

## **CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ**

SEKRETARIAT 629 - 35 - 69, 628 - 37 - 04 UL. ŻURAWIA 4A, SKR. PT.24  
ZESPÓŁ REALIZACJI 00 - 503 W A R S Z A W A  
BADAŃ 621 - 07 - 57, 628 - 90 - 17 TELEFAX 629 - 40 - 89  
INTERNET: <http://www.korpo.pol.pl/cbos> E-mail: [cbos@pol.pl](mailto:cbos@pol.pl)

BS/4/4/94

### **POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA KOBIEC NA RYNKU PRACY. OCENA RÓWNOŚCI SZANS ZAWODOWYCH KOBIEC I MĘŻCZYŹN**

KOMUNIKAT Z BADAŃ

WARSZAWA, STYCZEŃ '94

PRZEDRUK MATERIAŁÓW CBOS W CAŁOŚCI LUB W CZĘŚCI ORAZ WYKORZYSTANIE DANYCH EMPIRYCZNYCH  
JEST DOZWOLONE WYŁĄCZNIE Z PODANIEM ŹRÓDŁA

Zgodnie z zasadami polskiej konstytucji, kobiety mają takie samo jak mężczyźni prawo do podjęcia pracy zarobkowej. Nie ma także w świetle polskiego prawa przepisów dyskryminujących, które uniemożliwiałyby kobietom czy choćby tylko utrudniały wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej. Ze względu na poziom formalnego wykształcenia kobiety są zresztą lepiej wykształcone od mężczyzn.

Jednak - jak wskazują ostatnie statystyki - kobiety częściej niż mężczyźni tracą pracę, mając przy tym znacznie mniejsze szanse znalezienia nowej, a te, które pracują, przeciętnie zarabiają mniej niż ich koledzy zatrudnieni na równorzędnych stanowiskach. Obrazu niekorzystnej w porównaniu z mężczyznami sytuacji kobiet na rynku pracy dopełnia fakt, iż kilkakrotnie rzadziej niż mężczyznom powierza się im stanowiska kierownicze.

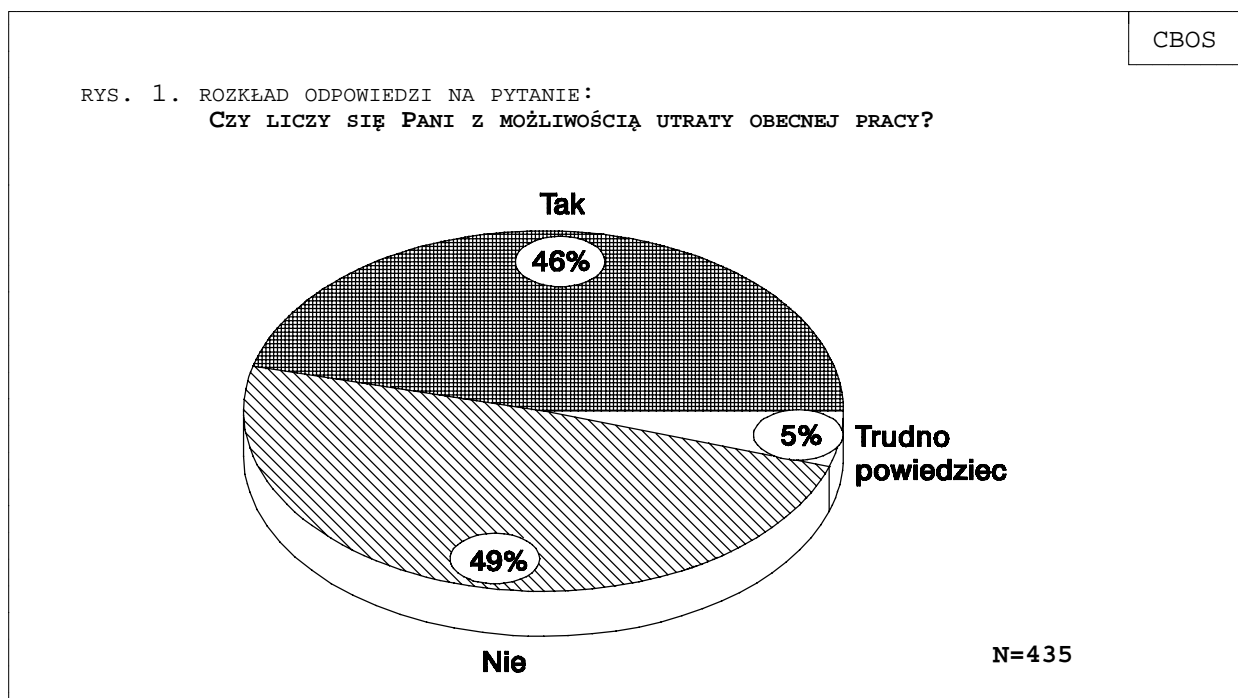
Spotyka się różne interpretacje tego stanu rzeczy. Fakt, iż rozszerzające się w Polsce bezrobocie częściej dotyka kobiet niż mężczyzn, tłumaczy się często tym, że mimo przeciętnie równego z mężczyznami wykształcenia chętniej wybierały sobie one w przeszłości profesje wymagające mniejszej aktywności zawodowej, przeznaczone dla "średniego" personelu, który teraz, w okresie recesji gospodarczej jest ze względów strukturalnych przede wszystkim skazany na redukcję. Mówi się także, że kobiety, ze względu na właściwą swojej płci złożoność ról społecznej - rodzenie i wychowywanie dzieci, prace domowe - nie są w stanie podolać nowoczesnemu, charakterystycznemu dla gospodarki wolnorynkowej stylowi pracy wymagającemu dużego zaangażowania.

Z tych samych powodów zresztą - jak twierdzą niektórzy komentatorzy sytuacji kobiet na rynku pracy - kobiety rzadziej niż mężczyźni awansują na kierownicze stanowiska. Spotyka się również interpretacje, w myśl których kobiety "z natury" pracują gorzej ze względu na rzekomo niższą niż u mężczyzn inteligencję, brak zrównoważenia i nadpobudliwość emocjonalną.

Celem tego komunikatu jest przedstawienie opinii samych kobiet<sup>1</sup> o ich sytuacji na rynku pracy, przekonań na temat nierównych w porównaniu z mężczyznami szans ich płci oraz postrzeganych przyczyn tej niekorzystnej dla kobiet sytuacji.

### Obawa przed bezrobociem. Ocena szans kobiet znalezienia pracy

Zdania ankietowanych kobiet czynnych zawodowo<sup>2</sup> na temat możliwości utraty wykonywanej przez nie pracy są podzielone. Niemal połowa z nich liczy się z taką możliwością i prawie tyle samo jest przeciwnego zdania (rys. 1).



<sup>1</sup> Badanie "Kobiety '93" - przygotowane we współpracy z Cambridge University - przeprowadzono w dniach 7-19 sierpnia '93 na 1087-osobowej ogólnopolskiej losowej próbie kobiet.

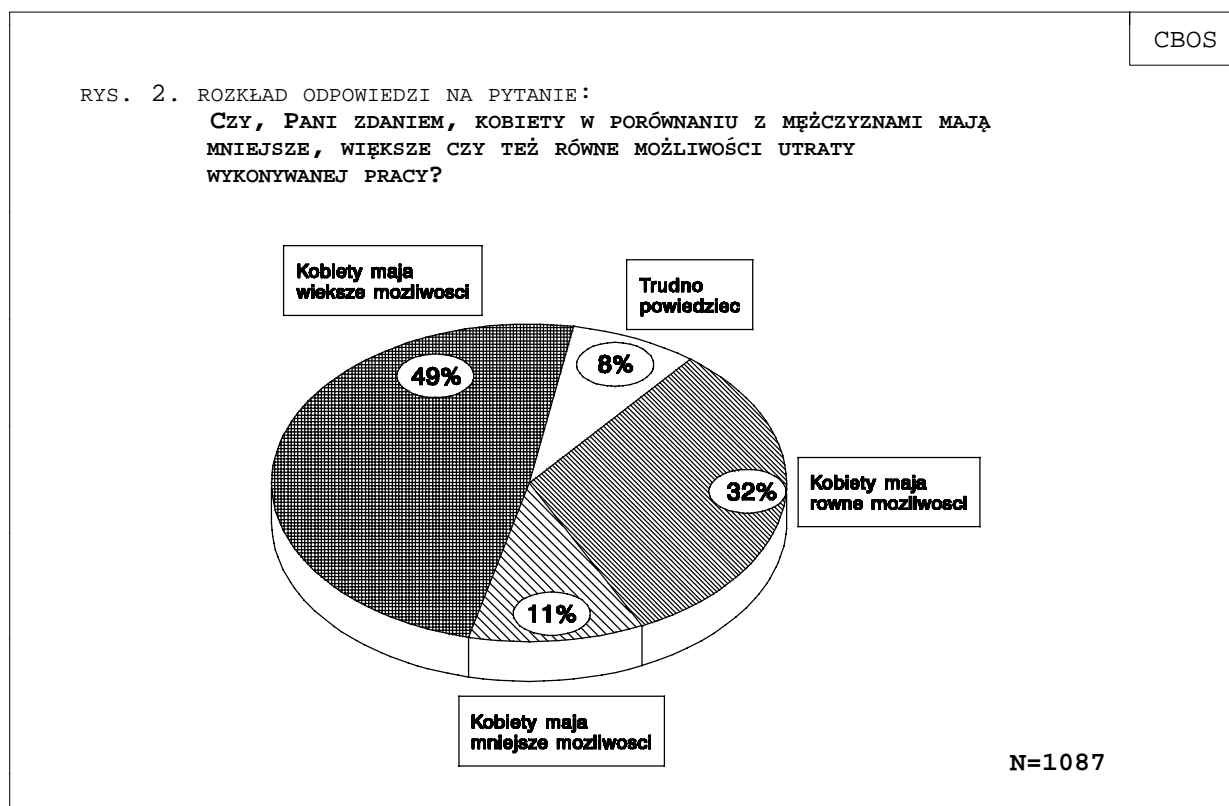
<sup>2</sup> Mowa o kobietach pracujących poza rolnictwem.

Wyniki badania<sup>3</sup> przeprowadzonego na próbie ogólnej we wrześniu '93 wskazywały, że między ankietowanymi kobietami i mężczyznami nie ma różnicy w stopniu deklarowanej obawy przed utratą pracy (tab. 1).

Tabela 1 w procentach

Płeć respondenta	Czy liczy się Pan(i) z możliwością utraty pracy?		
	tak	nie	trudno powiedzieć
Kobiety	51	43	6
Mężczyźni	49	47	4

Jednak odpowiedzi uzyskane w badaniu przeprowadzonym tylko na próbie kobiet świadczą, iż respondentki są przekonane o swoich mniejszych w porównaniu z mężczyznami szansach utrzymania posady. Tylko jedna trzecia badanych uważa, że kobiety mają takie same jak mężczyźni możliwości utraty wykonywanej pracy (rys. 2).



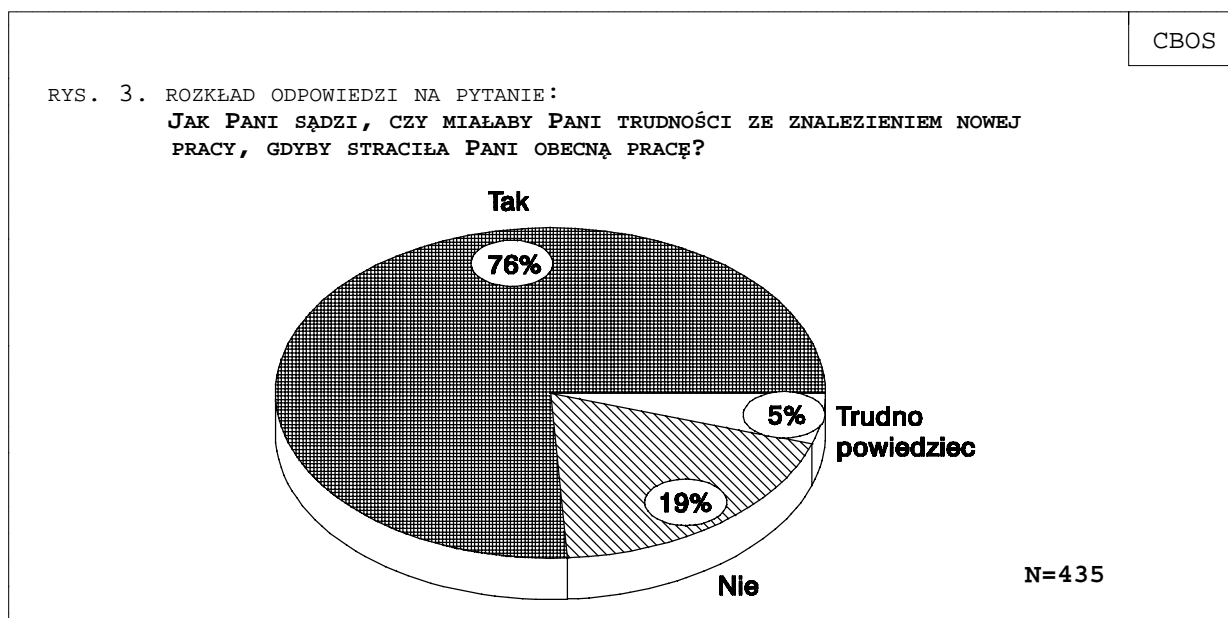
<sup>3</sup> Badanie "Aktualne problemy i wydarzenia" (39), 24-29 września '93, reprezentatywna próba losowa dorosłych Polaków (N=1135).

Przekonanie o tym, że kobiety mają większe od mężczyzn możliwości utraty pracy, częściej niż inne respondentki wyrażają mężatki i rozwódki, kobiety należące do kadry kierowniczej i inteligencji, pracownice umysłowe niższego szczebla, a spośród kobiet biernych zawodowo - gospodynie domowe i kobiety bezrobotne.

Zaledwie jedna trzecia ankietowanych kobiet uważa, że zwolnienia z pracy w równym stopniu mogą dotknąć kobiety i mężczyzn. Taką opinię częściej od innych wyrażają respondentki w wieku do 24 lat, panny, studentki, mieszkanki miast powyżej 100 tys. ludności. Co dziesiąta respondentka sądzi, że kobiety, jeśli chodzi o możliwość utraty pracy, są uprzywilejowane w stosunku do mężczyzn.

Rozkłady zmiennych społeczno-demograficznych nie pozwalają na scharakteryzowanie tej ciekawej kategorii respondentek.

Przekonania o małym prawdopodobieństwie utraty wykonywanej pracy, deklarowanego przez blisko połowę pracujących respondentek, nie należy jednak interpretować jako deklaracji poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy. Ponad trzy czwarte badanych kobiet czynnych zawodowo uważa bowiem, że gdyby zostały zwolnione z pracy - miałyby trudności ze znalezieniem nowej posady (rys. 3).



Niemal wszystkie ankietowane kobiety, które uważają możliwość utraty wykonywanej pracy za bardzo prawdopodobną, są jednocześnie przekonane, że będą miały duże trudności ze znalezieniem nowej posady. Warto podkreślić, że także większość kobiet, które nie przewidują utraty pracy, pesymistycznie ocenia swoje szanse ponownego zatrudnienia (tab. 2).

Tabela 2

w procentach

Czy liczy się Pani z możliwością utraty wykonywanej pracy?	Czy, Pani zdaniem, miałaby Pani trudności ze znalezieniem nowej pracy?		
	tak	nie	trudno powiedzieć
Tak	82	14	3
Nie	71	24	6
Trudno powiedzieć	64	10	24

Jedynie 24% pracujących kobiet czuje się w pełni bezpiecznie na rynku pracy, tzn. nie boi się utraty obecnej posady, sądząc jednocześnie, że gdyby nawet im się to przytrafiło, to i tak bez większych przeszkód znalazłyby sobie nowe zajęcie zarobkowe.

Brak poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy częściej niż pozostałe respondentki deklarują kobiety w wieku emerytalnym, wdowy, mieszkanki wsi i małych miast, kobiety z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, pracownice fizyczno-umysłowe i robotnice oraz kobiety negatywnie oceniające własne warunki materialne, choć plasujące się w średnich grupach wyodrębnionych ze względu na przeciętny miesięczny dochód na osobę w rodzinie<sup>4</sup>.

Ponad połowa kobiet reprezentujących wyżej wymienione kategorie społeczno- demograficzne liczy się poważnie z możliwością utraty wykonywanej pracy, wyrażając jednocześnie przeświadczenie o raczej małych szansach uzyskania nowej posady.

Najbardziej bezpiecznie czują się natomiast kobiety w wieku od 25 do 34 lat, mieszkanki miast powyżej 100 tys. ludności, respondentki z wyższym wykształceniem, kobiety należące do grupy prywatnych przedsiębiorców, kadry kierowniczej i inteligencji lub pracownice umysłowe niższego szczebla oraz ankietowane dobrze oceniające własne warunki materialne. Co prawda

---

<sup>4</sup> Zob. tabele aneksowe.

ponad połowa z nich uważa, że w przypadku utraty wykonywanej pracy miałyby trudności ze znalezieniem nowego zajęcia zarobkowego, jednak zaledwie jedna trzecia kobiet reprezentujących wyżej wymienione kategorie społeczno-demograficzne liczy się z ewentualnością zwolnienia z obecnej pracy.

Ciekawie przedstawiają się opinie ankietowanych rozwódek. Choć częściej niż pozostałe pracujące kobiety, wyodrębnione ze względu na stan cywilny, uważają możliwość utraty wykonywanej pracy za prawdopodobną, to jednocześnie zdecydowanie rzadziej deklarują przeświadczenie o małych osobistych szansach znalezienia nowej posady.

Można więc stwierdzić, że kobiety na ogół pesymistycznie oceniają swoje szanse na rynku pracy. Powstaje pytanie, jak na negatywną ocenę możliwości ich płci w pracy zawodowej wpływają warunki gospodarki rynkowej. Czy, zdaniem respondentek, sytuacja kobiet na polu aktywności zawodowej pogorszyła się czy też poprawiła w porównaniu z końcem lat osiemdziesiątych?

Ponad połowa ankietowanych kobiet uważa, że obecnie w Polsce kobiety mają mniejsze niż w końcu lat osiemdziesiątych szanse podjęcia ciekawej pracy, uzyskiwania lepszych zarobków, awansowania na kierownicze stanowiska i zmianę zawodu. Ankietowane kobiety stosunkowo lepiej oceniają obecne możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, choć i w tym przypadku najczęściej uważają, że w porównaniu z końcem lat osiemdziesiątych sytuacja zmieniła się na niekorzyść kobiet (tab. 3).

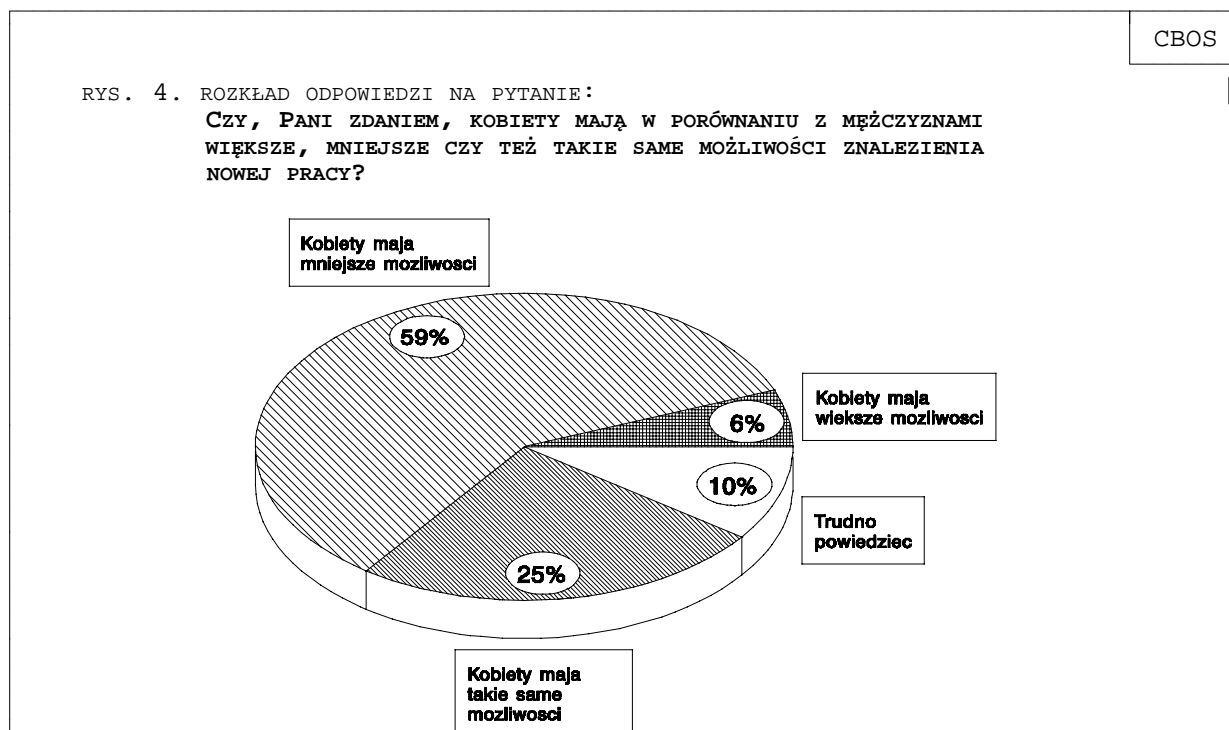
Tabela 3

w procentach

Czy, Pani zdaniem, obecnie w Polsce kobiety mają większe czy też mniejsze niż w końcu lat 80 szanse:	Wskazania respondentek			
	większe szanse	mniejsze szanse	takie same szanse	trudno powiedzieć
- podjęcia ciekawej pracy	17	67	5	11
- uzyskiwania lepszych zarobków	14	62	9	15
- awansowania na kierownicze stanowisko	13	56	15	16
- zmiany zawodu	19	55	10	16
- podnoszenia kwalifikacji zawodowych	21	48	16	15

O większych obecnie niż w końcu lat osiemdziesiątych szansach na rynku pracy mówią przede wszystkim kobiety młode, niezamężne, o wyższym statusie społeczno-ekonomicznym.

Zdaniem większości ankietowanych kobiet, mężczyźni mają większe niż kobiety szanse znalezienia nowej pracy (rys. 4).

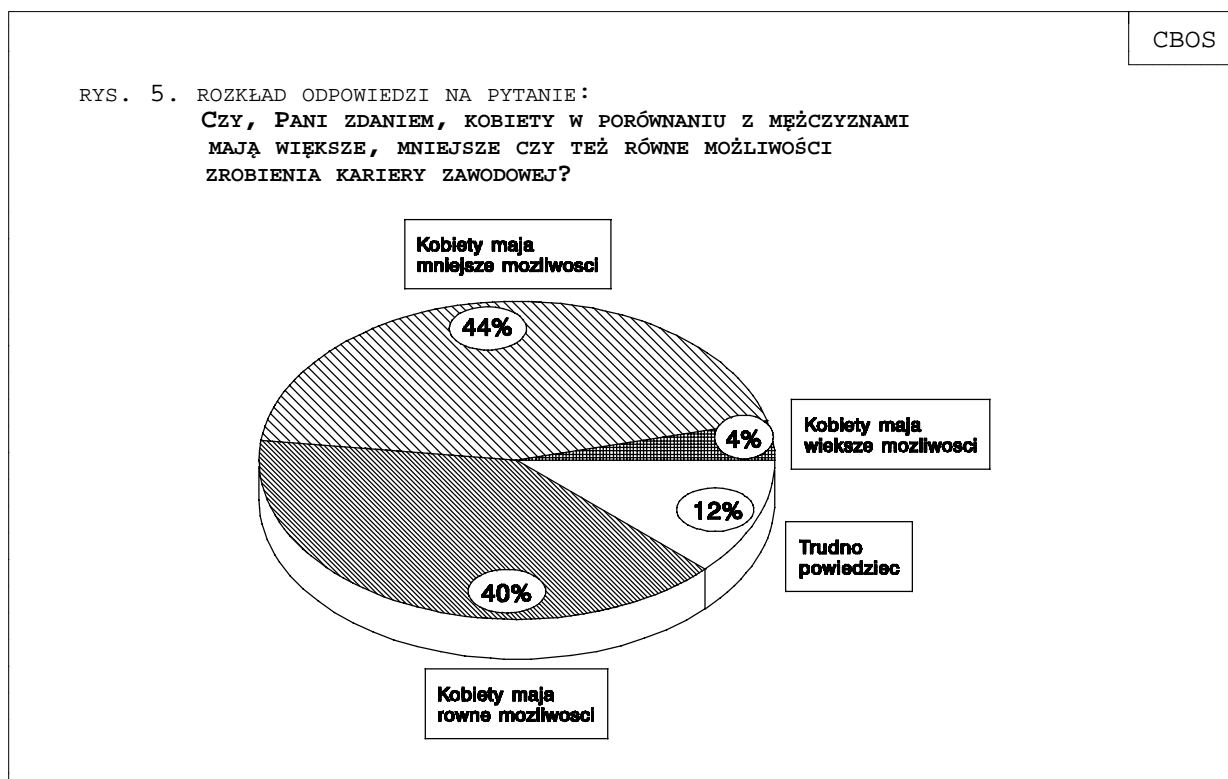


Tylko jedna czwarta badanych kobiet (przede wszystkim uczennice i studentki) uważa, że przedstawiciele obu płci mają równe szanse znalezienia sobie nowej pracy. O niekorzystnej dla kobiet sytuacji częściej niż inne ankietowane przekonane są te respondentki, które zadeklarowały wcześniej brak poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy.

### **Opinie o równości szans kobiet i mężczyzn w robieniu kariery zawodowej**

Odsetek respondentek uważających, że kobiety mają mniejsze niż mężczyźni możliwości zrobienia kariery zawodowej jest mniej więcej taki sam, jak tych, które twierdzą, że szanse obu płci są równe (rys. 5).





Opinię, że kobiety mają mniejsze niż mężczyźni możliwości zrobienia kariery zawodowej, wyrażają przede wszystkim kobiety w średnim wieku (35-54 lata), mężatki i rozwódki, kobiety mające dzieci na utrzymaniu, respondentki z wykształceniem wyższym i średnim, kadra kierownicza i inteligencja oraz pracownice umysłowe niższego szczebla. Stan aktywności zawodowej nie różnicuje opinii badanych kobiet w tej kwestii. Jednakże kobiety zajmujące stanowisko kierownicze częściej od respondentek zatrudnionych na stanowiskach pracowników szeregowych deklarują pogląd, że kobiety mają małe w porównaniu z mężczyznami możliwości kariery zawodowej. Tak twierdzi 58% ankietyowanych menedżerek i zaledwie 50% kobiet nie zajmujących stanowiska kierowniczego. Można przypuszczać, że częstsze wśród menedżerek niż wśród pracownic szeregowych przekonanie o mniejszych w porównaniu z mężczyznami szansach zrobienia kariery zawodowej wynika z ich osobistych doświadczeń i jest świadectwem ciężkiej drogi do stanowiska kierowniczego.

O równych szansach zrobienia kariery zawodowej są natomiast przekonane częściej od pozostałych respondentek kobiety niezamężne, osoby młode poniżej 24 roku życia, pracownice fizyczno-umysłowe i robotnice wykwalifikowane.

Różnicy zdań w badanej populacji na temat równości szans kobiet i mężczyzn w robieniu kariery zawodowej towarzyszy jednak wyrażone przez ponad połowę respondentek przekonanie, że kobiety nie są gorszymi od mężczyzn pracownikami w większości z przedstawionych poniżej zawodów wymagających różnych predyspozycji i kwalifikacji (tab. 4).

Ankietowane kobiety uważają na ogół, że w większości z wymienionych w tabeli zawodów płeć pracownika nie wpływa na jakość wykonywanej pracy. Dzielą one jednak przedstawione zawody na "koedukacyjne" i "bardziej męskie", kierując się przy tym stereotypowym przekonaniem o większych predyspozycjach kobiet do wykonywania zawodów humanistycznych niż do wykonywania zawodów związanych z techniką.

Tabela 4

w procentach

Jak Pani myśli, czy kobiety są lepszymi czy też gorszymi niż mężczyźni:	Wskazania respondentek			
	lepszymi	gorszymi	nie ma znaczenia	Trudno powiedzieć
- lekarzami	8	17	70	5
- pisarzami, poetami	3	18	70	9
- muzykami	3	24	64	9
- dziennikarzami	10	17	66	6
- urzędnikami	18	17	61	4
- nauczycielami	26	10	60	4
- naukowcami	3	31	56	10
- posłami	10	30	50	12
- sędziami	10	28	49	13
- prywatnymi przedsiębiorcami	4	41	47	8
- księgowymi	39	8	48	5
- pracownikami przy taśmie produkcyjnej	18	32	43	8
- sprzedawcami	49	5	43	3
- inżynierami	1	52	41	7
- dozorcami	17	42	35	6
- rolnikami	2	60	35	3
- kierowcami	7	65	24	3

Zdaniem większości respondentek, kobiety sprawdzają się równie dobrze jak mężczyźni w zawodach humanistycznych - są, w ich opinii, równie dobrymi jak mężczyźni lekarzami, nauczycielami czy dziennikarzami. Mężczyźni zaś - jak twierdzi ponad połowa ankietowanych - są lepsi jako inżynierowie, kierowcy i rolnicy - lepiej niż kobiety sprawdzają się w zawodach technicznych czy wymagających większej siły fizycznej.

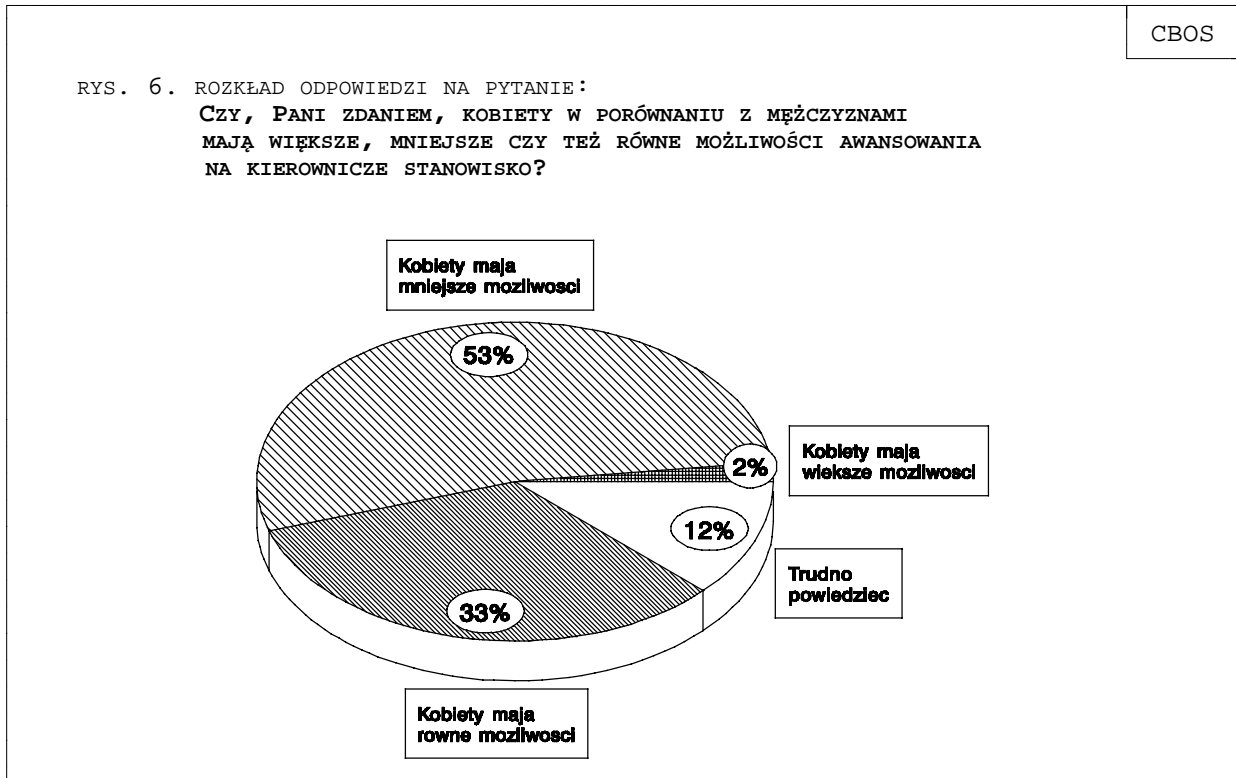
Blisko połowa ankietowanych kobiet uważa, że kobiety są lepszymi sprzedawcami niż mężczyźni, ponad jedna trzecia twierdzi, że mężczyźni gorzej wykonują zawód księgowego, jedna czwarta zaś wyraża opinię, że profesja nauczyciela jest raczej stworzona dla kobiet niż dla mężczyzn. Opinie respondentek o większej bądź mniejszej predyspozycji kobiet do wykonywania pozostałych zawodów: prywatnego przedsiębiorcy, dozorca, pracownika przy taśmie produkcyjnej są podzielone.

Zmienne społeczno-demograficzne w niewielkim stopniu różnicują poglądy ankietowanych kobiet dotyczące predyspozycji ich płci do wykonywania wymienionych zawodów. Można jedynie powiedzieć, że kobiety niezamężne, uczennice i studentki częściej od pozostałych uważają, że kobiety tak samo jak mężczyźni (ani lepiej, ani gorzej) pracują w tych zawodach. Słabe społeczno-demograficzne zróżnicowanie opinii respondentek może świadczyć o dość szerokim zinternalizowaniu popularnego stereotypu: kobiety są lepsze w zawodach humanistycznych zaś gorsze w zawodach technicznych. Sfeminizowane w okresie Polski Ludowej zawody nauczyciela, sprzedawcy, księgowego częściej od pozostałych profesji są postrzegane jako typowo "kobiece".

### **Opinie o równości szans kobiet i mężczyzn w awansowaniu na kierownicze stanowisko.**

#### **Aspiracje kobiet dotyczące awansu na kierownicze stanowisko**

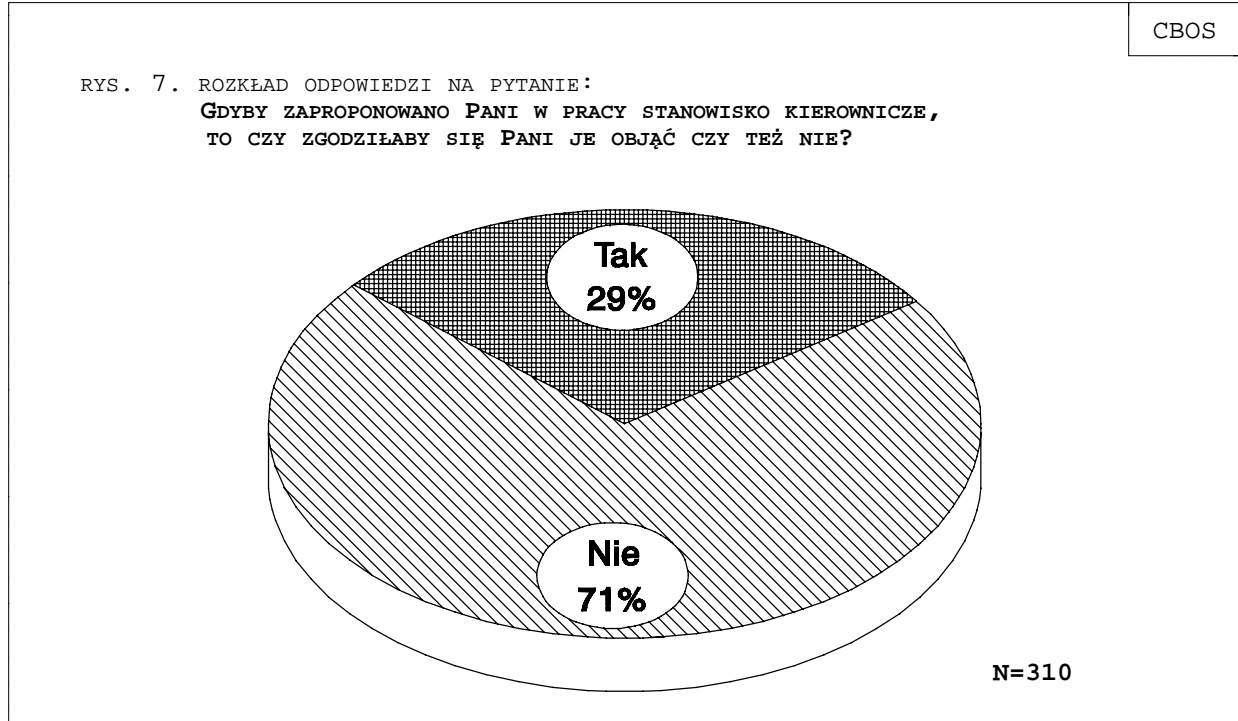
Ponad połowa respondentek uważa, że kobiety mają mniejsze możliwości awansowania na kierownicze stanowisko (rys. 6).



Zaledwie jedna trzecia ankietowanych kobiet uważa, że przedstawiciele obu płci mają równe szanse awansowania. Taką opinię głoszą przede wszystkim respondentki jeszcze się uczące, panny (w wieku do 24 lat), kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim, pracownice fizyczno-umysłowe. Pogląd o mniejszych szansach własnej płci osiągnięcia awansu wyrażają zaś przede wszystkim kobiety w wieku od 45 do 54 lat, mężatki i rozwódki, kobiety z wyższym wykształceniem, respondentki, w których gospodarstwach domowych średni miesięczny dochód na osobę w rodzinie przekracza 2 mln złotych.

Kobiety zajmujące kierownicze stanowisko równie często jak pracownice szeregowe są przekonane o małych szansach awansowania swojej płci.

Większość respondentek nie zajmujących kierowniczego stanowiska nie zgodziłaby się go objąć, gdyby jej to zaproponowano (rys. 7).



Na objęcie kierowniczego stanowiska zgodziłyby się przede wszystkim kobiety niezamężne (w wieku do 24 lat), respondentki z wyższym wykształceniem, mieszkanki miast powyżej 500 tys. ludności. Natomiast kobiety z wykształceniem podstawowym i respondentki pracujące na stanowiskach robotnic niewykwalifikowanych najczęściej deklarują brak zainteresowania ewentualnym awansem na kierownicze stanowisko.

Ankietowane, które chętnie objęłyby stanowisko kierownicze, gdyby im je zaproponowano, jako powód wyrażenia ewentualnej zgody na taki awans najczęściej wymieniają przekonanie o swoich odpowiednich kwalifikacjach. Blisko 70% z nich uważa, że są odpowiedzialne, lubią i umieją kierować ludźmi, znają się na swojej pracy. Dla 42% ankietowanych chętnych do objęcia kierowniczego stanowiska nie bez znaczenia jest też fakt, iż taki awans pociąga za sobą wyższe zarobki. Jedna trzecia respondentek z tej grupy uważa, że staż pracy i duże doświadczenie upoważniają je do ewentualnego zajęcia kierowniczego stanowiska, a jedna piąta sądzi, że deklaracja zgody na objęcie go jest świadectwem sprzeciwu na dominację mężczyzn w tej dziedzinie. Dla 19% respondentek zajęcie kierowniczego stanowiska wiąże się z dobrymi stosunkami między ludźmi w ich miejscu pracy.

		CBOS
<i>Z jakich powodów zgodziłyby się Pani objąć kierownicze stanowisko, gdyby je Pani zaproponowano w Pani miejscu pracy? (Można było podać dwa powody, stąd odsetki nie sumują się do 100.)</i>		
N=89		
Przekonanie o wystarczających kwalifikacjach		67%
Wyższe zarobki		42%
Przekonanie o wystarczającym stażu pracy, doświadczeniu		33%
Sprzeciw wobec dominacji mężczyzn w tej dziedzinie		21%
Dobre stosunki międzyludzkie w pracy		19%
Brak nadmiernego obciążenia obowiązkami domowymi		4%
Inne		1%

Przekonanie o swoich wystarczających kwalifikacjach do objęcia kierowniczego stanowiska wyrażają przede wszystkim mężatki, kobiety z wykształceniem wyższym, mieszkanki miast powyżej 100 tys. ludności, pracownice umysłowe niższego szczebla i fizyczno-umysłowe.

Wyższe zarobki wiążą głównie z ewentualnym awansem na kierownicze stanowisko kobiety młode (w wieku do 24 lat), mieszkanki wsi i miast do 20 tys. ludności, respondentki z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, robotnice.

Staż pracy i doświadczenie to powód deklaracji zgody na ewentualne objęcie kierowniczego stanowiska przede wszystkim dla kobiet powyżej 55 roku życia, mieszkanek miast powyżej 500 tys. ludności oraz dla respondentek z wykształceniem zawodowym.

Opinię, że "Nie tylko mężczyźni powinni zajmować kierownicze stanowiska", jako wyjaśnienie swojej deklaracji podają kobiety w wieku średnim (35-54 lata), respondentki z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym.

Dobre stosunki między ludźmi w pracy są argumentem przemawiającym za wyrażeniem zgody na ewentualną propozycję zajęcia kierowniczego stanowiska przede wszystkim dla mieszkanek miast od 100 do 500 tys. ludności, kobiet z wykształceniem średnim i wyższym, inteligentek.

Ankietowanym kobietom, które wyraziły chęć objęcia kierowniczego stanowiska, gdyby im je zaproponowano, zadaliśmy pytanie o postrzegane powody niezłożenia im takiej propozycji w ich miejscu pracy.

		CBOS
<i>Skoro zgodziłyby się Pani, to dlaczego, Pani zdaniem, do tej pory nie zaproponowano Pani objęcia kierowniczego stanowiska? (Można było podać dwa powody, stąd odsetki w tabeli nie sumują się do 100.)</i>		
<b>N=89</b>		
Brak większych starań o zdobycie tego stanowiska		<b>40%</b>
Zbyt duża konkurencja w miejscu pracy		<b>34%</b>
Zbyt krótki staż pracy		<b>31%</b>
Brak odpowiednich kwalifikacji		<b>25%</b>
Dyskryminacja - awansowani są mężczyźni		<b>12%</b>
Złe stosunki w pracy, niedocenywanie		<b>12%</b>
Nadmierne obciążenie obowiązkami domowymi		<b>3%</b>
Inne		<b>12%</b>

Wyniki wskazują, że znaczna część kobiet, chcących awansować na kierownicze stanowisko, nie otrzymała takiej propozycji, ponieważ, jak twierdzą, niewystarczająco starały się o to oraz były przekonane o swoich małych szansach w wyścigu o kierownicze stanowiska. Świadczy to o braku pewności siebie. Rzadziej wymieniane były powody wskazujące na przekonanie o swoich niedostatecznych kwalifikacjach: zdaniem jednej trzeciej respondentek o braku złożenia im takiej propozycji zdecydował ich krótki staż pracy. Za ledwie co 10 ankietowana skłonna była twierdzić, że awans na kierownicze stanowisko uniemożliwia im dyskryminacja kobiet w miejscu zatrudnienia albo złe stosunki i niedocenywanie ich pracy przez przełożonych.

Brak kwalifikacji, zbyt krótki staż pracy jako powód nieotrzymania propozycji objęcia kierowniczego stanowiska wymieniały przede wszystkim respondentki młode (w wieku do 34 lat), kobiety niezamężne, mieszkanki wsi i miast do 100 tys. ludności, kobiety z wykształceniem zawodowym, robotnice niewykwalifikowane.

Brak zabiegów ze swojej strony o awans na kierownicze stanowisko deklarowały głównie respondentki w wieku średnim (35-54 lata), mieszkanki miast od 100 do 500 tys. ludności, kobiety z wykształceniem średnim i wyższym.

Zbyt duża konkurencja w miejscu pracy na stanowiska kierownicze tłumaczyły najczęściej powód nieotrzymania propozycji awansu respondentki w wieku 45-54 lata i kobiety z wykształceniem podstawowym.

O dyskryminacji ich płci w miejscu pracy przekonane są głównie mieszkanki miast od 20 do 100 tys. ludności i kobiety z grupy prywatnych przedsiębiorców.

Złe stosunki w miejscu zatrudnienia i niedocenianie przez przełożonych ich pracy jako powód nieotrzymania propozycji objęcia kierowniczego stanowiska częściej niż inne ankietowane podawały mieszkanki największych miast, kobiety z wykształceniem wyższym, pracujące na stanowiskach inteligenckich.

Kobietom, które na pytanie o ewentualne wyrażenie zgody na objęcie kierowniczego stanowiska w razie otrzymania takiej propozycji odpowiedziały przecząco, tzn. nie chciałyby awansować na kierownicze stanowisko, zadaliśmy z kolei pytanie o powody odrzucenia takiej propozycji.

		CBOS
<b><i>Dlaczego nie zgodziłyby się Pani na objęcie kierowniczego stanowiska, gdyby je Pani zaproponowano w Pani miejscu pracy? (Można było podać dwa powody, stąd odsetki w tabeli nie sumują się do 100.)</i></b>		
<b>N = 220</b>		
Przekonanie o braku kwalifikacji, lęk przed odpowiedzialnością		70%
Niechęć do kierowania ludźmi		32%
Krótki staż pracy		21%
Nadmierne obciążenie obowiązkami domowymi		16%
Złe stosunki międzyludzkie		12%
Przekonanie, że kierowanie ludźmi to nie jest zajęcie dla kobiet		4%
Inne		10%



Większość kobiet, które nie zgodziłyby się na objęcie kierowniczego stanowiska, jako powód deklaracji o odrzuceniu ewentualnej propozycji awansu podaje przekonanie o braku odpowiednich kwalifikacji i umiejętności kierowania ludźmi, lęk przed odpowiedzialnością, przekonanie, że nie poradziłyby sobie na takim stanowisku. Można więc powiedzieć, że najczęstszym powodem braku zainteresowania awansowaniem na kierownicze stanowisko jest brak wbrak wiary we własne siły. Częściej niż inne ankietowane wyrażają go mieszkanki wsi i miast poniżej 100 tys. ludności, kobiety z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym oraz niemal wszystkie robotnice.

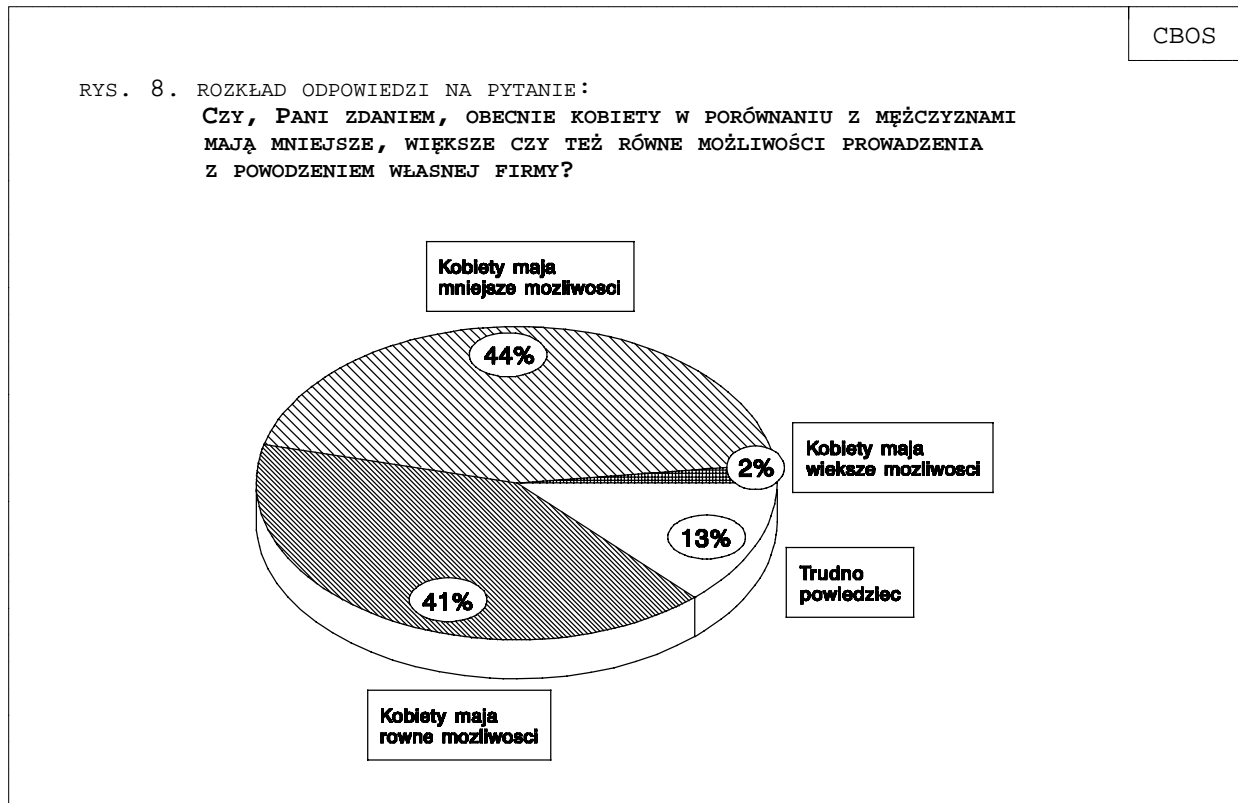
Niechęć do kierowania ludźmi deklarują natomiast częściej niż inne respondentki, kobiety z wykształceniem wyższym i średnim oraz pracownice umysłowe i fizyczno-umysłowe.

Ze względu na krótki staż pracy odmówiłyby objęcia kierowniczego stanowiska - co zrozumiałe - kobiety młode (w wieku do 24 lat), a także niezamężne i z wykształceniem co najmniej średnim.

Przekonanie o nadmiernym obciążeniu obowiązkami domowymi skłania do deklaracji odrzucenia propozycji awansu na kierownicze stanowisko 16% wszystkich kobiet, które nie chciałyby być kierownikami. Taką przeszkodę widzą przede wszystkim kobiety w wieku od 25 do 34 lat, mieszkanki miast powyżej 500 tys. ludności, kobiety z wyższym wykształceniem, pracujące w zawodach inteligenckich, kobiety mające dzieci na utrzymaniu. Te kategorie ankietowanych kobiet również częściej niż inne jako powód odrzucenia ewentualnej propozycji awansu na kierownicze stanowisko podają złe stosunki w ich miejscu pracy.

### **Opinie o równości szans kobiet i mężczyzn w prowadzeniu z powodzeniem własnej firmy**

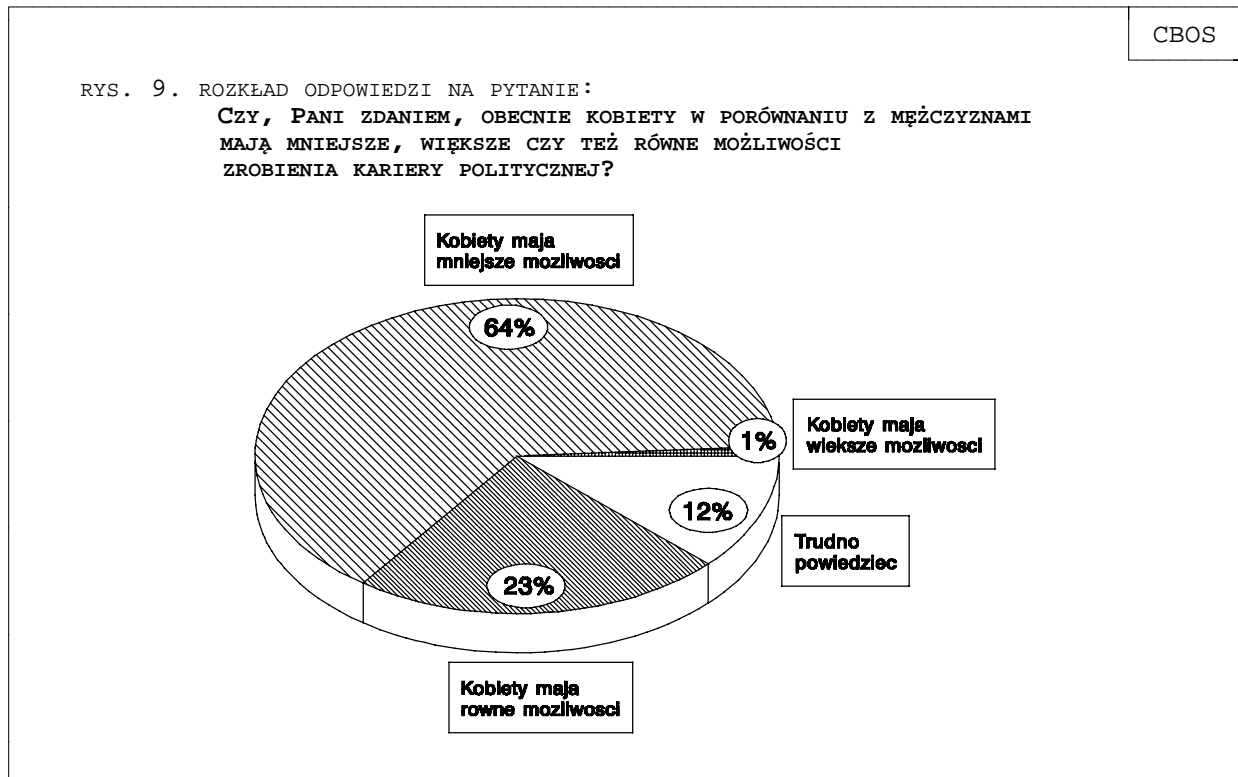
Odsetek respondentek uważających, że kobiety są gorszymi prywatnymi przedsiębiorcami jest mniej więcej taki sam jak tych, które uważają, że w niczym nie ustępują one mężczyznom, jeśli chodzi o prowadzenie własnego interesu (rys. 8).



O tym, że kobiety mają równe z mężczyznami szanse prowadzenia z powodzeniem własnej firmy częściej niż inne respondentki przekonane są kobiety w wieku do 35 lat i mieszkanki miast powyżej 100 tys. ludności. Blisko 70% kobiet, które w odpowiedzi na pytanie o wykonywany zawód zaliczyły się do grupy prywatnych przedsiębiorców, uważa, że ich płeć ma takie same jak mężczyźni możliwości poprowadzenia z powodzeniem własnej firmy.

### **Opinie o równości szans kobiet i mężczyzn w robieniu kariery politycznej**

Respondentki najczęściej uważają, że kobiety są równie dobrymi jak mężczyźni posłami, jednak większość ankietowanych kobiet sądzi, że ich płeć ma mniejsze szanse zrobienia kariery politycznej (rys. 9).



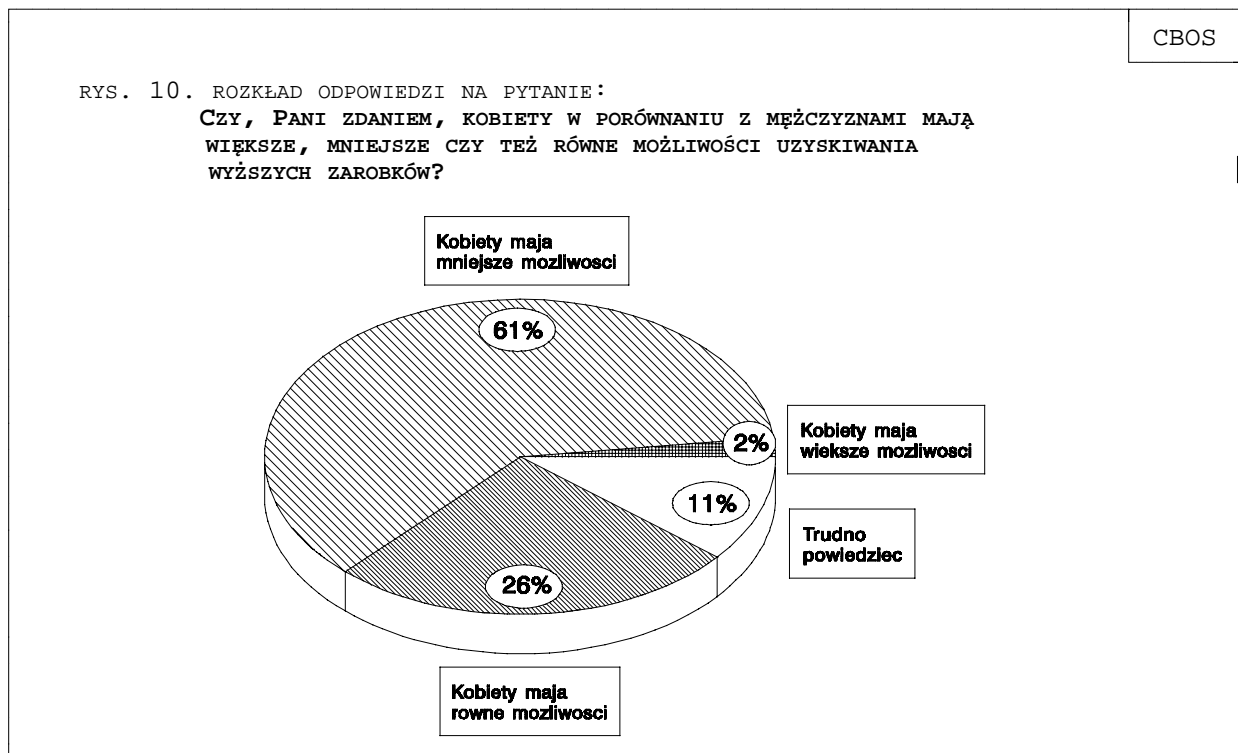
Opinię, że kobiety mają w porównaniu z mężczyznami równe możliwości zrobienia kariery zawodowej częściej niż inne respondentki wyrażają kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym, pracownice fizyczno-umysłowe i robotnice. Pogląd, że kobietom trudniej niż mężczyznom jest zrobić karierę w polityce, częściej natomiast wypowiedziano przez respondentki w średnim wieku (35-54 lata), mężatki i rozwódki, kobiety z wykształceniem średnim i wyższym. Można przypuszczać, że najsilniejsze właśnie w tych grupach respondentek przekonanie o małych w porównaniu z mężczyznami szansach zrobienia kariery politycznej jest świadectwem stosunkowo dużych aspiracji tych kobiet dotyczących włączenia się w życie polityczne. Mały udział kobiet w życiu politycznym może zaś być wynikiem ich przekonania o trudnościach stojących przed płcią piękną na drodze kariery politycznej.

Zastanawia, że spośród dwóch omawianych powyżej karier zawodowych, które w wyniku zmian gospodarczych i politycznych po "okrągłym stole" stały się bardziej przystępne społecznie kariera prywatnego przedsiębiorcy jest, zdaniem respondentek, bardziej możliwa do zrealizowania przez kobiety niż kariera polityka. Może to wynikać ze społecznego wizerunku sceny politycznej,

według którego działają na niej wilcze prawa, najlepiej radzą sobie na niej ludzie bezwzględni, nieuczciwi, a więc tacy, z którymi stereotypowa "słaba" kobieta nie mogłaby zwyciężyć. Przekonanie o słabych w porównaniu z mężczyznami szansach kobiet zrobienia kariery politycznej może też wynikać z braku wiary we własne umiejętności i przekonaniu o większych predyspozycjach mężczyzn do uprawiania polityki. Należy bowiem pamiętać, że większość ankietowanych kobiet jest przekonana, że "w gruncie rzeczy mężczyźni lepiej niż kobiety wiedzą, o co tak naprawdę chodzi w polityce."<sup>5</sup>

### Opinie o równości szans kobiet i mężczyzn uzyskiwania większych zarobków

Większość respondentek jest nie tylko przekonana o tym, że kobiety mają mniejsze niż mężczyźni szanse na rynku pracy, ale twierdzi również, że pracujące przedstawicielki ich płci mają mniejsze możliwości uzyskiwania wyższych zarobków (rys. 10).



<sup>5</sup> Zob. komunikat CBOS "Preferencje wyborcze kobiet", sierpień '93.

Na podstawie deklaracji ankietowanych kobiet pracujących zawodowo można zresztą zauważyć, że średnio zarabiają one o 500 tys. mniej niż ich mężowie. Średnie zarobki respondentek wynoszą 2 500 tys., podczas gdy średnie zarobki ich mężów - 3 000 tys. zł.

Różnice w opiniach o równości szans kobiet i mężczyzn w uzyskiwaniu wyższych zarobków nie zależą od podstawowych cech społeczno-demograficznych respondentek.

Kobiety, które wyrażają pogląd o mniejszych w porównaniu z mężczyznami szansach uzyskania większych zarobków mają mniej więcej takie same dochody jak te ankietowane, które nie postrzegają różnic w możliwościach obu płci.

### **Postrzegane przyczyny mniejszych szans kobiet w porównaniu z mężczyznami na rynku pracy**

Należy teraz zadać pytanie, czy postrzegana przez większość respondentek nierówność szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest, zdaniem ankietowanych kobiet, przejawem dyskryminacji ich płci w polskim społeczeństwie czy też jest uważana przez nie za naturalny skutek różnic biologicznych i społecznych kobiet i mężczyzn. Ankietowanym kobietom, które choć raz wyraziły pogląd, że kobiety mają gorszą pozycję na przedstawionych wyżej polach aktywności zawodowej, zadaliśmy więc pytanie o postrzegane przyczyny takiego stanu rzeczy.

		CBOS
<b><i>Dlaczego, Pani zdaniem, kobiety mają większe niż mężczyźni możliwości?</i></b> <b><i>(Można było wymienić trzy przyczyny, stąd odsetki nie sumują się do 100.)</i></b>		
		N=900
Mniejsza dyspozycyjność kobiet spowodowana obciążeniem obowiązkami domowymi	42%	
Dyskryminacja - kobiety są niedoceniane	20%	
Kobiety mają gorsze predyspozycje do pracy zawodowej	19%	
Taka jest tradycja, zawsze tak było (bez oceny)	11%	
Na rynku pracy jest większe zapotrzebowanie na profesje męskie niż na profesje kobiece	10%	
Mężczyźni są bardziej przedsiębiorczy, bezwzględni, sprytni	9%	
Kobiety są mniej niż mężczyźni zainteresowane pracą zawodową, przywiązują mniejszą wagę do pracy zawodowej	5%	
Tak powinno być - kobieta powinna zostać w domu, a nie pracować	2%	

Respondentki najczęściej uważają, że przyczyną niekorzystnej sytuacji kobiet na rynku pracy jest... gorsza w porównaniu z mężczyznami wartość kobiety jako pracownika. Zdaniem 42% kobiet uważających, że mężczyźni mają większe niż kobiety możliwości na rynku pracy, czyli 38% wszystkich badanych kobiet, gorsza wartość kobiety jako pracownika wynika z jej przeciążenia obowiązkami domowymi, konieczności poświęcania czasu sprawom domu i rodziny, mniejszą dyspozycyjnością. Taki pogląd najczęściej wypowiadają mężatki, kobiety obciążone dziećmi, mieszkanki miast powyżej 500 tys. ludności i kobiety z wyższym wykształceniem. Warto zwrócić uwagę, że tę przyczynę gorszych szans kobiet na rynku pracy wskazują przede wszystkim te ankietowane, które mają największe aspiracje dotyczące własnej drogi zawodowej.

Blisko jedna piąta (16%) ankietowanych twierdzi, że niekorzystna w porównaniu z mężczyznami sytuacja kobiet na rynku pracy wynika z "naturalnych" gorszych predyspozycji kobiet do pracy zawodowej - tradycyjnych słabości "płci pięknej" - mniejszej wytrzymałości fizycznej i psychicznej, gorszego intelektu. Sądzą tak przede wszystkim młode kobiety w wieku do 24 lat, panny, kobiety z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, kobiety czynne zawodowo, a zwłaszcza pracownice fizyczno-umysłowe i robotnice wykwalifikowane. Grupę tę wyróżnia przede wszystkim brak wiary we własne możliwości.

Zaledwie jedna czwarta kobiet, które uważają, że kobiety mają mniejsze niż mężczyźni możliwości na polu aktywności zawodowej, czyli 16% wszystkich respondentek, jako przyczynę gorszej sytuacji kobiet wymienia dyskryminację społeczną ich płci. Ich zdaniem, kobiety są w pracy bezzasadnie traktowane gorzej od mężczyzn, są niedoceniane przez pracodawców; mężczyźni zdominowali pole aktywności zawodowej i wyraźnie faworyzują swoją płć, co powinno być im poczytywane za niesprawiedliwość. Częściej niż inne respondentki taki pogląd wyrażają kobiety rozwiedzione i należące do grupy prywatnych przedsiębiorców.

Kolejne 9% wszystkich ankietowanych, choć również uważa, że niekorzystna sytuacja kobiet jest kwestią zwyczajów i stereotypów społecznych - "zawsze tak było", nie ocenia przy tym zasadności tej "tradycji".

Rzadziej (8% wszystkich respondentek) wskazywane są powody związane ze specyficzną sytuacją gospodarczą kraju, która bardziej sprzyja bezpieczeństwu mężczyzn niż kobiet na rynku

pracy - przy tym częściej niż pozostałe respondentki podają je kobiety bierne zawodowo - bezrobotne i gospodynie domowe.

Mniej niż co dziesiąta kobieta (8% wszystkich ankietowanych) twierdzi, że mężczyźni lepiej sobie radzą w pracy zawodowej, ponieważ w czasach recesji gospodarczej cenione są typowo "męskie" cechy - przedsiębiorczość, spryt, tupet, nawet bezczelność, których "z natury" brak kobietom. Podobna grupa respondentek uważa, że mniejsze możliwości kobiet na rynku pracy wynikają z tego, że jest obecnie większe zapotrzebowanie na zawody męskie - wymagające siły fizycznej i męskich predyspozycji - skurczył się natomiast rynek pracy "kobięcych" profesji.

Respondentki, które twierdzą, że kobiety mają gorsze niż mężczyźni szanse osiągnięcia bezpieczeństwa i sukcesu zawodowego, najrzadziej jako powód tego stanu rzeczy wymieniają mniejsze niż w przypadku mężczyzn zainteresowanie kobiet pracą zawodową, przywiązywanie przez nie małej wagi do tej sfery aktywności (tak twierdzi tylko 6%). Za ledwie 2% ankietowanych wyraziło aprobatę takiego stanu rzeczy - uważając, że sytuacja jest prawidłowa, ponieważ sprowadza kobietę do właściwej jej roli - opiekunki ogniska domowego.

★

★

★

Podsumowując, można stwierdzić, że zdaniem większości respondentek, kobiety mają mniejsze niż mężczyźni szanse zrobienia kariery politycznej, uzyskania wyższych zarobków, znalezienia nowej pracy i awansowania na kierownicze stanowisko. Blisko połowa badanych kobiet uważa także, że przedstawicielki ich płci mają mniejsze możliwości utrzymania pracy, zrobienia kariery zawodowej i prowadzenia z powodzeniem własnej firmy (tab. 5).

Tabela 5

w procentach

Czy, Pani zdaniem, kobiety mają w porównaniu z mężczyznami większe, mniejsze, czy też takie same możliwości:	Wskazania respondentek			
	mniejsze możliwości	większe możliwości	równe możliwości	Trudno powiedzieć
- zrobienia kariery politycznej	64	1	23	13
- uzyskiwania większych zarobków	61	2	26	11
- znalezienia nowej pracy	59	6	25	10
- awansowania na kierownicze stanowisko	53	2	33	12
- utrzymania pracy	48	12	32	8
- zrobienia kariery zawodowej	45	4	39	12
- prowadzenia z powodzeniem własnej firmy	44	2	41	13

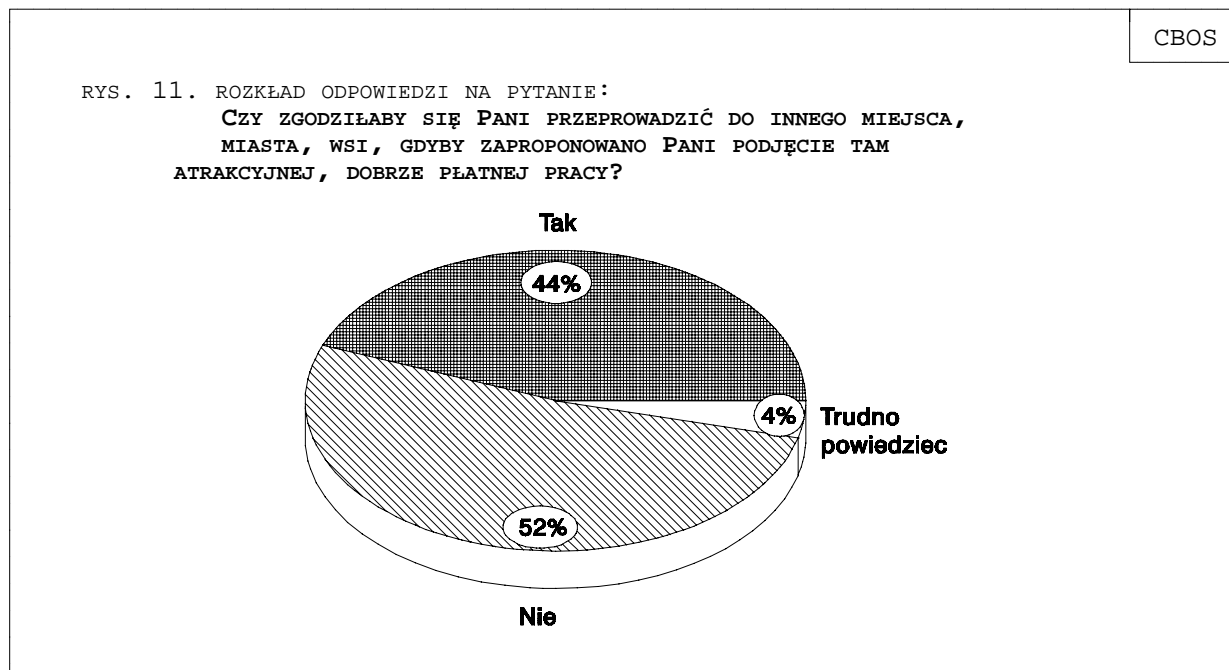
Te opinie nie są jednak świadectwem poczucia krzywdzącej kobiety dyskryminacji zawodowej. Zdaniem większości ankietowanych bowiem, niższe w porównaniu z mężczyznami szanse kobiet na rynku pracy biorą się raczej z ich mniejszej dyspozycyjności, mniejszego zaangażowania w pracę wynikającego z dodatkowego, większego niż u mężczyzn, zaabsorbowania obowiązkami domowymi, oraz z gorszych, wynikających z "natury" kobiety predyspozycji do pracy zawodowej niż z nieuzasadnionej dominacji mężczyzn na polu aktywności zawodowej czy niekorzystnej dla kobiet struktury rynku pracy.

Większość ankietowanych nie zajmujących stanowiska kierowniczego nie zgodziłaby się zresztą na objęcie takiego stanowiska, nawet gdyby je o to poproszono, motywując swoją deklarację brakiem odpowiednich kwalifikacji, lękiem przed odpowiedzialnością, przekonaniem, że nie poradziłyby sobie i niechęcią do kierowania ludźmi. Te respondentki, które chętnie objęłyby stanowisko kierownicze za powód niezłożenia im do tej pory takiej propozycji uważają najczęściej brak wystarczających starań z ich strony i przekonanie o dużej konkurencji na stanowiska kierownicze w ich miejscu pracy. Sporadycznie tylko twierdziły, że awansowani bywają przede wszystkim mężczyźni.



Interesujące jest, że nadmierne obciążenie kobiet pracami domowymi i wynikające z tego mniejsze, w porównaniu z mężczyznami zaangażowanie w pracy najczęściej wymieniają respondentki o stosunkowo dużych aspiracjach dotyczących własnej drogi zawodowej. Można więc przypuszczać, że nieobce jest tym kobietom poczucie dyskryminacji płciowej - dotyczy ono jednak nie tyle dyskryminacji w miejscu pracy, ile poczucia dysonansu wynikającego z niemożności pogodzenia ambicji zawodowych i obowiązków domowych, które w większości wypadków spoczywają tylko na ich barkach<sup>6</sup>.

Ankietowane kobiety, mimo deklarowanego braku bezpieczeństwa związanego ze stałością zatrudnienia, nie są skłonne do poświęcenia stabilizacji swojego życia dla znalezienia nowej posady. Większość respondentek, które obawiają się utraty wykonywanej pracy, oraz tych, które twierdzą, że gdyby to nastąpiło miałyby trudności ze znalezieniem nowej posady, nie przeprowadziłyby się do innego miejsca wówczas, gdyby zaproponowano im tam podjęcie atrakcyjnej, dobrze płatnej pracy (rys. 11).



<sup>6</sup> Zob. komunikat CBOS "Tradycyjny czy partnerski model rodziny?", październik '93.

Gotowe do podjęcia takiego kroku są najczęściej kobiety młode, niezamężne bądź rozwiedzione, mieszkanki wsi i małych miast, kobiety z wykształceniem zawodowym, pracownice fizyczno-umysłowe, uczennice, studentki i kobiety bezrobotne niż mężatki i wdowy, których jest większość.

Kobiety, które nie skorzystałyby z takiej okazji, najczęściej motywują swoją decyzję względami rodzinnymi, koniecznością opiekania się rodziną. Jeżeli jeszcze pamiętać o tym, że większość ankietowanych kobiet zgadza się ze stwierdzeniem, że "takie prace domowe jak pranie, gotowanie, sprzątanie to naturalny obowiązek kobiety", a "mężczyzna jest bardziej niż kobieta odpowiedzialny za materialny byt rodziny", to można zaryzykować stwierdzenie, że respondentki akceptują model nierównych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

A N E K S

Tabela 1. Czy liczy się Pani z możliwością utraty obecnej pracy?  
( % )

	Tak	Nie	Liczba osób
Ogółem	48	52	415
Wiek			
do 24 lat	48	52	44
25-34	42	58	119
35-44	54	46	147
45-54	48	52	79
55-64	59	41	17
65 lat i więcej	38	63	8
Stan cywilny			
Panna	47	53	62
Mężatka	47	53	311
Rozwódka	67	33	24
Wdowa	61	39	18
Miejsce zamieszkania			
Wieś	64	36	87
Miasto do 20 tys.	57	43	61
od 21 do 100 tys.	45	55	172
101-500 tys.	35	65	66
501 tys.i więcej mieszk.	30	70	27
Wykształcenie			
Podstawowe	63	37	59
Zasadnicze zawodowe	60	40	83
Średnie	46	54	222
Wyższe	24	76	51
Grupa społ.-zaw. pracujący			
Kadra kier., inteligencja	31	69	70
Prac.umysł.niż.szczebła	43	57	146
Pracownicy fiz.- umysł.	65	35	68
Robotnicy wykwalifikowani	57	43	54
Robotnicy niewykwalifik.	53	47	43
Rolnicy	100	0	1
Prywatni przedsiębiorcy	31	69	16
Bierni zawodowo			
Renciści i emeryci	79	21	14
Dochody na jedną osobę			
Poniżej 500 tys.zł	45	55	11
500 tys. - 999 tys.	60	40	82
1000 tys. - 1499 tys.	52	48	111
1500 tys. - 1999 tys.	48	52	98
2000 tys. i powyżej	37	63	108
Ocena własnych war. mater.			
Złe	61	39	148
Średnie	45	55	174
Dobre	33	67	93

Tabela 2. Jak Pani sądzi, czy miałaby Pani trudności ze znalezieniem nowej pracy, gdyby straciła Pani obecną pracę?

( % )

	Tak	Nie	Liczba osób
Ogółem	80	20	409
Wiek			
do 24 lat	76	24	41
25-34	75	25	114
35-44	80	20	147
45-54	89	11	79
55-64	84	16	19
65 lat i więcej	63	38	8
Stan cywilny			
Panna	83	17	60
Mężatka	80	20	309
Rozwódka	68	32	22
Wdowa	83	17	18
Miejsce zamieszkania			
Wieś	87	13	89
Miasto do 20 tys.	82	18	61
od 21 do 100 tys.	85	15	169
101-500 tys.	62	38	63
501 tys.i więcej mieszk.	68	32	25
Wykształcenie			
Podstawowe	90	10	62
Zasadnicze zawodowe	82	18	83
Średnie	79	21	217
Wyższe	68	32	47
Grupa społ.-zaw. pracujący			
Kadra kier.,inteligencja	74	26	65
Prac.umysł.niż.szczebła	78	22	141
Pracownicy fiz.- umysł.	94	6	65
Robotnicy wykwalifikowani	80	20	59
Robotnicy niewykwalifik.	87	13	45
Rolnicy	100	0	1
Prywatni przedsiębiorcy	53	47	17
Bierni zawodowo			
Renciści i emeryci	77	23	13
Dochody na jedną osobę			
Poniżej 500 tys.zł	92	8	12
500 tys. - 999 tys.	86	14	83
1000 tys. - 1499 tys.	86	14	112
1500 tys. - 1999 tys.	85	15	92
2000 tys. i powyżej	64	36	105
Ocena własnych war. mater.			
Złe	85	15	150
Średnie	84	16	171
Dobre	64	36	88

Tabela 3. Czy, Pani zdaniem, obecnie kobiety w porównaniu z mężczyznami mają mniejsze, większe czy też równe możliwości utraty pracy?  
( % )

	Kobiety mają większe możliwości	Kobiety mają mniejsze możliwości	Równe możliwości	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	49	11	32	8	1084
Wiek					
do 24 lat	44	11	42	4	132
25-34	51	10	34	6	207
35-44	50	13	32	5	240
45-54	49	10	34	7	152
55-64	51	15	25	10	163
65 lat i więcej	43	10	27	19	182
Stan cywilny					
Panna	40	11	40	9	159
Mężatka	51	13	31	6	702
Rozwódka	61	6	27	6	49
Wdowa	44	7	30	19	174
Miejsce zamieszkania					
Wieś	49	11	31	9	279
Miasto do 20 tys.	47	11	30	11	177
od 21 do 100 tys.	50	10	30	9	447
101-500 tys.	45	16	35	4	127
501 tys.i więcej mieszk.	43	15	40	2	47
Wykształcenie					
Podstawowe	41	13	30	16	413
Zasadnicze zawodowe	51	10	32	6	189
Średnie	55	9	33	3	407
Wyższe	52	17	29	1	75
Grupa społ.-zaw. pracujący					
Kadra kier., inteligencja	52	11	37	0	73
Prac.umysł.niż.szczebla	50	12	34	4	157
Pracownicy fiz.- umysł.	44	15	36	5	73
Robotnicy wykwalifikowani	39	11	37	13	62
Robotnicy niewykwalifik.	41	16	37	6	51
Rolnicy	48	6	31	14	64
Prywatni przedsiębiorcy	33	17	50	0	18
Bierni zawodowo					
Renciści i emeryci	47	11	26	15	337
Uczniowie i studenci	36	14	50	0	44
Bezrobotni	63	7	27	3	97
Gospodynie domowe i inni	55	11	27	8	104
Dochody na jedną osobę					
Poniżej 500 tys.zł	40	10	39	11	62
500 tys. - 999 tys.	49	11	33	7	263
1000 tys. - 1499 tys.	47	12	29	11	279
1500 tys. - 1999 tys.	48	12	31	9	223
2000 tys. i powyżej	52	11	33	4	231
Ocena własnych war. mater.					
Złe	49	11	31	10	458
Średnie	50	10	31	9	450
Dobre	45	15	37	3	175

Tabela 4. Czy, Pani zdaniem, obecnie kobiety w porównaniu z mężczyznami mają mniejsze, większe czy też równe możliwości znalezienia nowej pracy?  
( % )

	Kobiety mają większe możliwości	Kobiety mają mniejsze możliwości	Równe możliwości	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	6	59	25	10	1084
Wiek					
do 24 lat	11	49	31	8	132
25-34	8	59	27	6	207
35-44	5	67	23	5	240
45-54	6	66	24	4	152
55-64	4	61	23	11	163
65 lat i więcej	5	46	26	23	182
Stan cywilny					
Panna	10	48	30	11	159
Mężatka	6	63	25	7	702
Rozwódka	6	67	22	4	49
Wdowa	4	50	24	22	174
Miejsce zamieszkania					
Wieś	7	57	25	11	279
Miasto do 20 tys.	6	55	30	9	177
od 21 do 100 tys.	6	62	23	10	447
101-500 tys.	9	62	22	7	127
501 tys.i więcej mieszk.	9	49	36	6	47
Wykształcenie					
Podstawowe	5	54	25	16	413
Zasadnicze zawodowe	7	59	30	4	189
Średnie	7	64	24	6	407
Wyższe	8	60	24	8	75
Grupa społ.-zaw. pracujący					
Kadra kier., inteligencja	8	59	25	8	73
Prac.umysł.niż.szczebła	10	57	29	3	157
Pracownicy fiz.- umysł.	10	68	16	5	73
Robotnicy wykwalifikowani	8	52	31	10	62
Robotnicy niewykwalifik.	12	59	25	4	51
Rolnicy	5	66	17	13	64
Prywatni przedsiębiorcy	11	50	22	17	18
Bierni zawodowo					
Renciści i emeryci	4	54	25	17	337
Uczniowie i studenci	7	48	41	5	44
Bezrobotni	4	73	19	4	97
Gospodynie domowe i inni	2	63	28	7	104
Dochody na jedną osobę					
Poniżej 500 tys.zł	5	52	34	10	62
500 tys. - 999 tys.	7	59	28	6	263
1000 tys. - 1499 tys.	6	60	22	11	279
1500 tys. - 1999 tys.	7	55	26	13	223
2000 tys. i powyżej	6	63	23	7	231
Ocena własnych war. mater.					
Złe	7	56	27	10	458
Średnie	6	61	23	10	450
Dobre	9	59	26	7	175

Tabela 5. Czy, Pani zdaniem, obecnie kobiety w porównaniu z mężczyznami mają mniejsze, większe czy też równe możliwości uzyskiwania wyższych zarobków?  
( % )

	Kobiety mają większe możliwości	Kobiety mają mniejsze możliwości	Równe możliwości	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	2	61	26	11	1083
Wiek					
do 24 lat	2	61	29	8	132
25-34	2	58	30	10	207
35-44	2	63	25	10	239
45-54	2	66	27	5	152
55-64	2	61	24	12	163
65 lat i więcej	1	55	24	20	182
Stan cywilny					
Panna	1	57	28	14	159
Mężatka	1	63	27	9	701
Rozwódka	6	61	27	6	49
Wdowa	3	55	21	21	174
Miejsce zamieszkania					
Wieś	2	59	28	11	279
Miasto do 20 tys.	1	59	27	13	177
od 21 do 100 tys.	2	64	23	11	446
101-500 tys.	1	59	29	11	127
501 tys. i więcej mieszk.	4	51	34	11	47
Wykształcenie					
Podstawowe	2	56	25	17	413
Zasadnicze zawodowe	2	60	26	12	189
Średnie	1	65	27	7	406
Wyższe	3	64	31	3	75
Grupa społ.-zaw. pracujący					
Kadra kier., inteligencja	3	64	27	5	73
Prac.umysł.niż.szczebla	1	60	29	10	156
Pracownicy fiz.- umysł.	1	63	30	5	73
Robotnicy wykwalifikowani	3	52	31	15	62
Robotnicy niewykwalifik.	2	67	25	6	51
Rolnicy	3	64	19	14	64
Prywatni przedsiębiorcy	0	61	28	11	18
Bierni zawodowo					
Renciści i emeryci	2	58	24	16	337
Uczniowie i studenci	2	66	30	2	44
Bezrobotni	1	69	18	12	97
Gospodynie domowe i inni	3	56	32	10	104
Dochody na jedną osobę					
Poniżej 500 tys.zł	3	52	29	16	62
500 tys. - 999 tys.	3	58	27	11	263
1000 tys. - 1499 tys.	1	59	26	13	279
1500 tys. - 1999 tys.	1	62	27	10	222
2000 tys. i powyżej	1	66	25	8	231
Ocena własnych war. mater.					
Złe	2	59	28	12	458
Średnie	2	63	23	11	449
Dobre	2	57	30	11	175

Tabela 6. Czy, Pani zdaniem, obecnie kobiety w porównaniu z mężczyznami mają mniejsze, większe czy też równe możliwości awansowania na kierownicze stanowiska?

( % )

	Kobiety mają większe możliwości	Kobiety mają mniejsze możliwości	Równe możliwości	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	2	53	33	12	1083
Wiek					
do 24 lat	1	46	45	8	132
25-34	4	52	36	8	207
35-44	1	53	34	12	239
45-54	1	63	30	5	152
55-64	2	55	29	15	163
65 lat i więcej	2	49	25	23	182
Stan cywilny					
Panna	1	45	42	12	159
Mężatka	2	55	33	9	701
Rozwódka	4	61	27	8	49
Wdowa	1	49	24	26	174
Miejsce zamieszkania					
Wieś	3	51	33	13	279
Miasto do 20 tys.	2	56	29	12	177
od 21 do 100 tys.	1	54	32	13	446
101-500 tys.	1	54	38	8	127
501 tys. i więcej mieszk.	2	47	40	11	47
Wykształcenie					
Podstawowe	2	49	29	20	413
Zasadnicze zawodowe	3	49	36	12	189
Średnie	1	55	37	6	406
Wyższe	0	75	23	3	75
Grupa społ.-zaw. pracujący					
Kadra kier., inteligencja	1	68	29	1	73
Prac.umysł.niż.szczebla	1	53	41	6	156
Pracownicy fiz.- umysł.	3	40	51	7	73
Robotnicy wykwalifikowani	3	44	34	19	62
Robotnicy niewykwalifik.	2	49	39	10	51
Rolnicy	2	58	20	20	64
Prywatni przedsiębiorcy	0	61	33	6	18
Bierni zawodowo					
Renciści i emeryci	2	51	28	19	337
Uczniowie i studenci	0	52	43	5	44
Bezrobotni	3	57	29	11	97
Gospodynie domowe i inni	4	56	30	11	104
Dochody na jedną osobę					
Poniżej 500 tys.zł	5	42	37	16	62
500 tys. - 999 tys.	3	53	31	13	263
1000 tys. - 1499 tys.	2	51	34	13	279
1500 tys. - 1999 tys.	2	51	34	12	222
2000 tys. i powyżej	0	61	30	9	231
Ocena własnych war. mater.					
Złe	3	53	31	13	458
Średnie	1	53	32	13	449
Dobre	1	52	38	9	175



Tabela 7. Czy, Pani zdaniem, obecnie kobiety w porównaniu z mężczyznami mają mniejsze, większe czy też równe możliwości zrobienia kariery zawodowej? ( % )

	Kobiety mają większe możliwości	Kobiety mają mniejsze możliwości	Równe możliwości	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	4	44	40	12	1083
Wiek					
do 24 lat	5	29	57	10	132
25-34	5	42	43	10	207
35-44	3	52	37	8	239
45-54	2	54	38	7	152
55-64	5	45	34	15	163
65 lat i więcej	4	38	34	24	182
Stan cywilny					
Panna	6	31	52	12	159
Mężatka	3	48	40	9	701
Rozwódka	10	49	31	10	49
Wdowa	4	41	28	26	174
Miejsce zamieszkania					
Wieś	5	42	41	13	279
Miasto do 20 tys.	3	45	40	12	177
od 21 do 100 tys.	4	45	37	15	446
101-500 tys.	4	49	43	4	127
501 tys.i więcej mieszk.	4	38	47	11	47
Wykształcenie					
Podstawowe	4	39	36	21	413
Zasadnicze zawodowe	5	40	44	10	189
Średnie	3	49	42	7	406
Wyższe	3	60	35	3	75
Grupa społ.-zaw. pracujący					
Kadra kier., inteligencja	3	56	37	4	73
Prac.umysł.niż.szczebla	2	50	42	6	156
Pracownicy fiz.- umysł.	4	38	49	8	73
Robotnicy wykwalifikowani	6	31	50	13	62
Robotnicy niewykwalifik.	2	41	47	10	51
Rolnicy	3	48	25	23	64
Prywatni przedsiębiorcy	6	44	50	0	18
Bierni zawodowo					
Renciści i emeryci	4	42	35	18	337
Uczniowie i studenci	7	30	59	5	44
Bezrobotni	5	49	35	10	97
Gospodynie domowe i inni	2	46	37	15	104
Dochody na jedną osobę					
Poniżej 500 tys.zł	8	27	45	19	62
500 tys. - 999 tys.	5	43	40	13	263
1000 tys. - 1499 tys.	3	44	37	15	279
1500 tys. - 1999 tys.	3	46	40	11	222
2000 tys. i powyżej	4	50	39	7	231
Ocena własnych war. mater.					
Złe	4	43	40	13	458
Średnie	4	45	37	15	449
Dobre	4	46	44	6	175

Tabela 8. Czy, Pani zdaniem, obecnie kobiety w porównaniu z mężczyznami mają mniejsze, większe czy też równe możliwości prowadzenia z powodzeniem własnej firmy?

( % )

	Kobiety mają większe możliwości	Kobiety mają mniejsze możliwości	Równe możliwości	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	2	44	41	13	1083
Wiek					
do 24 lat	3	35	55	7	132
25-34	2	39	49	10	207
35-44	5	47	39	10	239
45-54	2	53	37	9	152
55-64	1	48	37	13	163
65 lat i więcej	1	39	32	28	182
Stan cywilny					
Panna	2	36	48	14	159
Mężatka	3	46	42	10	701
Rozwódka	2	41	43	14	49
Wdowa	2	42	31	25	174
Miejsce zamieszkania					
Wieś	3	43	38	16	279
Miasto do 20 tys.	1	44	43	12	177
od 21 do 100 tys.	2	46	38	13	446
101-500 tys.	2	37	52	9	127
501 tys. i więcej mieszk.	4	43	49	4	47
Wykształcenie					
Podstawowe	3	44	32	21	413
Zasadnicze zawodowe	2	42	46	10	189
Średnie	2	43	47	8	406
Wyższe	0	47	48	5	75
Grupa społ.-zaw. pracujący					
Kadra kier., inteligencja	3	41	48	8	73
Prac. umysł. niż. szczebla	3	44	46	8	156
Pracownicy fiz. - umysł.	3	38	55	4	73
Robotnicy wykwalifikowani	6	45	37	11	62
Robotnicy niewykwalifik.	2	55	31	12	51
Rolnicy	2	45	31	22	64
Prywatni przedsiębiorcy	0	33	67	0	18
Bierni zawodowo					
Renciści i emeryci	1	43	35	20	337
Uczniowie i studenci	5	27	64	5	44
Bezrobotni	3	46	39	11	97
Gospodynie domowe i inni	2	49	38	11	104
Dochody na jedną osobę					
Poniżej 500 tys. zł	2	34	52	13	62
500 tys. - 999 tys.	3	48	35	13	262
1000 tys. - 1499 tys.	1	46	39	13	279
1500 tys. - 1999 tys.	4	37	48	11	223
2000 tys. i powyżej	0	45	42	13	231
Ocena własnych war. mater.					
Złe	2	43	40	15	458
Średnie	2	46	39	13	449
Dobre	2	39	51	8	175

Tabela 9. Czy, Pani zdaniem, obecnie kobiety w porównaniu z mężczyznami mają mniejsze, większe czy też równe możliwości zrobienia kariery politycznej?

( % )

	Kobiety mają większe możliwości	Kobiety mają mniejsze możliwości	Równe możliwości	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	1	64	23	12	1083
Wiek					
do 24 lat	0	63	30	7	132
25-34	1	60	30	8	207
35-44	0	67	26	7	239
45-54	0	75	18	7	152
55-64	4	65	14	17	163
65 lat i więcej	0	53	20	27	182
Stan cywilny					
Panna	0	57	28	15	159
Mężatka	1	66	24	9	701
Rozwódka	0	67	27	6	49
Wdowa	1	58	16	25	174
Miejsce zamieszkania					
Wies	1	61	27	12	279
Miasto do 20 tys.	1	64	20	15	177
od 21 do 100 tys.	1	64	22	14	446
101-500 tys.	1	70	24	6	127
501 tys. i więcej mieszk.	0	60	30	11	47
Wykształcenie					
Podstawowe	1	56	20	22	413
Zasadnicze zawodowe	1	58	30	11	189
Średnie	0	71	24	4	406
Wyższe	0	77	17	5	75
Grupa społ.-zaw. pracujący					
Kadra kier., inteligencja	0	70	25	5	73
Prac. umysł. niż. szczebla	0	68	28	4	156
Pracownicy fiz. - umysł.	0	62	34	4	73
Robotnicy wykwalifikowani	5	47	35	13	62
Robotnicy niewykwalifik.	0	73	20	8	51
Rolnicy	0	72	11	17	64
Prywatni przedsiębiorcy	6	61	28	6	18
Bierni zawodowo					
Renciści i emeryci	1	58	19	22	337
Uczniowie i studenci	0	73	25	2	44
Bezrobotni	0	69	21	10	97
Gospodynie domowe i inni	2	62	25	12	104
Dochody na jedną osobę					
Poniżej 500 tys. zł	3	56	27	13	62
500 tys. - 999 tys.	1	62	25	11	263
1000 tys. - 1499 tys.	1	63	21	15	279
1500 tys. - 1999 tys.	0	59	27	14	222
2000 tys. i powyżej	1	73	19	7	231
Ocena własnych war. mater.					
Złe	1	62	24	13	458
Średnie	1	63	22	14	449
Dobre	1	67	25	7	175

Tabela 10. Gdyby zaproponowano Pani w pracy stanowisko kierownicze, to czy zgodziłaby się Pani je objąć czy też nie?

( % )

	Tak	Nie	Liczba osób
Ogółem	29	71	311
Wiek			
do 24 lat	37	63	38
25-34	29	71	90
35-44	31	69	107
45-54	20	80	55
55-64	31	69	16
65 lat i więcej	0	100	4
Stan cywilny			
Panna	43	57	44
Mężatka	29	71	235
Rozwódka	0	100	16
Wdowa	13	88	16
Miejsce zamieszkania			
Wieś	28	72	67
Miasto do 20 tys.	36	64	50
od 21 do 100 tys.	24	76	131
101-500 tys.	30	70	44
501 tys.i więcej mieszk.	47	53	17
Wykształcenie			
Podstawowe	13	87	55
Zasadnicze zawodowe	24	76	63
Średnie	34	66	162
Wyższe	42	58	31
Grupa społ.-zaw. pracujący			
Kadra kier., inteligencja	32	68	44
Prac.umysł.niż.szczebła	34	66	103
Pracownicy fiz.- umysł.	29	71	49
Robotnicy wykwalifikowani	29	71	49
Robotnicy niewykwalifik.	20	80	44
Prywatni przedsiębiorcy	25	75	8
Bierni zawodowo			
Renciści i emeryci	17	83	12
Dochody na jedną osobę			
Poniżej 500 tys.zł	50	50	8
500 tys. - 999 tys.	24	76	67
1000 tys. - 1499 tys.	29	71	82
1500 tys. - 1999 tys.	25	75	79
2000 tys. i powyżej	35	65	72
Ocena własnych war. mater.			
Złe	32	68	117
Średnie	24	76	133
Dobre	34	66	61

Tabela 11. Dlaczego, Pani zdaniem, kobiety mają w porównaniu z mężczyznami mniejsze szanse na rynku pracy? 1 - obciążenie obowiązkami domowymi, 2 - dyskryminacja kobiet, 3 - gorsze predyspozycje kobiet, 4 - taka jest tradycja (bez oceny), 5 - niekorzystny rynek pracy, 6 - mężczyźni są przedsiębiorczy i sprytni, 7 - brak zainteresowania pracą zawodową, 8 - bo tak powinno być (aprobata), 9 - inne

( % )

	1	2	3	4	5	7	8	9	Liczba osób
Ogółem	42	20	19	11	18	5	2	8	900
Wiek									
do 24 lat	23	24	30	18	16	8	0	8	108
25-34	47	20	11	11	22	5	3	7	174
35-44	41	20	18	14	21	5	2	9	208
45-54	45	18	22	4	18	9	3	6	136
55-64	46	20	18	12	19	2	2	4	136
65 lat i więcej	44	17	22	8	13	4	4	13	133
Stan cywilny									
Panna	30	21	23	17	19	6	1	12	126
Mężatka	46	17	19	10	19	5	3	7	604
Rozwódka	33	30	14	19	23	2	0	7	43
Wdowa	39	26	18	9	16	6	3	10	127
Miejsce zamieszkania									
Wieś	37	24	22	10	19	5	4	6	215
Miasto do 20 tys.	47	18	18	10	15	5	1	9	146
od 21 do 100 tys.	42	19	18	10	19	6	3	9	385
101-500 tys.	42	14	18	18	19	6	1	9	112
501 tys.i więcej mieszk.	57	22	24	11	22	3	0	5	37
Wykształcenie									
Podstawowe	39	15	24	7	20	3	4	9	317
Zasadnicze zawodowe	41	19	22	8	20	6	3	8	157
Średnie	42	24	16	15	17	6	1	7	358
Wyższe	57	22	10	18	16	10	1	6	68
Grupa społ.-zaw. pracujący									
Kadra kier.,inteligencja	52	16	10	13	22	13	0	7	69
Prac.umysł.niż.szczebła	50	23	13	17	16	8	2	5	132
Pracownicy fiz.- umysł.	33	20	25	16	22	6	2	6	64
Robotnicy wykwalifikowani	50	22	22	4	24	2	0	7	46
Robotnicy niewykwalifik.	40	22	13	0	20	4	4	7	45
Rolnicy	38	19	12	12	19	4	4	10	52
Prywatni przedsiębiorcy	50	31	19	13	31	0	0	0	16
Bierni zawodowo									
Renciści i emeryci	42	18	25	9	16	4	3	8	264
Uczniowie i studenci	24	22	24	19	16	8	0	8	37
Bezrobotni	34	24	21	9	22	2	3	12	86
Gospodynie domowe i inni	42	10	20	13	15	5	5	10	86
Dochody na jedną osobę									
Poniżej 500 tys.zł	38	17	28	4	17	2	6	6	47
500 tys. - 999 tys.	46	18	17	9	22	3	3	7	219
1000 tys. - 1499 tys.	41	20	22	11	18	6	2	7	227
1500 tys. - 1999 tys.	37	19	20	10	20	6	3	12	181
2000 tys. i powyżej	45	23	16	15	15	7	1	7	206
Ocena własnych war. mater.									
Złe	41	22	21	10	18	5	3	7	363
Średnie	42	19	18	10	19	6	3	9	387
Dobre	46	16	19	16	19	5	1	8	150