsko-płocki**  
 Niezależnie od tego, czy ma Pani dzieci i w jakim wieku, proszę powiedzieć, jakiego zawodu chciałaby Pani:



**Rysunek 3.9 (cd.). Preferowany zawód dla dziecka w zależności od jego płci**  
**Podregion ostrołęcko-siedlecki**

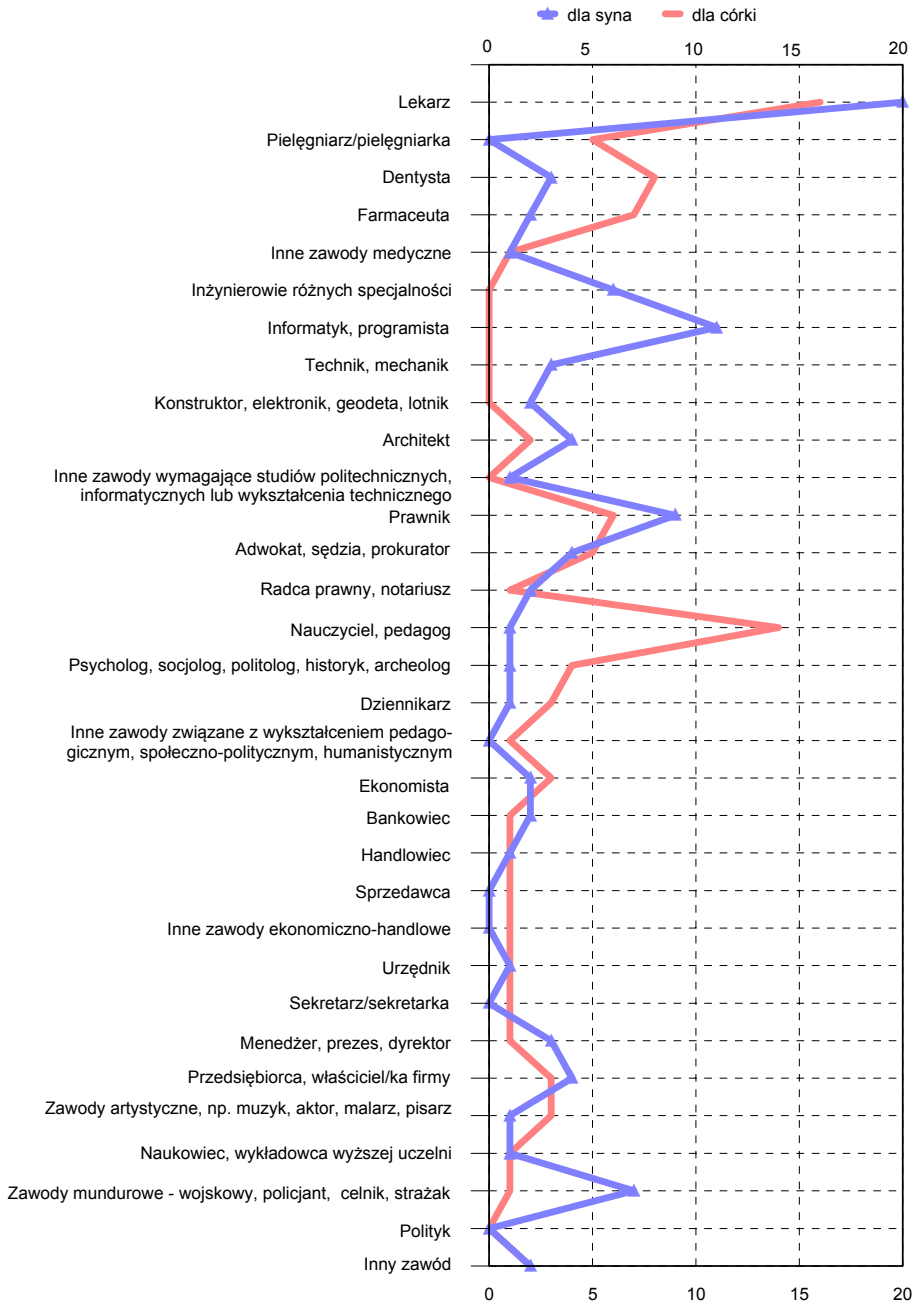
Niezależnie od tego, czy ma Pani dzieci i w jakim wieku, proszę powiedzieć, jakiego zawodu chciałaby Pani:



Rysunek 3.9 (cd.). Preferowany zawód dla dziecka w zależności od jego płci

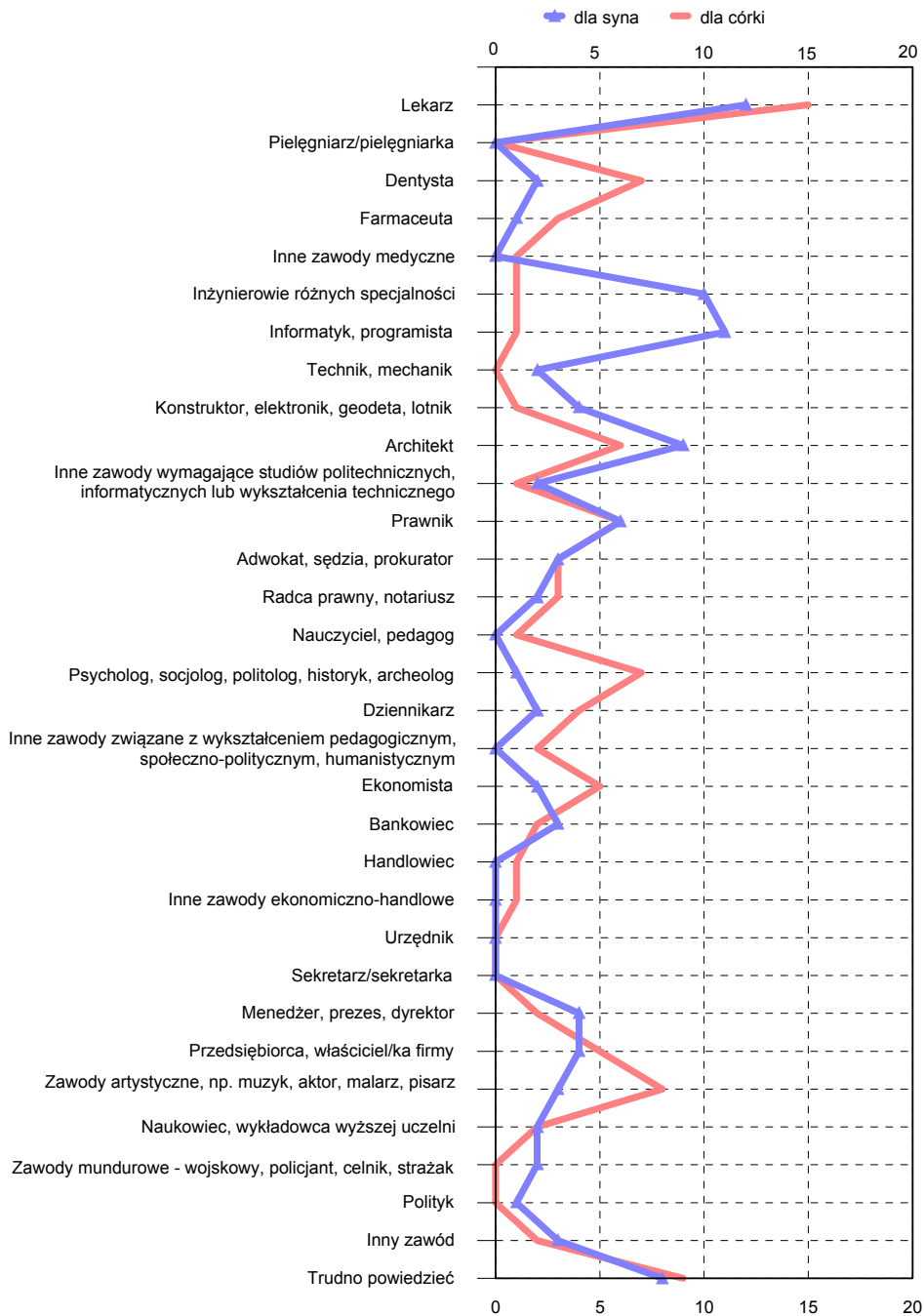
Podregion radomski

Niezależnie od tego, czy ma Pani dzieci i w jakim wieku, proszę powiedzieć, jakiego zawodu chciałaby Pani:



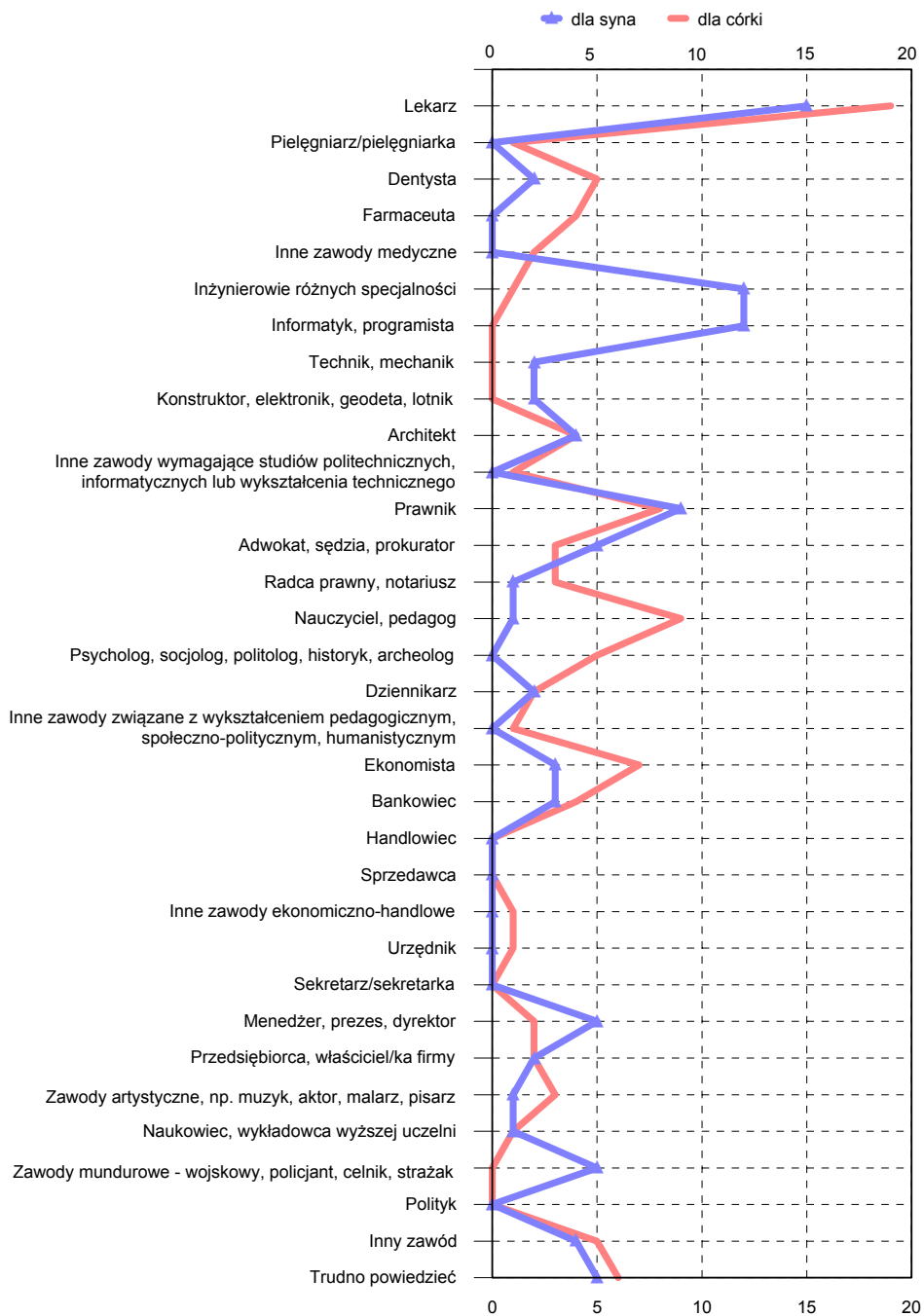
**Rysunek 3.9 (cd.). Preferowany zawód dla dziecka w zależności od jego płci**  
**Podregion Warszawa**

Niezależnie od tego, czy ma Pani dzieci i w jakim wieku, proszę powiedzieć, jakiego zawodu chciałaby Pani:



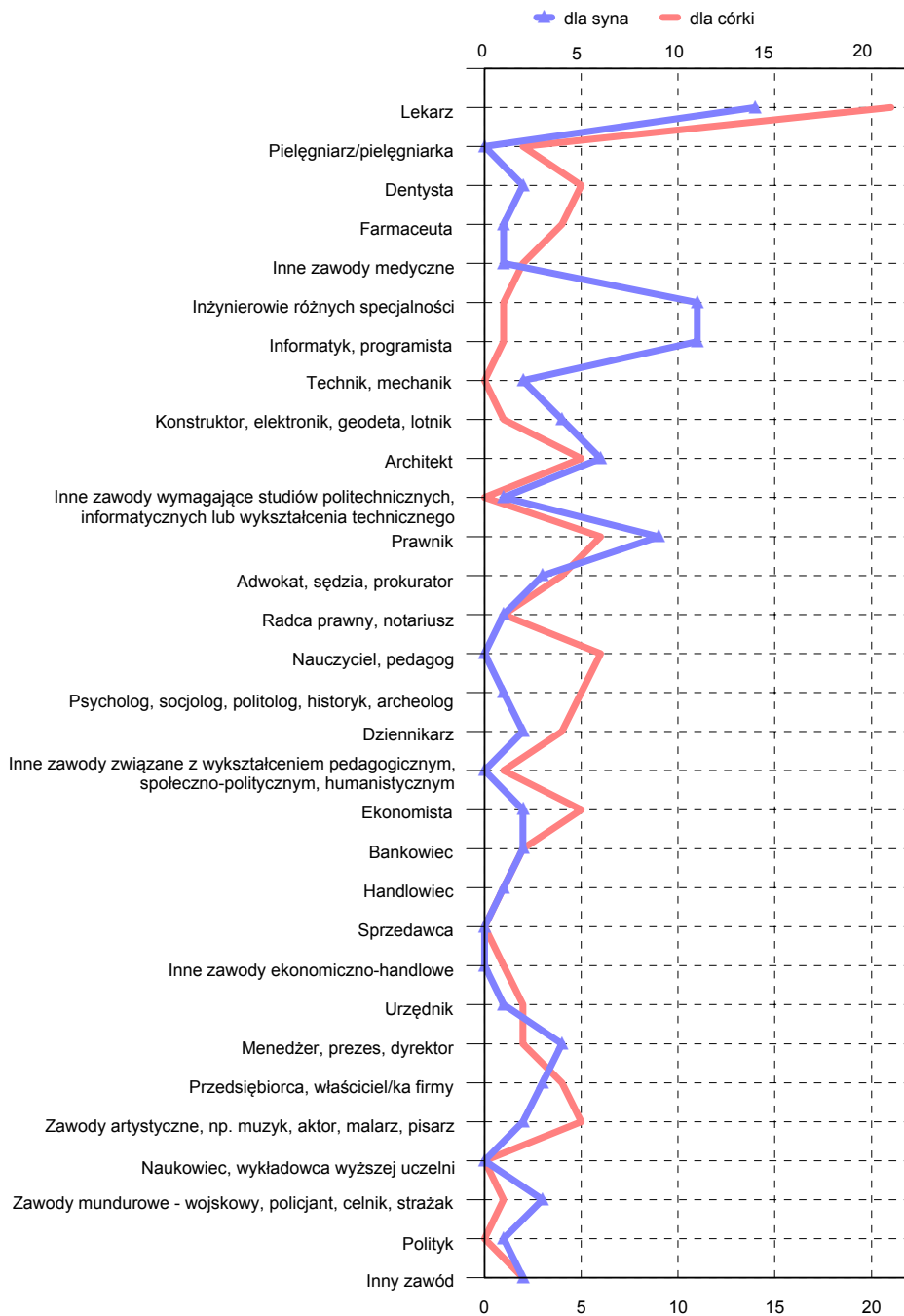
**Rysunek 3.9 (cd.). Preferowany zawód dla dziecka w zależności od jego płci**  
**Podregion warszawski wschodni**

Niezależnie od tego, czy ma Pani dzieci i w jakim wieku, proszę powiedzieć, jakiego zawodu chciałaby Pani:



**Rysunek 3.9 (cd.). Preferowany zawód dla dziecka w zależności od jego płci**  
**Podregion warszawski zachodni**

Niezależnie od tego, czy ma Pani dzieci i w jakim wieku, proszę powiedzieć, jakiego zawodu chciałaby Pani:



### 3.4.2. Zawody „męskie” i „kobiece”

Na utrwalone u mieszkanków województwa mazowieckiego stereotypy dotyczące istnienia zawodów, w których lepiej sprawdzają się mężczyźni, tych, które lepiej wykonują kobiety, i tych, w których przypadku płeć nie ma znaczenia, wskazują ich odpowiedzi na pytanie o ich odczucia w odniesieniu do 20 różnych zawodów.

W przypadku 12 zawodów wśród ogółu badanych kobiet przeważają opinie, że płeć wykonującej je osoby nie ma znaczenia. W największym stopniu dotyczy to czterech następujących zawodów: dziennikarz (87%), prywatny przedsiębiorca (83%), naukowiec, wykładowca wyższej uczelni (83%) oraz prezes firmy (80%). Niewiele mniej respondentek wyraziło też taką opinię w stosunku do kolejnych pięciu zawodów: sprzedawca (76%), reżyser (73%), nauczyciel (73%), księgowy (70%) i polityk (66%). Opinie, że nie ma znaczenia, jakiej płci jest osoba wykonująca zawód, przeważają też – choć w mniejszym stopniu – w odniesieniu do zawodów: lekarz pediatra (60%), pracownik przy taśmie produkcyjnej (56%) oraz inżynier (53%).

Cztery zawody spośród 20 przedstawionych ankietowanym mieszkankom województwa mazowieckiego do oceny są postrzegane przez nie jako bardziej „męskie” niż „kobiece”. Przede wszystkim dotyczy to zawodu elektronik (72%), ale także: policjant (59%), informatyk (55%) i chirurg (51%).

Również cztery zawody postrzegane są przez większość badanych kobiet jako te, które lepiej wykonują kobiety niż mężczyźni. Przede wszystkim dotyczy to zawodu opiekun/opiekunka do dzieci (80%), a następnie pielęgniarz/pielęgniarka (65%), sekretarz/sekretarka (65%) oraz sprzątac/sprzątaczką (53%).

Warto podkreślić, iż również wśród zawodów, co do których dominują opinie, że płeć nie ma znaczenia dla dobrego ich wykonywania, można wyróżnić takie, które częściej postrzegane są jako „męskie” niż „kobiece” (7 spośród 12) i odwrotnie (4 spośród 12). Jedyńm zawodem, o którym można powiedzieć, że jest postrzegany przez kobiety rzeczywiście jako ten, w którym tak samo sprawdzają się kobiety jak mężczyźni, jest dziennikarz.

Zawód, który według znaczącej grupy badanych kobiet lepiej wykonują mężczyźni niż kobiety, to inżynier (46%). W znacznym stopniu dotyczy to też zawodów: pracownik przy taśmie produkcyjnej (34%), polityk (25%) i reżyser (24%) oraz – w mniejszym stopniu – prezes firmy (17%), naukowiec, wykładowca wyższej uczelni (14%), prywatny przedsiębiorca (14%).

Zawody – w opinii respondentek – bardziej „kobiece” niż „męskie” to z kolei: lekarz pediatra (37%), księgowy (26%), nauczyciel (22%) i sprzedawca (22%).

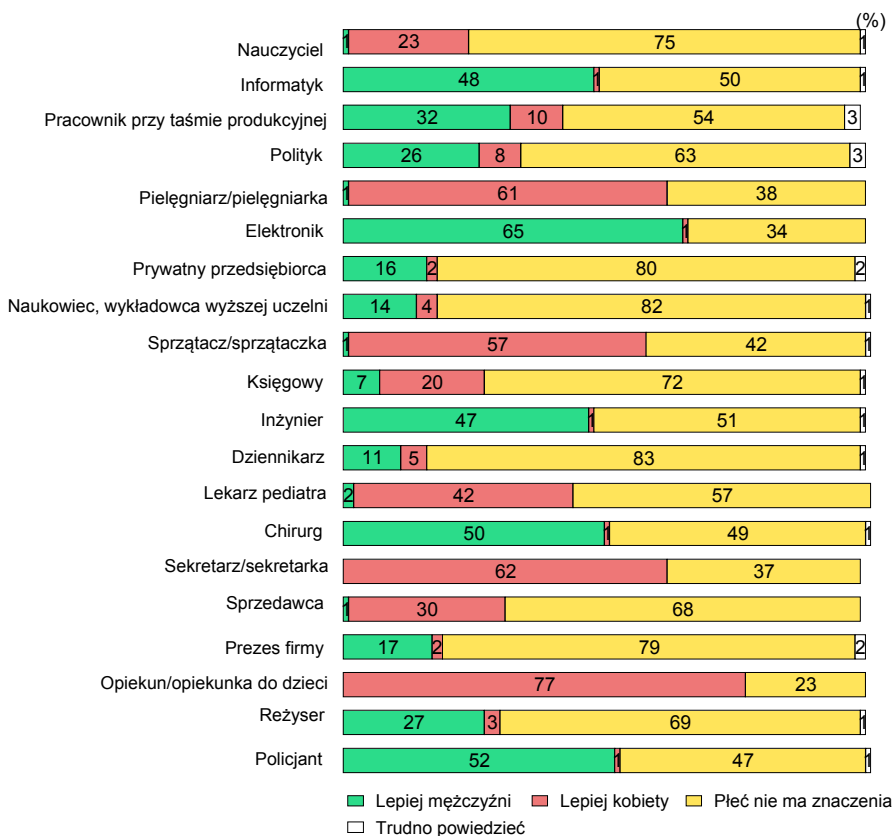
Analizy pokazują, iż – generalnie rzecz biorąc – opisane w odniesieniu do całego województwa mazowieckiego postrzeganie poszczególnych zawodów w kontekście płci wykonujących je osób utrzymuje się we wszystkich podregionach województwa (por. rysunek 3.10). Należy jednak podkreślić, iż mieszkanki poszczególnych podregionów różnią się ostrością poglądów w tej kwestii. Zdecydowanie najmniej

segregacyjne podejście mają mieszkanki Warszawy, choć i one w większości są przekonane, że zawody opiekuna/opiekunki do dzieci, sekretarza/sekretarki i pielęgniarza/pielęgniarki lepiej wykonują kobiety niż mężczyźni, a mężczyźni lepiej niż kobiety sprawdzają się w zawodach takich jak elektronik, informatyk i policjant. Najbardziej stereotypowymi poglądami w tej kwestii charakteryzują się natomiast mieszkanki podregionu radomskiego i ostrołęcko-siedleckiego. Sumarycznie pokazuje to tabela 3.32, w której przedstawiono średnią liczbę zawodów wskazywanych jako wykonywane lepiej przez mężczyzn, lepiej przez kobiety i tych, w przypadku których, zdaniem respondentek, płeć nie ma znaczenia.

**Rysunek 3.10. Zawody „męskie” i „kobiece”**

**Podregion ciechanowsko-płocki**

**Które z zawodów, w Pani odczuciu, lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płeć nie ma znaczenia?**

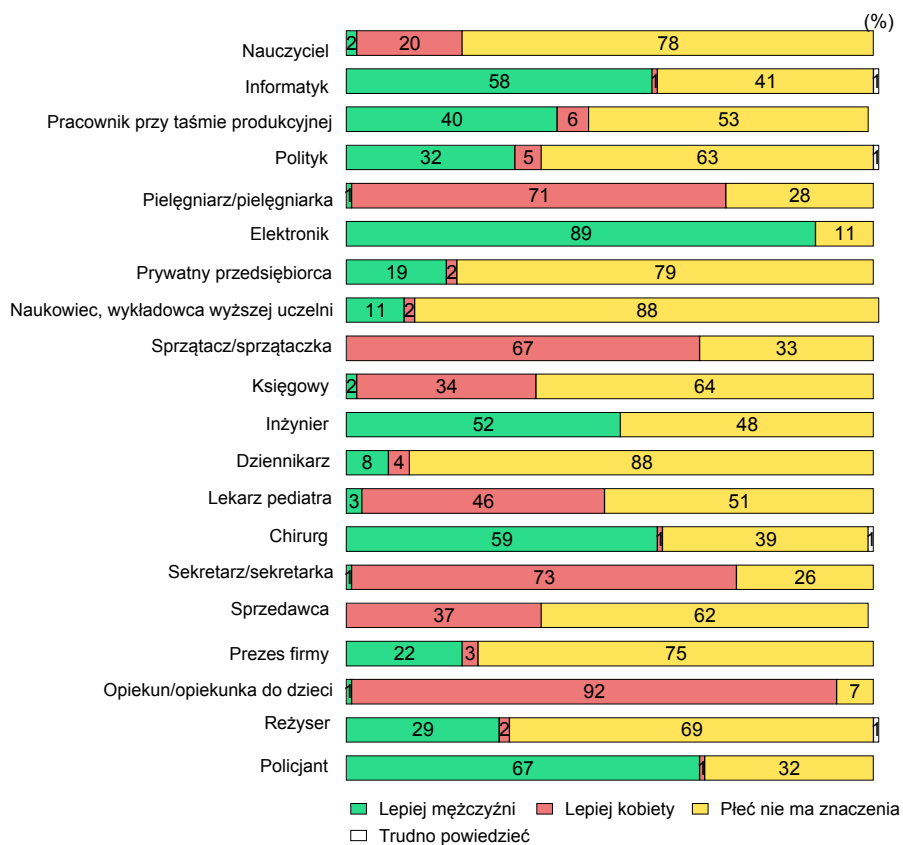




### Rysunek 3.10 (cd.). Zawody „męskie” i „kobiece”

#### Podregion ostrołęcko-siedlecki

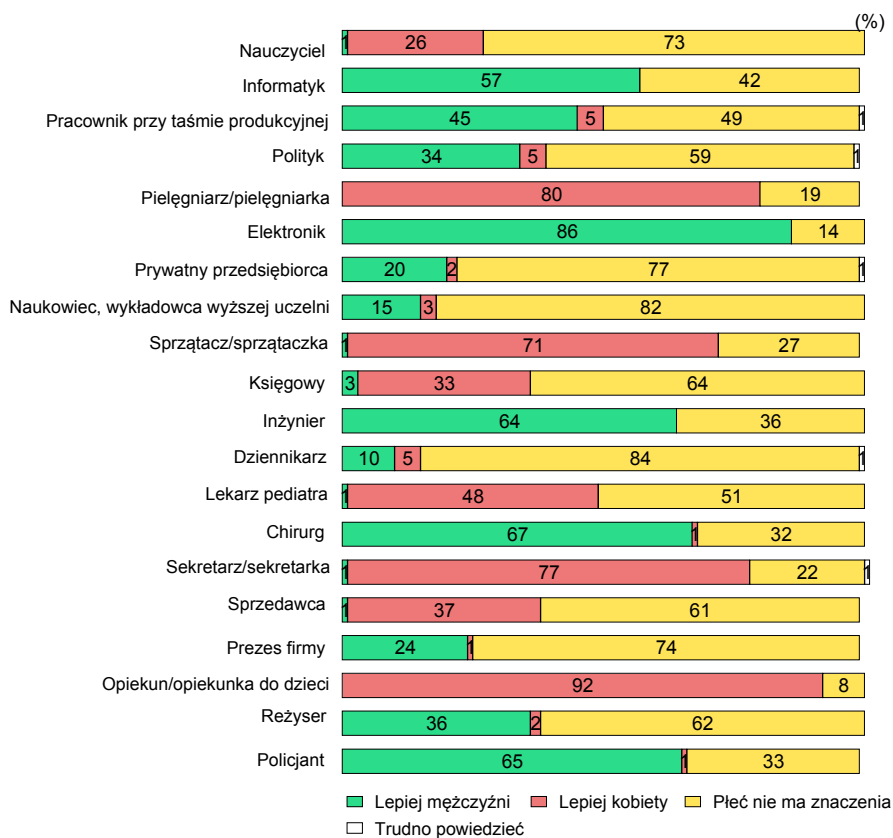
Które z zawodów, w Pani odczuciu, lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płeć nie ma znaczenia?



### Rysunek 3.10 (cd.). Zawody „męskie” i „kobiece”

#### Podregion radomski

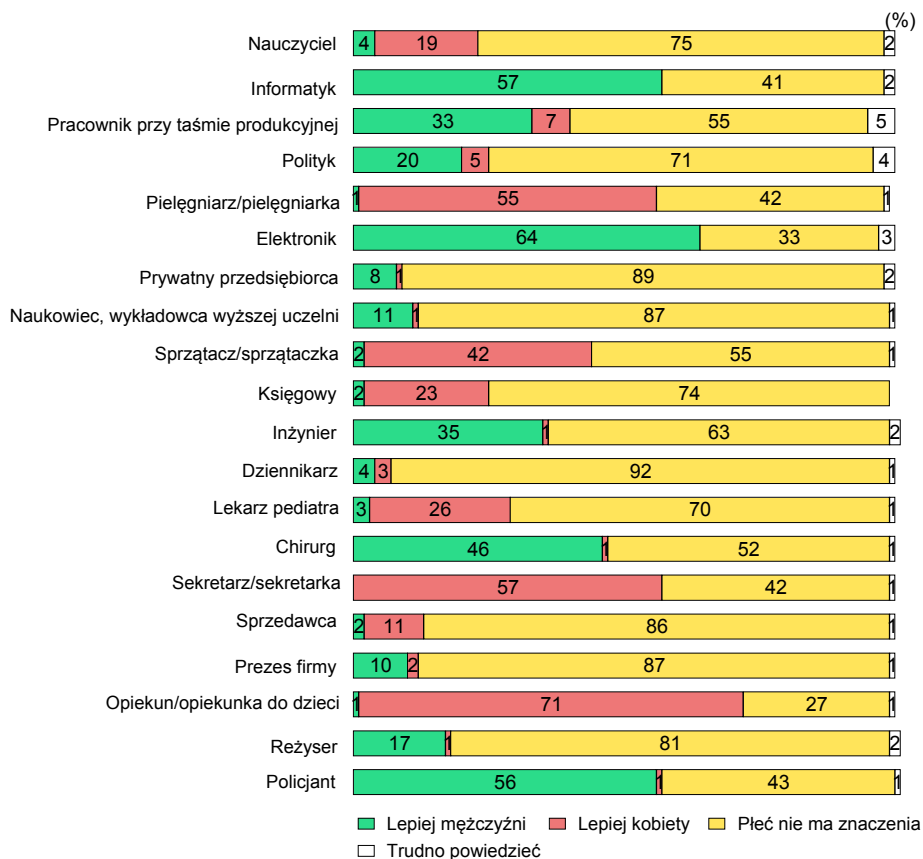
Które z zawodów, w Pani odczuciu, lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płeć nie ma znaczenia?



**Rysunek 3.10 (cd.). Zawody „męskie” i „kobiece”**

**Podregion Warszawa**

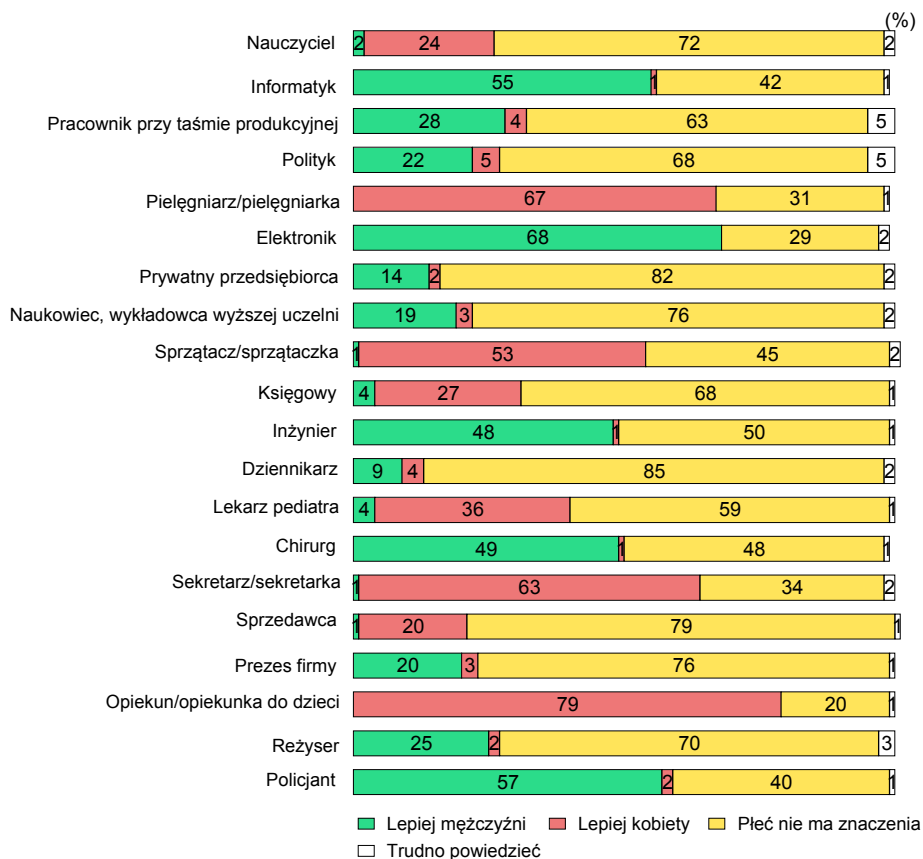
**Które z zawodów, w Pani odczuciu, lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płeć nie ma znaczenia?**



### Rysunek 3.10 (cd.). Zawody „męskie” i „kobiece”

#### Podregion warszawski wschodni

Które z zawodów, w Pani odczuciu, lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płeć nie ma znaczenia?



### Rysunek 3.10 (cd.). Zawody „męskie” i „kobiece”

#### Podregion warszawski zachodni

Które z zawodów, w Pani odczuciu, lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płeć nie ma znaczenia?

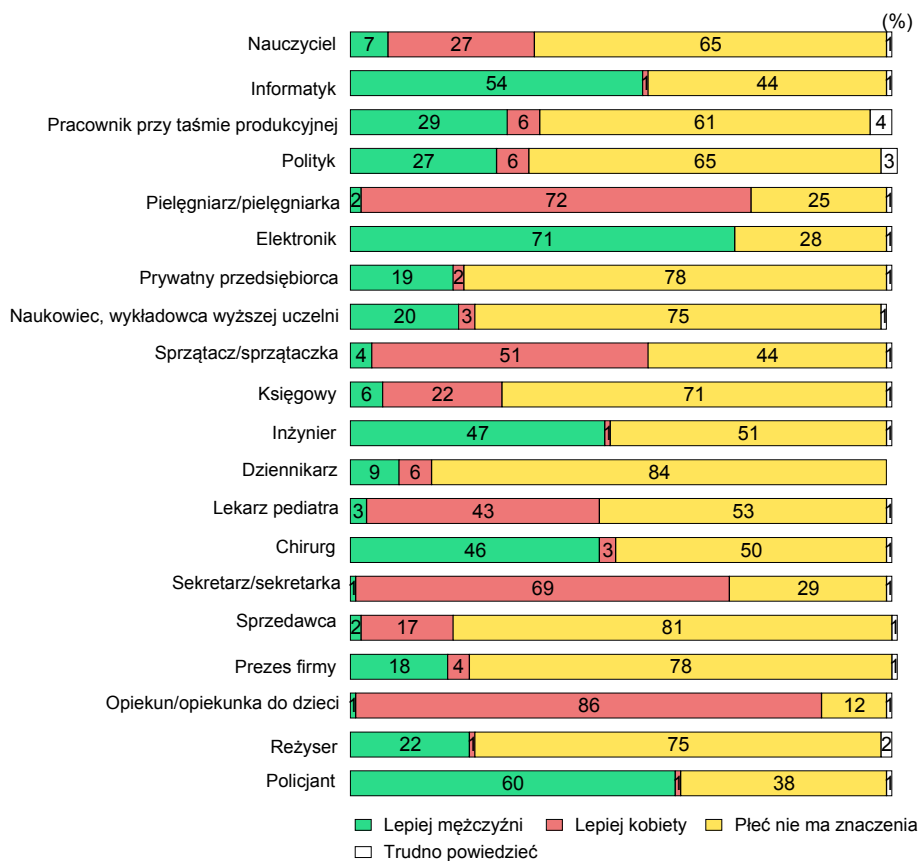
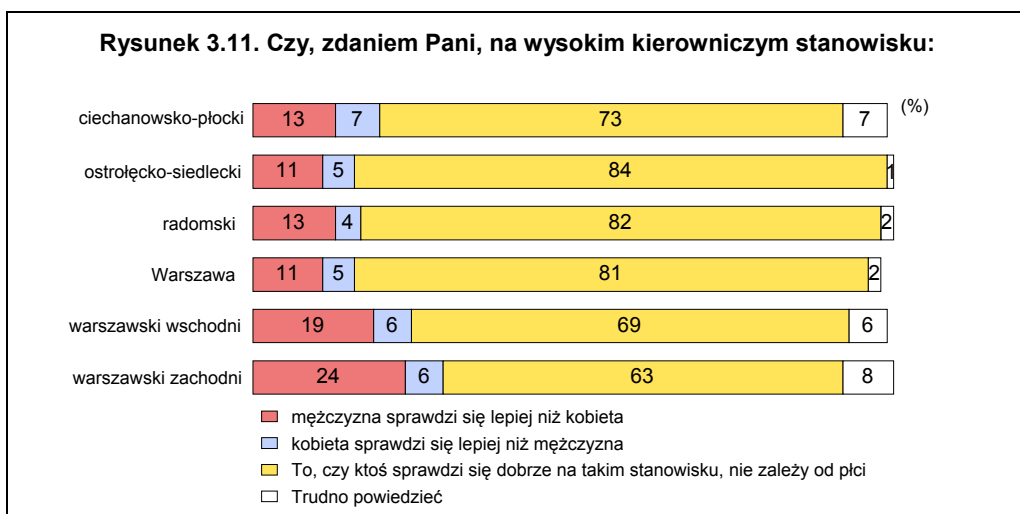


Tabela 3.32. Siła stereotypów dotyczących istnienia zawodów „męskich” i „kobiecych”

	Podregion					
	ciechanowsko-płocki	ostrołęcko-siedlecki	radomski	Warszawa	warszawski wschodni	warszawski zachodni
	średnia liczba wskazywanych zawodów					
Zawody lepiej wykonywane przez mężczyzn	4	5	5	4	4	4
Zawody lepiej wykonywane przez kobiety	4	5	5	3	4	4
Zawody, w których płeć nie ma znaczenia	12	10	10	13	11	11

### 3.4.3. Czy kobieta sprawdzi się na wysokim stanowisku kierowniczym?

Odpowiedzi respondentek na pytanie o to, kto – ich zdaniem – lepiej sprawdzi się na wysokim kierowniczym stanowisku, pokazują, że nadal wśród kobiet dość silne są stereotypy, że na funkcje przywódcze bardziej nadają się mężczyźni niż kobiety. Mimo że 76% ogółu ankietowanych w województwie zgodziło się z opinią, że to, czy ktoś sprawdzi się dobrze na takim stanowisku nie zależy od płci, to 15% uważa, że mężczyzna na stanowisku kierowniczym sprawdzi się lepiej niż kobieta. Opinię, że na wysokim stanowisku kierowniczym kobieta sprawdzi się lepiej niż mężczyzna, wyraziło jedynie 5% ogółu respondentek. Przewaga wskazań na mężczyznę jako bardziej predestynowanego do pełnienia wysokich funkcji kierowniczych niż kobieta utrzymuje się we wszystkich podregionach województwa (por. rysunek 3.11).



Opinie w tej kwestii w żadnym z podregionów nie wykazują związku z tym, czy kobieta pełni funkcję kierowniczą, czy też nie. W każdym z podregionów wśród kobiet, które mają doświadczenia na stanowisku kierowniczym, odsetek uważających, że mężczyzna sprawdziłby się w takiej roli lepiej, praktycznie nie odbiega od odsetka wyrażających takie opinie wśród tych, które takich doświadczeń nie mają.

## 3.5. Podsumowanie

Mimo że zjawisko segregacji zawodowej w podregionach województwa mazowieckiego wykazuje wiele cechy wspólnych, badania wykazały także wiele regionalnych różnicowań województwa. Należy do nich między innymi poziom wykształcenia kobiet w wieku produkcyjnym oraz rodzaj wykonywanych zawodów i branż, w których pracują.

Wyniki badania pokazują, iż zjawisko segregacji horyzontalnej ma w dużym stopniu swoje źródło w społecznym postrzeganiu pewnych zawodów jako typowo męskie, a pewnych jako typowo kobiece. Kobiety, wybierając określone kierunki kształcenia zawodowego, działają pod wpływem – zapewne w dużej mierze nieuświadomionych – stereotypów w tej kwestii. Świadczyć mogą o tym choćby często deklarowane przekonania, że o kierunku kształcenia decydowały ich osobiste zainteresowania.

Innym czynnikiem wpływającym na horyzontalną segregację zawodową kobiet w poszczególnych podregionach województwa jest zapewne rynek pracy w danym podregionie. Dostępność miejsc pracy w różnych branżach w poszczególnych podregionach wpływa na to, w jakich branżach zatrudniane są też kobiety, a także jaki kierunek wykształcenia wybierają. Świadczy o tym choćby zróżnicowanie odsetka kobiet zatrudnionych w poszczególnych podregionach w rolnictwie, a zbliżone odsetki pracujących w edukacji, ochronie zdrowia i administracji, czyli w branżach, w których liczba miejsc pracy występuje w podobnych proporcjach.

Można zatem stwierdzić, że segregacja horyzontalna spowodowana jest zarówno czynnikami subiektywnymi, jak i obiektywnymi. Do pierwszych należy przekonanie badanych kobiet o wrodzonych predyspozycjach kobiet do wykonywania pewnych zawodów, a do drugich – dostępność miejsc pracy w określonych branżach i zawodach w poszczególnych podregionach województwa (np. największy odsetek miejsc pracy przypadających na rolnictwo jest w podregionie ostrołęcko-siedleckim)<sup>18</sup>. Do czynników obiektywnych, niezależnych od badanych kobiet, należy także zaliczyć proces socjalizacji, któremu były poddane, i który spowodował, że różne zawody postrzegane są przez nie jako bardziej lub mniej nadające się dla kobiet.

W kontekście segregacji horyzontalnej szczególnie niebezpieczne jest przekonanie kobiet o istnieniu zawodów z natury „męskich” i „kobiecych”, gdyż – poprzez kierunkowanie edukacji ich dzieci – będzie ono prowadzić do odtwarzania płciowej segregacji w strukturze zawodowej. Jediną zmianą może być osiągnięcie przez córki wyższego poziomu wykształcenia niż ma pokolenie ich matek.

Opinie i fakty podawane przez respondentki wskazują również na istnienie w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego zjawiska segregacji wertykalnej, widocznej choćby w niedoreprezentowaniu kobiet na stanowiskach kierowniczych, szczególnie na najwyższych szczeblach. Wyniki omawianych badań pokazują jednak, że zjawisko segregacji wertykalnej w mniejszym stopniu jest efektem autosegregacji niż zjawisko segregacji horyzontalnej – w przypadku sprawowania funkcji kierowniczych przekonania o wyższości mężczyzn nad kobietami nie są tak powszechne, jak stereotypy dotyczące predyspozycji do wykonywania niektórych zawodów.

---

<sup>18</sup> Źródła: *Województwo Mazowieckie – podregiony, powiaty, gminy 2009, op. cit.*; *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2009, op. cit.*

## **Rozdział 4**

### **Psychospołeczne aspekty bezrobocia kobiet**

#### **4.1. Kwestie definicyjne: kto to jest osoba bezrobotna**

W literaturze przez pojęcie „bezrobotny” określa się osobę niezatrudnioną, nieprowadzącą działalności gospodarczej i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy). Jest to definicja szeroka. Definicję wąską stosują państwowe urzędy pracy (powiatowe lub wojewódzkie). I tak, bezrobotnym w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest osoba, która:

- ukończyła 18. rok życia,
- nie ukończyła 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn,
- aktualnie nie uczy się na żadnym szczeblu kształcenia lub nie jest skierowana na szkolenie przez PUP,
- jest zameldowana lub pozostaje w naszym kraju legalnie lub jej pobyt może zostać zalegalizowany (azyl polityczny, karta stałego lub czasowego pobytu, obywatel UE).

Długotrwałe bezrobocie to pozostawanie bez pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 24 miesięcy.

W badaniach sondażowych popularnym sposobem definiowania osoby bezrobotnej jest przyjęcie za kryterium rozstrzygające jej samookreślenia. Za osoby bezrobotne uważa się te, które w ten sposób określają swoją sytuację na rynku pracy, czyli same uważają się za osoby bezrobotne. Mówiąc najprościej: w badaniu sondażowym za bezrobotne uznaje się ankietowane, które odpowiadają twierdząco na pytanie „Czy obecnie jest Pani bezrobotna?”. Ten sposób definiowania bezrobocia będziemy dalej nazywać **bezrobociem subiektywnym**. To rozumienie nie zawsze pokrywa się z bezrobociem definiowanym w bardziej precyzyjny sposób.

Drugi rodzaj definiowania terminu „bezrobotny” opiera się na kryteriach stosowanych przez Główny Urząd Statystyczny w Badaniach Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). W tym rozumieniu do grupy bezrobotnych zaliczane są kobiety, które spełniają następujące kryteria:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
- aktywnie poszukiwały pracy,
- były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.



Zgodnie z założeniami przyjmowanymi w BAEL do bezrobotnych zostały zaliczone także kobiety, które nie szukały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i czekały na jej rozpoczęcie. Ten sposób definiowania osób bezrobotnych będziemy dalej nazywać **bezrobociem ekonomicznym** lub po prostu bezrobociem. Trzeba zastrzec, że w odróżnieniu od badania BAEL, w którym za okres aktywności zawodowej dla kobiet przyjmuje się wiek 15–59 lat, w naszym badaniu przyjmujemy kryterium wieku, dla którego zrealizowane było badanie, czyli 18–59 lat.

Wreszcie trzeci sposób definiowania omawianego pojęcia opiera się na przesłankach urzędowych: za osoby bezrobotne uważa się te respondentki, które deklarują, że są zarejestrowane jako bezrobotne w Urzędach Pracy. Ten rodzaj bezrobocia będziemy określać jako **bezrobocie zarejestrowane**.

W pierwszej części rozdziału dokonamy porównania dwóch pierwszych kategorii: bezrobotnych rozumianych w kategoriach subiektywnych oraz bezrobotnych ekonomicznie, czyli spełniających kryteria BAEL. **W dalszej części rozdziału (poza ostatnim podrozdziałem) analizy będą prowadzone wyłącznie dla grupy bezrobotnych rozumianych w kategoriach definicji BAEL.**

## 4.2. Dlaczego niektóre bezrobotne (subiektywnie) nie szukają pracy

Osoby określające się jako bezrobotne subiektywnie stanowią 13% ogółu badanych, natomiast bezrobotne spełniające kryteria BAEL, czyli według przyjętej tu nomenklatury bezrobotne ekonomicznie, stanowią 9% ogółu badanej populacji. Wśród ogółu badanych najmniejszy jest odsetek bezrobotnych zarejestrowanych (7%).

**Tabela 4.1. Bezrobotne według definicji bezrobocia wśród ogółu badanych**

Bezrobotne zgodnie z definicją	Odsetek wśród ogółu badanych	
Subiektywnie bezrobotne	13	N = 378
Bezrobotne ekonomicznie (według definicji BAEL)	9	N = 263
Bezrobotne zarejestrowane	7	N = 202

Wśród kobiet subiektywnie uważających się za osoby bezrobotne niewielki odsetek jednocześnie deklaruje, że w ciągu ostatnich 7 dni pracowało zarobkowo lub pomagało w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej (3%). Ponad połowa subiektywnie bezrobotnych spełnia BAEL-owskie kryteria bezrobocia, czyli można je uznać za bezrobotne w sensie ekonomicznym (53%). Ponad dwie piąte (44%) subiektywnie bezrobotnych trzeba zaliczyć do grupy biernych zawodowo, ponieważ kobiety te nie poszukują pracy lub nie wyrażają gotowości jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

**Tabela 4.2. Bezrobotne subiektywnie według kryteriów aktywności ekonomicznej**

Aktywność ekonomiczna	Badane określające się jako subiektywnie bezrobotne N = 378
	w procentach
Pracujące lub pomagające nieodpłatnie w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej	3
Bezrobotne ekonomicznie	53
Bierne*	44
Ogółem	100

\* Niespełniające kryterium poszukiwania pracy lub gotowości jej podjęcia w ciągu 14 dni.

Spośród subiektywnie bezrobotnych i zarazem niepracujących aktywnie poszukuje pracy ponad połowa (56%). Co dwudziesta subiektywnie bezrobotna i niepracująca ma załatwioną pracę i czeka na jej podjęcie (5%). Dwie piąte respondentek uważających się za bezrobotne nie podejmuje zaś żadnych starań, aby znaleźć pracę.

**Tabela 4.3. Deklaracje poszukiwania pracy wśród subiektywnie bezrobotnych**

Czy poszukuje Pani pracy?	Deklaracje respondentek niepracujących i określających się jako bezrobotne N = 368*
	w procentach
Tak	56
Nie, mam pracę załatwioną i czekam na jej rozpoczęcie	5
Nie	39
Ogółem	100

\* W obliczeniach pominięto grupę subiektywnie bezrobotnych, które pracują lub pomagają w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej.

Mamy tu zatem do czynienia z rozbieżnością między autoidentyfikacjami i poczuciem bycia osobą bezrobotną „pozbawioną pracy” a definicją przyjmowaną w badaniach nad rynkiem pracy i aktywizacją bezrobotnych. Rozbieżność ta wydaje się istotna, ponieważ dotyczy osób, które z jakichś powodów w swoim odczuciu czują się wykluczone z rynku pracy – z reguły zapewne nie wierzą w szanse na znalezienie zatrudnienia i dlatego nie poszukują pracy. Zanim zajmiemy się zatem bezrobotnymi definiowanymi według kryteriów bezrobocia ekonomicznego, warto trochę miejsca poświęcić tej grupie ankietowanych, która, być może, żyje w poczuciu takiego braku nadziei na znalezienie pracy, że nie podejmuje żadnych kroków, aby tej pracy szukać, lub jest tak zaangażowana w obowiązki rodzinne, że nie byłaby w stanie przeorganizować swojego życia w ciągu wymaganych dwóch–trzech tygodni. Ta grupa subiektywnie bezrobotnych, często faktycznie nieobecna na rynku pracy, zwykle lokuje się poza programami pomocowymi i ma nikłe szanse na to, by stać się klientem programów aktywizacji zawodowej czy np. przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy.

Dlaczego zatem kobiety, które subiektywnie uznają się za bezrobotne, nie szukają pracy?

**Rysunek 4.1. Deklarowane powody nieszukania pracy przez badane identyfikujące siebie jako bezrobotne**

**Dlaczego nie szuka Pani pracy? (N = 142)**



Głównym powodem pasywności na rynku pracy są obowiązki domowe i rodzicielskie. Taki powód podaje ponad połowa kobiet deklarujących się jako bezrobotne, ale nieszukających pracy. Oznacza to, że są to osoby, które chciałyby pracować zawodowo, ale nie widzą szans na zależenie takiego zatrudnienia, które pozwoliłoby pogodzić obowiązki rodzinne lub rodzicielskie z pracą, albo też chciałyby pracować zawodowo, ale obowiązków rodzinnych lub rodzicielskich nie mają na kogo scedować. Tylko co piątą można uznać za zniechęconą do takich starań ze względu na postrzeganie istniejącej oferty rynku pracy jako niespełniającej oczekiwań, a 14% za zniechęcone ze względu na bezskuteczność podejmowanych dotychczas starań. Nieco więcej – prawie co szósta z badanych – uważa się za wykluczoną z rynku ze względu na zły stan zdrowia czy niepełnosprawność.

Jeśli zatem szukać powodów braku aktywności w poszukiwaniu pracy osób potencjalnie mających swego rodzaju poczucie wykluczenia ze względu na brak pracy, to w mniejszym stopniu leżą one po stronie rynku pracy, a w większym po stronie osobistej sytuacji respondentek – przekonania o braku wsparcia ze strony innych członków rodziny, a także braku infrastruktury wychowawczo-opiekuńczej

pozwalającej im na pracę zawodową. Ta grupa badanych identyfikuje się jako osoby bezrobotne, ale nie podejmuje żadnych starań, by tę sytuację zmienić.

Deklaracje badanych dotyczące powodów pozostawania bezrobotnymi rzucają także nieco światła na potoczną definicję „bycia bezrobotną”. Zdecydowana większość bezrobotnych subiektywnie uważa, że wystarczającym kryterium do zdefiniowania swego statusu jako osoby bezrobotnej jest to, że nie mają pracy, mimo że chciałyby ją mieć. Faktyczne kroki podejmowane w tym względzie nie mają tu – według nich – wielkiego znaczenia. W sensie potocznym kryterium rozstrzygające o poczuciu bycia bezrobotnym leży zatem po stronie psychologii (woli posiadania pracy), a nie zachowań (jej poszukiwania). Aktywne poszukiwanie pracy dla znacznej części określających się jako bezrobotne nie jest więc warunkiem bezrobocia *sine qua non*. Jednocześnie niewielki odsetek respondentek nieszukających pracy, ale uważających się za bezrobotne, przyznaje, że ich brak aktywności w tym względzie wynika z faktu, że tak naprawdę nie chciałyby pracować (8%).

W tabeli 4.4. prezentujemy odsetki bezrobotnych w sensie subiektywnym oraz ekonomicznym w poszczególnych kategoriach wyróżnionych ze względu na cechy społeczno-demograficzne, zawodowe oraz opisujące sytuację na rynku pracy i sytuację rodzinną, w stosunku do ogółu badanych kobiet w wieku aktywności zawodowej.

Najwięcej bezrobotnych jest wśród młodych kobiet w wieku 18–24 lat. Proporcjonalnie większy odsetek kobiet w tej grupie wiekowej spełniających kryteria bezrobocia ekonomicznego niż subiektywnego oznacza, że w tej grupie zdecydowanie więcej kobiet niż w innych aktywnie szuka pracy i jest gotowych ją szybko podjąć. Inaczej jest w grupie 25–34 lata – tu większa część kobiet, chociaż czuje się bezrobotna, to rzadziej podejmuje jakąś aktywność, aby tę pracę znaleźć. W pozostałych kategoriach wiekowych odsetki bezrobotnych są zbliżone – podobnie często bezrobotne rekrutują się spośród kobiet w wieku między 35. a 44. rokiem życia, jak i starszych, a różnice odsetków między bezrobotnymi subiektywnie i ekonomicznie są podobne.

Bezrobocie kobiet w województwie mazowieckim jest wyraźnie zróżnicowane terytorialnie – najmniejsze w Warszawie (do bezrobotnych ekonomicznie zalicza się tu tylko 6% ogółu badanych), a wyraźnie wyższe w pozostałych miastach (11%) oraz na wsi (10%). Natomiast różnice między bezrobociem subiektywnym a ekonomicznym są we wszystkich przypadkach podobne.

Do bezrobotnych spełniających kryteria BAEL najczęściej zaliczają się kobiety z wykształceniem podstawowym (15%), najrzadziej z wyższym – zaledwie co dwudziesta (5%). Częściej bez pracy pozostają także badane z wykształceniem średnim (11% w tej grupie) niż zasadniczym zawodowym (8%).

**Tabela 4.4. Społeczno-demograficzna charakterystyka subiektywnie i ekonomicznie bezrobotnych**

Odsetki bezrobotnych wśród ogółu badanych według kategorii społeczno-demograficznych		Bezrobotne:	
		subiektywnie	ekonomicznie
Ogółem		13	9
Wiek (w latach)	18–24	14	15
	25–34	14	8
	35–44	12	7
	45–54	12	8
	55–59	11	7
Miejsce zamieszkania	Wieś	14	10
	Warszawa	9	6
	Pozostałe miasta	14	11
Wykształcenie	Podstawowe	20	15
	Zasadnicze zawodowe	15	8
	Średnie	15	11
	Wyższe	6	5
Status na rynku pracy	Pracowała w przeszłości	49	33
	Nigdy nie pracowała	17	16
Grupa społeczno-zawodowa	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3	2
	Specjaliści	3	3
	Technicy i inny średni personel	14	9
	Pracownicy biurowi	18	9
	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	18	14
	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1	1
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	25	15
	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	21	15
	Pracownicy przy pracach prostych	21	12
Dochód na osobę w rodzinie	Do 500 zł	31	21
	Od 501 do 750 zł	17	11
	Od 751 do 1000 zł	13	8
	Od 1001 do 1500 zł	5	5
	Powyżej 1500 zł	2	2
	Trudno powiedzieć	18	12
Ocena warunków materialnych	Złe	27	19
	Średnie	13	10
	Dobre	8	5
Pozostawanie w związku	Mężatka	13	8
	Pozostająca w związku nieformalnym, partnerskim	15	9
	Samotna	11	11
Posiadanie dzieci urodzonych w latach 2008–2010	Nie	12	9
	Tak	15	4
Posiadanie dzieci urodzonych w latach 2005–2007	Nie	12	9
	Tak	17	9
Posiadanie dzieci urodzonych w latach 1996–2004	Nie	11	8
	Tak	16	10

Warto zauważyć, że bezrobotne, które nigdy nie pracowały, niemal w takim samym stopniu są reprezentowane w obu wymiarach bezrobocia – subiektywnym i ekonomicznym, czyli są gotowe podjąć pracę i aktywnie jej szukają. Natomiast kobiety, które kiedyś już pracowały, dużo częściej mają poczucie bycia bezrobotną, to znaczy zainicjowały już kiedyś swoje życie zawodowe, ale go nie kontynuują – około jedna trzecia spośród nich definiuje się subiektywnie jako bezrobotna, ale jednocześnie nie spełnia kryteriów BAEL, czyli nie szuka aktywnie pracy lub nie jest gotowa podjąć jej natychmiast.

Pośród grup społeczno-zawodowych pracy najczęściej szukają robotnice przemysłowe, operatorki i monterki maszyn i urządzeń (15%), a także pracownice usług osobistych i sprzedawczynie (14%). Minimalne kłopoty z zatrudnieniem mają badane zaliczające się do kadry kierowniczej i specjalistów (odpowiednio 2% i 3% bezrobotnych w tych grupach).

Najczęściej subiektywnie i ekonomicznie bezrobotne są kobiety w najgorszej sytuacji materialnej – źle oceniają warunki materialnego swego życia i deklarują najniższe dochody na osobę w rodzinie (poniżej 500 zł *per capita*).

Interesująco kształtują się deklaracje respondentek w zależności od własnej sytuacji rodzinnej. Najrzadziej jako bezrobotne (według obu kryteriów) deklarują się kobiety samotne, nieposiadające rodziny. Poza posiadaniem rodziny kluczowe znaczenie wydaje się mieć posiadanie dzieci. Kobiety mające najmłodsze dzieci (dwuletnie lub młodsze) dość licznie definiują się subiektywnie jako bezrobotne (15%), ale jednocześnie praktycznie nie są w stanie aktywnie szukać pracy lub też jej podjąć ją natychmiast (bezrobocie ekonomiczne – 4%). W grupie kobiet posiadających dzieci nieco starsze (od trzech do pięciu lat) różnice w deklaracjach nie są już tak wyraźne (odpowiednio 17% i 9%). Kobiety mające dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym (6–14 lat) równie często definiują się jako subiektywnie bezrobotne (16%), ale jednocześnie najczęściej spełniają BAEL-owskie kryteria bezrobocia, czyli szukają pracy lub mają obowiązki rodzinne na tyle uporządkowane, że byłyby w stanie praktycznie natychmiast ją podjąć (10%).

### **4.3. Struktura populacji bezrobotnych (ekonomicznie) na Mazowszu według wieku, poziomu wykształcenia oraz miejsca zamieszkania**

Ponad połowa badanych bezrobotnych to kobiety młode (w wieku między 18. a 34. rokiem życia). Warto przy tym zwrócić uwagę, że kobiety w tym wieku stanowią najmniejszą część ogółu pracujących. W grupie bezrobotnych prawie równolicznie jak najmłodsze z badanych (18–24 lata) reprezentowane są kobiety zaliczające się do następnej kohorty wiekowej (25–34 lata). Jednocześnie ta grupa wiekowa ma największy udział wśród pracujących zawodowo. Stosunkowo najmniej liczne grupy wśród bezrobotnych stanowią kobiety w wieku przedemerytalnym – między 55. a 59. rokiem życia oraz badane w wieku między 35. a 44. rokiem życia.

**Tabela 4.5. Bezrobotne i pracujące według wieku**

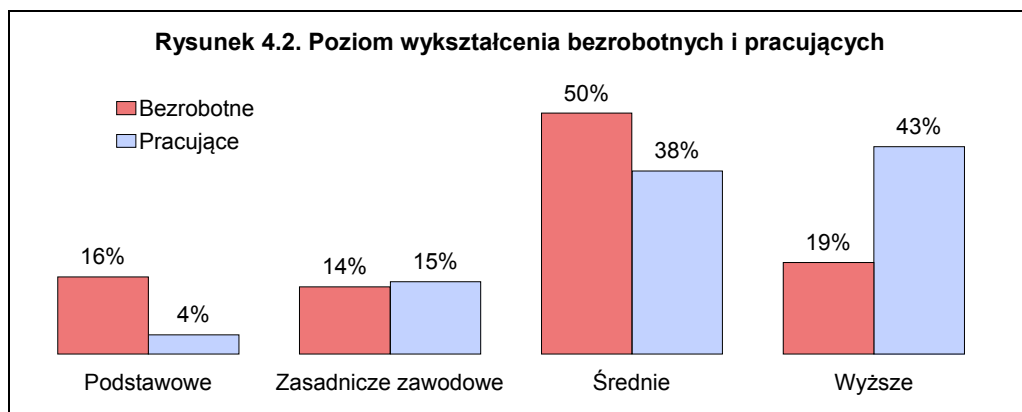
Wiek (w latach)	Bezrobotne	Pracujące
	w procentach	
18–24	27	9
25–34	26	30
35–44	16	25
45–54	20	26
55–59	11	9
Ogółem	100	100

Większość bezrobotnych to mieszkanki miast (62%). Głównie dotyczy to jednak kobiet zamieszkujących mniejsze miasta niż Warszawa (40%). Tylko nieco ponad jedną piątą ogółu badanych spełniających założone kryteria bezrobocia stanowiły mieszkanki Warszawy (22%).

**Tabela 4.6. Bezrobotne i pracujące według miejsca zamieszkania**

Miejsce zamieszkania	Bezrobotne	Pracujące
	w procentach	
Wieś	38	30
Warszawa	22	39
Pozostałe miasta	40	31
Ogółem	100	100

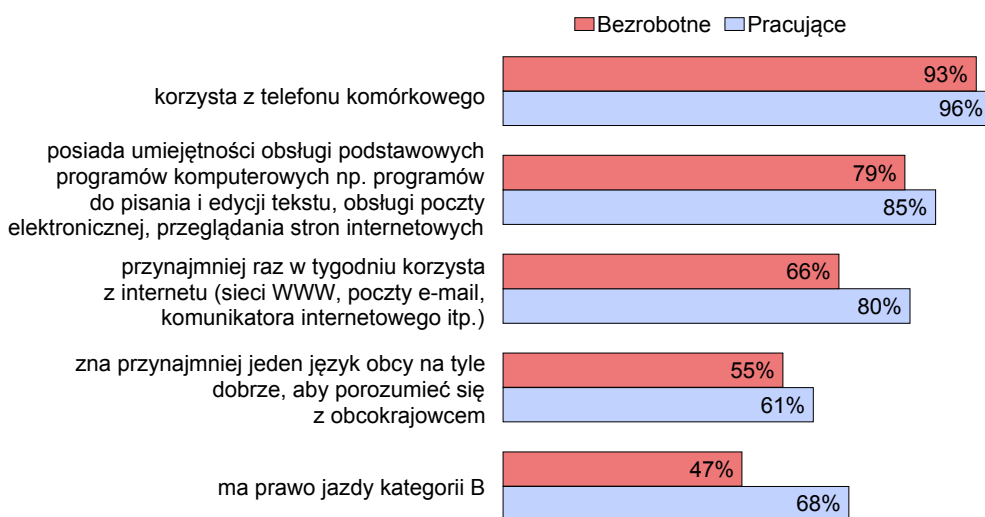
Ponad dwie trzecie bezrobotnych to kobiety legitymujące się co najmniej średnim wykształceniem. Dominującą liczebnie grupą są tu jednak badane z wykształceniem średnim, a nie wyższym. I to właśnie one wydają się głównie przegrywać na rynku pracy w konkurencji z absolwentkami wyższych uczelni. O ile bowiem wśród bezrobotnych stanowią one aż połowę badanej populacji, o tyle wśród pracujących są w mniejszości wobec najliczniej reprezentowanych w tej grupie kobiet z wyższym wykształceniem.



Wiele bezrobotnych ma – zgodnie ze swoimi deklaracjami – kwalifikacje i umiejętności przydatne w każdej pracy. Do wyjątków należą bezrobotne, które nie korzystają z telefonu komórkowego. Ogromna większość potrafi obsługiwać podstawowe programy komputerowe służące do pisania i edycji tekstu, obsługi poczty elektronicznej czy przeglądania stron internetowych. Dwie trzecie regularnie korzysta z internetu. Ponad połowa deklaruje znajomość przynajmniej jednego języka obcego na tyle dobrze, by porozumieć się z obcokrajowcem. Prawie co druga ma też prawo jazdy kategorii B. Jak się jednak okazuje, pod względem kompetencji dość wyraźnie ustępują one pola pracującym – wśród tych ostatnich umiejętności te są jeszcze bardziej powszechne.

**Rysunek 4.3. Posiadanie umiejętności i kwalifikacji przydatnych w pracy zawodowej. Deklaracje bezrobotnych i pracujących**

**Czy Pani osobiście:**



#### **4.4. Sytuacja materialna i zamożność bezrobotnych (ekonomicznie) na Mazowszu**

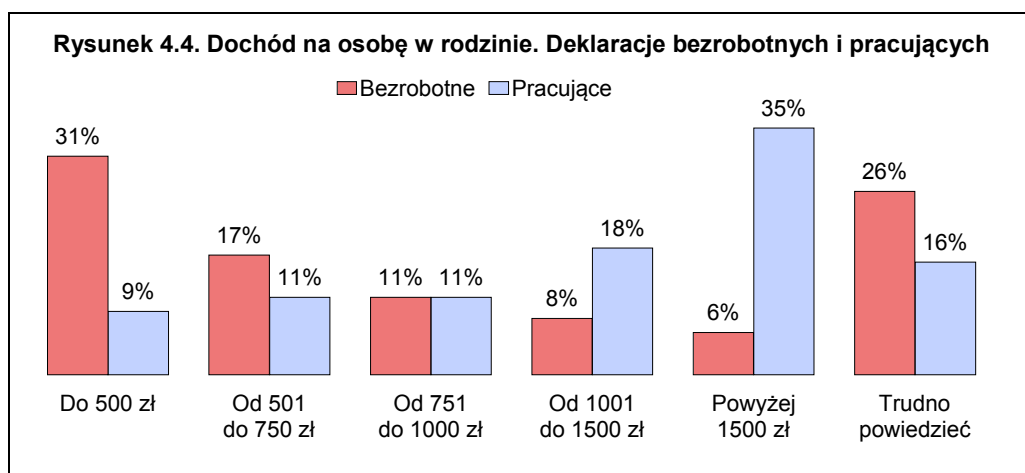
Kobiety bezrobotne dużo gorzej oceniają własną sytuację materialną niż pracujące. Ich sytuacja materialna jest jednak wyraźnie zróżnicowana. Najliczniejszą grupę stanowią kobiety oceniające swoje warunki materialne jako średnie – ani dobre, ani złe. Jedna trzecia bezrobotnych – według swojej oceny – znajduje się w złym położeniu materialnym. Co czwarta bezrobotna ocenia własną sytuację materialną jako dobrą. Wśród pracujących podobną ocenę swoich warunków materialnych ma ponad połowa.



**Tabela 4.7. Subiektywne oceny własnych warunków materialnych**

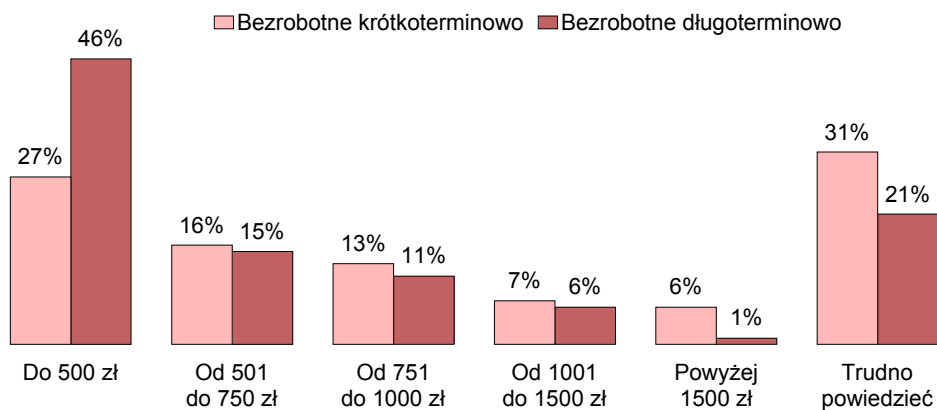
Ocena warunków materialnych	Bezrobotne	Pracujące
	w procentach	
Złe	34	11
Średnie	40	34
Dobre	26	54
Ogółem	100	100

W gospodarstwie domowym prawie co trzeciej bezrobotnej dochód *per capita* nie osiąga 500 zł. W takiej sytuacji jest niespełna co dziesiąte gospodarstwo domowe, w którym kobieta ma zatrudnienie. W przypadku ponad połowy gospodarstw domowych pracujących kobiet dochód na osobę w rodzinie wynosi co najmniej 1000 zł. W grupie bezrobotnych dochody *per capita* przekraczające taką kwotę deklaruje zaledwie 14% badanych.



Problem niskich dochodów *per capita* w dużo większym stopniu dotyczy gospodarstw domowych kobiet długotrwale bezrobotnych niż pozostających bez pracy nie dłużej niż rok. W prawie połowie gospodarstw domowych bezrobotnych długoterminowo dochód na osobę w rodzinie nie przekracza 500 zł. Spośród krótkotrwale bezrobotnych równie niskie dochody *per capita* deklaruje 27% kobiet.

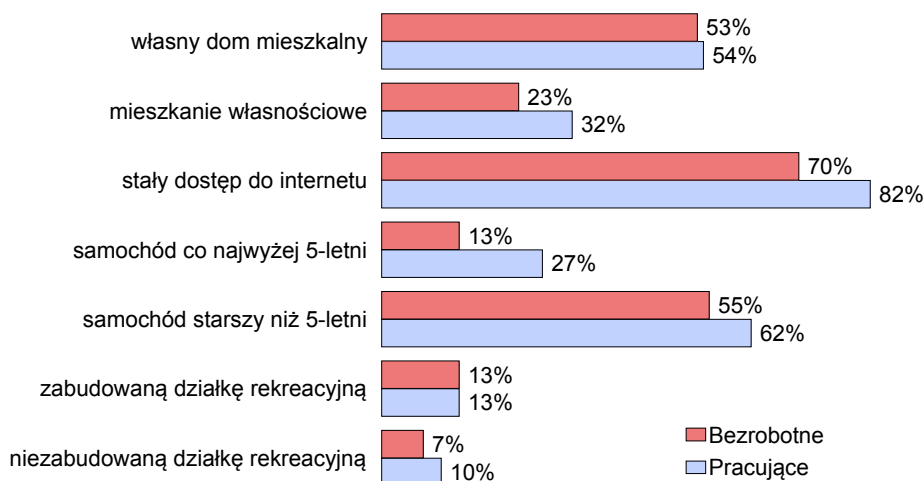
**Rysunek 4.5. Dochód na osobę w rodzinie. Deklaracje krótko- i długoterminowo bezrobotnych**



Aż 62% kobiet długotrwale bezrobotnych dysponuje dochodami do 750 zł na osobę. Odsetek takich gospodarstw w przypadku kobiet bezrobotnych krótkoterminowo wynosi 43%.

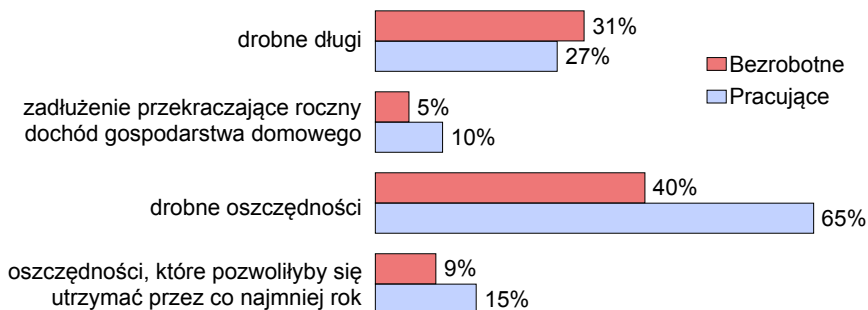
Bezrobotne znajdują się w gorszej sytuacji finansowej, ale różnice w poziomie zamożności gospodarstw domowych nie są dramatyczne. Bezrobotne nieco rzadziej mają własne mieszkanie i samochód. Różnice w stanie posiadania między kobietami pracującymi a niemającymi zatrudnienia przedstawia rysunek 4.6.

**Rysunek 4.6. Czy Pani gospodarstwo domowe posiada:**



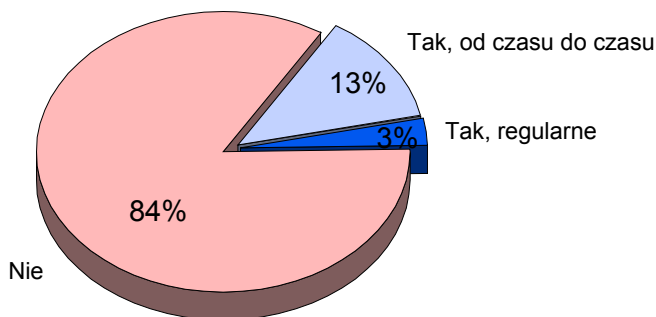
Gospodarstwa domowe kobiet bezrobotnych nieco częściej są zadłużone na drobne kwoty, pożyczane – jak się można domyślać – raczej na codzienne wydatki niż na większe inwestycje. Na duże kwoty w większym stopniu są zadłużone gospodarstwa kobiet mających zatrudnienie (posiadających z jednej strony większą zdolność kredytową, z drugiej częściej pożyczające pieniądze w bankach). Jednocześnie osoby bezrobotne rzadziej niż pracujące mają jakiegokolwiek oszczędności.

**Rysunek 4.7. Czy Pani gospodarstwo domowe posiada:**



Zdecydowana większość bezrobotnych deklaruje brak jakichkolwiek źródeł zarobkowania. Regularnie jakąś pracę dorywczą podejmuje 3% z nich. Od czasu do czasu zajęcia przynoszące dochód wykonuje co siódma (13%).

**Rysunek 4.8. Obecnie wielu ludzi, aby utrzymać się, wykonuje dodatkowo różne prace, stałe lub dorywcze. Czy może i Pani ma jakąś tego rodzaju pracę lub zajęcie, będące dodatkowym źródłem utrzymania?**



Tylko niewielka grupa bezrobotnych pobiera zasiłek. Spośród zarejestrowanych w urzędzie pracy (7% bezrobotnych w skali ogółu badanych) z tego rodzaju wsparcia finansowego korzysta zaledwie co siódma (15%).

## 4.5. Postawy i wartości

Hierarchia wartości, którymi kierują się Polacy w swoim życiu codziennym, nie zmienia się od lat. Według badań CBOS bezkonkurencyjne pierwsze miejsce na tej liście zajmuje szczęście rodzinne. Drugą najbardziej liczącą się wartością dla Polaków jest zdrowie. Na kolejnych zaś pozycjach znajdują się uczciwe życie i spokój<sup>1</sup>. Z dotychczasowych badań wiemy też, że wartościom rodzinnym w większym stopniu hołdują kobiety niż mężczyźni.

Także bezrobotne mieszkające na Mazowszu nie są pod tym względem wyjątkiem. Aż 83% spośród nich na pierwszym miejscu stawia rodzinę. Dla trzech piątych jedną z najważniejszych wartości życiowych jest zachowanie dobrego zdrowia. Inaczej jednak niż wśród ogółu Polaków, na trzeciej pozycji rankingu życiowych wartości, z niewiele mniejszym niż zdrowie odsetkiem wskazań, znajduje się praca zawodowa. Dla prawie połowy bezrobotnych jedną z naczelnych wartości jest uczciwe życie. Nieco mniej, ponad dwie piąte, za ważne w swym życiu uznaje posiadanie przyjaciół i szacunku innych ludzi. Za stosunkowo najmniej ważne z perspektywy codziennej egzystencji bezrobotne uznają udział w demokratycznym życiu społeczno-politycznym, pomyślność Ojczyzny, a także sukces i sławę oraz życie pełne przygód i wrażeń.

Hierarchia wartości najważniejszych w życiu codziennym bezrobotnych niewiele różni się od tej, którą można przypisać kobietom pracującym. Najważniejsza i równie ważna dla bezrobotnych i pracujących jest rodzina (po 83% wskazań), ponadto zachowanie dobrego zdrowia (po 60% wskazań) i co warte podkreślenia – praca zawodowa (odpowiednio: 56% wskazań wśród bezrobotnych i 54% – w grupie pracujących).

W odróżnieniu od pracujących dla bezrobotnych kobiet nieco bardziej liczy się szacunek innych ludzi (odpowiednio 43% i 38% wskazań), nieco częściej podzielaną przez nie wartością jest także dobrobyt (21% wobec 17%). Z kolei kobiety bezrobotne nieco mniejszą wagę niż pracujące przywiązują do wolności głoszenia własnych poglądów (odpowiednio: 10% i 15% wskazań), mniej także cenią spokój, którego – jak można sądzić – brakuje im w mniejszym stopniu niż zapracowanym kobietom aktywnym zawodowo (odpowiednio: 38% i 43% wskazań).

---

<sup>1</sup> Komunikat CBOS „Co jest ważne, co można a czego nie wolno – normy i wartości w życiu Polaków”, Warszawa, lipiec 2010.

**Rysunek 4.9. Ludzie kierują się różnymi wartościami w życiu. Z podanej listy proszę wybrać nie więcej niż pięć wartości, które uważa Pani za najważniejsze**



Mimo jednakowo wysokiej jak u pracujących pozycji pracy zawodowej w hierarchii najważniejszych dla nich wartości kobiety bezrobotne wydają się jednak trochę bardziej nastawione na realizację innych wartości życiowych niż praca zawodowa. Częściej niż pracujące są zdania, że to, czego naprawdę pragną kobiety, to przede wszystkim dom i dzieci. Odmiennie niż w przypadku pracujących, liczniej opowiadają się za poglądem, że zajmowanie się domem może dawać tyle samo satysfakcji, co praca zawodowa. Wśród pracujących przeważają natomiast respondentki niezgadające się z takim sposobem myślenia i uważające, że w życiu kobiet praca zawodowa daje więcej satysfakcji niż zajmowanie się domem.

**Tabela 4.8. Praca zawodowa jako wartość i źródło satysfakcji w opiniach bezrobotnych i pracujących**

Czy zgadza się Pani z następującymi stwierdzeniami:	Bezrobotne	Pracujące
	w procentach	
Kobiety mogą pracować, ale to, czego naprawdę chcą, to dom i dzieci		
Tak	53	46
Nie	34	44
Trudno powiedzieć	13	10
Zajmowanie się tylko domem może dawać tyle samo satysfakcji, co praca zawodowa		
Tak	49	41
Nie	44	52
Trudno powiedzieć	7	7

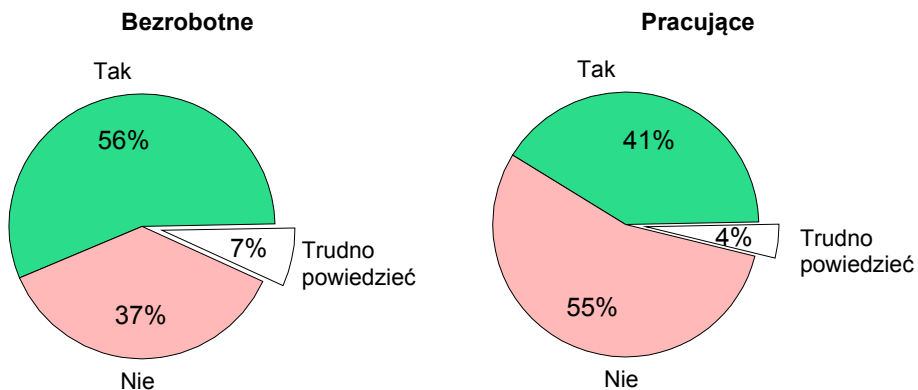
Jednocześnie bezrobotne praktycznie nie różnią się od pracujących w swych zapatrywaniach co do skutków, jakie dla życia rodzinnego niesie praca zawodowa kobiet. W podobnym stopniu jak pracujące dostrzegają raczej pozytywne niż negatywne skutki zatrudnienia kobiet dla życia rodzinnego. Tylko co dziesiąta jest zdania, że praca zawodowa kobiet źle służy życiu ich rodzin. W obu grupach relatywnie najczęściej zwolenniczek ma też pogląd, że praca zarobkowa kobiet przynosi ich życiu rodzinnemu tyle korzyści, co strat.

**Tabela 4.9. Praca zawodowa kobiet a życie rodzinne. Opinie bezrobotnych i pracujących**

Czy, Pani zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:	Bezrobotne	Pracujące
	w procentach	
– więcej korzyści niż strat	31	35
– tyle samo korzyści co strat	40	38
– więcej strat niż korzyści	10	7
– praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	10	10
Trudno powiedzieć	8	10

Na podstawie deklaracji bezrobotnych można też sądzić, że praca zarobkowa jest dla nich w większym stopniu niż dla pracujących koniecznością niż wyborem. Większość bezrobotnych przyznaje, że gdyby mąż czy partner zarabiał wystarczająco dużo na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie, zrezygnowałyby z pracy zawodowej, a znacznie mniej – niespełna dwie piąte – chciałoby pracować, niezależnie od sytuacji finansowej rodziny. Wśród pracujących przeważają natomiast kobiety, które nawet mając zagwarantowany odpowiedni materialny standard życia, nie zrezygnowałyby z aktywności zawodowej.

**Rysunek 4.10. Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?**



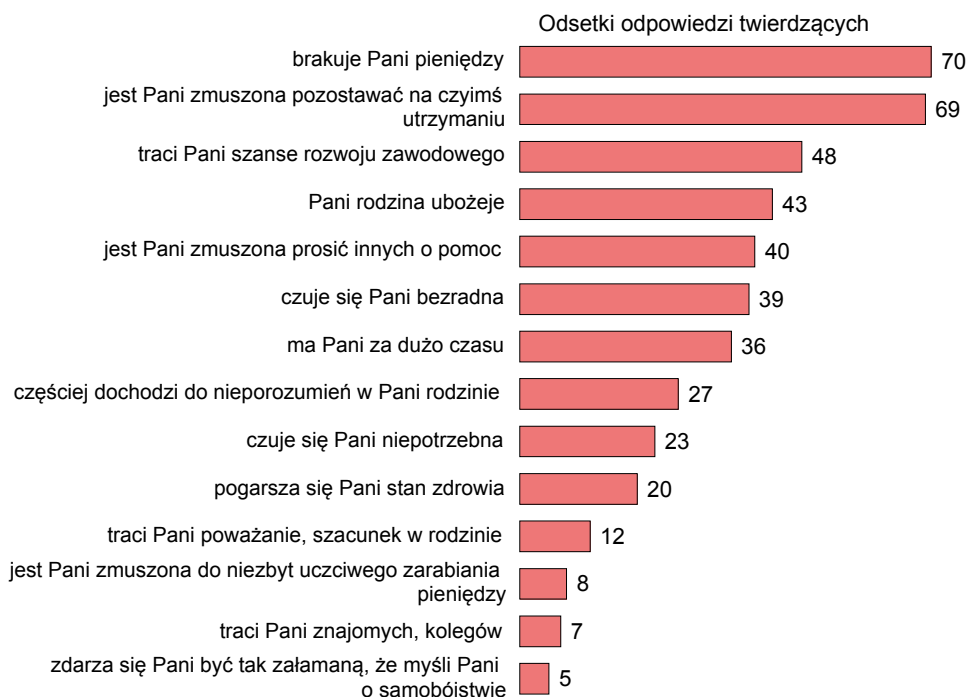
Powyższe różnice w deklaracjach mogą być wyrazem rzeczywistej różnicy zdań i poglądów życiowych między pracującymi a bezrobotnymi. Być może kobiety niemające pracy są rzeczywiście bardziej zorientowane na życie i wartości rodzinne, a słabiej czują się związane z życiem zawodowym i słabiej są zmotywowane do podejmowania pracy niż kobiety mające pracę. Z drugiej jednak strony popularność tego rodzaju poglądów wśród bezrobotnych może być swego rodzaju racjonalizacją i dowartościowaniem aktualnej sytuacji socjo-ekonomicznej, w jakiej się znajdują.

#### 4.6. Odczuwane skutki bezrobocia

Utrata zatrudnienia lub niemożność podjęcia pierwszej pracy jest doświadczeniem traumatycznym i ma negatywne następstwa. Zdecydowana większość bezrobotnych kobiet doświadcza deprivacji finansowej (70%). W odczuciu ponad dwóch piątych ich bezrobocie skutkuje ubożeniem rodziny (43%).

Niemal tak samo często jak braku pieniędzy bezrobotne doświadczają poczucia zależności materialnej – w sensie konieczności pozostawania na czyimś utrzymaniu, a dwie piąte są zmuszone prosić o pomoc innych (40%). Dużo, bo prawie połowa badanych postrzega swoje bezrobocie w kategoriach utraty szans na rozwój zawodowy (48%). Problemom tym towarzyszy – jednak rzadziej doświadczane – poczucie bezradności (39%) oraz nadmiaru czasu wolnego (36%).

**Rysunek 4.11. Odczuwane skutki bezrobocia. Czy, odkąd jest Pani bezrobotna, to:**



Rzadziej bezrobocie kobiet niesie negatywne skutki dla ich życia rodzinnego. Nieco ponad jedna czwarta kobiet przyznaje, że odkąd jest bezrobotna, w jej rodzinie częściej dochodzi do nieporozumień czy konfliktów (27%). Nieco więcej niż jedna piąta, będąc bezrobotną, czuje się niepotrzebna (23%), a niewiele mniej jest przeświadczonych, że bezrobocie negatywnie wpływa na ich stan zdrowia (20%). Pozostałe negatywne skutki bezrobocia dotyczą już tylko niewielkiej grupy kobiet. Co ósma ma poczucie, że – będąc bezrobotną – traci szacunek rodziny (12%). Dla co dwunastej bezrobocie oznacza utratę znajomych i przyjaciół (8%). Mimo powszechnie doświadczanych niedoborów finansowych tylko nieliczne z badanych przyznają, że na skutek pozostawania bez pracy muszą uciekać się do nieuczciwych sposobów zarabiania pieniędzy (8%). Stosunkowo najmniej bezrobotnych doświadcza skrajnie negatywnych stanów psychicznych – popada w depresję czy miewa myśli samobójcze (5%).

#### **4.7. Wyalienowanie społeczne**

Przyjmuje się, że bezrobocie, szczególnie jeśli utrzymuje się w dłuższym okresie, może prowadzić do izolacji społecznej, wycofania i rezygnacji z uczestniczenia w życiu zbiorowości z powodu poczucia niedowartościowania i braku motywacji



do kontaktów społecznych. Okazuje się, że w przypadku bezrobotnych kobiet na Mazowszu ta hipoteza się nie sprawdza.

**Tabela 4.10. Kontakty społeczne bezrobotnych**

Jak często:	Deklaracje bezrobotnych*					
	Raz lub kilka razy w tygodniu	Raz lub kilka razy w miesiącu	Raz lub kilka razy w roku	Rzadziej niż raz na rok	Wcale lub prawie wcale	Ogółem
	w procentach					
– kontaktuje się Pani, rozmawia ze znajomymi przez telefon lub internet w celach towarzyskich	74 (75)	18 (19)	0(4)	4(1)	4(2)	100
– spotyka się Pani ze znajomymi w celach towarzyskich	44 (36)	41 (46)	11(15)	1(2)	3 (2)	100
– uczestniczy Pani w spotkaniach, uroczystościach rodzinnych	16 (13)	35 (38)	46 (47)	1 (1)	2 (1)	100

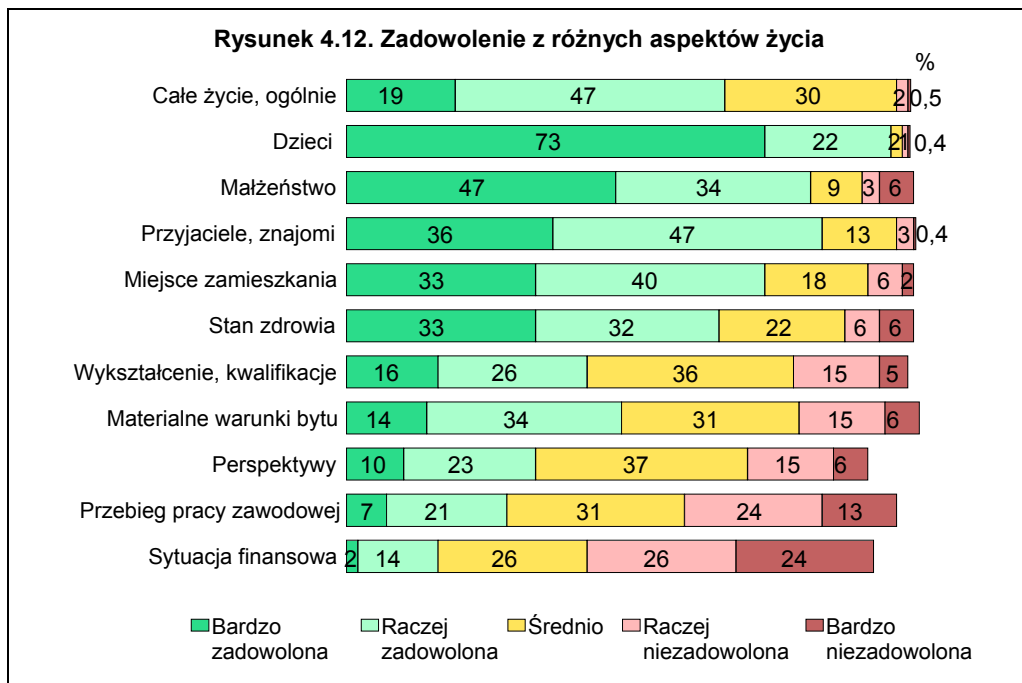
\* W nawiasach dla porównania podano deklaracje ogółu badanych.

Nic nie wskazuje na to, iż kobiety bezrobotne są bardziej niż przeciętnie wyalienowane czy wyizolowane społecznie. Wręcz przeciwnie – prawdopodobnie większa ilość czasu wolnego sprawia, że częściej niż przeciętnie spotykają się ze znajomymi lub przyjaciółmi. Zbliżone do rejestrowanych w skali ogółu badanych są także odsetki bezrobotnych kobiet, które sporadycznie lub wcale nie utrzymują bezpośrednich kontaktów z rodziną czy znajomymi. Wyjątkiem są rozmowy telefoniczne czy kontakty towarzyskie za pośrednictwem internetu. W ogóle lub sporadycznie w celach towarzyskich nie kontaktuje się ze znajomymi czy przyjaciółmi 8% bezrobotnych. Wśród ogółu badanych odsetek ten jest mniejszy (3%). Różnice te mogą jednak wynikać z mniejszej dostępności zarówno telefonu, jak i internetu w przeciętnie biedniejszych gospodarstwach domowych bezrobotnych kobiet, a także z mniejszej potrzeby kontaktów telefonicznych czy za pośrednictwem internetu ze względu na częstsze bezpośrednie kontakty towarzyskie.

## 4.8. Zadowolenie z życia

Zadowolenie z życia jest jednym z ważniejszych wyznaczników dobrostanu psychicznego. Zdecydowana większość bezrobotnych (66%) deklaruje, że jest zadowolona ze swojego życia (w tym prawie co piąta jest bardzo zadowolona 19%). Niespełna co trzecia określa poziom swojej satysfakcji życiowej jako średni (30%), a tylko w przypadku 2% bezrobotnych kobiet aktualne życie ich nie satysfakcjonuje.

Źródłem największej satysfakcji życiowej bezrobotnych kobiet są dzieci. Prawie trzy czwarte są bardzo zadowolone ze swego potomstwa, a nieco ponad jedna piąta raczej zadowolona. Zupełnie wyjątkowe są przypadki bezrobotnych deklarujących niezadowolenie ze swoich dzieci.



Pominięto odpowiedzi „Trudno powiedzieć”.

Trochę mniejszą satysfakcję bezrobotne odczuwają ze swego małżeństwa. Niespełna połowa jest z niego bardzo zadowolona, a jedna trzecia wyraża bardziej umiarkowane zadowolenie. Niezadowolona ze swoich związków jest jednak prawie co dziesiąta bezrobotna. Prawie równie istotnym źródłem satysfakcji są znajomi i przyjaciele. Niemal trzy czwarte ankietowanych bezrobotnych wyraża zadowolenie ze swego miejsca zamieszkania – najczęściej jednak jest ono umiarkowane. Zdecydowana większość – ponad trzy piąte – jest bardzo lub raczej zadowolona ze swego stanu zdrowia, a tylko dla 12% zdrowie bardziej jest powodem zmartwienia niż zadowolenia.

Wyraźnie rzadziej powodami satysfakcji dla bezrobotnych są poziom ich wykształcenia i posiadane kwalifikacje zawodowe. Tylko nieco ponad dwie piąte z nich są usatysfakcjonowane zdobytym wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi, przy czym tylko 16% bezrobotnych jest zadowolonych z posiadanych kwalifikacji, a dalsza ponad jedna piąta jest nimi umiarkowanie usatysfakcjonowana. Dla co piątej bezrobotnej są one natomiast źródłem niezadowolenia czy frustracji. Podobnie kształtuje się zadowolenie bezrobotnych z materialnych warunków bytu.

Jeszcze rzadziej powodem do zadowolenia są perspektywy życiowe. Tylko niespełna co czwarta bezrobotna jest mniej lub bardziej zadowolona ze swych perspektyw na przyszłość, najliczniejsza grupa postrzega je jako średnie, a dla co piątej są powodem do niezadowolenia. Niezadowolenie i brak satysfakcji przeważa w odczuciach badanych, jeśli chodzi o satysfakcję z przebiegu pracy zawodowej, a zwłaszcza sytuację finansową. Co druga z bezrobotnych odczuwa niezadowolenie z powodu swojej sytuacji finansowej, a tylko co siódma jest nią usatysfakcjonowana.

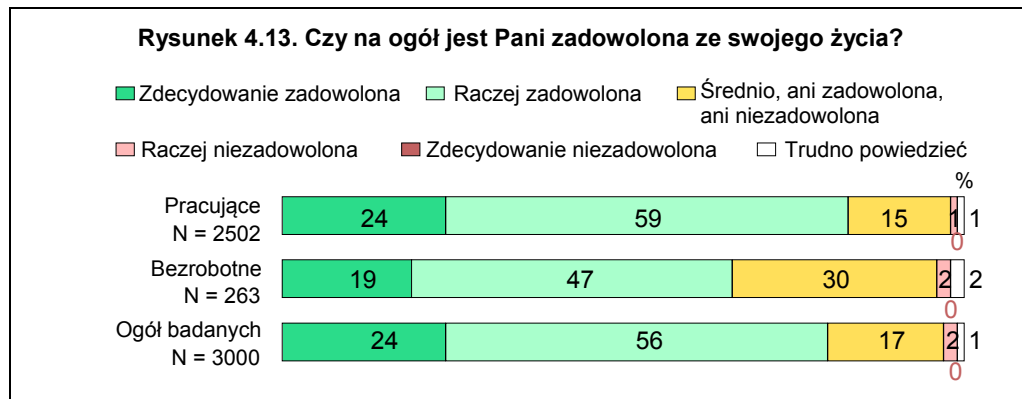
Co zrozumiałe, nie wszystkie aspekty sytuacji życiowej mają jednakowy wpływ na ogólne poczucie zadowolenia z życia. W przypadku kobiet bezrobotnych relatywnie najsilniej wiąże się ono z ocenami perspektyw na przyszłość, ale tylko w nieco mniejszym stopniu z ocenami materialnych warunków życia i satysfakcją z poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Relatywnie najsłabiej – z zadowoleniem z dzieci.

**Tabela 4.11. Zależności między ogólnym zadowoleniem z życia a zadowoleniem z poszczególnych jego aspektów (współczynniki korelacji R Pearsona)**

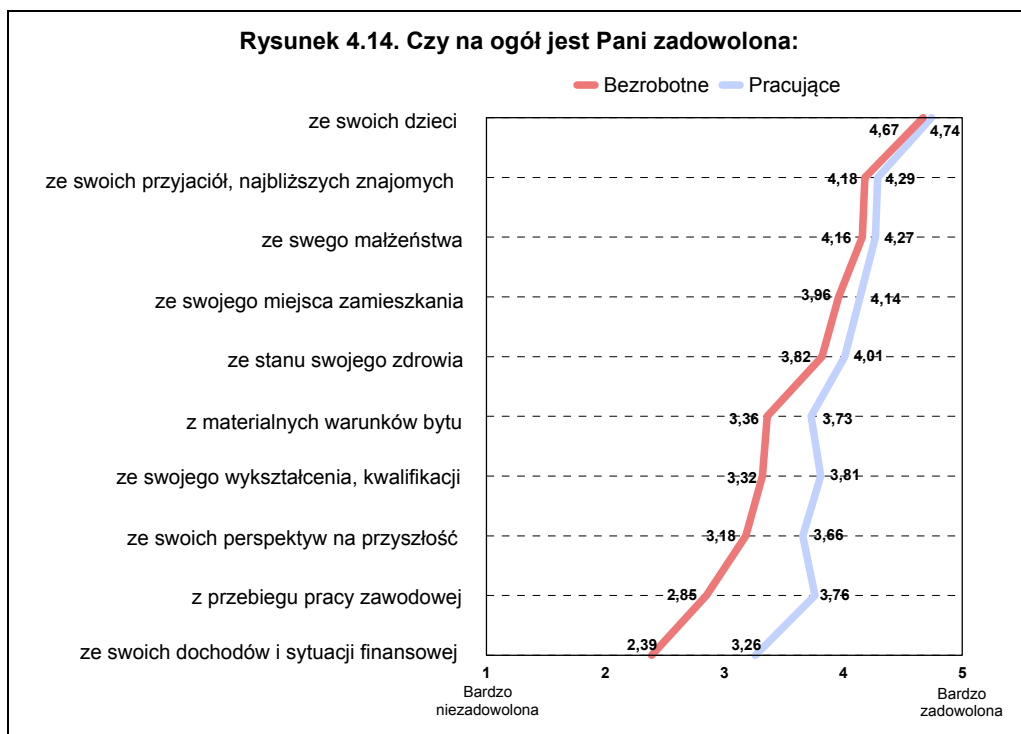
Zadowolenie:	Współczynniki korelacji R Pearsona
– ze swoich perspektyw na przyszłość	0,58
– z materialnych warunków bytu	0,54
– ze swojego wykształcenia, kwalifikacji	0,51
– ze stanu swojego zdrowia	0,48
– ze swojego miejsca zamieszkania	0,46
– ze swego małżeństwa	0,44
– ze swoich przyjaciół, najbliższych znajomych	0,40
– ze swoich dochodów i sytuacji finansowej	0,39
– z przebiegu pracy zawodowej	0,39
– ze swoich dzieci	0,28

\* Wszystkie korelacje są istotne na poziomie 0,01.

Na tle ogółu badanych, a zwłaszcza w porównaniu z kobietami, które pracują, bezrobotne mają mniejsze poczucie satysfakcji życiowej.



Próbując odpowiedzieć na pytanie, jakich przede wszystkim aspektów sytuacji życiowej dotyczą owe różnice, zestawiliśmy ich oceny zadowolenia z poszczególnych wymiarów życia z ocenami kobiet pracujących. Porównanie to oparliśmy na zestawieniu średnich ocen wyliczonych z odpowiedzi badanych, przekodowanych według pięciopunktowych skal, gdzie 1 oznacza duże niezadowolenie, a 5 – duże zadowolenie z danej sfery życia.



Poza pierwszym wymiarem (zadowolenie z dzieci) różnice średnich istotne na poziomie 0,05.

Oceny własnej satysfakcji bezrobotnych i pracujących nie różnią się jedynie w przypadku poziomu zadowolenia z dzieci. We wszystkich pozostałych aspektach poczucie satysfakcji życiowej bezrobotnych jest co najmniej trochę mniejsze niż w przypadku kobiet mających pracę. Największe różnice *in minus* dotyczą ocen przebiegu pracy zawodowej (różnica średnich  $-0,91$  punktu) i satysfakcji z sytuacji finansowej (różnica średnich  $-0,87$  punktu). Wyraźnie niższy jest ponadto poziom satysfakcji bezrobotnych, jeśli chodzi o zdobyte wykształcenie i kwalifikacje zawodowe ( $-0,49$ ). Wyraźnie rzadziej niż pracujące są także zadowolone ze swoich perspektyw na przyszłość (różnica średnich  $-0,48$ ). Niezbyt duże, choć również istotne statystycznie, różnice dotyczą satysfakcji ze stanu zdrowia oraz miejsca zamieszkania. Bezrobotne tylko trochę gorzej niż pracujące oceniają swój stan zdrowia oraz są zadowolone ze swego miejsca zamieszkania. Niewielkie różnice

dotyczą zadowolenia z małżeństwa, a także z grona znajomych i przyjaciół bezrobotnych oraz pracujących.

Poziom ogólnego zadowolenia z życia określaliśmy za pomocą odpowiedzi na pytanie: „Czy na ogół jest Pani zadowolona ogólnie, z całego życia?”. Alternatywną miarą jest syntetyczny indeks zadowolenia z życia, utworzony jako średnia zadowolenia z poszczególnych jego aspektów. Tego typu złożone wskaźniki stanowią zazwyczaj lepszą miarę badanych zjawisk niż odpowiedzi na pojedyncze pytania. Syntetyczny indeks zadowolenia z życia również przyjmuje wartości od 1 do 5, ale jest bardziej zbliżony do zmiennej ciągłej.

Średnia wartość indeksu zadowolenia z życia dla zbiorowości bezrobotnych wynosi 3,59 i jest istotnie niższa zarówno od średniej wyliczonej dla grupy pracujących (3,94), jak i ogółu badanych (3,87).

**Tabela 4.12. Średnie wartości indeksu zadowolenia z życia w grupach wyróżnionych ze względu na aktywność ekonomiczną**

Aktywność ekonomiczna	Średnia	N	Odchylenie standardowe	Minimum	Maksimum
Pracujące	3,94	2049	0,52	1,30	5,00
Bezrobotne	3,59	262	0,62	1,90	5,00
Bierne zawodowo	3,78	683	0,63	1,17	5,00
Ogół badanych	3,87	2994	0,57	1,17	5,00

Z porównania wartości indeksu wyliczonego dla poszczególnych grup bezrobotnych – wyróżnionych ze względu na cechy położenia społeczno-demograficznego oraz sytuację na rynku pracy – wynika, że bardziej zadowolone z życia są kobiety młode – w wieku do 34. roku życia, niż starsze respondentki. Satysfakcji życiowej wyraźnie sprzyja także wyższy poziom wykształcenia. Kobiety z wyższym wykształceniem wyróżniają się pod tym względem od słabiej wykształconych – z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym, a także średnim. Czynniki relatywnie najsilniej różnicującymi poziom zadowolenia z życia są jednak oceny sytuacji materialnej. Im są one lepsze, tym większe zadowolenie z życia. Poziom zadowolenia z życia bezrobotnych nie zależy natomiast w ogóle od miejsca zamieszkania w podstawowym podziale na miasto i wieś. W takim samym stopniu zadowolone ze swego życia są bezrobotne mieszkające w miastach, jak i na wsi (różnice średnich ocen nieistotne statystycznie).

Na poziom zadowolenia z życia, co warto podkreślić, nie wpływa także znacząco długość okresu pozostawania bez pracy (różnice są niewielkie i nieistotne statystycznie). Słabe potwierdzenie negatywnego oddziaływania długości bezrobocia na ten aspekt kondycji psychicznej odnajdujemy, analizując zależności między zadowoleniem z życia a długością okresu poszukiwania pracy, a więc nie tyle wyłącznie czasem pozostawania bez pracy, ile dodatkowo – potencjalnych kosztów psychicznych na skutek bezskuteczności podejmowanych przez dłuższy czas działań. Relatywnie najbardziej zadowolone z życia są kobiety poszukujące pracy nie dłużej

niż pół roku. Pod względem średniej zadowolenia z życia niewiele różnią się one jednak od deklarujących poszukiwanie pracy od ponad sześciu miesięcy do dwóch lat. Stopień zadowolenia z życia osiąga jednak istotnie niższą wartość w przypadku kobiet szukających pracy dłużej niż dwa lata.

Niekorzystny wpływ bezrobocia na poczucie życiowej satysfakcji znacząco modyfikuje natomiast fakt poszukiwania pierwszej oraz kolejnej pracy. Wyraźnie bardziej zadowolone z życia są bezrobotne, które dotychczas nie pracowały, niż te, dla których bezrobocie wiąże się z poważną zmianą w dotychczasowym życiu.

**Tabela 4.13. Średnie wartości indeksu zadowolenia z życia w grupach bezrobotnych wyróżnionych ze względu na cechy położenia społeczno-demograficznego i sytuację na rynku pracy**

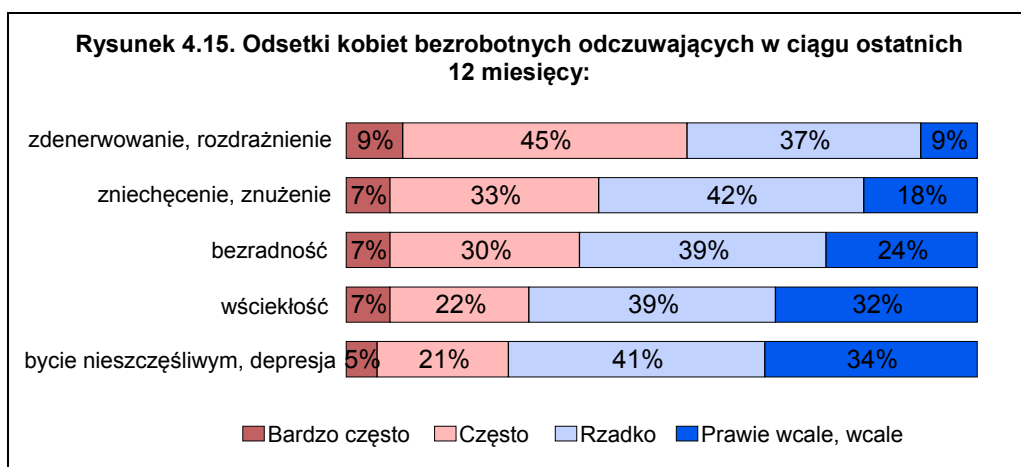
Cechy położenia społeczno-demograficznego i sytuacja na rynku pracy		Średnia	Odchylenie standardowe	N
Wiek (w latach)	18–24	3,85	,5347	71
	25–34	3,81	,5028	67
	35–44	3,43	,6793	43
	45–54	3,23	,4981	53
	54–59	3,31	,6841	28
Wykształcenie	Podstawowe	3,48	,6875	43
	Zasadnicze zawodowe	3,47	,6170	37
	Średnie	3,54	,5840	130
	Wyższe	3,88	,5651	51
Miejsce zamieszkania	Miasto	3,56	,5744	100
	Wieś	3,60	,6448	161
Ocena warunków materialnych	Złe	3,17	,6176	89
	Średnie	3,66	,4890	104
	Dobre	4,03	,4208	68
Okres bezrobocia	Krótkoterminowe	3,54	,6399	104
	Długoterminowe	3,45	,6133	93
Status na rynku pracy	Pracowała w przeszłości	3,52	,6203	216
	Nigdy nie pracowała	3,90	,5072	46
Okres poszukiwania pracy	Do pół roku	3,67	,6097	88
	Od ponad pół roku do roku	3,50	,5355	43
	Od ponad roku do 2 lat	3,50	,6264	23
	Od ponad 2 lat do 5 lat	3,31	,6989	32
	Powyżej 5 lat	3,37	,5160	21

## 4.9. Emocje i samopoczucie psychiczne

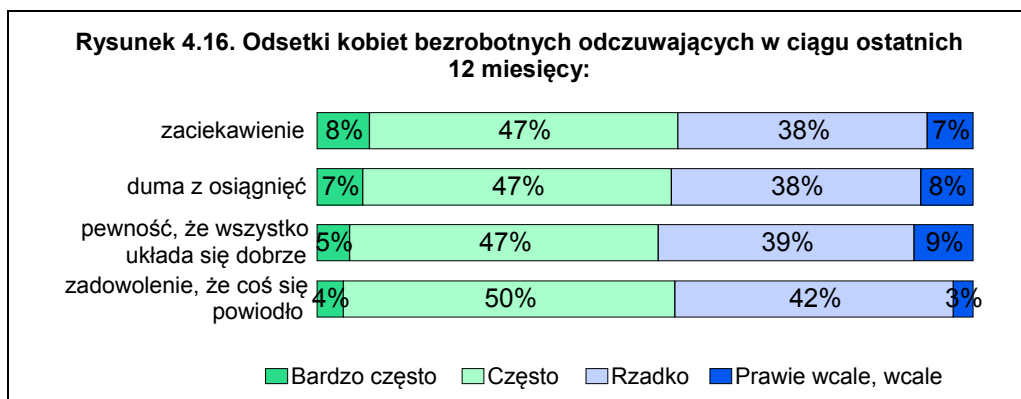
Zadowolenie z życia bezsprzecznie łączy się z dobrym funkcjonowaniem psychicznym, choć nie są to wymiary tożsame. W badaniu zastosowaliśmy zarówno pozytywne, jak i negatywne wskaźniki stanu psychicznego. Badane były pytane o częstość odczuwania pozytywnych i negatywnych stanów emocjonalnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy. W przypadku dużej części bezrobotnych krótkoterminowo

okres zasygnalizowany w pytaniu nie pokrywa się z okresem pozostawania bez pracy. Ponieważ jednak często uznaje się za najbardziej traumatyczny okres bezpośrednio przed utratą pracy i po jej utracie, a intensywność różnego rodzaju przeżyć w okresie kilku miesięcy może być większa niż w skali roku, w poniższych analizach uwzględniliśmy wszystkie badane, które spełniają założone kryteria „bycia bezrobotną” – niezależnie od okresu pozostawania bez pracy.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy najwięcej bezrobotnych często lub bardzo często doświadczało uczucia zdenerwowania i rozdrażnienia. Kobiety zniechęcone lub znużone i prawie tak samo często odczuwające bezradność i doświadczające poczucia brak wpływu na własne życie stanowiły około dwie piąte ogółu bezrobotnych. Skrajnych stanów – bycia nieszczęśliwym lub wściekłym – często doświadczała ponad jedna piąta.



W podobny sposób pytaliśmy o uczucia pozytywne.



Ogólnie rzecz biorąc, deklaracje doznawania pozytywnych stanów emocjonalnych są częstsze niż negatywnych. Poczucia zadowolenia, że coś się powiodło lub udało w życiu, a także pewności, że wszystko układa się dobrze, często lub bardzo często doświadczała ponad połowa badanych. W ciągu ostatniego roku ponad połowa bezrobotnych często czuła się też czymś zainteresowana, zaciekawiona lub odczuwała dumę ze swych osiągnięć.

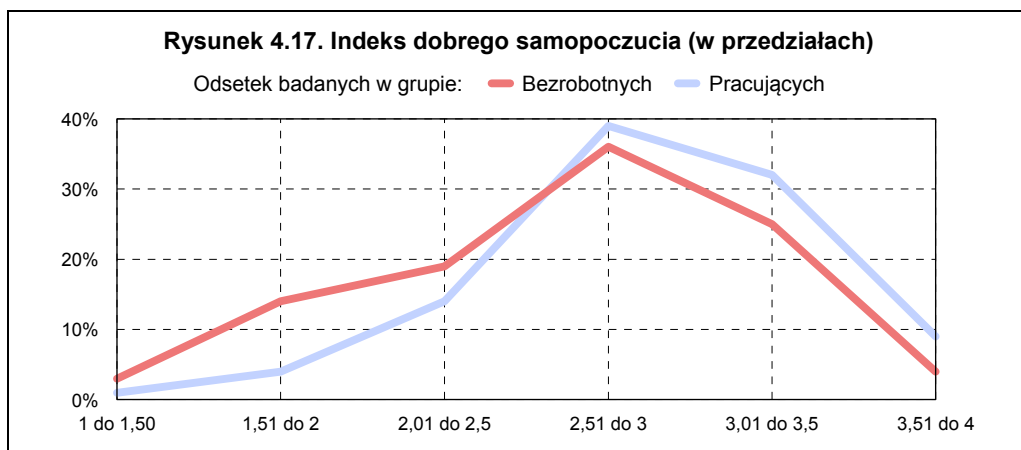
Podobnie jak w przypadku zadowolenia z życia, możliwe było utworzenie syntetycznego indeksu dobrego samopoczucia, uwzględniającego odpowiednio przekodowane deklaracje dotyczące pozytywnych i negatywnych stanów psychicznych. Przybiera on wartości od 1 do 4, gdzie 1 oznacza najgorsze samopoczucie psychiczne, a 4 – najlepsze. Przeciętna wartość indeksu dla populacji bezrobotnych wynosi 2,68, a więc nieco powyżej środka skali (2,5 punktu) i bliżej pozytywnego niż negatywnego jej końca, czyli po stronie raczej dobrego niż złego samopoczucia.

Samopoczucie bezrobotnych jest jednak gorsze niż przeciętnie. Także pod tym względem istotnie wyróżniają się na tle pracujących (średnia wartość indeksu 2,90).

**Tabela 4.14. Średnie wartości indeksu dobrego samopoczucia w grupach wyróżnionych ze względu na aktywność ekonomiczną**

Aktywność ekonomiczna	Średnia	N	Odchylenie standardowe	Minimum	Maksimum
Pracujące	2,90	2052	,4807	1,22	4,00
Bezrobotne	2,68	263	,5411	1,11	3,78
Bierne zawodowo	2,84	685	,5392	1,00	4,00
Ogół badanych	2,87	3000	,5040	1	4

Poniższy rysunek prezentuje rozkład wartości indeksu dobrego samopoczucia wśród bezrobotnych oraz pracujących.



Średnia dla bezrobotnych = 2,68, dla pracujących = 2,90.  
Mediana dla bezrobotnych = 2,78, dla pracujących = 3,00.



Samopoczucie psychiczne bezrobotnych jest słabo zróżnicowane ze względu na cechy położenia społecznego. Stosunkowo najlepszym samopoczuciem odznaczają się najmłodsze z bezrobotnych – kobiety w wieku między 18. a 24. rokiem życia oraz nieco starsze – w wieku 25–34 lata. Relatywnie najniższą wartość indeksu rejestrujemy natomiast wśród kobiet między 45. a 54. rokiem życia. Nieco lepsze samopoczucie mają bezrobotne z wykształceniem co najmniej średnim niż z podstawowym i zasadniczym zawodowym.

Podobnie jak zadowolenie z życia, samopoczucie psychiczne bezrobotnych w znacznej mierze zależy od subiektywnych ocen warunków materialnych rodziny. Dotyczy to w szczególności kobiet jednoznacznie negatywnie oceniających swoją sytuację materialną – ich samopoczucie psychiczne jest znacznie gorsze niż bezrobotnych postrzegających swoje warunki bytowe jako średnie czy dobre.

**Tabela 4.15. Średnie wartości indeksu dobrego samopoczucia w grupach bezrobotnych wyróżnionych ze względu na cechy położenia społeczno-demograficznego i sytuację na rynku pracy**

Cechy położenia społeczno-demograficznego i sytuacja na rynku pracy		Średnia	Odchylenie standardowe	N
Wiek (w latach)	18–24	2,95	,4421	72
	25–34	2,83	,4266	68
	35–44	2,47	,5133	43
	45–54	2,37	,5506	53
	54–59	2,52	,6061	28
Wykształcenie	Podstawowe	2,56	,6563	43
	Zasadnicze zawodowe	2,50	,5240	37
	Średnie	2,72	,5117	132
	Wyższe	2,80	,4826	50
Miejsce zamieszkania	Miasto	2,72	,5084	100
	Wieś	2,65	,5603	163
Ocena warunków materialnych	Złe	2,28	,5229	90
	Średnie	2,82	,4142	104
	Dobre	2,98	,4193	69
Okres bezrobocia	Krótkoterminowe	2,65	,5309	104
	Długoterminowe	2,54	,5575	93
Długość bezrobocia	Do pół roku	2,61	,5458	68
	Od ponad pół roku do roku	2,74	,4974	36
	Od ponad roku do 2 lat	2,63	,6352	22
	Od ponad 3 lat do 5 lat	2,54	,6237	30
	Powyżej 5 lat	2,50	,4615	41
Status na rynku pracy	Pracowała w przeszłości	2,62	,5417	217
	Nigdy nie pracowała	2,93	,4626	47
Okres poszukiwania pracy	Do pół roku	2,69	,4930	88
	Od ponad pół roku do roku	2,65	,5630	43
	Od ponad roku do 2 lat	2,53	,5080	23
	Od ponad 2 lat do 5 lat	2,54	,6334	32
	Powyżej 5 lat	2,44	,5097	21

Długość bezrobocia i czas poszukiwania pracy nie mają istotnego znaczenia dla samopoczucia bezrobotnych (średnie wartości indeksu nie różnią się w stopniu istotnym statystycznie). Co rozumiałe, lepsze samopoczucie psychiczne charakteryzuje bezrobotne, które nie mają za sobą doświadczeń utraty pracy (ponieważ nigdy nie pracowały), niż kobiety, które utraciły pracę.

#### 4.10. Umiejscowienie na skali zaradność – bezradność

Poczucie zaradności i wpływu na własne życie to kolejny z wymiarów opisujących psychologiczny portret bezrobotnej mieszkanki Mazowsza.

W deklaracjach bezrobotnych wyraźnie widać przewagę poczucia zaradności nad poczuciem bezsilności. Odpowiedzi wskazujące na poczucie wpływu na własny los są znacznie liczniejsze od odpowiedzi świadczących o poczuciu bezradności wobec sytuacji zewnętrznych.

**Tabela 4.16. Wskaźniki poczucia zaradności i bezradności. Odpowiedzi bezrobotnych**

Czy zgadza się Pani z następującymi zdaniami?	Zdecydowanie tak	Raczej tak	I tak, i nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Ogółem
	w procentach					
<b>Wskaźniki poczucia zaradności i wpływu na własne życie</b>						
Chętnie wprowadzam zmiany do swojego życia, jeśli widzę w tym korzyści	27	45	16	10	2	100
Uważam, że mogę zdobyć w życiu większość tego, co chcę, jeśli tylko będę nad tym pracowała	19	37	26	13	5	100
Gdy coś planuję, jestem przekonana, że to zrealizuję	17	45	28	8	2	100
Obecnie w naszym kraju każdy przedsiębiorczy człowiek może się dorobić	7	24	29	31	8	100
<b>Wskaźniki poczucia bezradności</b>						
W obecnej Polsce nie można liczyć na poprawę własnej sytuacji	12	26	31	28	3	100
Przeraża mnie myśl, że aby coś osiągnąć, musiałabym wiele rzeczy zaczynać od początku	9	26	14	36	15	100
Mam niewielki wpływ na zdarzenia, które mi się przytrafiają	5	31	35	24	5	100
Często zdarza mi się, że coś rozpoczynam, ale ogarnia mnie zniechęcenie i rezygnuję, zanim osiągnę cel	4	16	23	46	12	100

Zdecydowana większość bezrobotnych według własnych deklaracji jest otwarta na zmiany i chętnie je wprowadza do swego życia, jeśli widzi w tym korzyści (72%), a ponad dwukrotnie mniej badanych przyznaje, że przeraża je myśl, że aby coś osiągnąć, wiele rzeczy musiałyby zaczynać od początku (35%). Większość – ponad trzy piąte – postrzega się jako osoby konsekwentne i skuteczne w realizacji założonych celów (62%), a tylko co czwarta przyznaje, że łatwo się zniechęca i rezygnuje, zanim osiągnie cel (20%). Nieco mniej jednoznaczne, ale także pokazujące przewagę poczucia wpływu na własne życie nad poczuciem bezsilności, są deklaracje badanych dotyczące możliwości realizacji własnych pragnień i zamierzeń. Ponad połowa uważa, że dzięki odpowiedniemu zaangażowaniu i pracy jest w stanie osiągnąć w życiu większość tego, czego pragnie, ponad jedna trzecia (36%) ma jednak poczucie, że ma niewielki wpływ na zdarzenia, które im się przytrafiają. Jedynym wymiarem, w którym w deklaracjach badanych przeważa pesymizm i bezsilność, jest postrzeganie szans na poprawę warunków materialnych ze względu na realia sytuacji w kraju. Prawie dwie piąte badanych uważa, że obecnie w Polsce nie można liczyć na poprawę własnej sytuacji, a niespełna jedna trzecia twierdzi, że obecnie w naszym kraju każdy przedsiębiorczy człowiek może się dorobić.

Prowadzone przy okazji innych badań analizy statystyczne wykazały, że wszystkie uwzględnione wyżej wskaźniki są wysoko skorelowane i tworzą jedną syntetyczną skalę (indeks) zaradności – bezradności. Jeśli poszczególnym wskaźnikom zaradności przypisać wartości od 1 („zdecydowanie nie”) do 5 („zdecydowanie tak”), a wskaźnikom bezradności przypisać wartości odwrotne, to dla każdego respondenta możemy obliczyć indeks zaradności jako średnią tych wartości. Indeks przyjmuje zatem wartości od 1 do 5, gdzie 1 oznacza największą bezradność, 5 – największą zaradność.

Średnia wartość indeksu dla ogółu bezrobotnych wyniosła 3,30, a więc powyżej neutralnego środka skali (3), po stronie „zaradności”.

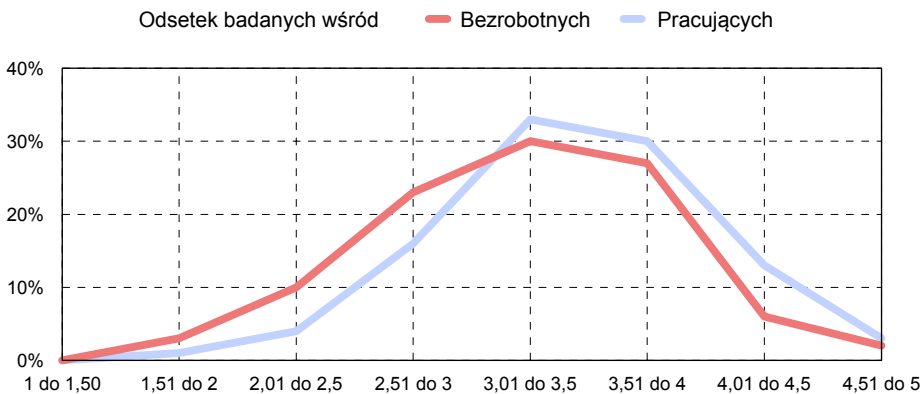
**Tabela 4.17. Średnie wartości indeksu zaradności i poczucia wpływu na własne życie w grupach wyróżnionych ze względu na aktywność ekonomiczną**

Aktywność ekonomiczna	Średnia	N	Odchylenie standardowe	Minimum	Maksimum
Pracujące	3,50	2052	,5709	1,00	5,00
Bezrobotne	3,30	263	,6200	1,75	4,75
Bierne zawodowo	3,32	685	,6159	1,00	4,88
Ogół badanych	3,44	3000	,5920	1,00	5,00

W porównaniu z pracującymi kobiety bezrobotne wypadają jako trochę bardziej wycofane, mniej zaradne. Różnice, skądinąd zrozumiałe choćby ze względu na odmienną sytuację na rynku pracy, nie są jednak duże. Co więcej, jeśli chodzi o stopień zaradności i poczucie wpływu na własne życie, to kobiety bezrobotne nie różnią w stopniu istotnym statystycznie nie tylko od biernych zawodowo, w przypadku których rejestrujemy niemal identyczną wartość indeksu zaradności, ale

i ogółu badanych. Można więc twierdzić, że w tym podstawowym dla zmiany swego statusu na rynku pracy i sytuacji życiowej wymiarze kondycji psychicznej bezrobotne na Mazowszu nie są w szczególnie gorszej sytuacji.

**Rysunek 4.18. Indeks zaradności i poczucia wpływu na własne życie (w przedziałach)**



Średnia dla bezrobotnych = 3,50, dla pracujących = 3,30.

Mediana dla bezrobotnych = 3,37, dla pracujących = 3,50.

Z zestawienia wartości średnich indeksu obliczonych dla poszczególnych grup bezrobotnych wyróżnionych ze względu na cechy społeczno-demograficzne i sytuację na rynku pracy wynika, że ich zaradność spada wraz z wiekiem. Nie jest to zależność *stricte* liniowa. Jako bardziej zaradne wyróżniają się badane w wieku do 34. roku życia. Większej zaradności sprzyja wyższy poziom wykształcenia. Zdecydowanie najmniej zaradne okazują się jednak kobiety nie z wykształceniem podstawowym, ale zasadniczym zawodowym. W tej grupie bezrobotnych wartość indeksu osiąga istotnie niższy poziom niż w pozostałych. Wyraźne różnice w poziomie zaradności obserwujemy także w zależności od ocen własnych warunków materialnych. Im bardziej są one zadowalające w ich ocenie, tym większe poczucie zaradności u bezrobotnych. Po raz kolejny młody wiek i pierwsze próby rozpoczęcia życia zawodowego okazują się atutem, jeśli chodzi o kondycję psychiczną bezrobotnych – trochę większe poczucie zaradności i „sprawstwa” cechuje kobiety poszukujące pierwszej w życiu pracy niż te, które usiłują na rynek pracy powrócić. Długość bezrobocia i czas poszukiwania pracy nie różnicują znacząco poczucia zaradności bezrobotnych. Wyjątkiem są jednak kobiety poszukujące pracy od ponad pięciu lat. W tej grupie indeks zaradności osiąga znacznie niższy niż przeciętnie poziom.

**Tabela 4.18. Średnie wartości indeksu poczucia zaradności i wpływu na własne życie w grupach bezrobotnych wyróżnionych ze względu na cechy położenia społeczno-demograficznego i sytuację na rynku pracy**

Cechy położenia społeczno-demograficznego i sytuacja na rynku pracy		Średnia	Odchylenie standardowe	N
Wiek (w latach)	18–24	3,60	,5186	72
	25–34	3,44	,6190	68
	35–44	3,12	,5528	43
	45–54	3,01	,5656	53
	54–59	3,01	,6201	28
Wykształcenie	Podstawowe	3,21	,5922	43
	Zasadnicze zawodowe	2,95	,5601	37
	Średnie	3,33	,5878	132
	Wyższe	3,55	,6535	51
Miejsce zamieszkania	Miasto	3,35	,5907	100
	Wieś	3,27	,6371	163
Ocena warunków materialnych	Złe	2,91	,5851	90
	Średnie	3,39	,5161	104
	Dobre	3,67	,5291	69
Okres bezrobocia	Krótkoterminowe	3,30	,6157	104
	Długoterminowe	3,15	,6019	93
Status na rynku pracy	Pracowała w przeszłości	3,26	,6268	217
	Nigdy nie pracowała	3,46	,5661	47
Okres poszukiwania pracy	Do pół roku	3,32	,5698	88
	Od ponad pół roku do roku	3,20	,6249	43
	Od ponad roku do 2 lat	3,19	,5719	23
	Od ponad 2 lat do 5 lat	3,24	,6173	32
	Powyżej 5 lat	2,91	,6244	21

#### 4.11. Bezrobotne na rynku pracy

Bezrobotne kobiety na Mazowszu pozostają bez pracy średnio przez prawie 40 miesięcy, czyli ponad 3 lata. Nieco ponad połowę bezrobotnych (53%) stanowią kobiety krótkoterminowo bezrobotne, czyli pozostające bez pracy nie dłużej niż 12 miesięcy. Nieco mniej jest kobiet bezrobotnych długoterminowo (47%).

**Tabela 4.19. Okres bezrobocia**

Bezrobocie:	Odsetek badanych
– krótkoterminowe	53
– długoterminowe	47
Ogółem	100

W badanej populacji bezrobotnych najliczniej reprezentowane są kobiety pozostające bez pracy nie dłużej niż pół roku (34% ogółu bezrobotnych kobiet). Wśród bezrobotnych długoterminowo najwięcej jest kobiet niemających zatrudnienia

co najmniej od pięciu lat (20% ogółu bezrobotnych) oraz tych pozostających bez pracy od ponad dwóch do pięciu lat (15%).

**Tabela 4.20. Deklarowany czas trwania bezrobocia**

Jak długo jest Pani bezrobotna:	Odsetek bezrobotnych
– od 1 do 6 miesięcy	34
– od 7 do 12 miesięcy	18
– od 13 do 24 miesięcy	11
– od 25 do 60 miesięcy	15
– powyżej 60 miesięcy	20
Trudno powiedzieć	2
Średnia	39,76
Mediana	12,00
Dominanta	6

Niespełna jedna piąta bezrobotnych to kobiety, które poszukują pierwszej w życiu pracy (18%). Są to głównie osoby młode, wieku między 18. a 24. rokiem życia, a więc takie, które usiłują wejść na rynek pracy po zakończeniu nauki (stanowią one aż 61% ogółu bezrobotnych szukających pierwszej pracy). Do debiutujących na rynku pracy zalicza się też relatywnie spora grupa kobiet w wieku między 25. a 34. rokiem życia, a więc tych, które częściej już są na innym etapie życia – założyły rodziny i mają dzieci (28% ogółu szukających pierwszej pracy). Zdecydowana większość kobiet bez pracy, które jej szukają, to osoby mające już za sobą jakąś przeszłość zawodową, które były już gdzieś zatrudnione (82%).

**Tabela 4.21. Dotychczasowa aktywność zawodowa bezrobotnych**

Bezrobotne, które:	Odsetek bezrobotnych
– pracowały w przeszłości	82
– nigdy nie pracowały	18
Ogółem	100

## 4.12. Oczekiwania wobec pracy

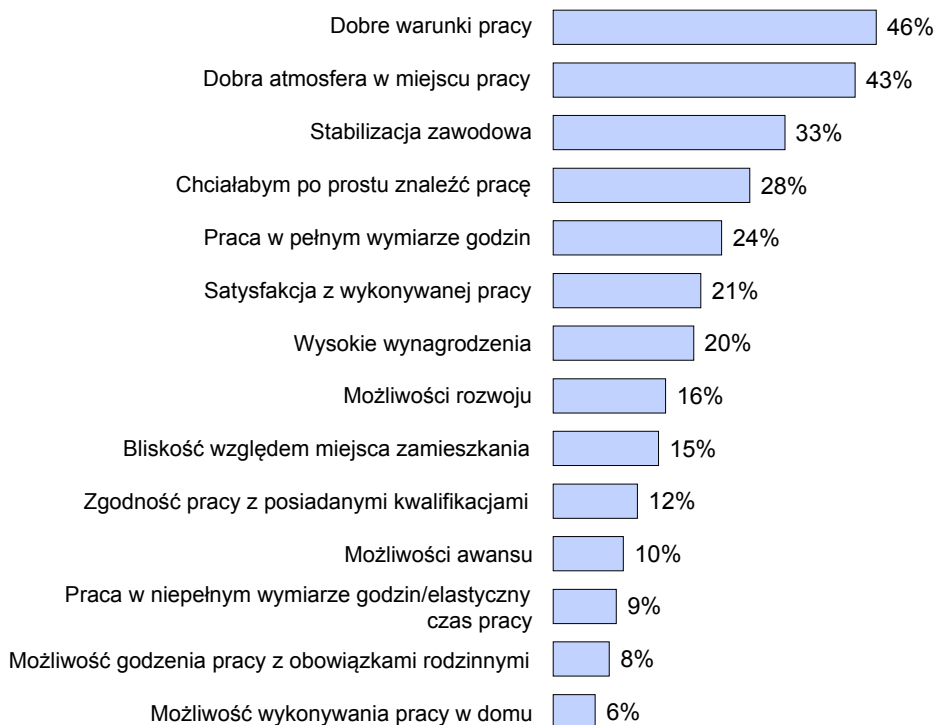
Jakie są oczekiwania poszukujących pracy wobec potencjalnego pracodawcy, co dla nich w przyszłym miejscu pracy liczy się najbardziej?

Dla badanych pierwszorzędne znaczenie mają ogólnie rozumiane dobre warunki pracy (46%) oraz – co warto podkreślić – dobra atmosfera w miejscu pracy (43%). Istotna jest także stabilizacja zawodowa, czyli powrót do (lub uzyskanie możliwości) pracy zawodowej i kontynuacja (otwarcie) tej sfery aktywności życiowej (33%). Część bezrobotnych chciałaby po prostu znaleźć jakąkolwiek pracę i to jest dla nich najważniejsza przesłanka poszukiwania pracy, wobec której inne mają mniejsze znaczenie (28%). Dla nieco mniejszej grupy respondentek ważne jest znalezienie

pracy pełnoetatowej lub w pełnym wymiarze godzin (24%). Dla niewiele mniejszej grupy do najistotniejszych kwestii należy znalezienie takiej pracy, której wykonywanie przynosiłoby im satysfakcję (21%). Dopiero na siódmym miejscu naszego rankingu oczekiwań wobec przyszłego miejsca zatrudnienia znalazły się oczekiwania płacowe – czyli praca przynosząca jak największe zarobki (20%). Na kolejnych miejscach listy oczekiwań lokują się: praca stwarzająca możliwość osobistego rozwoju (16%) oraz mająca podobne znaczenie bliskość miejsca pracy względem miejsca zamieszkania (15%). Nieco mniejsze znaczenie dla bezrobotnych mają znalezienie pracy zgodnej z kwalifikacjami (12%), a także dającej możliwość awansu (10%). Najniżej w klasyfikacji pożądanych cech ewentualnej przyszłej pracy znalazły się: praca w niepełnym wymiarze, elastyczny czas pracy, możliwość wykonywania pracy w domu. Na takich wciąż jeszcze rzadko stosowanych udogodnieniach dla pracujących kobiet szczególnie zależy tylko mniej niż co dziesiątej bezrobotnej.

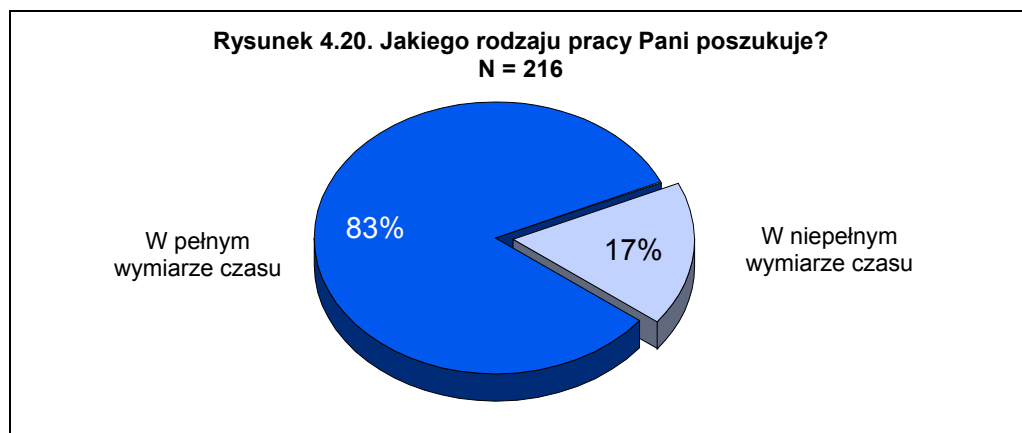
**Rysunek 4.19. Jakie są Pani oczekiwania wobec poszukiwanej pracy?  
Proszę wskazać nie więcej niż trzy odpowiedzi.**

**N = 216**



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badane mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Praca w pełnym wymiarze godzinowym znalazła się na piątym miejscu listy najbardziej pożądanych cech poszukiwanej pracy. Wysokie miejsce tej opcji wynika być może stąd, że kojarzy się z najbezpieczniejszą dla pracownika formą zatrudnienia „na etacie”. Zdecydowana większość bezrobotnych poszukuje pracy w pełnym wymiarze. Tylko niespełna co szósta szuka zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.



Preferencje badanych co do wymiaru czasu pracy bardzo słabo różnicuje wiek respondentek. W krótszym niż 8-godzinny wymiarze pracy częściej niż inne chciałyby pracować najstarsze z badanych (w wieku 54–59 lat). Prawie co trzecia z tej grupy respondentek poszukuje pracy w niepełnym wymiarze godzin (32%).

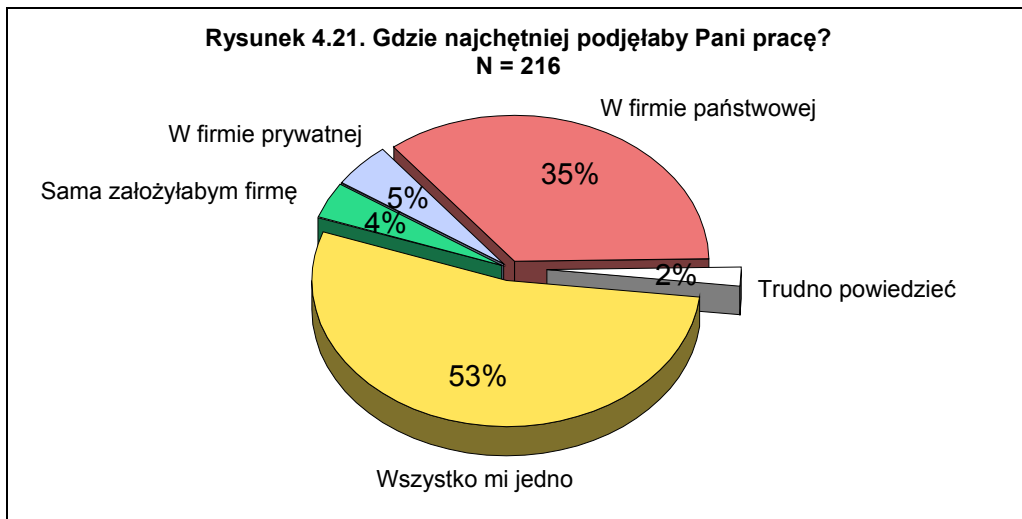
Można by oczekiwać, że poszukiwanie pracy w niepełnym wymiarze czasu wiąże się z faktem posiadania małych dzieci. Jednak zależność ta jest odwrotna niż można się spodziewać. Z deklaracji ankietowanych wynika, że częściej na pełnym etacie chciałyby pracować kobiety mające najmłodsze dzieci do drugiego roku życia oraz dzieci w wieku przedszkolnym niż kobiety, które nie mają potomstwa w tym wieku. Natomiast pracą w niepełnym wymiarze wyraźnie częściej są zainteresowane respondentki mające dzieci w wieku szkolnym (między 6. a 14. rokiem życia).

**Tabela 4.22. Posiadanie małych dzieci a preferencje bezrobotnych co do wymiaru czasu pracy**

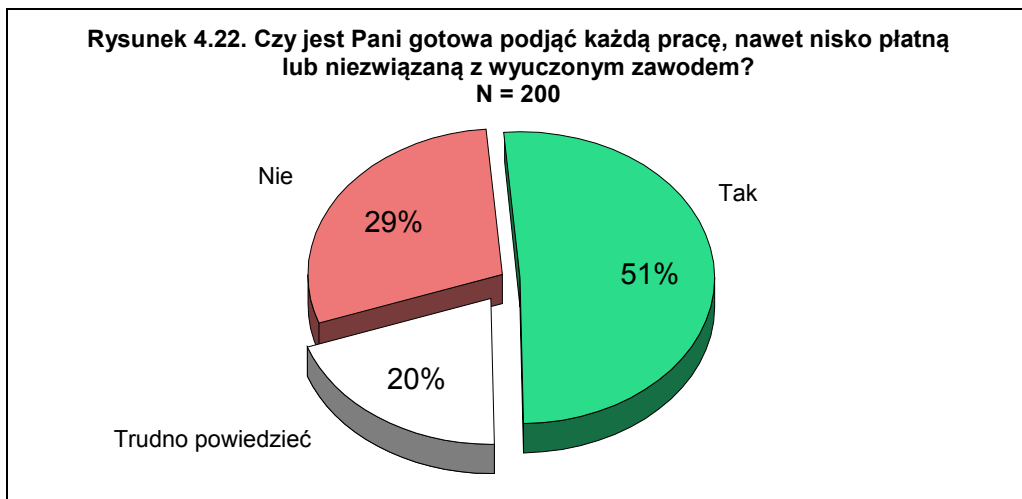
Posiadanie dzieci:		Jakiego rodzaju pracy Pani poszukuje?	
		W pełnym wymiarze czasu	W niepełnym wymiarze czasu
w procentach			
– urodzonych w latach 2008–2010	Tak	89	11
	Nie	82	18
– urodzonych w latach 2005–2007	Tak	90	10
	Nie	81	19
– urodzonych w latach 1996–2004	Tak	78	22
	Nie	85	15



Jeśli chodzi o miejsce zatrudnienia, to zdecydowanie bardziej preferowane są uchodzące za bezpieczniejsze pod względem pewności zatrudnienia i postrzegane jako dające większe gwarancje przestrzegania praw pracowniczych firmy państwowe (35%) niż przedsiębiorstwa prywatne (5%).



Niespełna co dwudziesta bezrobotna zamiast pracy najemnej wybrałaby prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Większość bezrobotnych nie ma jednak żadnych oczekiwań czy preferencji co do ewentualnego miejsca zatrudnienia (53%).



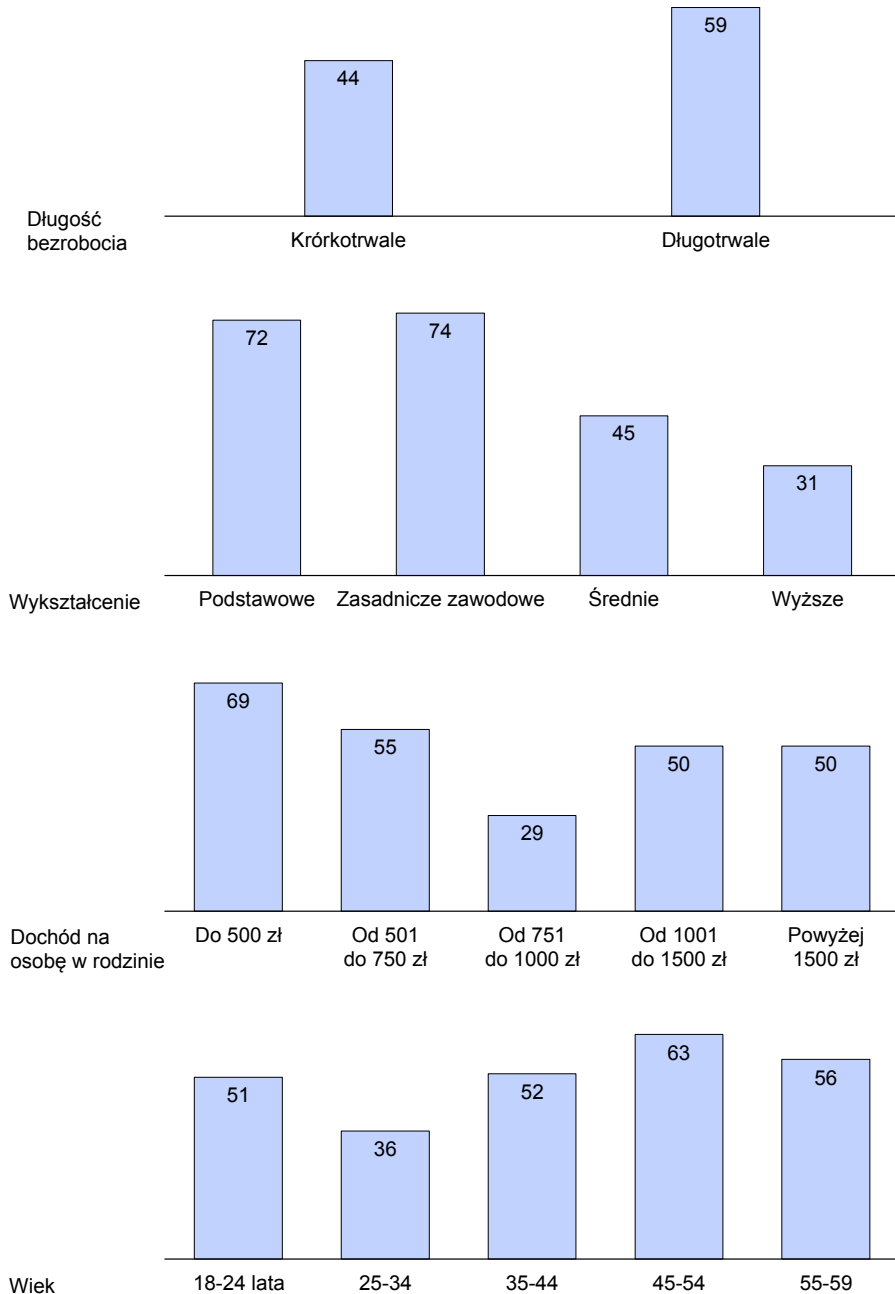
Połowa bezrobotnych gotowa jest podjąć każdą pracę – nawet nisko płatną lub niezwiązaną z wyuczonym zawodem. Niespełna jedna trzecia szuka jednak pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom i oczekiwaniom finansowym. Dużo też, bo co piąta bezrobotna, nie wie, jaką decyzję podjęłaby, gdyby otrzymała propozycję pracy nisko płatnej i niezgodnej z kwalifikacjami.

Większą gotowość podjęcia jakiejkolwiek pracy deklarują długotrwale bezrobotne niż pozostające bez pracy nie dłużej niż rok. Stopień determinacji badanych najsilniej różnicuje jednak poziom wykształcenia – im jest ono niższe, tym większa jest gotowość podjęcia każdej, nawet nisko płatnej pracy. Co dość zrozumiałe, istotnym czynnikiem warunkującym determinację bezrobotnych jest sytuacja finansowa rodziny. Zależność ta nie ma jednak charakteru liniowego – podjęciu jakiejkolwiek pracy jednoznacznie sprzyjają najniższe dochody *per capita* w gospodarstwie domowym (do 500 zł na osobę w rodzinie) oraz – wyraźnie już słabiej – dochody w granicach od 500 do 750 zł na osobę w rodzinie.

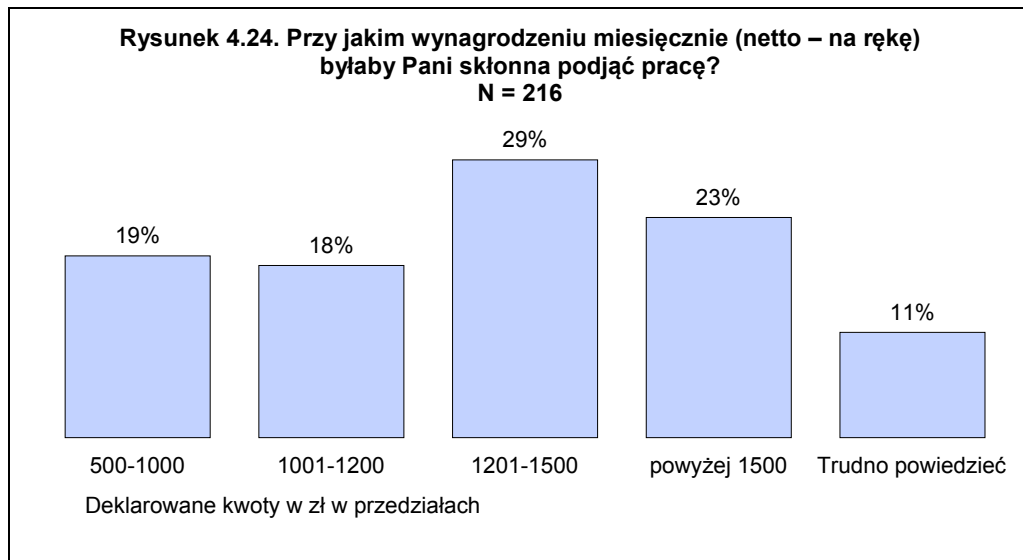
Deklaracje badanych co do gotowości podjęcia każdej pracy różnią się także w zależności od wieku respondentek. Generalnie można powiedzieć, że w im bardziej zaawansowanym wieku są bezrobotne, tym bardziej są zdeterminowane i gotowe podjąć każdą pracę. Wyjątkiem od tej reguły są jednak najmłodsze z badanych, które zdecydowanie częściej niż bezrobotne w wieku 25–34 lata skłonne są podjąć jakąkolwiek pracę oraz najstarsze z badanych (54–59 lat), które z kolei rzadziej niż kobiety w wieku 45–55 lat wykazują determinację w tym względzie. W przypadku kobiet młodych tę ich większą determinację podjęcia pracy może tłumaczyć, z jednej strony, mniejszy przymus finansowy (np. ze względu na pomoc finansową rodziców), z drugiej zaś – ponieważ, jak wiemy, większość z nich nigdy nie pracowała zawodowo – może to być strategia poprawienia swej pozycji na rynku poprzez zdobycie jakiegoś doświadczenia zawodowego. W szczególnym położeniu, jeśli chodzi o sytuację na rynku pracy, są także najstarsze z badanych. Zapewne istotny jest tu fakt, że są to właśnie kobiety w wieku przedemerytalnym, kończące życie zawodowe.

**Rysunek 4.23. Czy jest Pani gotowa podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub niezwiązaną z wyuczonym zawodem?**

Odsetki odpowiedzi twierdzących



W badaniu próbowaliśmy określić także próg oczekiwań finansowych bezrobotnych, czyli wysokość miesięcznej płacy, za którą zgodziłyby się pracować w pełnym wymiarze godzin. Rozkład odpowiedzi na to pytanie został przedstawiony poniżej.



**Tabela 4.23. Minimalne oczekiwania płacowe**

Przy jakim minimalnym wynagrodzeniu miesięcznym (netto – na rękę) za pracę na pełnym etacie byłaby Pani gotowa podjąć pracę? Deklaracje bezrobotnych N = 216	
Średnia	1437,38
Mediana	1500,00
Odchylenie standardowe	403,205
Minimum	500
Maksimum	3000

Średnia deklarowana płaca, za którą bezrobotne zgodziłyby się zatrudnić w pełnym wymiarze godzin, to 1437 zł. Minimalna kwota, jaką zadeklarowały respondentki, to 500 zł, maksymalna – 3000 zł. Mediana wynosi 1500 zł, co oznacza, że połowa badanych zgłaszających konkretne kwoty zgodziłaby się pracować za płacę niższą niż 1500 zł, a połowa za pensję przekraczającą tę kwotę.

Oczekiwania bezrobotnych co do wysokości płacy, za jaką zgodziłyby się pracować, rosną wraz z poziomem wykształcenia – co *de facto* oznacza, że w swych oczekiwaniach finansowych biorą pod uwagę poziom swych kwalifikacji i ich „wartość rynkową”.

Oczekiwania płacowe bezrobotnych wydają się też bardziej podyktowane realiami rynku niż aktualną – dobrą czy złą – sytuacją finansową.

**Tabela 4.24. Poziom wykształcenia a minimalna oczekiwania płaca**

Wykształcenie	Przy jakim minimalnym wynagrodzeniu miesięcznym (netto – na rękę) za pracę na pełnym etacie byłaby Pani gotowa podjąć pracę? Deklaracje bezrobotnych N = 216	
	średnia	odchylenie standardowe
Podstawowe	1285,43	349,163
Zasadnicze zawodowe	1308,59	398,117
Średnie	1484,24	393,715
Wyższe	1570,44	428,023

Krzywa dochodu przypadającego na jedną osobę w gospodarstwie domowym różnie bardziej niż przeciętna oczekiwana płaca minimalna. Przy dużych różnicach deklarowanych dochodów *per capita* – między kategorią bezrobotnych deklarujących dochód do 500 zł na osobę a najlepiej sytuowanymi, dysponującymi dochodem przekraczającym 1000 zł na głowę w rodzinie – średnia wysokość oczekiwanej minimalnej płacy wzrasta zaledwie o 153 zł.

**Tabela 4.25. Poziom dochodów *per capita* a minimalna oczekiwana płaca**

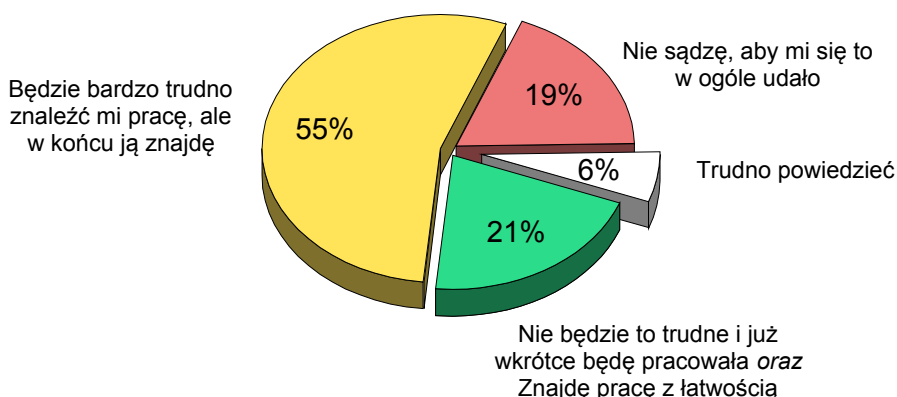
Dochód na osobę w rodzinie	Deklarowane minimalne wynagrodzenie, za które respondentki skłonne byłyby podjąć pracę	
	średnia	odchylenie standardowe
Do 500 zł	1326,04	378,733
Od 501 do 750 zł	1474,60	428,362
Od 751 do 1000 zł	1472,17	380,644
Powyżej 1000 zł	1479,85	356,102

### 4.13. Ocena szans na znalezienie odpowiedniej pracy

Niezależnie od prezentowanej dużej determinacji podjęcia pracy (51% badanych gotowych jest podjąć każdą pracę) i raczej realistycznych niż wygórowanych oczekiwań płacowych, większość badanych pozytywnie ocenia swoje szanse na znalezienie odpowiedniej, spełniającej ich oczekiwania pracy.

Tylko co dwudziesta z badanych jest zdecydowaną pesymistką w tym względzie i – jak twierdzi – nie sądzi, aby jej się to w ogóle udało. Największa grupa badanych – ponad połowa – uważa, że znalezienie spełniającej ich oczekiwania pracy będzie bardzo trudne, ale w końcu ją znajdą. Relatywnie dużą grupę stanowią bezrobotne bardzo wysoko oceniające swoje możliwości na rynku pracy – co piąta twierdzi, że bez większych problemów znajdzie odpowiednią pracę.

**Rysunek 4.25. Ocena szans na znalezienie odpowiedniej pracy**  
N = 216



#### 4.14. Doświadczenia w poszukiwaniu pracy

Największą grupę wśród bezrobotnych stanowią kobiety poszukujące pracy nie dłużej niż pół roku. Większość – prawie dwie trzecie bezrobotnych – to kobiety poszukujące pracy nie dłużej niż rok (63%).

**Tabela 4.26. Poszukiwanie pracy**

Czas poszukiwania pracy:	Odsetek bezrobotnych
– od 1 do 6 miesięcy	42
– od 7 do 12 miesięcy	21
– od 13 do 24 miesięcy	11
– od 25 do 60 miesięcy	15
– powyżej 60 miesięcy	10
Trudno powiedzieć	1
Średnia	26,06
Mediana	12,00
Dominanta	12

Czas poszukiwania pracy i długość okresu bezrobocia, co zrozumiałe, są ze sobą silnie skorelowane (współczynnik korelacji R Pearsona = 0,64), nie są to jednak wymiary tożsame. Średni czas poszukiwania pracy jest mniej więcej o 14 miesięcy krótszy od deklarowanego czasu pozostawiania bezrobotną.

**Tabela 4.27. Długość bezrobocia a czas poszukiwania pracy**

	Długość bezrobocia	Czas poszukiwania pracy
Średnia	39,76	26,06
Mediana	12,00	12,00

Różnice *in minus* między deklarowanym okresem poszukiwania pracy a długością bezrobocia dotyczą przede wszystkim kobiet długoterminowo bezrobotnych. W przypadku bezrobotnych krótkotrwale różnice są odwrotne – średnia długość deklarowanego czasu poszukiwania pracy jest nieco dłuższa niż przeciętny deklarowany czas pozostawania bez pracy. Może to wynikać z faktu, że część aktualnie bezrobotnych zaczęła poszukiwać pracy jeszcze przed utratą dotychczasowego zatrudnienia.

**Tabela 4.28. Długość bezrobocia i czas poszukiwania pracy. Deklaracje krótkotrwale i długotrwale bezrobotnych**

Bezrobotne	Deklarowany czas pozostawania bezrobotną (w miesiącach)	Deklarowany okres poszukiwania pracy (w miesiącach)
	średnia	średnia
Krótkoterminowo	6,16	7,30
Długoterminowo	77,54	49, 57
Ogółem	39,76	26,06

Według deklaracji badanych najdłużej szukają pracy kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym (średni czas poszukiwania pracy dla tej grupy respondentek wynosi aż 50 miesięcy), najkrócej – bezrobotne z wykształceniem wyższym i niewiele dłużej – z wykształceniem średnim.

**Tabela 4.29. Czas poszukiwania pracy według poziomu wykształcenia bezrobotnych**

Wykształcenie	Deklarowany okres poszukiwania pracy (w miesiącach)
	średnia
Podstawowe	38,27
Zasadnicze zawodowe	50,38
Średnie	18,38
Wyższe	16,46
Ogółem	26,06

Długość poszukiwania pracy przez aktualnie bezrobotne zależy też od wieku. Im są one starsze, tym dłuższy deklarowany okres poszukiwania pracy.

**Tabela 4.30. Czas poszukiwania pracy według wieku bezrobotnych**

Wiek (w latach)	Deklarowany czas poszukiwania pracy (w miesiącach)
	średnia
18–24	7,12
25–34	20,10
35–44	31,74
45–54	33,11
55–59	62,17
Ogółem	26,06

#### 4.15. Bezrobotne a wymagania rynku pracy

Największą przeszkodą w zdobyciu zatrudnienia przez bezrobotne kobiety są ograniczenia lokalnego rynku pracy, czyli brak ofert i brak wolnych miejsc pracy. Stąd też zapewne dużo, bo aż dwie trzecie kobiet jako przyczynę bezskuteczności swych działań wskazuje brak znajomości i kontaktów mogących ułatwić znalezienie zatrudnienia.



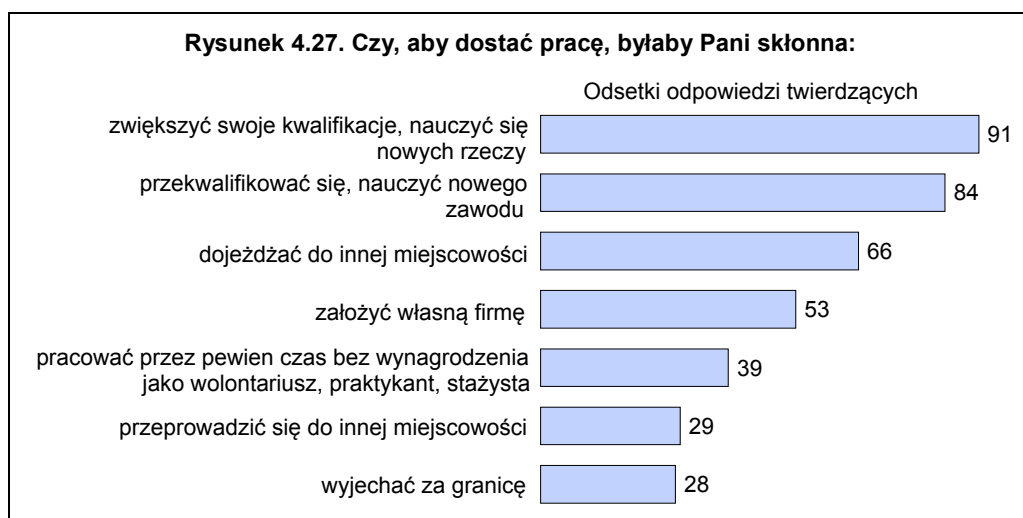
Połowa bezrobotnych ma problem ze znalezieniem pracy ze względu na brak doświadczenia zawodowego lub niewłaściwe kwalifikacje, a niewiele mniej ze względu na zbyt niskie kwalifikacje. Mniejszej grupy bezrobotnych dotyczy problem braku ofert pracy w odpowiadającej im formie – a więc będących dla nich nie do przyjęcia ze względu na formę umowy, np. o dzieło zamiast zatrudnienia na etacie. Rzadziej powodem jest ograniczenie oferty rynkowej do zajęć nisko opłacanych czy ofert pracy niespełniających oczekiwań płacowych bezrobotnych.

Prawie co trzecia z badanych nie może znaleźć pracy ze względu na wiek. Dla około jednej piątej ograniczeniem jest niemożność podjęcia pracy w proponowanych godzinach czy brak ofert zatrudnienia dających możliwość pracy



w domu oraz problemy z dojazdami. Najrzadziej jako przeszkodę w znalezieniu pracy przywoływano przykłady dyskryminowania przez pracodawców kobiet czy matek małych dzieci.

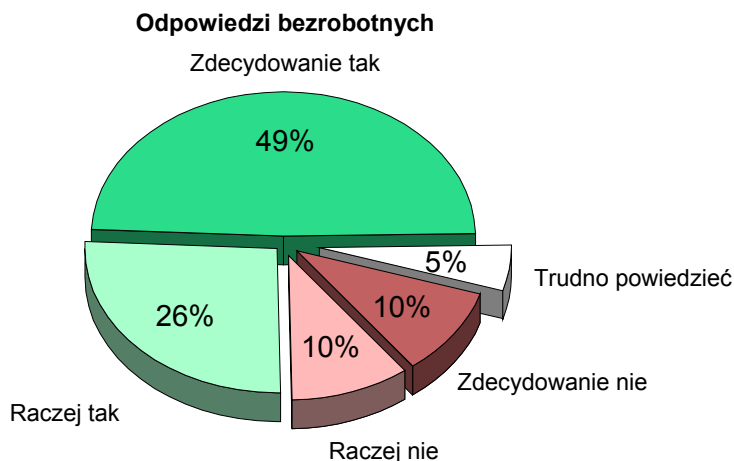
Mniej więcej połowa badanych zadeklarowała, że – szukając pracy – napotyka barierę w postaci swoich zbyt niskich lub nieadekwatnych do oczekiwań pracodawców kwalifikacji. Był to jeden z najczęściej diagnozowanych przez same bezrobotne powodów dotychczasowych niepowodzeń w poszukiwaniu zatrudnienia. Nie dziwi zatem niemal powszechnie deklarowana przez nie gotowość zwiększania swych kwalifikacji i chęć uczenia się nowych rzeczy. Pytane, jakie działania i nakłady skłonne byłyby podjąć, aby dostać pracę, właśnie chęć podnoszenia własnych kwalifikacji wskazywały najczęściej. Ogromna większość bezrobotnych, by dostać pracę, jest gotowa także przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu.



Wyraźnie rzadziej, niemniej jednak także dość powszechnie, deklarowana jest możliwość dojeżdżania do pracy do innej miejscowości. Ponad dwie piąte nie miałyby nic przeciwko samozatrudnieniu. Badane wykazują znacznie mniejszą gotowość do czasowego podjęcia pracy jako wolontariusz, stażysta czy praktykant bez wynagrodzenia, jedynie w zamian za możliwość nabycia doświadczenia zawodowego. Relatywnie mało badanych w zamian za otrzymanie pracy przeniosłoby się do innej miejscowości, a niemal tyle samo gotowe jest wyjechać do pracy za granicę. W przypadku sporej części badanych przeprowadzka do innej miejscowości w kraju byłaby jednak, jak się wydaje, działaniem bezcelowym. Przypomnijmy – aż 62% badanych to kobiety mieszkające w miastach, gdzie łatwiej o pracę niż na wsi, w tym 22% to mieszkanki Warszawy, w której w porównaniu z innymi miastami o pracę stosunkowo najłatwiej.

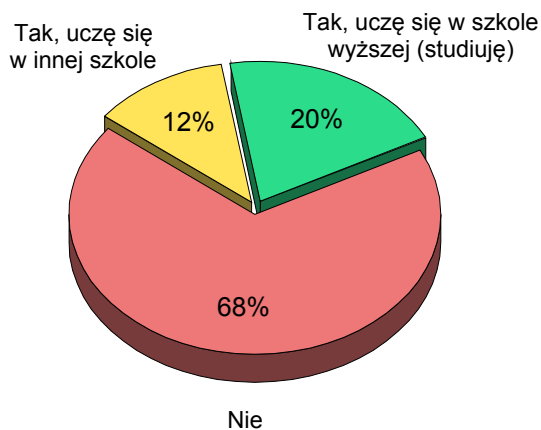
Aż trzy czwarte bezrobotnych deklaruje gotowość podwyższania swego wykształcenia czy uzupełniania kwalifikacji, gdyby miały taką możliwość. Warto wspomnieć, że deklaracje te są trochę częstsze wśród bezrobotnych niż pracujących (odpowiednio: 75% i 68% odpowiedzi twierdzących wśród bezrobotnych i pracujących).

**Rysunek 4.28. Czy obecnie byłaby Pani gotowa podwyższyć poziom swojego wykształcenia lub uzupełnić swoje kwalifikacje, gdyby miała Pani taką możliwość?**

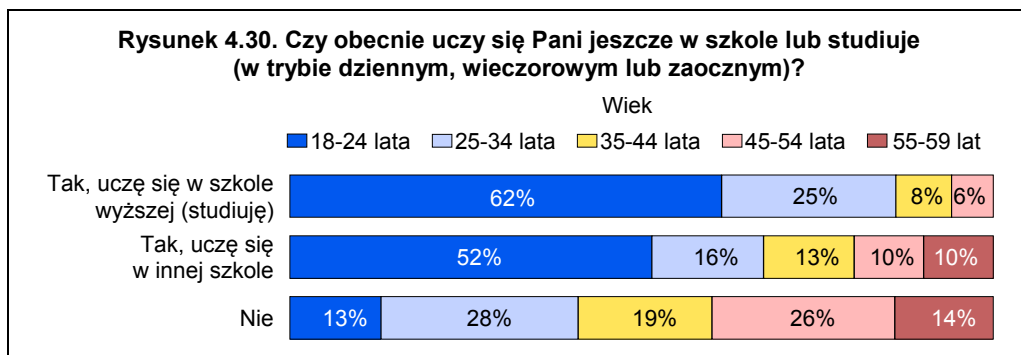


W przypadku większości bezrobotnych owa gotowość do podnoszenia poziomu wykształcenia czy zdobywania nowych kwalifikacji pozostaje jednak najczęściej w sferze planów.

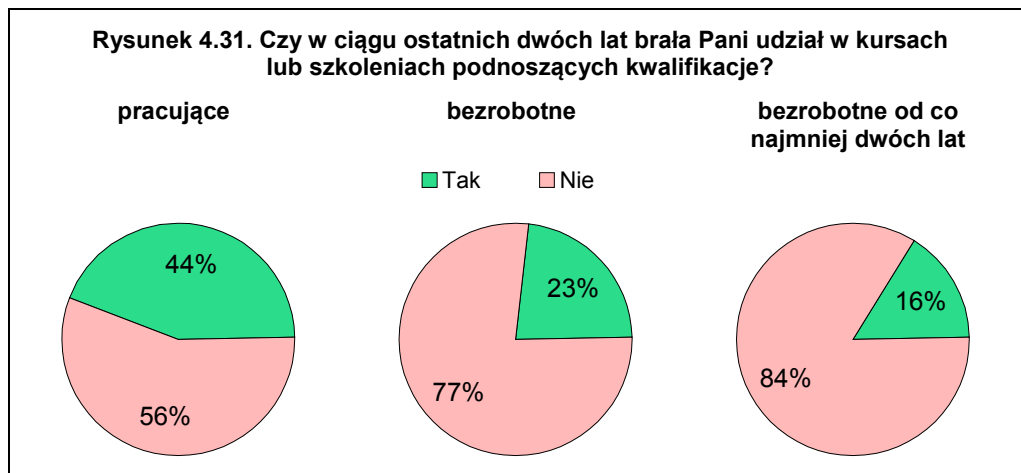
**Rysunek 4.29. Czy obecnie uczy się Pani jeszcze w szkole lub studiuje (w trybie dziennym, wieczorowym lub zaocznym)?**



Jedna trzecia bezrobotnych uczy się lub studiuje. W większości są to osoby młode – w wieku do 24. roku życia. Kobiety w tym wieku stanowią większość wśród studiujących bezrobotnych (62%) i ponad połowę (52%) bezrobotnych, które uczęszczają do innych szkół.



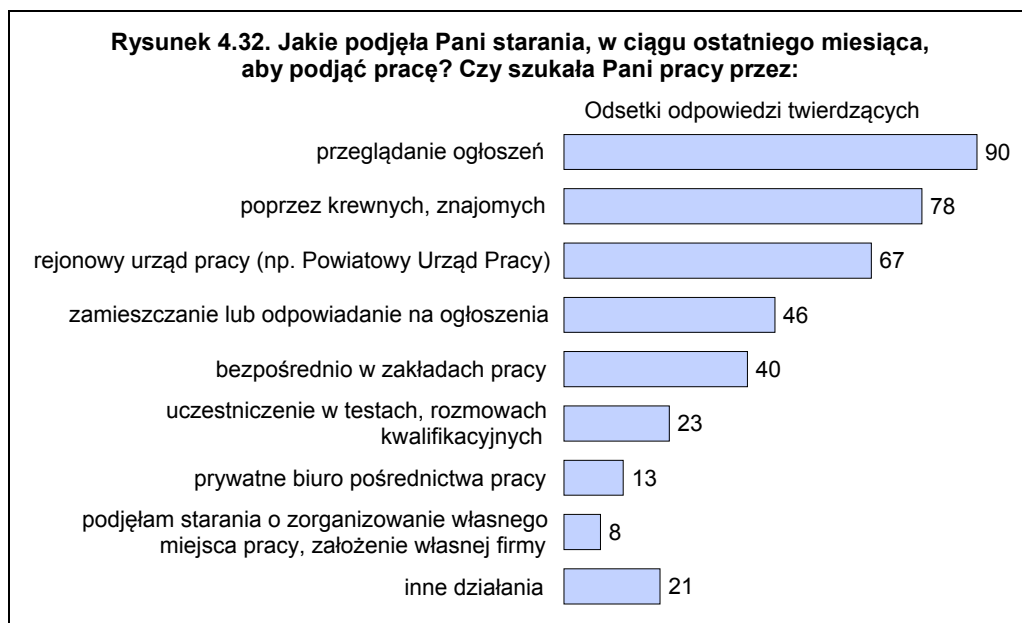
Pozostawanie bez pracy poważnie ogranicza szanse kobiet na podnoszenie kwalifikacji. Spośród aktualnie bezrobotnych w ciągu ostatnich dwóch lat w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje uczestniczyło tylko 23% aktualnie bezrobotnych. Wśród kobiet, które obecnie pracują, odsetek uczestniczących w takich kursach jest ponad dwukrotnie wyższy.



Proporcje te zmieniają się na niekorzyść bezrobotnych jeszcze bardziej, jeśli z tej grupy wyłączymy kobiety, które są bezrobotne krócej niż dwa lata, a wcześniej miały zatrudnienie i mogły korzystać z kursów czy szkoleń organizowanych przez pracodawcę lub – pracując – miały większe możliwości sfinansowania tego rodzaju szkoleń we własnym zakresie.

#### 4.16. Starania i sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotne

Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy jest przeglądanie ogłoszeń prasowych. W ciągu miesiąca poprzedzającego badanie możliwość tę wykorzystywało aż 90% bezrobotnych. Bardzo powszechne było także poszukiwanie pracy poprzez krewnych i znajomych. Trzecie miejsce wśród metod szukania zatrudnienia zajmuje poszukiwanie pracy poprzez rejonowe urzędy pracy.



Mniej bezrobotnych zamieszczało lub odpowiadało na ogłoszenia. Dwie piąte dowiadywało się o możliwość zatrudnienia bezpośrednio w zakładach pracy, a więcej niż co piąta uczestniczyła w bardziej już zaawansowanym etapie na drodze do uzyskania pracy, a mianowicie w testach i rozmowach kwalifikacyjnych. Bardzo rzadko bezrobotne korzystały z usług prywatnych biur pośrednictwa pracy. Co szesnasta podjęła natomiast jakieś starania mające na celu założenie własnej firmy i tym samym stworzenie sobie miejsca pracy.

Jeśli wierzyć tym deklaracjom, mieszkanki Mazowsza wykazują niemałą aktywność w poszukiwaniu pracy. Opierając się na powyższych wskazaniach respondentek, stworzyliśmy indeks aktywnego poszukiwania pracy. Przyjmuje on wartości od 1 do 9, gdzie: 1 oznacza minimalną aktywność w tym względzie – ograniczenie zabiegów poszukiwania pracy do jednego sposobu, 9 – maksymalną – wykorzystywanie w ciągu ostatniego miesiąca wszystkich wymienionych w pytaniu sposobów znajdowania pracy.

**Tabela 4.31. Indeks aktywnego poszukiwania pracy**

Wartości indeksu*	Odsetek badanych
1	6
2	14
3	25
4	23
5	15
6	9
7 i więcej	7
Średnia	3,86
Odchylenie standardowe	1,68

\* Indeks został stworzony poprzez zliczenie dla każdej respondentki wskazywanych przez nią metod poszukiwania pracy. Wartości indeksu odpowiadają liczbie wykorzystywanych możliwości i sposobów.

Średnia wartość indeksu dla badanej zbiorowości wynosi 3,86, co oznacza, że bezrobotne na Mazowszu przeciętnie w miesiącu wykorzystywały prawie cztery z uwzględnionych możliwości czy sposobów poszukiwania pracy. Tylko 6% bezrobotnych ograniczało się do jednego rodzaju zabiegów mających na celu znalezienie zatrudnienia.

#### **4.17. Korzystanie z oferty aktywnych programów rynku pracy**

Rejestracja w urzędzie pracy otwiera przed bezrobotnymi możliwość uczestniczenia w różnych programach mających na celu aktywizację bezrobotnych i zwiększenie ich szans na rynku pracy.

Jako bezrobotne zarejestrowane w urzędzie pracy deklaruje się 7% ogółu badanej populacji kobiet w wieku aktywności zawodowej<sup>2</sup>. Grupa bezrobotnych ekonomicznie, która dotychczas była przedmiotem naszego zainteresowania, i grupa bezrobotnych zarejestrowanych są w pewnym zakresie rozłączne. W urzędach pracy zarejestrowana jest tylko część bezrobotnych ekonomicznie, ale i odwrotnie: nie wszystkie bezrobotne deklarujące fakt rejestracji w urzędzie pracy spełniają kryteria bycia bezrobotną w sensie ekonomicznym. Nie wyklucza to jednak zgodności ich deklaracji ze stanem faktycznym. Dlatego też w tej części rozdziału – poświęconej wykorzystywaniu przez bezrobotne możliwości stwarzanych przez rejonowe urzędy pracy – będziemy prowadzić analizy na grupie badanych deklarujących fakt bycia aktualnie zarejestrowaną w urzędzie.

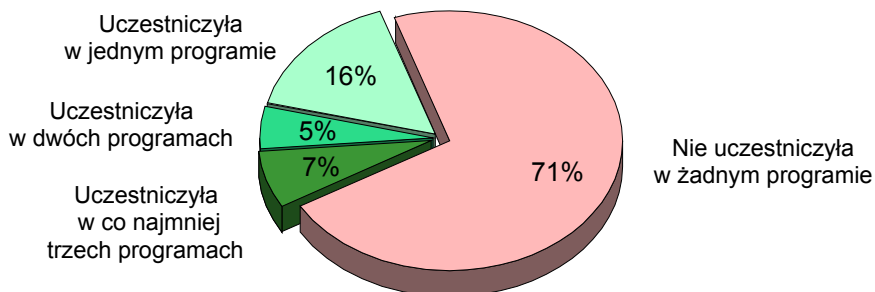
Z deklaracji bezrobotnych, które są aktualnie zarejestrowane w urzędach pracy, wynika, że zdecydowana większość z nich nie korzystała z żadnego z aktywnych programów rynku pracy oferowanych przez urząd (71% zarejestrowanych). Najwięcej – jedna szóstą – uczestniczyła w jednym programie, co dwudziestą – w dwóch.

<sup>2</sup> Przez wiek aktywności zawodowej rozumiemy wiek 18–59 lat, tak jak w próbie kobiet, na której zostało zrealizowane badanie.

Z trzech lub więcej programów dotychczas skorzystało 7% spośród aktualnie zarejestrowanych.

**Rysunek 4.33. Uczestnictwo bezrobotnych w aktywnych programach oferowanych przez urząd pracy**

**Deklaracje bezrobotnych zarejestrowanych (N = 202)**



Relatywnie najwięcej spośród aktualnie zarejestrowanych brało udział w szkoleniach zawodowych i skorzystało z porad zawodowych (po 12% zarejestrowanych). Co dziesiąta uczestniczyła w programie stażu pracy i tyle samo skorzystało ze szkoleń w zakresie zdobywania pracy. Pozostałe programy miały już niewiele uczestniczek.

**Rysunek 4.34. Czy brała/bierze Pani udział w którymś z aktywnych programów rynku pracy oferowanych przez urząd pracy?**

**N = 202**



## 4.18. Podsumowanie

Jeśli chodzi o niektóre cechy położenia socjo-ekonomicznego oraz charakterystykę psychologiczną, to bezrobotne kobiety na Mazowszu wydają się odbiegać od stereotypowych wyobrażeń na temat bezrobotnych. Przede wszystkim jest wśród nich relatywnie wiele kobiet młodych, poszukujących pracy po raz pierwszy. W związku z tym są dość dobrze wykształcone i duża ich część ma kwalifikacje i umiejętności przydatne na rynku pracy. Tylko niespełna jedną trzecią stanowią wśród nich kobiety z wykształceniem niższym niż średnie. Koncentracja takich cech jak złe warunki materialne życia czy wręcz ubóstwo, a jednocześnie niski poziom wykształcenia i brak kwalifikacji, które utrudniają aktywizację na rynku pracy, dotyczy relatywnie niedużej grupy bezrobotnych.

Bezrobotne gorzej niż przeciętnie oceniają swoje warunki materialne, ogólnie jednak sytuacja finansowa gospodarstw jest dość zróżnicowana. Mimo traumy bezrobocia wydają się być w niezłej kondycji psychicznej (wartości indeksów po stronie stanów pozytywnych). Oczywiście nie są tak dobrze usposobione jak kobiety pracujące, ale jeśli chodzi o kluczowe dla aktywności w poszukiwaniu pracy poczucie zaradności i panowania nad własnym losem, to praktycznie nie odbiegają od przeciętnej w całej populacji. Dobrze rokuje zdradzana przez bezrobotne duża determinacja do podjęcia pracy (połowa deklaruje, że podejmie każdą pracę), a z drugiej strony – przy świadomości własnych atutów i braków – prezentowany przez większość optymizm w ocenie szans na znalezienie odpowiedniej, spełniającej ich oczekiwania pracy. Kobiety te mają świadomość własnych braków i demonstrują dużą gotowość do podejmowania działań zwiększających ich szanse na rynku pracy. Jednocześnie nie mają wygórowanych oczekiwań płacowych i wielkość zarobków nie jest dla nich podstawową przesłanką w poszukiwaniu pracy. Dość realistycznie szacują swoje możliwości płacowe na rynku.

Nie wydaje się, by bezrobocie na Mazowszu charakteryzowała trwała eliminacja z rynku pracy jakichś konkretnych grup kobiet. Jego zróżnicowanie bardziej wydaje się związane z sytuacją na lokalnych rynkach pracy i podażą miejsc pracy niż z jakością zasobów ludzkich. Szczególnie kobiety posiadające rodziny, w związku z mniejszą mobilnością, wydają się bardziej uzależnione od dostępności pracy blisko miejsca zamieszkania, niezależnie do posiadanych umiejętności, kwalifikacji, samopoczucia psychicznego lub stanu ducha. Negatywnym aspektem obecnego bezrobocia jest relatywnie znaczne ograniczenie możliwości aktywizacji zawodowej kobiet młodych, szukających pracy po raz pierwszy. Z drugiej jednak strony kobiety niepracujące bardziej wydają się cenić wartości rodzinne, w związku z tym częściej niż pracujące są skłonne poświęcać się tej sferze życia. Brak pracy dla kobiet oznacza jednak automatycznie pogorszenie sytuacji finansowej rodziny.

Obraz kondycji psychospołecznej bezrobotnych na Mazowszu, jaki wyłania się na podstawie wyników badania, pozwala dość optymistycznie zapatrywać się na ich przyszłość na rynku pracy. Żadne programy aktywizacji zawodowej nie będą jednak skutecznie, jeśli tej pracy – po prostu nie będzie.



## **Rozdział 5**

### **Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia kobiet w województwie mazowieckim**

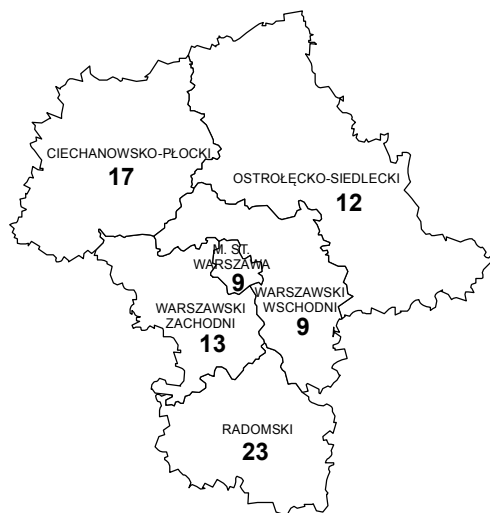
W badaniu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego” zastosowaliśmy trzy wskaźniki opisujące skalę bezrobocia kobiet. W pierwszej kolejności zaprezentujemy dwa z nich: wskaźnik oparty na autoidentyfikacji oraz wskaźnik opierający się na deklaracji rejestracji w urzędzie pracy – wraz z odnoszącą się do nich problematyką. Następnie zostanie przedstawiony trzeci wskaźnik, tzn. ujęcie problematyki stosowane w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Na nim również będzie bazowała większość analiz dotyczących właściwości i specyfiki bezrobocia związanej z jego rozmieszczeniem przestrzennym. Zróżnicowania przestrzenne bezrobocia kobiet zostaną pokazane w dwóch wymiarach: w podziale na podregiony (ciechanowsko-płocki, ostrołęcko-siedlecki, radomski, Warszawę, warszawski wschodni i warszawski zachodni) oraz ze względu na wielkość miejscowości zamieszkania. Należy zaznaczyć, że o ile problematyka bezrobocia była już w różnym zakresie omawiana w poprzednich rozdziałach, o tyle ten koncentruje się przede wszystkim na jej ujęciu przestrzennym, co stanowi dopełnienie prezentowanych wcześniej analiz i obrazu bezrobocia kobiet w województwie mazowieckim.

#### **5.1. Bezrobocie według autoidentyfikacji i bezrobocie rejestrowane**

Jak wynika z badania, około jedna ósma (13%) respondentek w województwie mazowieckim określa swój status na runku pracy mianem bezrobocia. Blisko jedna trzecia (31%) przyznaje, że doświadczyła bezrobocia w przeszłości, przy czym około co piąta (19%) twierdzi, że była bezrobotna krótkoterminowo, tzn. nie dłużej niż rok, a 12% długoterminowo, czyli dłużej niż 12 miesięcy. Ponad połowa respondentek (56%) nigdy nie była bezrobotna.

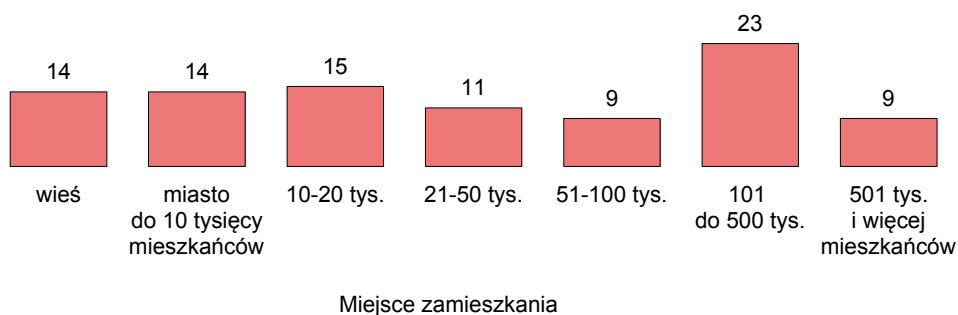
Najwyższy odsetek kobiet określających się jako bezrobotne odnotowujemy na południu województwa – w podregionie radomskim (23%), najniższy zaś – w Warszawie (9%) i w jej wschodnich okolicach (również 9%).

**Rysunek 5.1. Odsetek kobiet deklarujących, że obecnie są bezrobotne**



Najwyższy odsetek kobiet identyfikujących się jako bezrobotne (23%) odnotowujemy w dużych miastach województwa, mających od 101 tysięcy do 500 tysięcy mieszkańców. Kategoria ta obejmuje Radom i Płock. Odsetek bezrobotnych na wsi, jak również w małych miastach nie odbiega znacząco od średniej w województwie mazowieckim, jest natomiast nieco niższy w miastach liczących od 51 tysięcy do 100 tysięcy mieszkańców (9%) oraz w Warszawie.

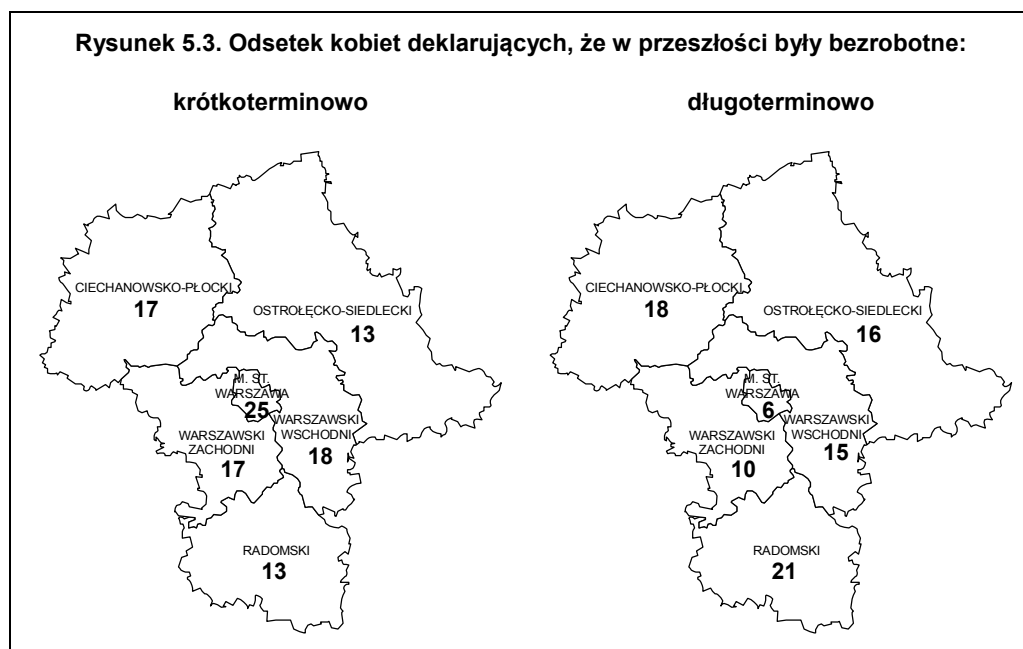
**Rysunek 5.2. Odsetek kobiet deklarujących, że obecnie są bezrobotne**



Na podstawie deklaracji ankietowanych określiliśmy również skalę bezrobocia w ujęciu historycznym, tzn. ile kobiet mieszkających obecnie w województwie mazowieckim przyznaje, że w przeszłości doświadczyły bezrobocia. Przypomnijmy, że na poziomie województwa odsetek ten wynosi 31%. Odsetki uzyskane w podregionach nie różnią się istotnie od tego w skali wojewódzkiej.

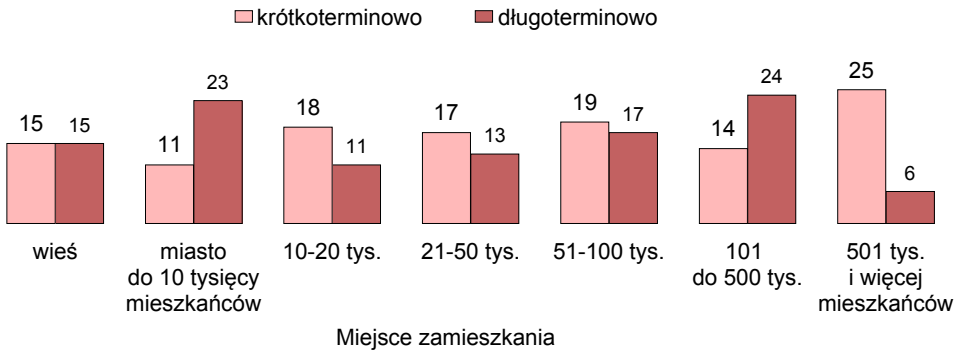
Najbardziej *in plus* odbiega od niego odsetek przeszłych bezrobotnych w podregionie ciechanowsko-płockim (35%). O ile w skali województwa byli bezrobotni to częściej bezrobotni krótkoterminowo niż długoterminowo (19% wobec 12%), o tyle w niektórych podregionach sytuacja jest odwrotna. Kobiety, które pozostawały bezrobotne długoterminowo, przeważają w podregionie ostrołęcko-siedleckim (16% wobec 13%) i radomskim (21% wobec 13%), a w pozostałych częściach województwa – z wyjątkiem podregionu ciechanowsko-płockiego, gdzie grupy te są właściwie tak samo liczne – więcej jest respondentek, których bezrobocie trwało krócej niż rok. Na tle województwa wyraźnie wyróżnia się miasto stołeczne Warszawa, w przypadku której odsetek byłych bezrobotnych długoterminowo jest czterokrotnie niższy niż bezrobotnych krótkoterminowo (6% wobec 25%).

**Rysunek 5.3. Odsetek kobiet deklarujących, że w przeszłości były bezrobotne:**



Relatywnie najwięcej byłych bezrobotnych jest wśród mieszkańców dużych miast (38%) i nieco mniejszych skupisk – od 51 tysięcy do 100 tysięcy mieszkańców (36%). Warto zaznaczyć, że w przypadku tych pierwszych wyraźnie przeważają osoby, które w przeszłości pozostawały bezrobotne długoterminowo (24% wobec 14%). Podobną tendencję odnotowujemy również wśród mieszkanki najmniejszych miast – do 10 tysięcy mieszkańców (23% wobec 11%).

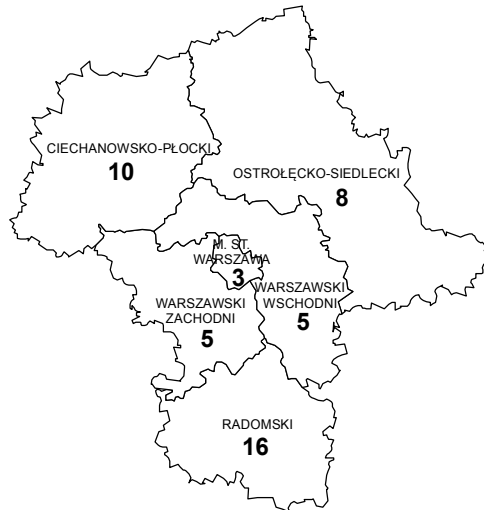
**Rysunek 5.4. Odsetek kobiet deklarujących, że w przeszłości były bezrobotne:**



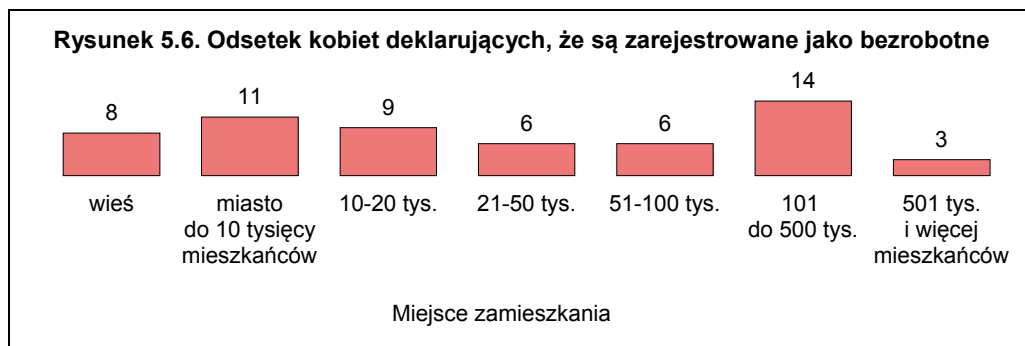
Respondentki, które deklarują, że są aktualnie **zarejestrowane** jako bezrobotne w urzędzie pracy, stanowią 7% badanych w skali województwa.

Podobnie jak w przypadku bezrobocia opartego na autoidentyfikacji, także tutaj na tle pozostałych podregionów zauważalnie *in plus* wyróżnia się podregion radomski (16%), w którym odsetek zarejestrowanych bezrobotnych jest ponad dwukrotnie wyższy niż przeciętnie w województwie. W Warszawie odnotowujemy natomiast najmniejszą liczbę wskazań (3%) świadczących o tym, że respondentki są zarejestrowane jako bezrobotne.

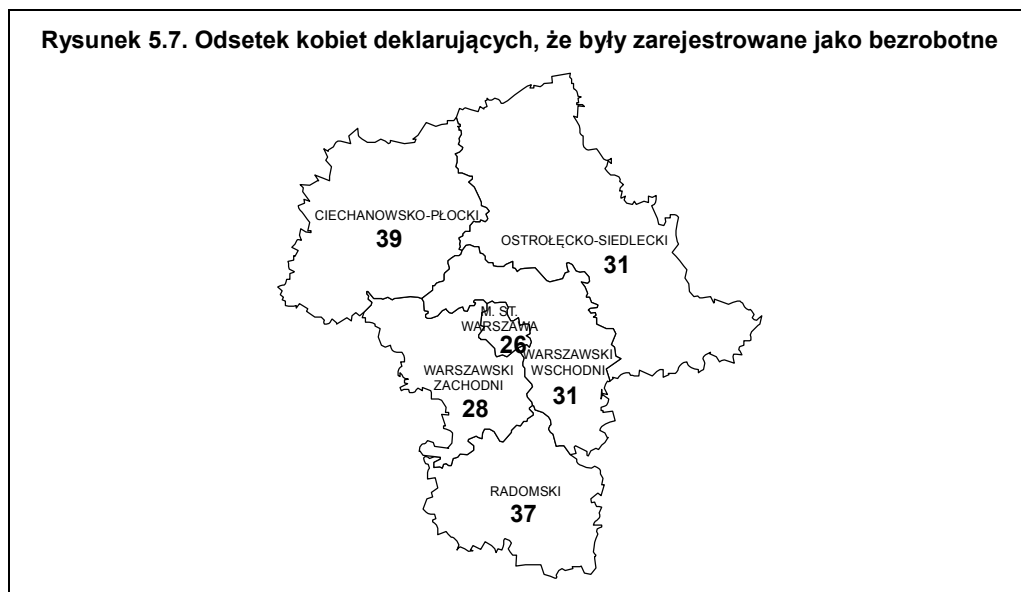
**Rysunek 5.5. Odsetek kobiet deklarujących, że są zarejestrowane jako bezrobotne**



Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego przyjmuje wyższą wartość w kategorii obejmującej duże miasta (14%) – Płock i Radom. Zarejestrowanych bezrobotnych jest również nieco więcej niż przeciętnie w Mazowieckiem w najmniejszych skupiskach miejskich (11%).

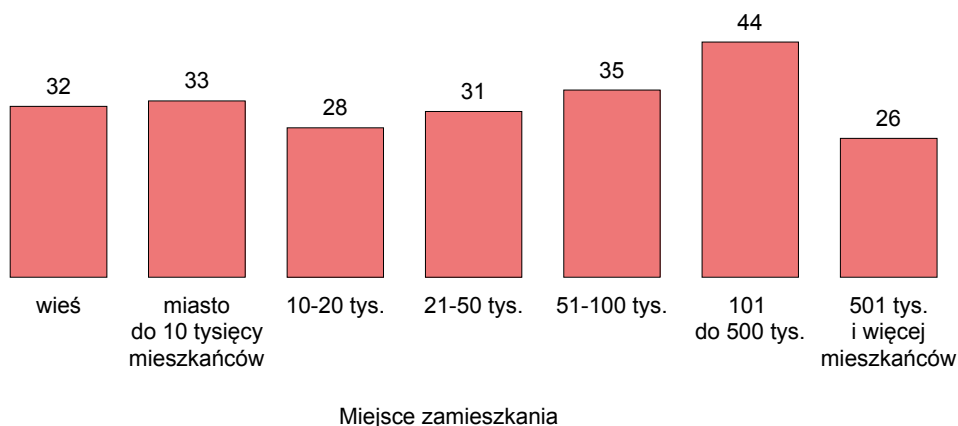


W skali Mazowieckiego blisko jedna trzecia ankietowanych kobiet (31%) przyznaje, że dawniej były zarejestrowane jako bezrobotne. Zauważalnie wyższe odsetki kobiet deklarujących przeszłą przynależność do tej grupy obserwujemy w dwóch podregionach: ciechanowsko-płockim (39%) oraz radomskim (37%).



Duże miasta wojewódzkie – Płock i Radom – wyraźnie przewyższają inne miejscowości, jeśli chodzi o odsetek badanych, które były zarejestrowane jako bezrobotne w przeszłości (44%). W Warszawie ten odsetek jest relatywnie najniższy (26%).

**Rysunek 5.8. Odsetek kobiet deklarujących, że były zarejestrowane jako bezrobotne**



Bezrobocie rejestrowane w województwie mazowieckim – jak wynika z deklaracji – trwa średnio 42 miesiące, a więc trzy i pół roku<sup>1</sup>. Znacznie niższa jest mediana (14 miesięcy), która charakteryzuje się dużo mniejszą niż średnia podatnością na wartości skrajne.

Najdłuższy czas trwania bezrobocia rejestrowanego obserwujemy w podregionie ciechanowsko-płockim (prawie 5 lat) oraz radomskim (nieco ponad 4 lata). W podregionie ostrołęcko-siedleckim przeciętny okres bezrobocia rejestrowanego jest zbliżony do tego w skali województwa, w Warszawie natomiast, jak również w podregionie wschodnim i zachodnim, średni czas bezrobocia jest niższy (wynosi odpowiednio 33, 25 i 31 miesięcy). Przedstawione średnie należy traktować ostrożnie, ponieważ test na różnice średnich wskazuje, że nie są one istotne statystycznie.

**Tabela 5.1. Przeciętny czas trwania bezrobocia rejestrowanego w podregionach**

Podregion:	Czas trwania bezrobocia rejestrowanego według deklaracji zarejestrowanych bezrobotnych (w miesiącach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– ciechanowsko-płocki	59	36	62
– ostrołęcko-siedlecki	40	12	51
– radomski	50	20	69
– Warszawa	33	12	45
– warszawski wschodni	25	8	39
– warszawski zachodni	31	15	44

<sup>1</sup> Odchylenie standardowe wynosi 56.

Przeciętny okres trwania bezrobocia rejestrowanego nie jest znacząco zróżnicowany, jeśli chodzi o wielkość miejscowości zamieszkania respondentek. Na wsi wynosi on 45 miesięcy, a w miastach – 40. Na tym tle krótszym bezrobociem wyróżnia się wskazana już Warszawa.

**Tabela 5.2. Przeciętny czas trwania bezrobocia rejestrowanego a wielkość miejscowości**

Miejsce zamieszkania:	Czas trwania bezrobocia rejestrowanego według deklaracji zarejestrowanych bezrobotnych (w miesiącach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– wieś	45	13	61
– miasto	40	15	53
– Warszawa	33	12	45
– pozostałe miasta	43	18	56

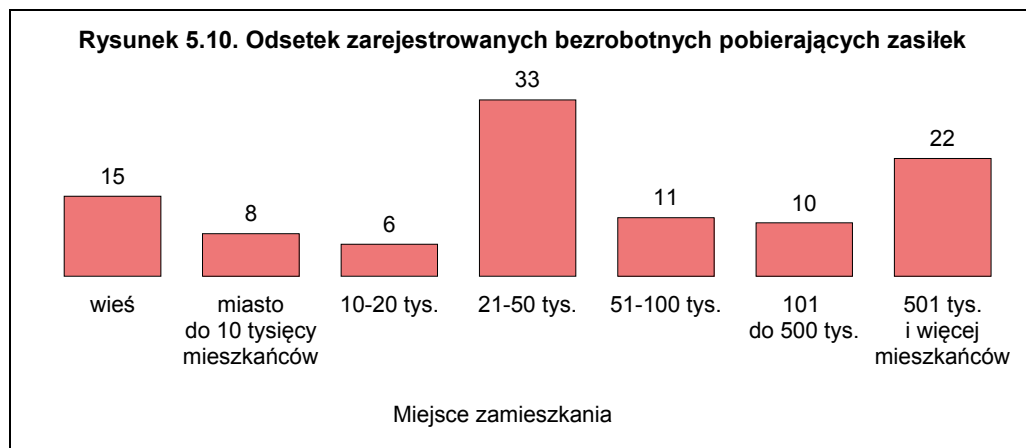
Zasiłek dla bezrobotnych pobiera 1% ogółu badanych, co stanowi około jedną siódmą kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne (15%).

Trzykrotnie rzadziej niż przeciętnie w skali wojewódzkiej zasiłek pobierają bezrobotne mieszkające w podregionie ostrołęcko-siedleckim (5%). Relatywnie częściej z tego świadczenia korzystają natomiast bezrobotne mieszkające w Warszawie (22%) oraz w sąsiadujących z nią podregionach: wschodnim (22%) i zachodnim (19%).

**Rysunek 5.9. Odsetek zarejestrowanych bezrobotnych pobierających zasiłek**



Zasiłek dla bezrobotnych na wsi jest pobierany tak samo często, jak w miastach (po 15%). Bardziej szczegółowe rozróżnienie pokazuje, że stosunkowo rzadziej korzystają z niego bezrobotni mieszkający w małych miastach (do 20 tysięcy mieszkańców). Duży na tle pozostałych odsetek bezrobotnych pobierających zasiłek odnotowujemy zaś w miastach liczących 21–50 tysięcy mieszkańców (33%).

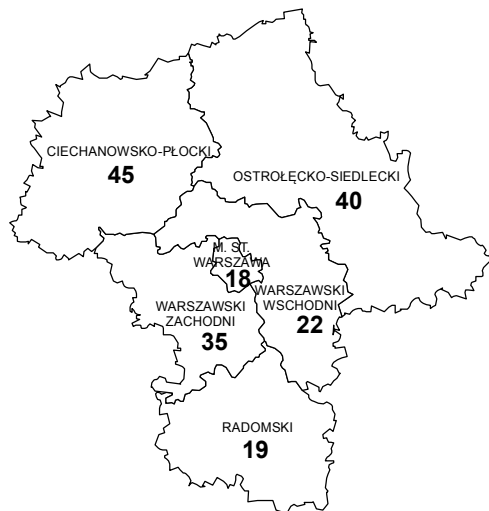


Na poziomie województwa 29% deklarujących się jako zarejestrowane bezrobotne uczestniczyło przynajmniej w jednym z aktywnych programów rynku pracy oferowanych przez urzędy pracy<sup>2</sup>. Wyraźniej częściej brały w nich udział zarejestrowane bezrobotne z podregionu ciechanowsko-płockiego (45%), a także ostrołęcko-siedleckiego (40%). Co ciekawe, niską – jeśli odnieść do powyższych – aktywność w tym względzie wykazują bezrobotne mieszkające w podregionie radomskim (19%), który charakteryzuje się zarówno wysokim bezrobociem rejestrowanym, jak i najdłuższym – o czym już pisaliśmy – przeciętnym okresem jego trwania. Również stosunkowo rzadko w tego typu programach biorą udział mieszkanki Warszawy (18%). Nieco bardziej aktywne są zarejestrowane bezrobotne w podregionie warszawskim wschodnim (22%), a jeszcze bardziej – zachodnim (35%).

<sup>2</sup> Programy, o udział w których pytaliśmy, to: szkolenia, jak zdobyć pracę; szkolenia zawodowe; dofinansowanie kształcenia indywidualnie wybranego stypendium; staż pracy; nauka zawodu w miejscu pracy; prace interwencyjne; roboty publiczne; prace socjalne; pożyczka na założenie firmy; dofinansowanie na założenie firmy; porada zawodowa.

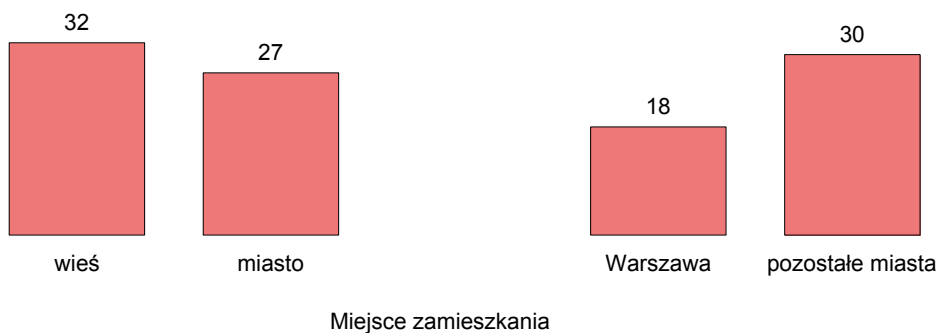


**Rysunek 5.11. Odsetek zarejestrowanych bezrobotnych, które uczestniczyły w przynajmniej jednym z aktywnych programów rynku pracy oferowanych przez urzędy pracy**



Uczestnictwo w programach aktywizujących oferowanych przez urzędy pracy jest podobnie częste na wsi i w mieście. Na wsi około jedna trzecia zarejestrowanych bezrobotnych (32%) deklaruje udział w przynajmniej jednym z wymienionych programów, w miastach zaś ponad co czwarta (27%).

**Rysunek 5.12. Odsetek zarejestrowanych bezrobotnych, które uczestniczyły w przynajmniej jednym z aktywnych programów rynku pracy oferowanych przez urzędy pracy**



Niespełna co czwarta mieszkanka województwa mazowieckiego, która była zarejestrowana jako bezrobotna (24%), brała udział w co najmniej jednym z wymienionych aktywnych programów rynku pracy oferowanych przez urzędy pracy. Deklaracje uczestnictwa wśród byłych zarejestrowanych jako bezrobotne relatywnie

częściej odnotowujemy w podregionie ciechanowsko-płockim (33%) oraz warszawskim wschodnim (33%). Podobnie jak w przypadku aktualnie zarejestrowanych, także wśród przeszłych bezrobotnych niską aktywność w tym względzie wykazują mieszkanki Warszawy (13%), przeciętną natomiast respondentki z podregionu ostrołęcko-siedleckiego (25%), radomskiego (23%) i warszawskiego wschodniego (26%). Można również zauważyć, że udział w programach wśród byłych zarejestrowanych bezrobotnych jest nieznacznie wyższy od przeciętnego na wsiach (27%), a także w skupiskach miejskich z wyłączeniem Warszawy (29%); w przypadku miast ogółem wynosi on 22%.

## 5.2. Bezrobocie w definicji BAEL

W dalszej części rozdziału będziemy się posługiwać wskaźnikiem bezrobocia stosowanym w Badaniach Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Zgodnie z założeniami do bezrobotnych zaliczamy te respondentki, które nie pracowały i nie były zatrudnione w tygodniu poprzedzającym nasze badanie, w ciągu miesiąca poprzedzającego sondaż aktywnie poszukiwały pracy<sup>3</sup> i jednocześnie wyrażały gotowość do podjęcia pracy w badanym lub następującym tygodniu. Podobnie jak w poprzedniej części rozdziału, zjawisko bezrobocia i jego charakterystyki zostaną przedstawione w ujęciu podregionalnym i z podziałem na wielkość miejscowości zamieszkania.

Jak wynika z uzyskanych deklaracji, ponad dwie trzecie badanych (68%) to kobiety pracujące, blisko co czwarta ankietowana (23%) jest bierna zawodowo, a prawie co dziesiąta (9%) – bezrobotna. Stopa bezrobocia liczona jako udział bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo wynosi w skali województwa 11%.

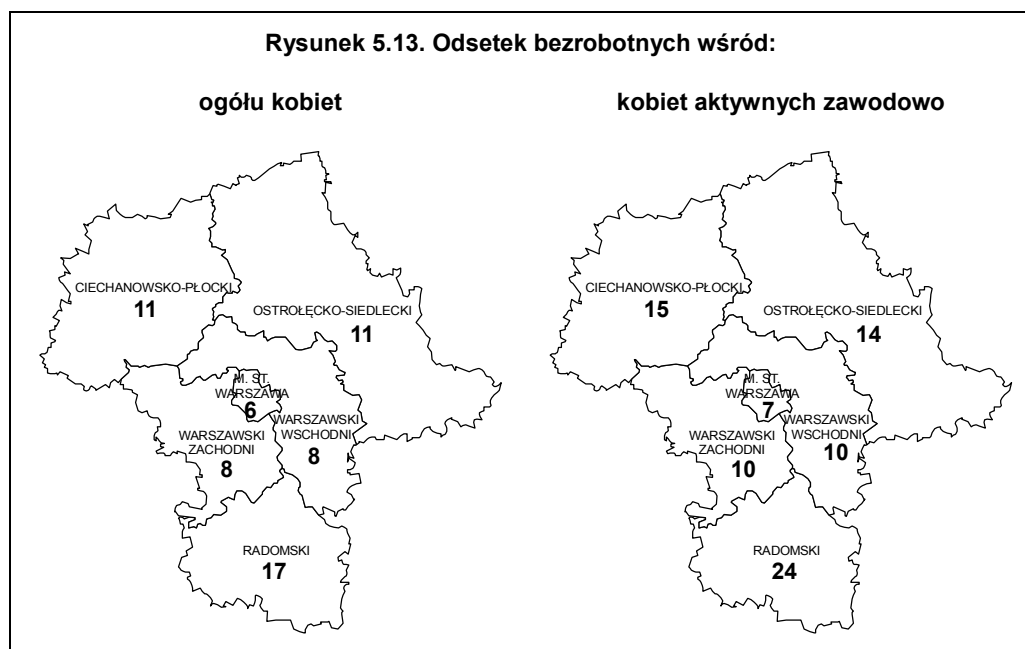
Prawie dwukrotnie wyższy od tego odnotowanego na poziomie województwa jest odsetek bezrobotnych w podregionie radomskim (17%). W podregionie ciechanowsko-płockim (11%), ostrołęcko-siedleckim (11%) oraz warszawskim wschodnim (8%) i zachodnim (8%) skala bezrobocia nie różni się znacząco od przeciętnej wartości dla Mazowieckiego. Najniższy ich odsetek obserwujemy w Warszawie (6%).

W tym miejscu warto również zaprezentować wybrane wartości na poziomie powiatów. Szczegółowa analiza zjawiska bezrobocia kobiet w skali powiatowej nie jest możliwa ze względu na zbyt małe liczebności w powiatach. Można jednak pokazać niektóre wyniki, lecz trzeba mieć na uwadze to, że ze względu na niewielkie liczebności należy je traktować ostrożnie. W podregionie **ciechanowsko-płockim**

---

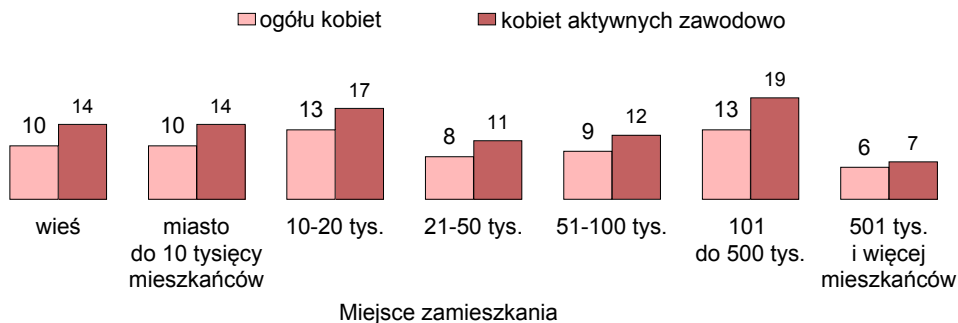
<sup>3</sup> Aktywne poszukiwanie pracy oznacza poszukiwanie pracy za pomocą przynajmniej jednego z wymienionych w ankiecie sposobów: przez rejonowe urzędy pracy; prywatne biuro pośrednictwa pracy; zamieszczanie ogłoszeń lub odpowiadanie na ogłoszenia; poszukiwanie bezpośrednio w zakładach pracy; poszukiwanie przez krewnych lub znajomych; przeglądanie ogłoszeń; uczestnictwo w testach i rozmowach kwalifikacyjnych; próba założenia własnej firmy; inne działania.

wyższym od przeciętnego bezrobociem charakteryzuje się powiat gostyński (24%), najniższym zaś – żuromiński (3%). Pozostałe powiaty nie odbiegają znacząco od średniej dla podregionu (11%). W podregionie **ostrołęcko-siedleckim** relatywnie najwyższe bezrobocie kobiet odnotowujemy w powiatach ostrołęckim i pułuskim (17%–19%). Najniższe bezrobocie jest w powiecie sokołowskim (3%). Jeśli chodzi o podregion **radomski**, to stosunkowo najwięcej bezrobotnych jest w powiecie lipskim (26%), a względnie najmniej w kozienickim (10%). W podregionie **warszawskim wschodnim** wyższy od przeciętnego odsetek bezrobotnych ma powiat miński (14%), najniższe zaś nowodworski i otwocki (po 4%). W **warszawskim zachodnim** żaden z powiatów znacząco nie przekracza średniej wartości obliczonej dla tego podregionu. *In minus* wyróżnia się szczególnie powiat grodziski (5%).



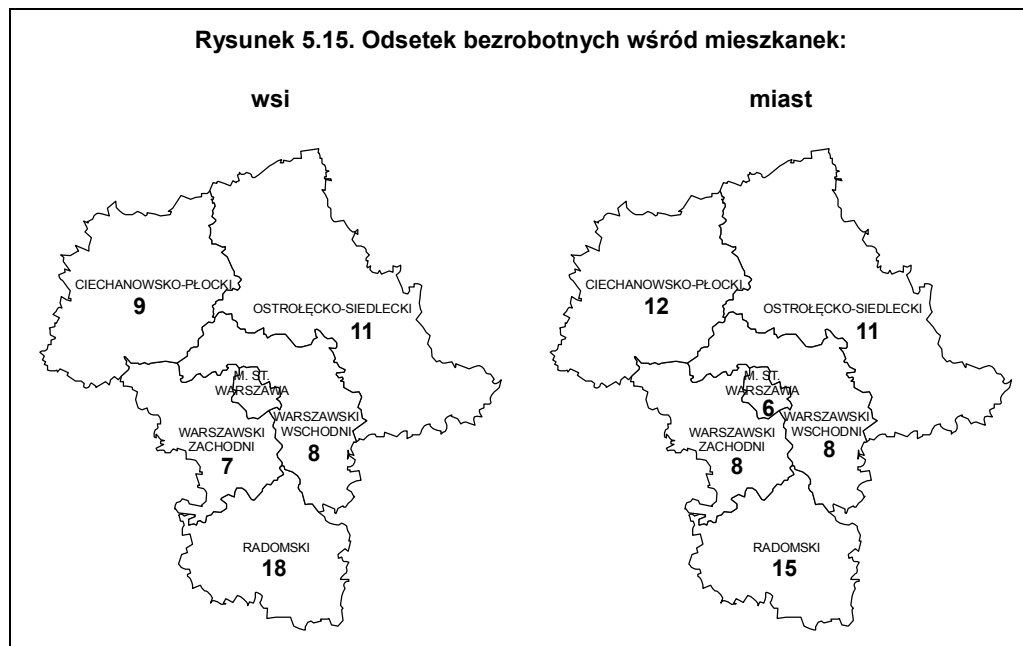
Wieś i miasta w województwie mazowieckim nie różnią się istotnie, jeśli chodzi o odsetek bezrobotnych. Na wsi wynosi on 10% (stopa bezrobocia – 14%), a w miastach 8% (stopa bezrobocia – 10%). Przy czym jeśli z kategorii miast wyłączyć Warszawę, z jej relatywnie niskim bezrobociem, to odsetek ten wyniesie 11% (stopa bezrobocia – 14%). Wyższe bezrobocie niż przeciętne charakteryzuje duże miasta, a więc Płock i Radom, oraz małe skupiska od 10 tysięcy do 20 tysięcy mieszkańców. Bezrobotne w każdej z tych dwóch grup stanowią 13% badanych, czyli 19% kobiet aktywnych zawodowo w przypadku dużych miast i 17% w mniejszych.

**Rysunek 5.14. Odsetek bezrobotnych wśród:**



W podregionie ciechanowsko-płockim bezrobotne stanowią 9% mieszkanek wsi i 12% mieszkanek miast. W powiecie ostrołęcko-siedleckim, a także warszawskim wschodnim i zachodnim grupy bezrobotnych na wsi i w miastach są podobnie liczne, w podregionie radomskim zaś nieznacznie większy odsetek stanowią bezrobotni na wsi niż w miastach (18% wobec 15%).

**Rysunek 5.15. Odsetek bezrobotnych wśród mieszkanek:**

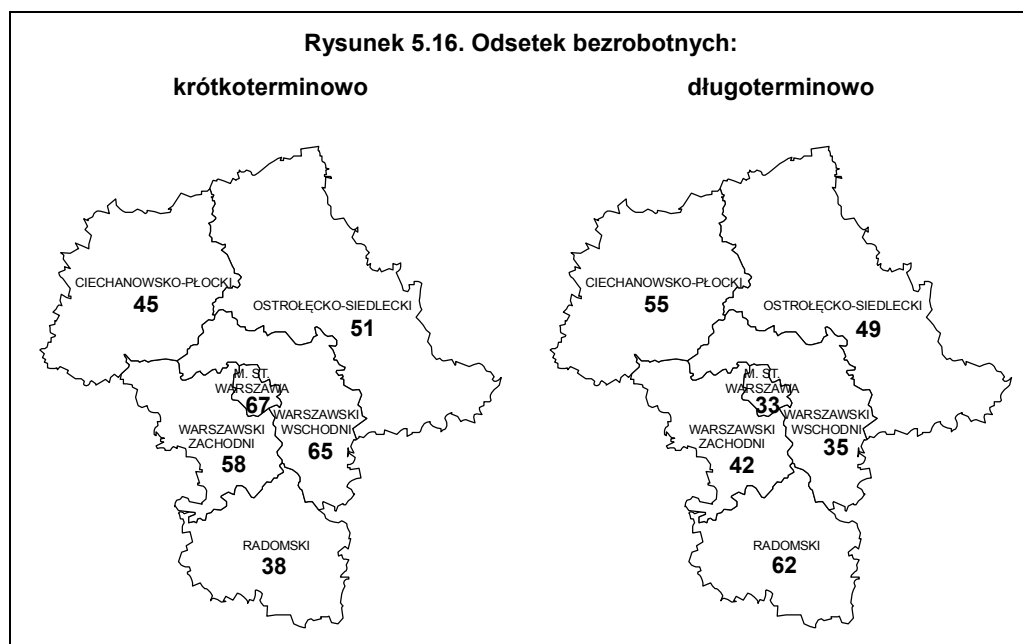


### 5.2.1. Okres bezrobocia i poszukiwania pracy

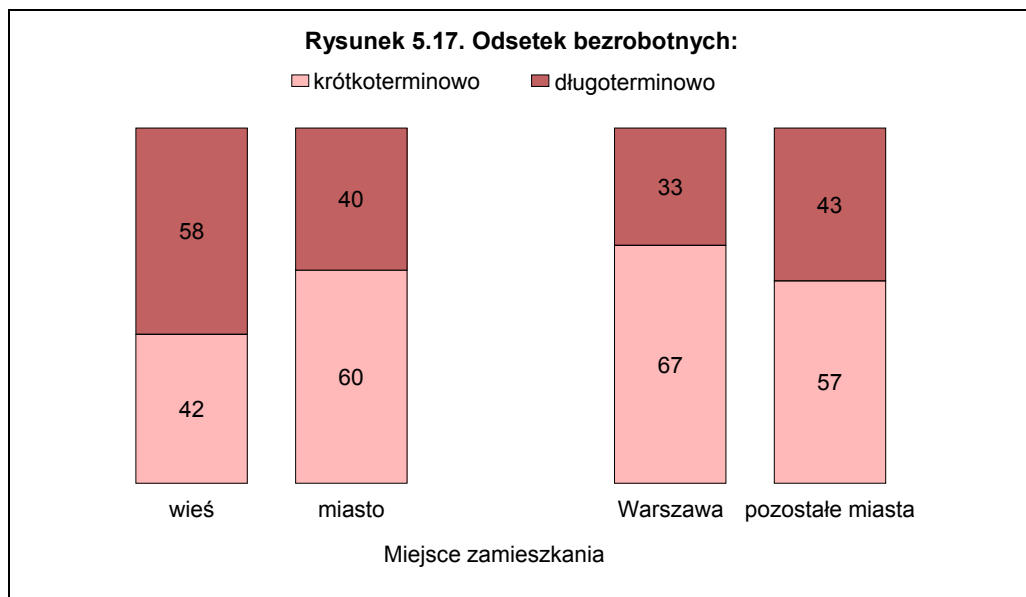
Jednym z istotniejszych czynników różnicujących bezrobocie jest czas jego trwania. W analizach zastosowaliśmy podział na bezrobotnych krótkoterminowo,

a więc do 12 miesięcy, oraz długoterminowo, czyli dłużej niż rok. W skali województwa ponad połowa bezrobotnych kobiet (53%) to bezrobotne krótkoterminowo, a 47% – długoterminowo.

Czas trwania bezrobocia jest wyraźnie zróżnicowany przestrzennie. W podregionie radomskim odnotowujemy zauważalną przewagę bezrobotnych długoterminowo nad bezrobotnymi krótkoterminowo (62% wobec 38%). Podobną tendencję, choć o nieco słabszym nasileniu, obserwujemy w podregionie ciechanowsko-płockim, gdzie bezrobotni dłużej niż rok stanowią 55%, natomiast krótkoterminowo – 45%. Bezrobocie krótkoterminowe dominuje w Warszawie (67% wobec 33%), a także w podregionie warszawskim wschodnim (65% wobec 35%). Przeważa ono również w podregionie warszawskim zachodnim (58% wobec 42%). Bezrobotne w podregionie ostrołęcko-siedleckim są niemal równo podzielone w tym względzie (51% to bezrobotne nie dłużej niż 12 miesięcy, a 49% – dłużej niż rok).



Różnice w okresie bezrobocia zaznaczają się również w podziale na wieś i miasto. Bezrobocie na wsi ma głównie charakter długoterminowy (58%), mniejsza grupa natomiast – mniej więcej dwie piąte (42%) – deklaruje, że stan ten trwa nie dłużej niż rok. W miastach, nawet jeśli z tej kategorii wyliczyć Warszawę, większość bezrobotnych przyznaje, że okres ich bezrobocia nie przekracza roku (57%), a w przypadku 43% – trwa dłużej.



Opisywane wyżej różnice można również dobrze zilustrować za pomocą wyliczonych przeciętnych wartości trwania bezrobocia<sup>4</sup>. Na poziomie województwa trwa ono średnio 40 miesięcy (odchylenie standardowe = 57), a więc ponad trzy lata; mediana jest niższa – wynosi 12 miesięcy. Od tych przeciętnych wartości wyraźnie odróżniają się wyniki uzyskane w podregionie radomskim, gdzie średni czas trwania bezrobocia wynosi 54 miesiące, a więc cztery i pół roku; dwukrotnie wyższa od przeciętnej na poziomie wojewódzkim jest również mediana (24 miesiące). Najkrótszym bezrobociem na tle pozostałych podregionów wyróżnia się miasto stołeczne Warszawa, w której średni czas jego trwania wynosi mniej więcej dwa i pół roku (32 miesiące, a mediana 6 miesięcy), i sąsiadujące z nią podregiony: warszawski wschodni (średnia = 33, mediana = 7) oraz zachodni (średnia = 32, mediana = 12).

**Tabela 5.3. Przeciętny czas trwania bezrobocia w podregionach**

Podregion:	Czas trwania bezrobocia według deklaracji bezrobotnych (w miesiącach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– ciechanowsko-płocki	37	15	47
– ostrołęcko-siedlecki	42	12	45
– radomski	54	24	79
– Warszawa	32	6	47
– warszawski wschodni	33	7	60
– warszawski zachodni	32	12	38

<sup>4</sup> Różnice średnich nie są istotne statystycznie ze względu na zbyt małe liczebności.

Uzyskane wartości średnie potwierdzają również to, że bezrobocie kobiet na wsi trwa znacznie dłużej niż w miastach. Jego średni okres to 55 miesięcy, a więc mniej więcej cztery i pół roku. Dwukrotnie wyższa od przeciętnej w skali województwa jest również mediana, która wynosi 24 miesiące.

**Tabela 5.4. Przeciętny czas trwania bezrobocia a wielkość miejscowości**

Miejsce zamieszkania:	Czas trwania bezrobocia według deklaracji bezrobotnych (w miesiącach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– wieś	55	24	70
– miasto	30	12	43
– Warszawa	32	6	47
– pozostałe miasta	29	12	41

Ankietowane aktualnie bezrobotne zapytano również o to, ile czasu najdłużej trwało ich bezrobocie. W Mazowieckiem najdłuższy przeciętny okres trwania bezrobocia wynosi 47 miesięcy (odchylenie standardowe = 59), czyli blisko cztery lata; mediana to 20 miesięcy.

Podobnie jak przypadku czasu trwania aktualnego bezrobocia, także tutaj *in plus* wyróżniają się mieszkanki podregionu radomskiego. Wyliczony na podstawie ich deklaracji średni okres najdłuższego bezrobocia wynosi 63 miesiące (mediana = 30). Różnice między pozostałymi podregionami nie są znaczące, a ze względu na brak statystycznej istotności średnich należy je traktować ostrożnie.

**Tabela 5.5. Przeciętny czas trwania najdłuższego okresu bezrobocia w podregionach**

Podregion:	Najdłuższy czas trwania bezrobocia według deklaracji bezrobotnych (w miesiącach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– ciechanowsko-płocki	43	31	45
– ostrołęcko-siedlecki	42	18	44
– radomski	63	30	75
– Warszawa	44	12	57
– warszawski wschodni	37	12	58
– warszawski zachodni	42	17	56

Pod względem najdłuższego okresu bezrobocia wyróżniają się bezrobotne mieszkające na wsi. W ich przypadku wynosi on przeciętnie 59 miesięcy, a więc blisko pięć lat. Przeciętne najdłuższe bezrobocie w miastach jest znacznie krótsze – trwa 39 miesięcy, czyli ponad trzy lata.

**Tabela 5.6. Przeciętny czas trwania najdłuższego okresu bezrobocia a wielkość miejscowości**

Miejsce zamieszkania:	Najdłuższy czas trwania bezrobocia według deklaracji bezrobotnych (w miesiącach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– wieś	59	34	68
– miasto	39	13	50
– Warszawa	44	12	57
– pozostałe miasta	36	18	45

Bezrobotne respondentki pytaliśmy również o to, jak długo trwają ich poszukiwania pracy. Wśród ogółu bezrobotnych w województwie mazowieckim okres ten wynosi średnio 25 miesięcy, czyli mniej więcej dwa lata (odchylenie standardowe = 41, a mediana = 10).

Różnice między średnimi w podregionach nie są istotne statystycznie, a rozbieżności w wynikach nie można uznać za znaczące. Niemniej warto podkreślić niektóre z nich. Zauważalnie najkrócej szukają pracy bezrobotne mieszkające w podregionie warszawskim wschodnim (średnia = 13, mediana = 6). Przeciętnie najdłuższy okres poszukiwania zatrudnienia odnotowujemy w podregionie ciechanowsko-płockim (średnia = 40, mediana = 12).

**Tabela 5.7. Przeciętny czas poszukiwania pracy w podregionach**

Podregion:	Czas poszukiwania pracy przez bezrobotnych (w miesiącach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– ciechanowsko-płocki	40	12	59
– ostrołęcko-siedlecki	25	8	35
– radomski	22	12	39
– Warszawa	28	7	43
– warszawski wschodni	13	6	19
– warszawski zachodni	24	12	35

Średni czas poszukiwania pracy jest relatywnie dłuższy wśród bezrobotnych mieszkających na wsi niż w mieście (32 miesiące wobec 21 miesięcy). Warto również zauważyć, że w przypadku miast okres ten jest jeszcze krótszy (18 miesięcy), jeśli z kategorii miast wyłączyć bezrobotne mieszkające w Warszawie.



**Tabela 5.8. Przeciętny czas poszukiwania pracy a wielkość miejscowości**

Miejsce zamieszkania:	Czas poszukiwania pracy przez bezrobotnych (w miesiącach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– wieś	32	12	49
– miasto	21	8	34
– Warszawa	28	7	43
– pozostałe miasta	18	8	28

## 5.2.2. Niektóre cechy społeczno-demograficzne bezrobotnych

Jednym z istotnych czynników wpływających na mobilność zawodową, a więc również specyfikę bezrobocia, jest wiek. Przeciętny wiek bezrobotnych kobiet w województwie mazowieckim wynosi 36 lat (odchylenie standardowe = 13 lat, mediana = 33 lata). Na tle innych bezrobotne w Warszawie są relatywnie starsze (średnia = 39 lat, mediana = 40 lat), natomiast znacząco niższy względem poziomu wojewódzkiego przeciętny wiek bezrobotnych odnotowujemy w podregionie warszawskim wschodnim (średnia = 30 lat, mediana = 27 lat). Przeciętny wiek bezrobotnych mieszkających na wsi i w miastach nie różni się od siebie.

**Tabela 5.9. Przeciętny wiek bezrobotnych w podregionach**

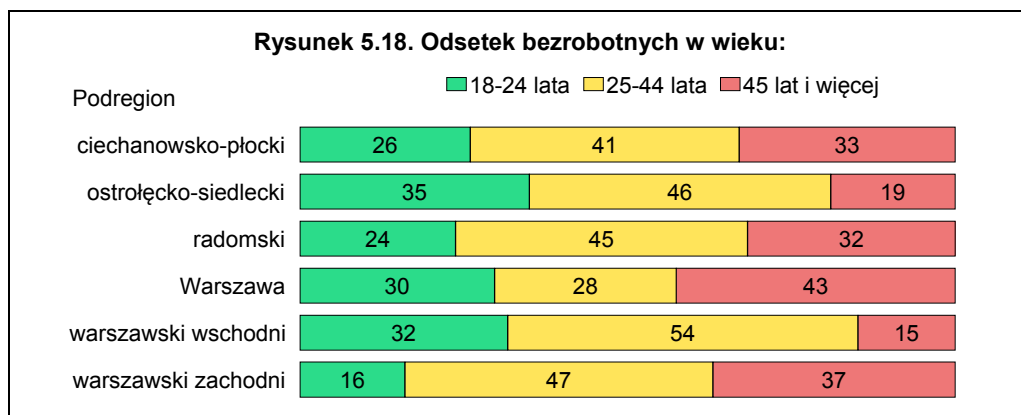
Podregion:	Wiek bezrobotnych (w latach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– ciechanowsko-płocki	37	37	12
– ostrołęcko-siedlecki	33	29	12
– radomski	36	35	12
– Warszawa	39	40	14
– warszawski wschodni	30	27	10
– warszawski zachodni	37	35	13

**Tabela 5.10. Przeciętny wiek bezrobotnych a wielkość miejscowości**

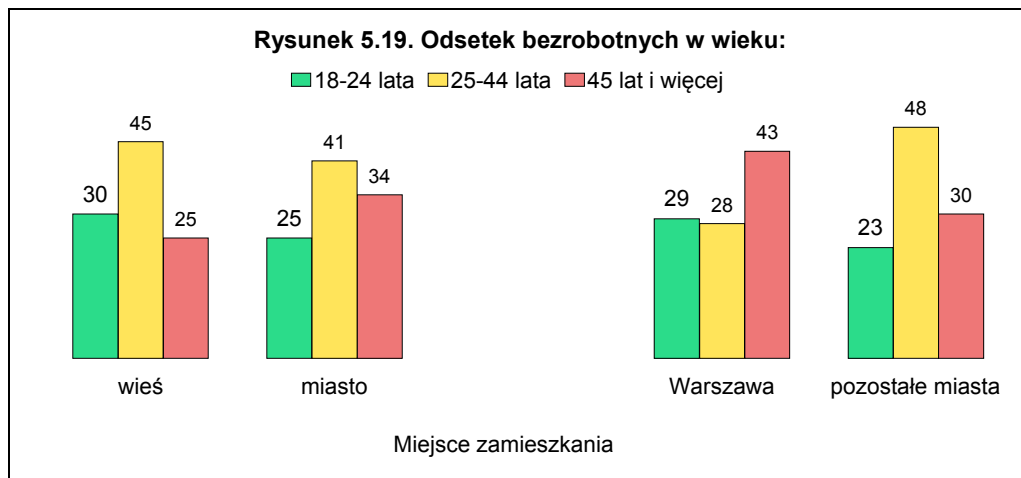
Miejsce zamieszkania:	Wiek bezrobotnych (w latach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– wieś	35	32	12
– miasto	37	33	13
– Warszawa	39	40	14
– pozostałe miasta	35	32	12

Niemal siedem na dziesięć bezrobotnych (69%) to osoby w wieku mobilnym zawodowo, z czego 27% stanowią młode kobiety wchodzące na rynek pracy (18–24 lata), a około dwie piąte (42%) ma od 25 do 44 lat. Bezrobotni w wieku niemobilnym (45–59 lat) stanowią 31%.

Bezrobotne w wieku niemobilnym są relatywnie bardziej liczne w Warszawie (43%). Najmniejszą grupę stanowią w podregionie warszawskim wschodnim (15%), a także ostrołęcko-siedleckim (19%), gdzie stosunkowo wielu bezrobotnych kwalifikuje się pod tym względem do grona mobilnych (odpowiednio 85% i 81%). Warto zwrócić uwagę na to, że w podregionie ostrołęcko-siedleckim dość duży odsetek wśród bezrobotnych to osoby młode przed 25. rokiem życia (35%).



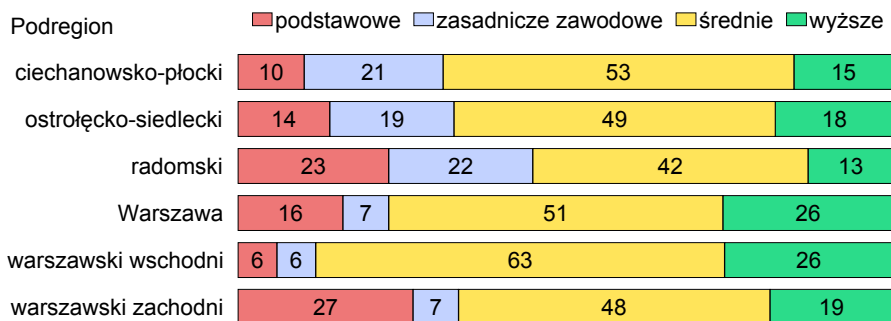
Trzy czwarte bezrobotnych kobiet mieszkających na wsi (75%) to osoby w wieku mobilnym, podczas gdy w przypadku miasta grupa ta jest mniejsza – obejmuje dwie trzecie bezrobotnych (66%). Na wsi również relatywnie więcej jest niż w mieście najmłodszych bezrobotnych (30% wobec 25%).



W województwie mazowieckim połowa bezrobotnych kobiet (50%) ma wykształcenie średnie, około jedna piąta (19%) – wyższe, 16% – podstawowe, a 14% – zasadnicze zawodowe.

Na tle innych wyraźnie lepiej wykształcone są bezrobotne w Warszawie – jedna czwarta z nich ma wykształcenie wyższe (26%), a także w podregionie warszawskim wschodnim, gdzie dyplom magistra posiada również co czwarta bezrobotna (26%). Jednocześnie w drugim z wymienionych podregionów zauważalnie więcej niż w pozostałych jest bezrobotnych mających wykształcenie średnie (63%). Stosunkowo najslabiej wykształcone są bezrobotne w podregionie radomskim – jedynie co ósma (13%) zdobyła wykształcenie średnie, blisko co czwarta (23%) – podstawowe, a 22% – zasadnicze zawodowe. Bezrobotne najslabiej wykształcone, tzn. mające wykształcenie podstawowe, stanowią również znaczący odsetek wśród respondentek mieszkających w podregionie warszawskim zachodnim (27%).

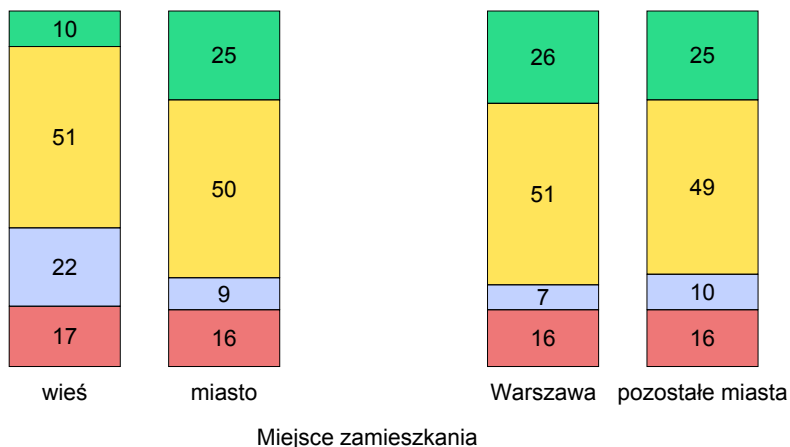
**Rysunek 5.20. Odsetek bezrobotnych mających wykształcenie:**



Bezrobotne na wsi i w mieście różnią się jedynie proporcjami osób z wykształceniem wyższym oraz zasadniczym zawodowym. Na wsi niższy odsetek niż w mieście stanowią bezrobotne mające wykształcenie wyższe (10% wobec 25%), w miastach natomiast mniej jest ankietowanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (9% wobec 22%). Warto również zauważyć, że nie ma znaczących różnic w wykształceniu wśród bezrobotnych w Warszawie i w pozostałych ośrodkach miejskich.

**Rysunek 5.21. Odsetek bezrobotnych mających wykształcenie:**

■ podstawowe ■ zasadnicze zawodowe ■ średnie ■ wyższe



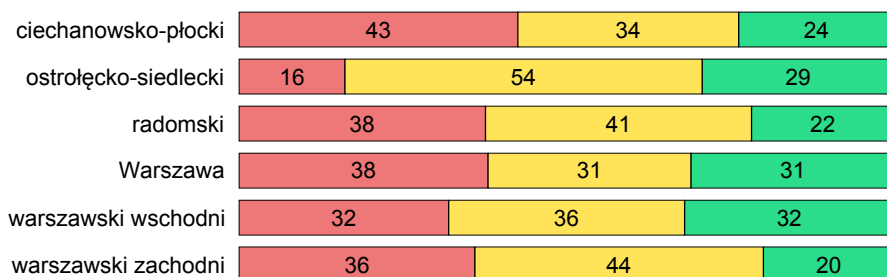
Bezrobotne respondenci wyraźnie gorzej niż te mające pracę oceniają swoją sytuację materialną. Wśród bezrobotnych największa grupa (40%) określa swoje warunki materialne jako średnie, a oceny złe przeważają nad dobrymi (34% wobec 26%).

W gorszej sytuacji materialnej znajdują się – jak wynika z deklaracji – bezrobotne mieszkające w podregionie ciechanowsko-płockim: 43% z nich ocenia swoje warunki materialne jako złe. Niekorzystne oceny wyraźnie przeważają nad dobrymi również w podregionie warszawskim zachodnim (36% wobec 20%) oraz radomskim (38% wobec 22%). W podregionie ostrołęcko-siedleckim odnotowujemy relatywnie niższy odsetek ocen złych (16%), które ustępują w tym przypadku ocenom dobrym (29%), i zauważalnie wyższą niż gdzie indziej liczbę ocen średnich (54%).

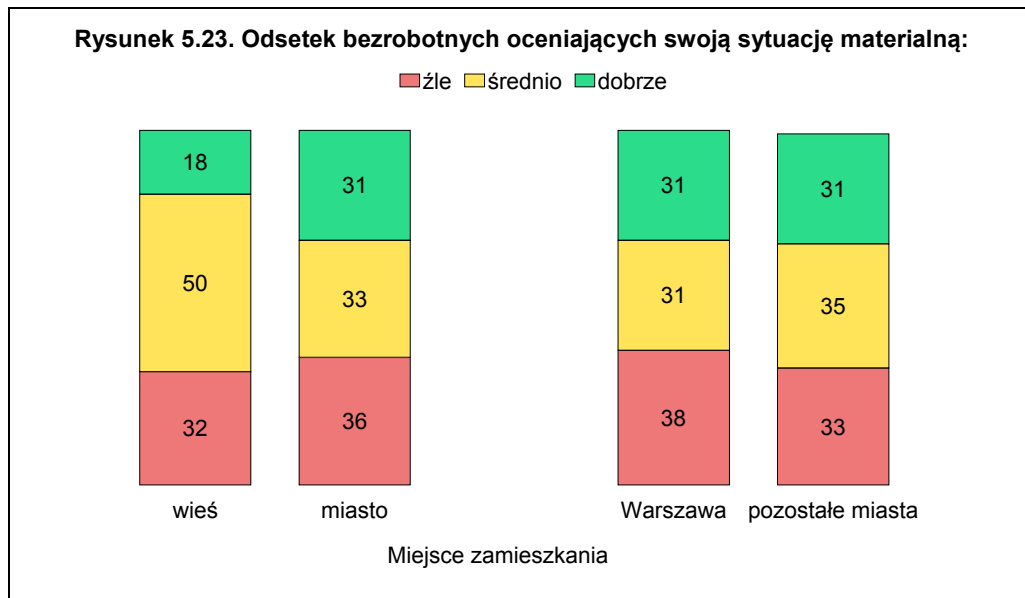
**Rysunek 5.22. Odsetek bezrobotnych oceniających swoją sytuację materialną:**

Podregion

■ złe ■ średnio ■ dobrze



Bezrobotne na wsi częściej niż bezrobotne w miastach oceniają swoją sytuację materialną jako średnią (50% wobec 33%), natomiast rzadziej niż te drugie deklarują, że jest ona dobra (18% wobec 31%).

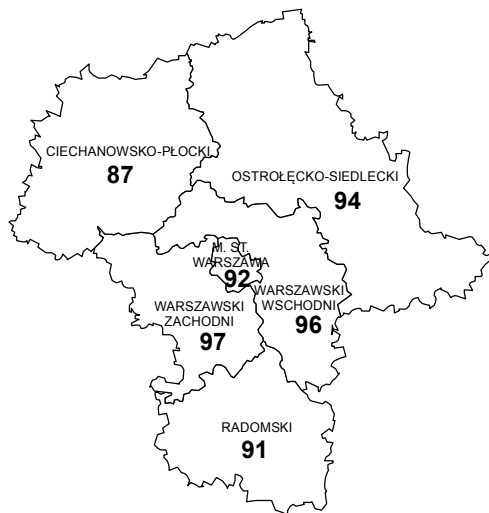


### 5.2.3. Umiejętności, kompetencje i doświadczenia

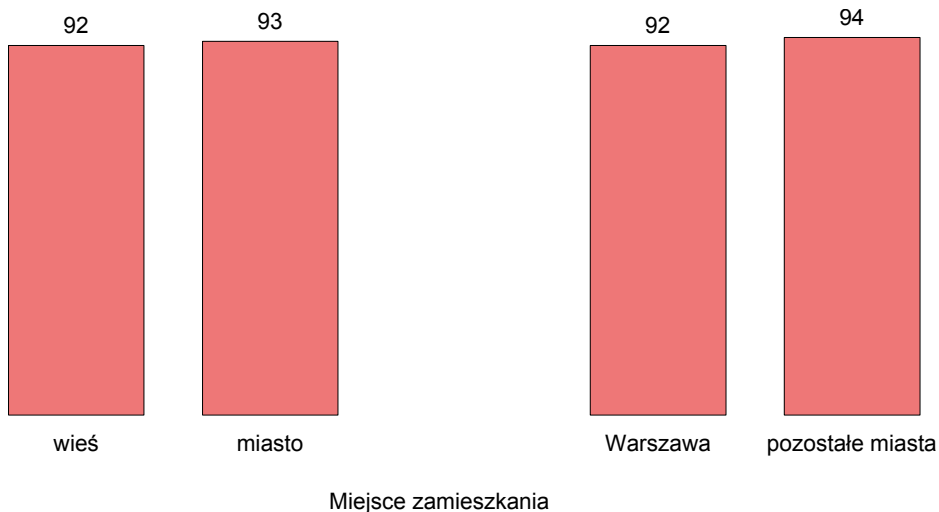
Ankietowane pytaliśmy również o wybrane doświadczenia, kompetencje i umiejętności, które w pewnym stopniu – oprócz wykształcenia – zwiększają szanse na znalezienie zatrudnienia. Pytania dotyczyły kompetencji cyfrowych: korzystania z telefonu komórkowego, obsługi komputera oraz używania internetu, a także znajomości języków obcych i doświadczeń w pracy za granicą, a ponadto posiadania prawa jazdy.

Korzystanie z telefonu komórkowego należy do tych kompetencji cyfrowych, które są niemal powszechne. W województwie mazowieckim 93% bezrobotnych kobiet deklaruje, że korzysta z tej technologii. Używanie telefonu komórkowego nie jest znacząco zróżnicowane między podregionami. Rzadziej niż przeciętnie (87%) korzystają z niego bezrobotne w podregionie ciechanowsko-płockim, natomiast nieznacznie powyżej średniej wojewódzkiej lokują się respondentki mieszkające w podregionie warszawskim zachodnim (97%) i wschodnim (96%). Pod względem powszechności korzystania z telefonów komórkowych bezrobotne mieszkające na wsi nie różnią się od bezrobotnych mieszkających w mieście (92% wobec 93%).

**Rysunek 5.24. Odsetek bezrobotnych korzystających z telefonu komórkowego**

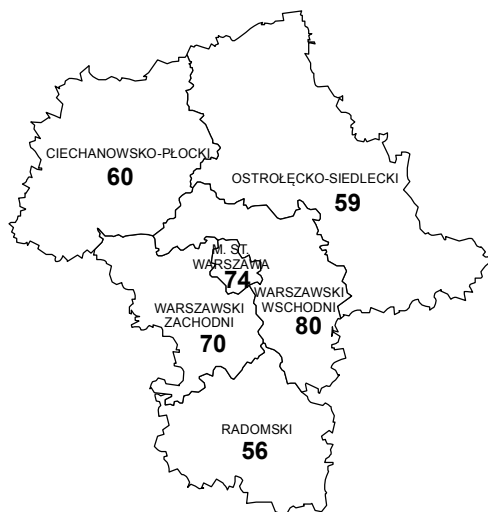


**Rysunek 5.25. Odsetek bezrobotnych korzystających z telefonu komórkowego**



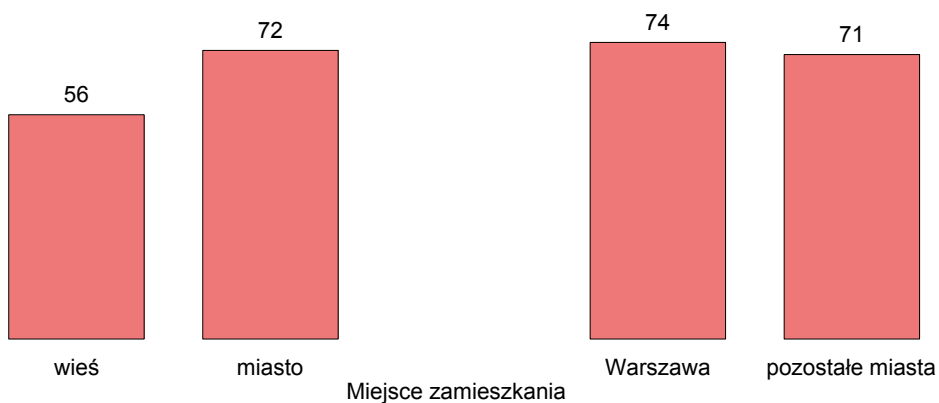
W skali województwa dwie trzecie bezrobotnych (66%) korzysta przynajmniej raz w tygodniu z internetu. W przypadku tego obszaru kompetencji cyfrowych można zaobserwować pewne zróżnicowanie na poziomie podregionalnym. Z sieci korzysta regularnie zdecydowana większość bezrobotnych w podregionie warszawskim wschodnim (80%), a także trzy czwarte respondentek mieszkających w Warszawie (74%). Rzadziej niż przeciętnie w grupie internautek znajdują się bezrobotne z podregionu radomskiego (56%), ostrołęcko-siedleckiego (59%) i ciechanowsko-płockiego (60%).

**Rysunek 5.26. Odsetek bezrobotnych korzystających z internetu przynajmniej raz w tygodniu**



Dość znaczące różnice w korzystaniu z internetu obserwujemy między wsią a miastem. Bezrobotne na wsi używają sieci rzadziej niż te żyjące w miastach (56% wobec 72%).

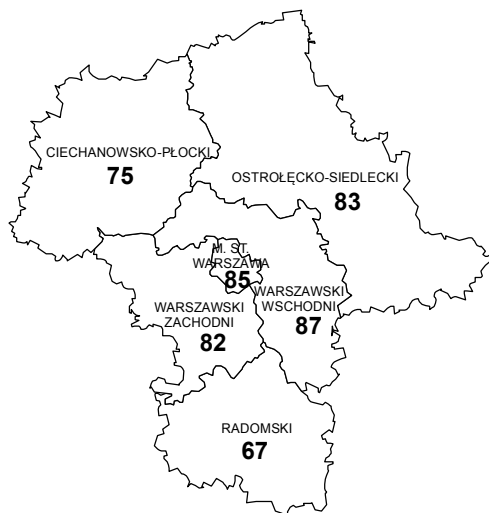
**Rysunek 5.27. Odsetek bezrobotnych korzystających z internetu przynajmniej raz w tygodniu**



W skali województwa mazowieckiego prawie osiem na dziesięć bezrobotnych (79%) deklaruje, że potrafi – przynajmniej na elementarnym poziomie – obsługiwać podstawowe programy komputerowe, np. programy do edycji tekstu, odbierania i wysyłania poczty, przeglądania stron internetowych. Jedynie bezrobotne

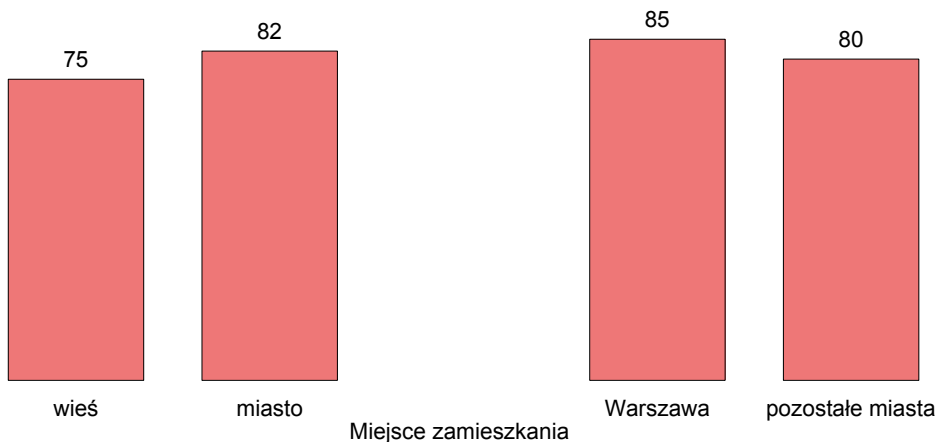
z podregionu radomskiego (67%) wyraźnie różnią się pod tym względem od bezrobotnych z reszty województwa, niemniej również wśród nich przeważająca grupa deklaruje, że potrafi obsługiwać podstawowe programy komputerowe.

**Rysunek 5.28. Odsetek bezrobotnych potrafiących obsługiwać podstawowe programy komputerowe**



Nieco niższy poziom znajomości podstaw obsługi komputera charakteryzuje bezrobotne mieszkające na wsi – trzy czwarte z nich (75%) przyznaje, że ma taką wiedzę. W przypadku miast odsetek ten wynosi 82%.

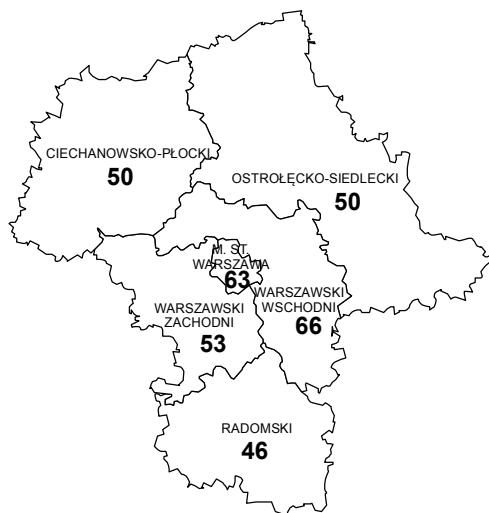
**Rysunek 5.29. Odsetek bezrobotnych potrafiących obsługiwać podstawowe programy komputerowe**



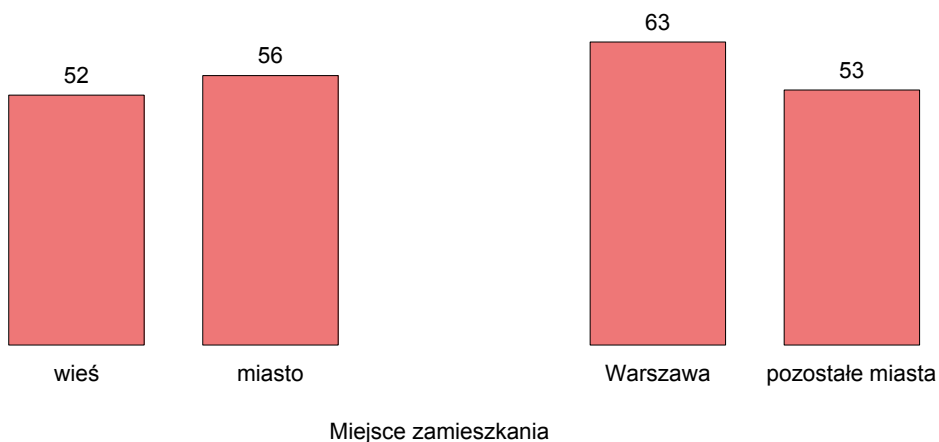


Ponad połowa bezrobotnych kobiet w województwie mazowieckim (55%) zna w stopniu komunikatywnym przynajmniej jeden język obcy. Zauważalnie wyższy odsetek deklarujących znajomość języka obcego odnotowujemy wśród bezrobotnych z podregionu warszawskiego wschodniego (66%) i z Warszawy (63%), natomiast relatywnie mniej jest takich osób w podregionie radomskim (46%), jak również – choć w mniejszym stopniu odbiegają one od przeciętnej wartości wojewódzkiej – w podregionach: ciechanowsko-płockim (50%) i ostrołęcko-siedleckim (50%).

**Rysunek 5.30. Odsetek bezrobotnych znających w stopniu komunikatywnym przynajmniej jeden język obcy**



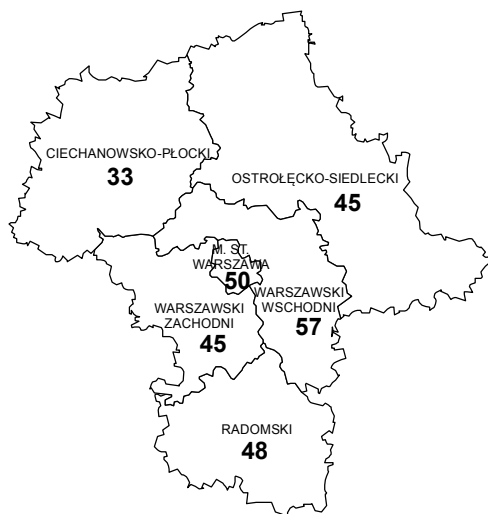
**Rysunek 5.31. Odsetek bezrobotnych znających w stopniu komunikatywnym przynajmniej jeden język obcy**



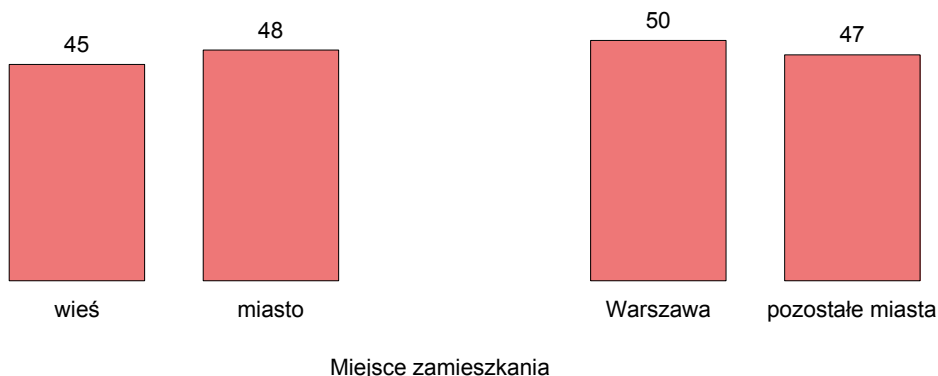
Pod względem znajomości języków obcych bezrobotne mieszkające na wsi nie różnią się znacząco od tych mieszkających w miastach (52% wobec 56%); jeśli zaś rozpatrywać miasta bez uwzględnienia Warszawy – nie różnią się wcale (52% wobec 53%).

Jak wynika z deklaracji, blisko połowa bezrobotnych w Mazowieckiem (47%) ma prawo jazdy kategorii B. Prawo jazdy rzadziej mają mieszkanki podregionu ciechanowsko-płockiego (33%), natomiast częściej niż przeciętnie uzyskały je bezrobotne mieszkające w podregionie warszawskim wschodnim (57%). Między bezrobotnymi ze wsi i z miasta nie ma w tym względzie zauważalnych różnic.

**Rysunek 5.32. Odsetek bezrobotnych z prawem jazdy kategorii B**

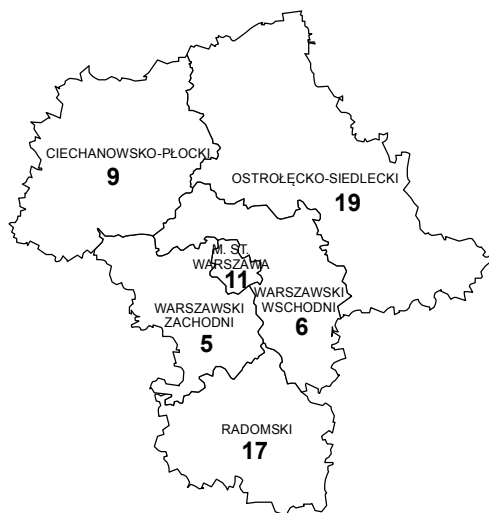


**Rysunek 5.33. Odsetek bezrobotnych z prawem jazdy kategorii B**



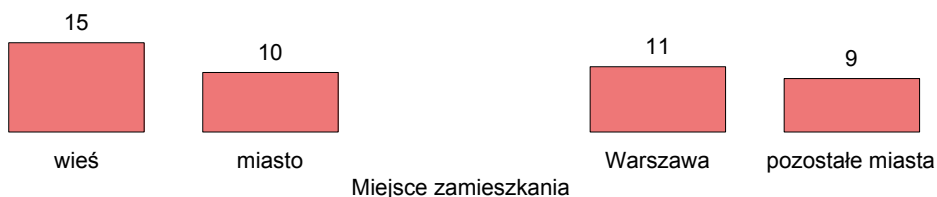
Doświadczenie pracy za granicą ma 12% ogółu bezrobotnych w województwie. Zauważalnie częściej niż pozostałe poza Polską pracowały bezrobotne mieszkające aktualnie w podregionie ostrołęcko-siedleckim (19%) i radomskim (17%). Na tle innych rzadziej były to mieszkanki podregionów: warszawskiego zachodniego (5%) i wschodniego (6%).

**Rysunek 5.34. Odsetek bezrobotnych pracujących w ostatnich 10 latach za granicą**



W przypadku doświadczeń obejmujących pracę za granicą bezrobotne mieszkające na wsi przewyższają te mieszkające w miastach (15% wobec 10%).

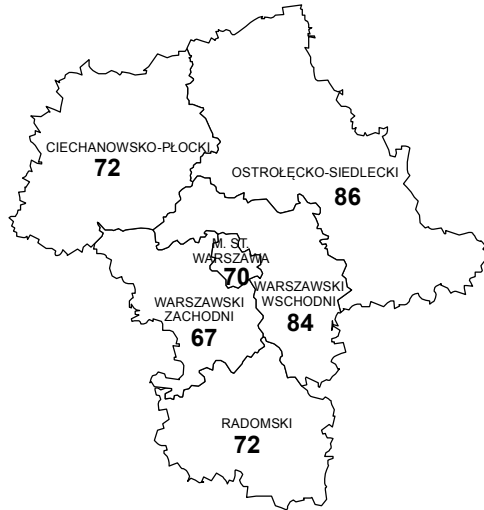
**Rysunek 5.35. Odsetek bezrobotnych pracujących w ostatnich 10 latach za granicą**



Trzy czwarte kobiet bezrobotnych w województwie mazowieckim (75%) deklaruje, że byłyby gotowe – gdyby miały taką możliwość – podwyższyć poziom własnego wykształcenia lub uzupełnić kwalifikacje.

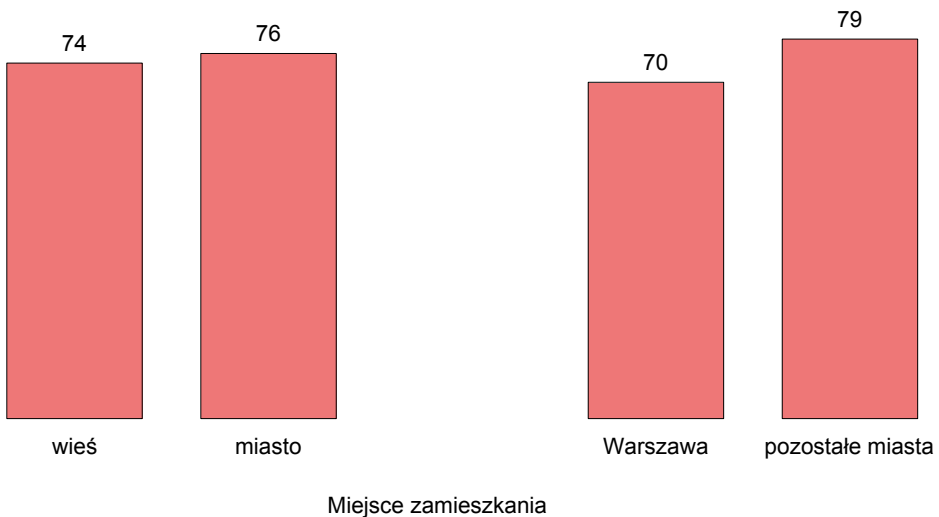
Chęć podwyższenia poziomu wykształcenia lub zwiększenia kwalifikacji zawodowych częściej niż przeciętnie deklarują bezrobotne mieszkające w podregionie ostrołęcko-siedleckim (86%) i warszawskim wschodnim (84%), natomiast rzadziej respondentki z podregionu warszawskiego zachodniego (67%) i Warszawy (70%).

**Rysunek 5.36. Odsetek bezrobotnych deklarujących gotowość do podniesienia swojego wykształcenia lub uzupełnienia kwalifikacji**



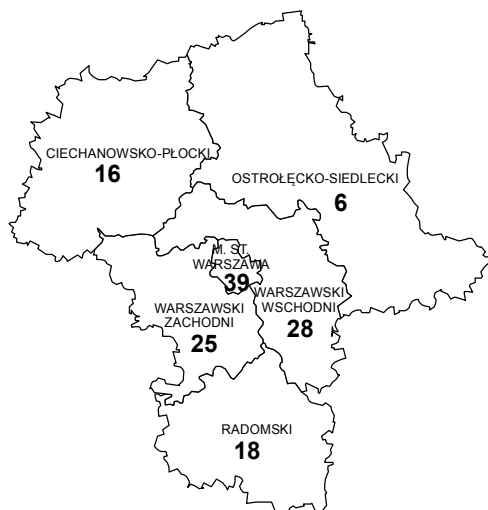
Pod względem gotowości do zwiększania swoich kompetencji bezrobotne mieszkające na wsi różnią się od tych z miasta, ale można zaobserwować różnice między Warszawą a pozostałymi miastami, w których chęć zwiększenia kwalifikacji jest wyższa niż w stolicy (79% wobec 70%).

**Rysunek 5.37. Odsetek bezrobotnych deklarujących gotowość do podniesienia swojego wykształcenia lub uzupełnienia kwalifikacji**



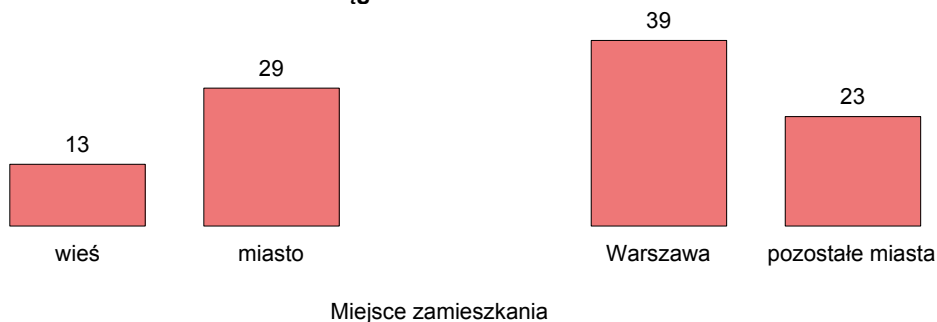
W ciągu ostatnich dwóch lat udział w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje brała blisko jedna czwarta bezrobotnych (23%). Zdecydowanie najczęściej doszkały się bezrobotne z Warszawy (39%), nieco rzadziej – choć również często – te z podregionu warszawskiego wschodniego (28%). Niższy od przeciętnego odsetek deklaracji udziału w szkoleniach odnotowujemy w podregionie radomskim (18%) i ciechanowsko-płockim (16%). Zupełnie sporadycznie w kursach doszkałających uczestniczyły bezrobotne mieszkające w podregionie ostrołęcko-siedleckim (6%).

**Rysunek 5.38. Odsetek bezrobotnych deklarujących udział w kursach lub szkoleniach w ciągu ostatnich dwóch lat**



Ponad dwukrotnie częściej doszkałowały się bezrobotne ze wsi niż z miast (29% wobec 13%).

**Rysunek 5.39. Odsetek bezrobotnych deklarujących udział w kursach lub szkoleniach w ciągu ostatnich dwóch lat**

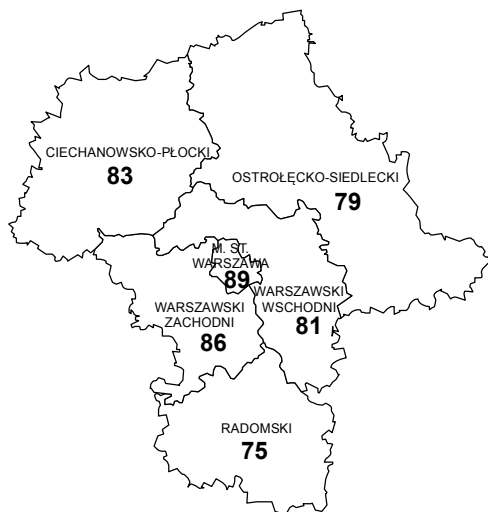


## 5.2.4. Praca – przeszłe doświadczenia

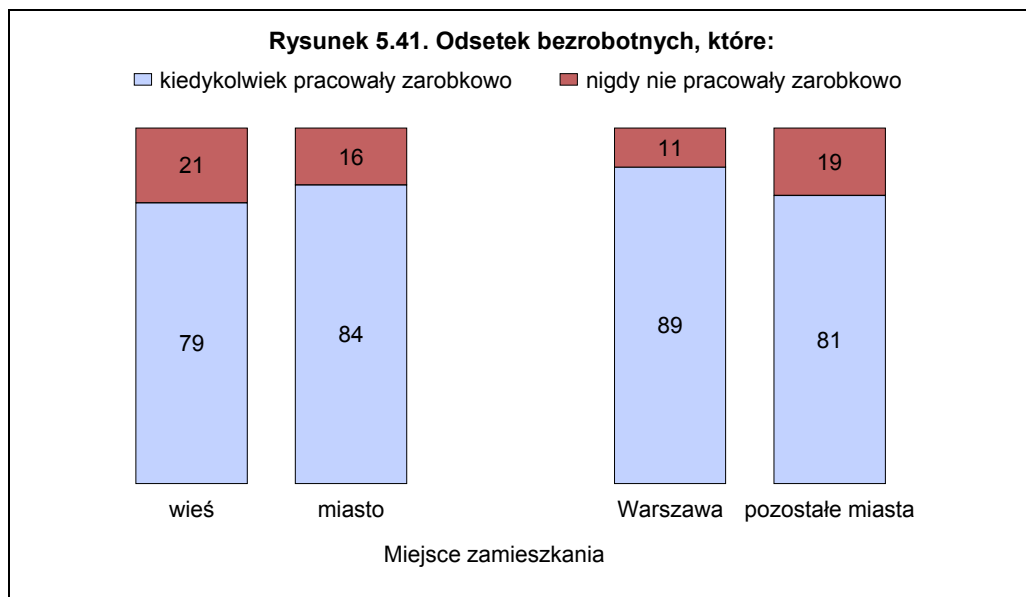
Zdecydowana większość bezrobotnych kobiet w województwie mazowieckim przyznaje, że w przeszłości pracowały zarobkowo (82%), natomiast niespełna jedna piąta (18%) nigdy nie była zatrudniona.

Na tle województwa wyższy odsetek bezrobotnych mających za sobą doświadczenie pracy zarobkowej odnotowujemy wśród mieszkanek Warszawy (89%), a także podregionu warszawskiego zachodniego (86%). Mniej bezrobotnych, które kiedykolwiek miały zatrudnienie, odnotowujemy w podregionie radomskim (75%).

**Rysunek 5.40. Odsetek bezrobotnych, które kiedykolwiek pracowały zarobkowo**



Relatywnie więcej bezrobotnych z doświadczeniami zawodowymi jest wśród mieszkanek miast niż kobiet żyjących na wsi, niemniej różnice te nie są duże (84% wobec 81%) i niemal całkowicie znikają, jeśli z kategorii miast wykluczyć Warszawę.



Przeciętny staż pracy bezrobotnych, które kiedykolwiek pracowały, wynosi 12 lat (odchylenie standardowe = 11, mediana = 7). Ze względu na to, że różnice średnich nie są statystycznie istotne, przedstawione niżej wyniki należy traktować ostrożnie. Można jednak zauważyć, że na tle pozostałych wyróżniają się bezrobotne mieszkające w Warszawie – średnio przepracowały one 17 lat, ich staż pracy jest więc dłuższy od przeciętnego w skali województwa. Wynik ten koresponduje z faktem, że bezrobotne w Warszawie są przeciętnie starsze od bezrobotnych mieszkających w innych częściach województwa.

**Tabela 5.11. Przeciętny staż pracy bezrobotnych w podregionach**

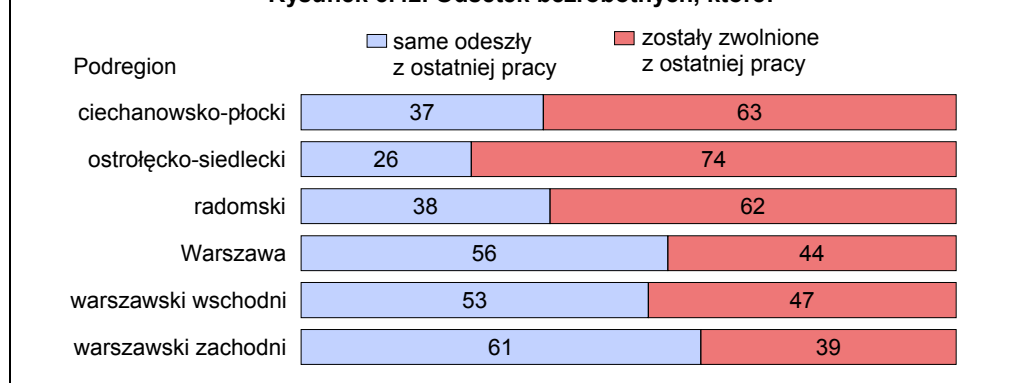
Podregion:	Staż pracy według deklaracji bezrobotnych, które kiedykolwiek pracowały zarobkowo (w latach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– ciechanowsko-płocki	10	7	10
– ostrołęcko-siedlecki	9	4	11
– radomski	11	8	9
– Warszawa	17	13	13
– warszawski wschodni	8	4	9
– warszawski zachodni	12	7	11

Średnia liczba przepracowanych lat jest większa w przypadku bezrobotnych mieszkających w miastach niż na wsi (13 wobec 9 lat), należy jednak podkreślić, że różnica ta w dużej mierze jest spowodowana relatywnie długim stażem pracy wśród mieszkanki Warszawy.

**Tabela 5.12. Przeciętny staż pracy bezrobotnych a wielkość miejscowości**

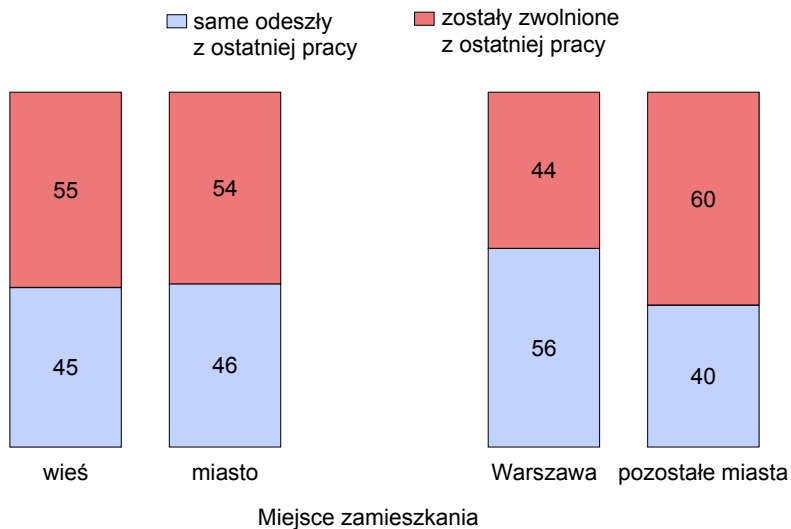
Miejsce zamieszkania:	Staż pracy według deklaracji bezrobotnych, które kiedykolwiek pracowały zarobkowo (w latach)		
	średnia	mediana	odchylenie standardowe
– wieś	9	5	9
– miasto	13	9	12
– Warszawa	17	13	13
– pozostałe miasta	11	7	11

Większość bezrobotnych kobiet, które w przeszłości pracowały zarobkowo (54%), deklaruje, że z ostatniej pracy zostały zwolnione, natomiast nieco mniej niż połowa (46%) przyznaje, że same odeszły. Na poziomie podregionów odnotowujemy w tej kwestii pewne zróżnicowanie między aglomeracją warszawską a resztą województwa. Większość bezrobotnych z Warszawy (56%), z podregionu warszawskiego zachodniego (61%) i wschodniego (53%) twierdzi, że same odeszły z ostatniego miejsca zatrudnienia. Wskazania odnoszące się do zwolnienia przeważają natomiast w podregionie radomskim (62%), ciechanowsko-płockim (63%), a szczególnie wyraźnie w ostrołęcko-siedleckim (74%). Podział: wieś – miasto nie stanowi w tym przypadku czynnika różnicującego doświadczenia respondentek.

**Rysunek 5.42. Odsetek bezrobotnych, które:**



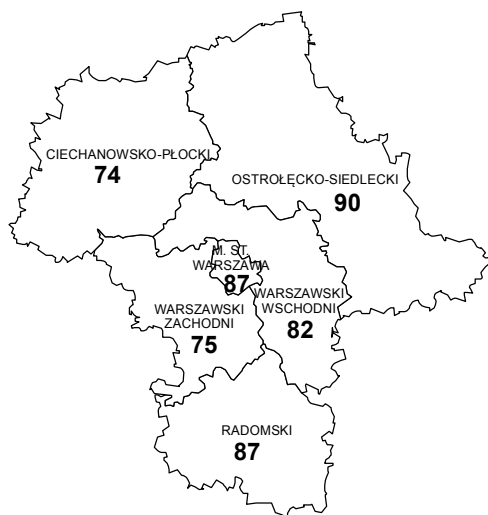
**Rysunek 5.43. Odsetek bezrobotnych, które:**



### 5.2.5. Podjęcie pracy

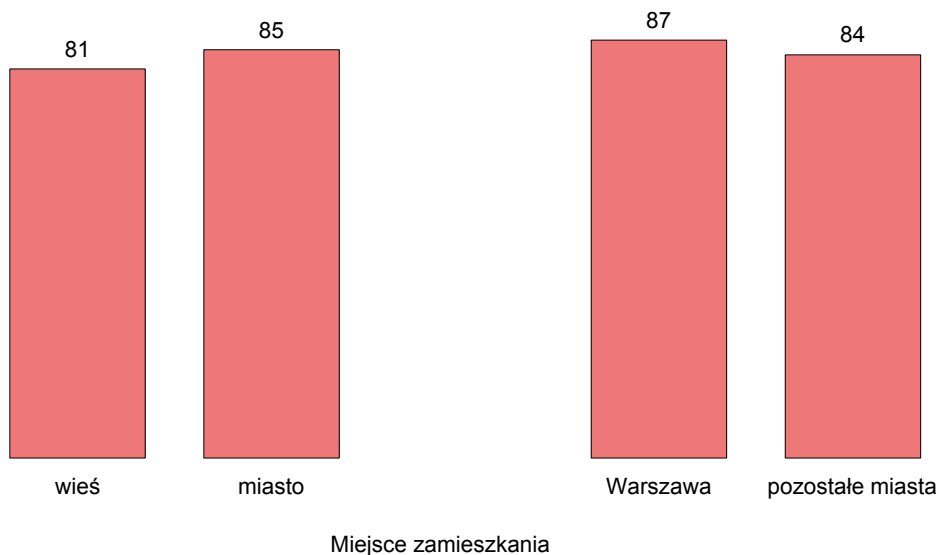
Ankietowanym zadaliśmy również pytanie o to, jakie warunki byłyby skłonne spełnić, aby dostać pracę. Zdecydowana większość bezrobotnych (84%) byłaby gotowa przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu. We wszystkich podregionach Mazowieckiego w sposób zdecydowany przeważają deklaracje gotowości do przekwalifikowania się czy zmiany zawodu. Są one najczęstsze wśród mieszkanek podregionu ostrołęcko-siedleckiego (90%), natomiast stosunkowo rzadsze w ciechanowsko-płockim (74%) oraz warszawskim zachodnim (75%).

**Rysunek 5.44. Odsetek bezrobotnych deklarujących gotowość do przekwalifikowania się, naučenja nowego zawodu**



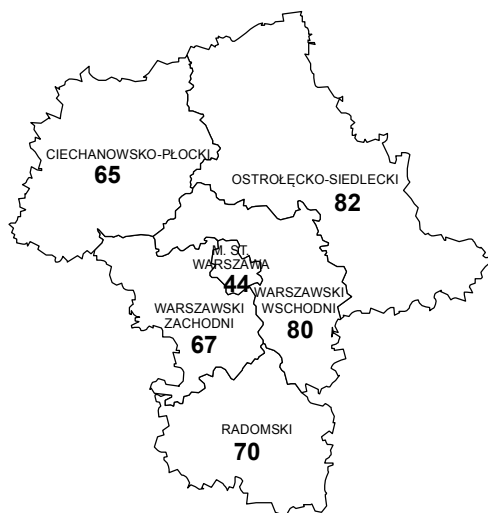
Mieszkanki wsi nie różnią się pod tym względem znacząco od bezrobotnych żyjących w miastach – jak wynika z deklaracji tylko nieznacznie rzadziej byłyby skłonne zmienić kwalifikacje czy zawód (81% wobec 85%).

**Rysunek 5.45. Odsetek bezrobotnych deklarujących gotowość do przekwalifikowania się, naučenja nowego zawodu**



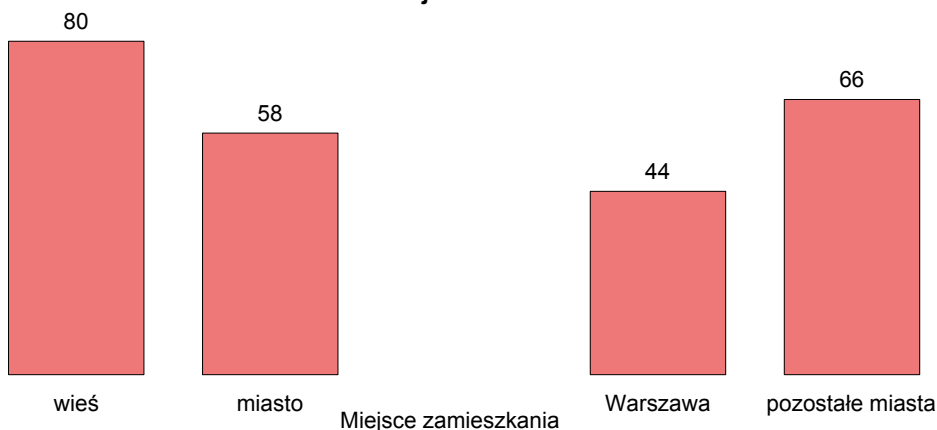
Dwie trzecie bezrobotnych w Mazowieckiem (66%), aby dostać pracę, byłyby skłonnych dojeżdżać w tym celu do innej miejscowości. Wyraźnie niższy poziom gotowości do dojazdów występuje wśród mieszkanek Warszawy (44%), natomiast zauważalnie wyższy w podregionie ostrołęcko-siedleckim (82%), jak również warszawskim wschodnim (80%).

**Rysunek 5.46. Odsetek bezrobotnych deklarujących gotowość do dojazdów do innej miejscowości**



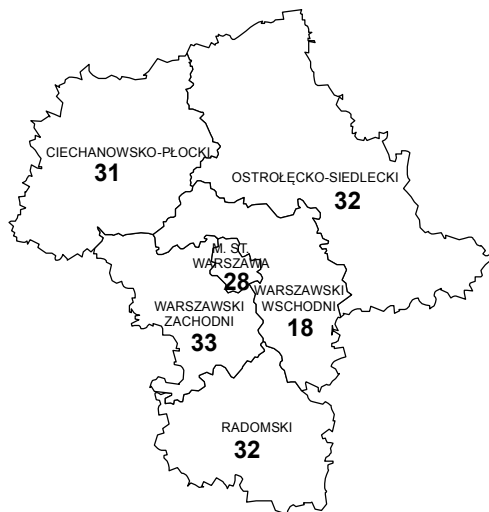
Wyraźnie częściej niż pozostałe gotowość do dojazdów do pracy deklarują bezrobotne mieszkające na wsi (80%). W miastach, jeśli nie uwzględnić wśród nich Warszawy, odsetek ten jest na poziomie przeciętnej wartości wojewódzkiej.

**Rysunek 5.47. Odsetek bezrobotnych deklarujących gotowość do dojazdów do innej miejscowości**



Niespełna jedna trzecia bezrobotnych kobiet (29%) przyznaje, że aby dostać pracę, byłaby skłonna przeprowadzić się do innej miejscowości. Poziom gotowości do migracji w obrębie kraju nie jest znacząco zróżnicowany w podregionach. Można jednak zauważyć, że wyraźnie rzadziej gotowe przeprowadzić się do innej miejscowości byłyby bezrobotne z podregionu warszawskiego wschodniego (18%). Wieś i miasta również nie różnią się istotnie pod tym względem.

**Rysunek 5.48. Odsetek bezrobotnych deklarujących gotowość do przeprowadzenia się do innej miejscowości**

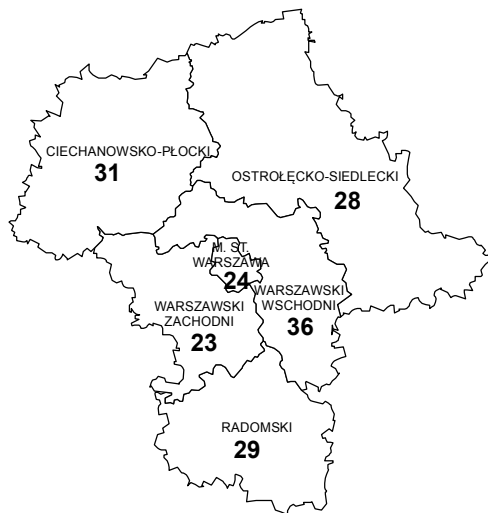


**Rysunek 5.49. Odsetek bezrobotnych deklarujących gotowość do przeprowadzenia się do innej miejscowości**



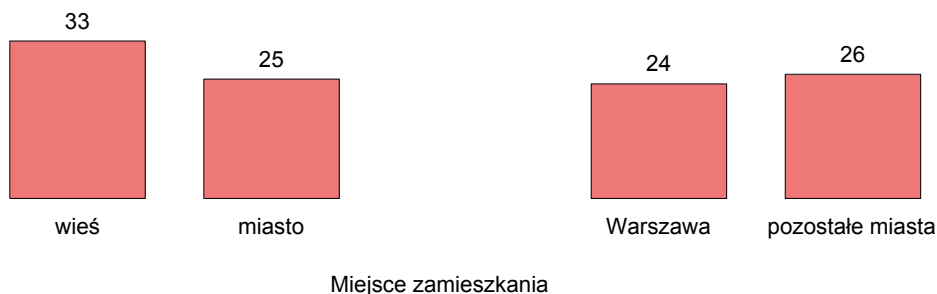
Ponad jedna czwarta bezrobotnych (28%) twierdzi, że aby dostać pracę, mogłaby przeprowadzić się za granicę. Co ciekawe, bezrobotne z podregionu warszawskiego wschodniego, które w kwestii przeprowadzki do innej miejscowości są sceptyczne, jednocześnie relatywnie często deklarują gotowość do migracji zagranicznych (36%). Na tle pozostałych nieco rzadziej skłonne byłyby przeprowadzić się poza Polskę bezrobotne z podregionu warszawskiego zachodniego (23%) oraz z Warszawy (24%).

**Rysunek 5.50. Odsetek bezrobotnych deklarujących gotowość do wyjazdu za granicę**



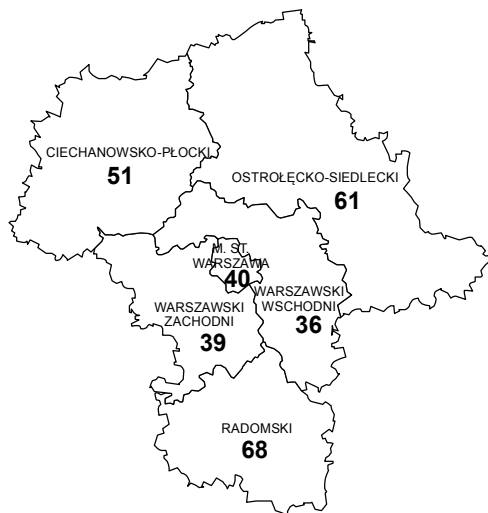
Jak już wspomniano, bezrobotne żyjące na wsi częściej niż te z miast w przeszłości pracowały za granicą. Częściej również deklarują, że obecnie, aby dostać pracę, byłyby gotowe wyjechać z Polski (33% wobec 25%).

**Rysunek 5.51. Odsetek bezrobotnych deklarujących gotowość do wyjazdu za granicę**



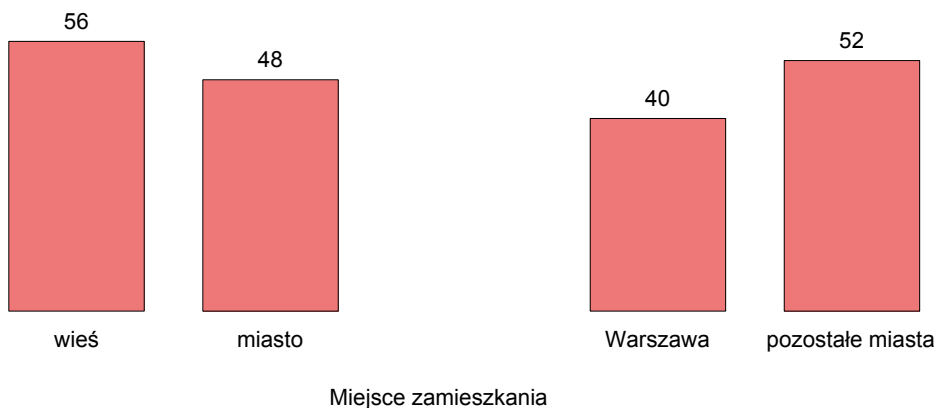
Ponad połowa bezrobotnych (51%) w skali województwa deklaruje, że jest gotowa podjąć każdą pracę, nawet taką, która byłaby nisko płatna lub niezgodna z wyuczonym zawodem. Można zauważyć, że mierzony w ten sposób poziom determinacji jest zdecydowanie najwyższy w podregionie radomskim (68%). Jest również wyższy od przeciętnego wśród bezrobotnych z podregionu ostrołęcko-siedleckiego (61%). Zauważalnie mniej zdeterminowane w poszukiwaniu pracy są bezrobotne żyjące w aglomeracji warszawskiej: podregionie wschodnim (36%), zachodnim (39%) oraz w stolicy (40%).

**Rysunek 5.52. Odsetek bezrobotnych gotowych podjąć każdą pracę (np. nisko płatną lub niezwiązaną z wyuczonym zawodem)**



Bardziej zdeterminowane są bezrobotne na wsi niż w miastach, ale jeśli w kategorii miast nie uwzględnić Warszawy, różnice się zacierają. Gotowość do podjęcia każdej pracy deklaruje 56% bezrobotnych na wsi i 52% bezrobotnych w miastach (z wyłączeniem Warszawy).

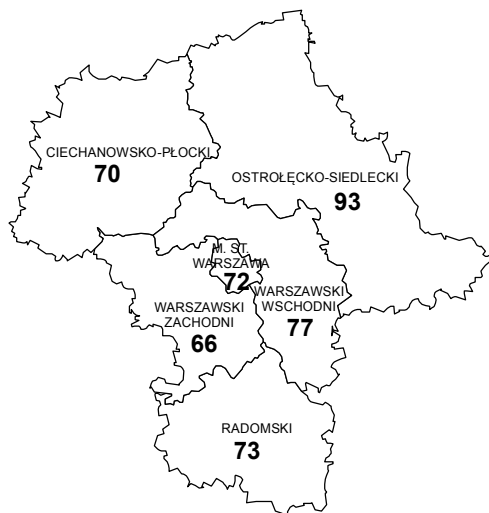
**Rysunek 5.53. Odsetek bezrobotnych gotowych podjąć każdą pracę (np. nisko płatną lub niezwiązaną z wyuczonym zawodem)**



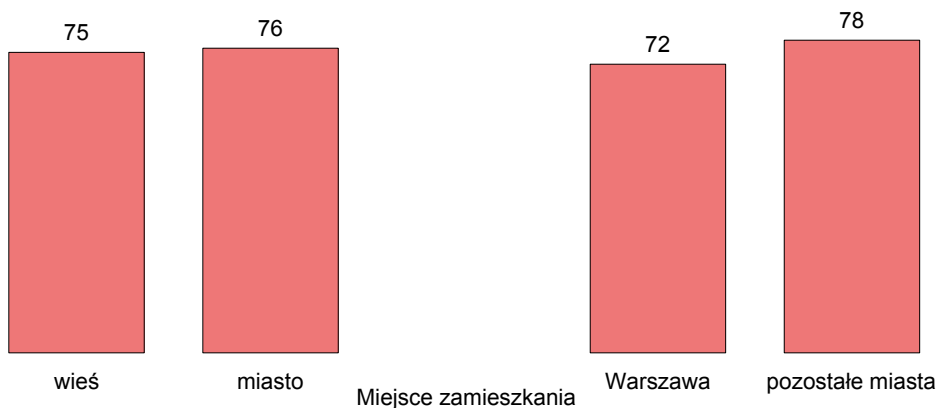
Ponad trzy czwarte ogółu bezrobotnych kobiet w Mazowieckiem (76%) przewiduje, że z większymi lub mniejszymi trudnościami znajdzie odpowiednią dla siebie pracę. Zauważalnie częściej od innych poczucie pewności znalezienia zatrudnienia mają bezrobotne z podregionu ostrołęcko-siedleckiego (93%). Odsetek

ten jest nieco niższy od tego w skali województwa w podregionie ciechanowsko-płockim (70%) i warszawskim zachodnim (66%). Przekonanie, że uda się znaleźć pracę, jest tak samo często wypowiedziane na wsi, jak w miastach (75% wobec 76%).

**Rysunek 5.54. Odsetek bezrobotnych oceniających, że uda im się znaleźć odpowiednią dla siebie pracę**



**Rysunek 5.55. Odsetek bezrobotnych oceniających, że uda im się znaleźć odpowiednią dla siebie pracę**



## 5.2.6. Zadowolenie z życia i samopoczucie psychiczne

Sprawdziliśmy również, w jakim stopniu różni się kondycja psychiczna bezrobotnych kobiet w zależności od tego, w którym podregionie mieszkają: czy mieszkają na wsi, czy w mieście. Użyliśmy do tego celu dwóch wskaźników: zadowolenia z życia<sup>5</sup> i samopoczucia psychicznego<sup>6</sup>.

W skali województwa wartość indeksu zadowolenia z życia wśród bezrobotnych wynosi 3,59. Zróżnicowanie tej wartości średniej w podregionach nie jest istotne statystycznie. Mając na uwadze to zastrzeżenie, warto jednak wskazać te wyniki, które wyraźnie odbiegają od pozostałych. Niższy niż przeciętny poziom zadowolenia z życia charakteryzuje bezrobotne mieszkające w podregionie ciechanowsko-płockim (3,38), a także w warszawskim zachodnim (3,37). Wartości indeksu zadowolenia z życia w innych podregionach są zbliżone do wartości średniej w województwie. Poziom zadowolenia z życia wśród bezrobotnych na wsi i w miastach nie różni się.

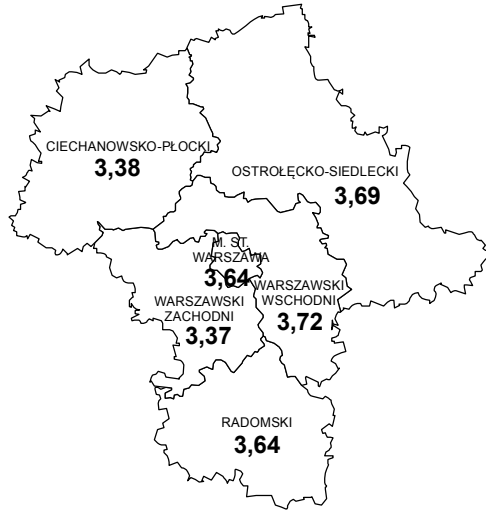
---

<sup>5</sup> Do zbudowania indeksu zadowolenia z życia wykorzystano dziesięć aspektów, które ankietowane oceniały przy użyciu 5-punktowej skali interwałowej: 1 – bardzo niezadowolona, 2 – raczej niezadowolona, 3 – średnio zadowolona, 4 – raczej zadowolona, 5 – bardzo zadowolona. Oceniane aspekty to: dochody i sytuacja finansowa, materialne warunki bytu, małżeństwo, dzieci, przyjaciele, najbliżsi znajomi, przebieg pracy zawodowej, wykształcenie i kwalifikacje, stan zdrowia, miejsce zamieszkania, perspektywy na przyszłość. Indeks zadowolenia z życia przyjmuje wartości od 1 do 5. Dla ogółu mieszkank Mazowieckiego wynosi on średnio 3,87, dla mających zatrudnienie 3,94, a dla biernych zawodowo – 3,78.

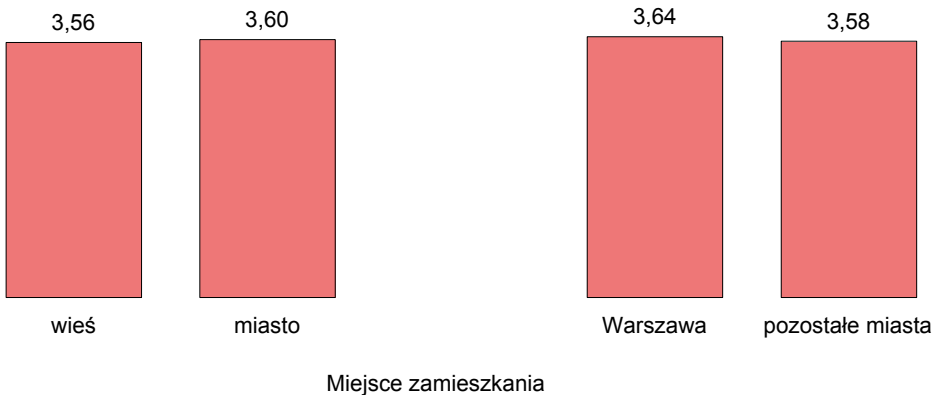
<sup>6</sup> Indeks samopoczucia psychicznego został stworzony na podobnej zasadzie jak indeks zadowolenia z życia. W tym przypadku skala odpowiedzi określała częstotliwość odczuwania pozytywnych stanów psychicznych (duma z osiągnięć, pewność, że jest dobrze, zadowolenie, bo coś się powiodło, zaciekawienie), jak i negatywnych (bycia nieszczęśliwą, zniechęcenia, znużenia, zdenerwowania, bezradności, wściekłości). Indeks przyjmuje wartości od 1 do 4, przy czym 1 oznacza stan skrajnie negatywny, a 4 – skrajnie pozytywny. Dla ogółu kobiet w województwie przeciętnie wynosi on 2,87, w przypadku pracujących – 2,90, a jeśli chodzi o bierne zawodowo – 2,84.



**Rysunek 5.56. Średnia wartość indeksu zadowolenia z życia wśród bezrobotnych**

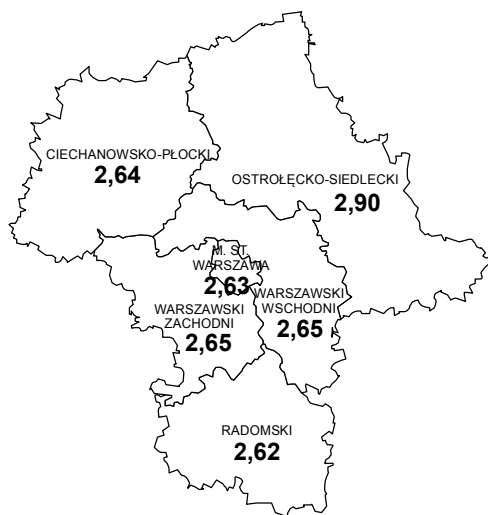


**Rysunek 5.57. Średnia wartość indeksu zadowolenia z życia wśród bezrobotnych**

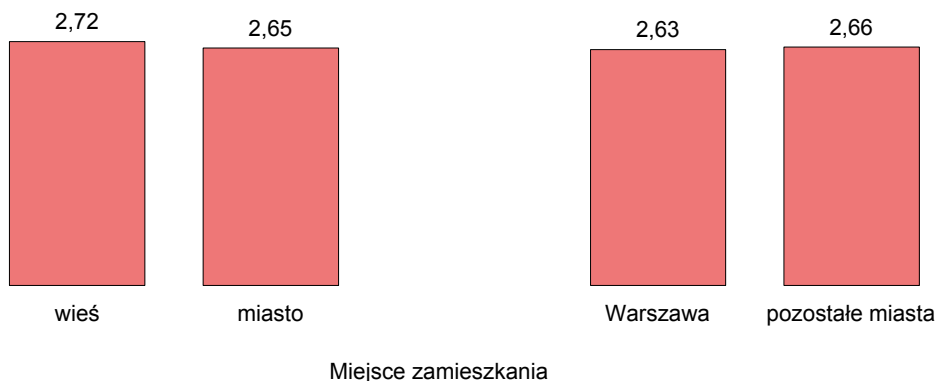


Indeks samopoczucia psychicznego wśród ogółu bezrobotnych wynosi 2,68. Podobnie jak w przypadku wskaźnika zadowolenia z życia, różnice średnich obliczone dla tego indeksu w ujęciu przestrzennym nie są istotne statystycznie. W niemal wszystkich podregionach samopoczucie psychiczne bezrobotnych jest takie jak na poziomie województwa. Pod tym względem wyróżniają się jedynie bezrobotne mieszkające w podregionie ostrołęcko-siedleckim, których samopoczucie psychiczne jest lepsze (2,90) niż mieszkanki pozostałych części Mazowieckiego. Między wsią a miastem nie ma pod tym względem różnic.

**Rysunek 5.58. Średnia wartość indeksu samopoczucia psychicznego wśród bezrobotnych**



**Rysunek 5.59. Średnia wartość indeksu samopoczucia psychicznego wśród bezrobotnych**



### 5.3. Podsumowanie

Zjawisko bezrobocia w województwie mazowieckim jest zróżnicowane przestrzennie – występuje z różnym nasileniem w zależności od podregionu, jak również wielkości miejsca zamieszkania. Te czynniki różnicują także bezrobocie wewnętrznie, tzn. wpływają na jego specyfikę, jeśli chodzi o: czas jego trwania, mobilność bezrobotnych wiążącą się z wiekiem, wykształceniem i z pewnym

zestawem kompetencji oraz umiejętności. W zależności od położenia odmienne są również takie charakterystyki bezrobotnych, jak: determinacja w poszukiwaniu pracy, elastyczność wyrażająca się w gotowości do pewnego rodzaju poświęceń umożliwiających znalezienie zatrudnienia. Syntetyczna charakterystyka bezrobocia w podregionach Mazowieckiego została przedstawiona poniżej:

Podregion **ciechanowsko-płocki** ma wysoki odsetek kobiet identyfikujących się jako bezrobotne, zarejestrowanych bezrobotnych oraz najwyższą w województwie – zaraz po podregionie radomskim – stopę bezrobocia. Przeważają tu bezrobotne długoterminowo. Obserwujemy również najdłuższy w całym województwie okres bezrobocia rejestrowanego. W skali województwa tutaj najwięcej kobiet brało udział w programach urzędów pracy adresowanych do bezrobotnych. Rzadziej deklarowane jest jednak uczestnictwo w kursach i szkoleniach zawodowych. Bezrobotne w tym podregionie rzadziej niż bezrobotne w skali województwa mają kompetencje i umiejętności ułatwiające znalezienie zatrudnienia. Nieco gorsza niż gdzie indziej jest ich sytuacja materialna. Może być to jeden z czynników, który sprawia, że bezrobotne mieszkające w podregionie ciechanowsko-płockim cechuje niższy poziom zadowolenia z życia niż mieszkanki innych części województwa.

Podregion **ostrołęcko-siedlecki** charakteryzuje się przeciętnym na tle województwa odsetkiem bezrobotnych. Niewielu zarejestrowanych bezrobotnych korzysta tu z zasiłku. Relatywnie częste jest uczestnictwo w programach urzędów pracy adresowanych do bezrobotnych. Jest tyle samo krótkotrwale i długotrwale bezrobotnych. Znaczną część bezrobotnych stanowią osoby młode, w wieku mobilnym zawodowo. W pewnym stopniu prawdopodobnie dlatego charakteryzuje je stosunkowo duża pewność i optymizm, że uda im się znaleźć odpowiednią dla siebie pracę. Bezrobotne mieszkające w podregionie ostrołęcko-siedleckim cechuje wysoki poziom chęci do nauki i podnoszenia własnych kwalifikacji, jak również duża determinacja, gotowość do zmiany zawodu i przekwalifikowania się oraz dojazdów do innej miejscowości. W praktyce bardzo niewiele z nich deklaruje, że w ciągu ostatnich dwóch lat uczestniczyły w kursach lub szkoleniach zawodowych. Większość bezrobotnych z tego podregionu została zwolniona z ostatniej pracy, natomiast mniejsza grupa sama odeszła. Samopoczucie psychiczne bezrobotnych w podregionie ostrołęcko-siedleckim jest zauważalnie lepsze niż mieszanek innych obszarów województwa.

Na podstawie wszystkich trzech wskaźników można powiedzieć, że podregion **radomski** jest najsilniej dotknięty bezrobociem. Występuje tu najniższy odsetek bezrobotnych uczestniczących w aktywnych programach rynku pracy oferowanych przez urzędy pracy, a także niski odsetek deklarujących uczestnictwo w kursach lub szkoleniach zawodowych. Zaznacza się tu bardzo wyraźna przewaga bezrobocia długoterminowego i przeciętnie trwa ono najdłużej. Mieszkające tu bezrobotne są stosunkowo najslabiej wykształcone, wykazują się niższymi kompetencjami i rzadziej mają przydatne na rynku pracy umiejętności. Relatywnie mniej bezrobotnych niż w innych podregionach ma tu jakiegokolwiek doświadczenia zawodowe. Większość

z tych, które kiedyś pracowały, deklaruje, że zostały zwolnione. Bezrobotne z tego podregionu charakteryzuje duża determinacja, by podjąć jakąkolwiek pracę.

Miasto stołeczne **Warszawa** ma najniższy odsetek bezrobotnych. W Warszawie zarejestrowane bezrobotne relatywnie często – w porównaniu do ogółu – pobierają zasiłek. Rzadko deklarują udział w programach urzędów pracy adresowanych do bezrobotnych. Obserwujemy tu bardzo wyraźną przewagę bezrobocia krótkoterminowego i najkrótszy przeciętny czas trwania bezrobocia. Bezrobotne w stolicy są relatywnie starsze niż te w pozostałych podregionach; duży odsetek bezrobotnych stanowią kobiety w wieku niemobilnym zawodowo. Bezrobotne z Warszawy są najlepiej wykształcone, częściej mają przydatne w poszukiwaniu pracy kompetencje. Z tego pośrednio może wynikać fakt, że rzadziej deklarują chęć podnoszenia swojego wykształcenia czy zwiększania kwalifikacji. Zauważalnie częściej w ciągu ostatnich dwóch lat się doszkały. Również częściej od innych mają za sobą doświadczenia zawodowe i najdłuższy średni staż pracy. Większość z nich twierdzi, że same odeszły z ostatniej pracy, a więc prawdopodobnie nie spełniała ona ich oczekiwań.

Bliskie sąsiedztwo Warszawy sprawia, że oba podregiony należące do aglomeracji warszawskiej są pod wieloma względami podobne do stolicy. Przeważają w nich bezrobotne krótkotrwale, a przeciętne bezrobocie trwa krócej niż w innych częściach Mazowieckiego. W podregionie **warszawskim wschodnim** znaczący odsetek wśród bezrobotnych stanowią młode kobiety w wieku mobilnym. Można zauważyć, że na tle województwa są lepiej wykształcone i częściej deklarują posiadanie przydatnych w poszukiwaniu zatrudnienia umiejętności. Wiele z nich chciałoby podwyższyć poziom swojego wykształcenia lub zwiększać kompetencje. Aby uzyskać pracę, relatywnie często są gotowe dojeżdżać do innej miejscowości, jak również wyprowadzić się za granicę, ale wyraźnie rzadziej niż respondentki z innych podregionów byłyby skłonne przenieść się w tym celu do innej miejscowości w Polsce. Podobnie jak w całej aglomeracji warszawskiej odnotowujemy tu niższy poziom determinacji w poszukiwaniu pracy. W podregionie **warszawskim zachodnim**, podobnie jak w dwóch powyższych, przeważa bezrobocie krótkoterminowe, niemniej ta przewaga jest wyraźnie mniejsza niż w pozostałych częściach aglomeracji warszawskiej. Znaczący odsetek bezrobotnych stanowią tu kobiety z wykształceniem podstawowym. Odnotowujemy tu również gorsze oceny sytuacji materialnej. Bezrobotne w tym podregionie rzadziej niż przeciętnie wyrażają chęć zwiększenia swoich kwalifikacji, jak również gotowość do przekwalifikowania się i zmiany zawodu. Tak jak w przypadku innych bezrobotnych z aglomeracji warszawskiej, z ostatniej pracy przeważnie nie zostały zwolnione, lecz same odeszły. Charakteryzuje je nieco niższy poziom determinacji w poszukiwaniu pracy. Rzadziej niż inne bezrobotne przewidują, że uda im się znaleźć pracę odpowiednią dla siebie. Są ponadto przeciętnie mniej zadowolone z życia niż bezrobotne w innych częściach Mazowieckiego.