



## **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.cbos.pl> E-mail: sekretariat@cbos.pl

BS/12/12/97

### **ASPIRACJE ZAWODOWE KOBIET A ŻYCIE RODZINNE**

KOMUNIKAT Z BADAŃ

WARSZAWA, STYCZEŃ '97

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

- ◆ Ponad połowa (54%) kobiet opowiada się za partnerskim modelem małżeństwa, w którym mąż i żona tyle samo czasu poświęcają na pracę i w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi. Zwolenniczki tradycyjnego podziału obowiązków w rodzinie stanowią 30% ogółu ankietowanych. Stosunkowo niewielki odsetek respondentek (15%) za najlepsze uznaje rozwiązanie pośrednie, kiedy kobieta poza wypełnianiem swojej tradycyjnej roli pracuje również zawodowo, a więc *de facto* model małżeństwa najczęściej realizowany w polskich rodzinach.
- ◆ Zdecydowana większość kobiet (84%) wyraża zadowolenie ze swojej pracy zawodowej, a ponad połowa (58%) deklaruje, że nie zrezygnowałaby z niej, nawet jeśli mąż zarabiałby wystarczająco dużo na utrzymanie rodziny na odpowiednim poziomie.
- ◆ W ciągu ostatnich trzech lat znacznie wzrósł (aż o 23 punkty procentowe) odsetek respondentek przekonanych, że większym poważaniem w społeczeństwie cieszy się kobieta aktywna zawodowo niż gospodyni domowa. Opinię, że praca zawodowa bardziej nobilituje społecznie niż poświęcenie się wyłącznie dla domu i rodziny, podziela obecnie 71% Polek.
- ◆ Zwiększyło się poczucie bezpieczeństwa kobiet na rynku pracy - od sierpnia '93 do listopada '96 zmniejszyła się (z 46 do 30%) liczba kobiet obawiających się utraty zatrudnienia. Mimo to nadal większość (67%) pracujących respondentek przewiduje trudności w znalezieniu nowego miejsca pracy, gdyby stały się bezrobotne.
- ◆ W myśleniu kobiet o pracy zawodowej stereotypy dotyczące płci odgrywają niewielką rolę. Znaczna grupa (41%) skłonna jest twierdzić, że kierowanie ludźmi to bardzo kobiece zajęcie. Jedynie 7% respondentek sądzi, że kobieta-szef traci na kobiecości. Zarazem jednak kobiety nie czują się dyskryminowane w dostępie do stanowisk kierowniczych.

Przedmiotem niniejszego komunikatu będą opinie Polek o różnych aspektach pracy zawodowej kobiet. Interesowały nas konsekwencje ich aktywności zawodowej dla życia rodzinnego i jego organizacji, jak również ich postawy wobec pracy, aspiracje zawodowe, a także sytuacja na rynku pracy. Zebrane dane umożliwiają prześledzenie zmian postaw kobiet wobec pracy zawodowej, jakie zaszły w ostatnich trzech latach, w kontekście dokonujących się przekształceń systemowych<sup>1</sup>.

#### **PRACA ZAWODOWA KOBIET A ŻYCIE RODZINNE**

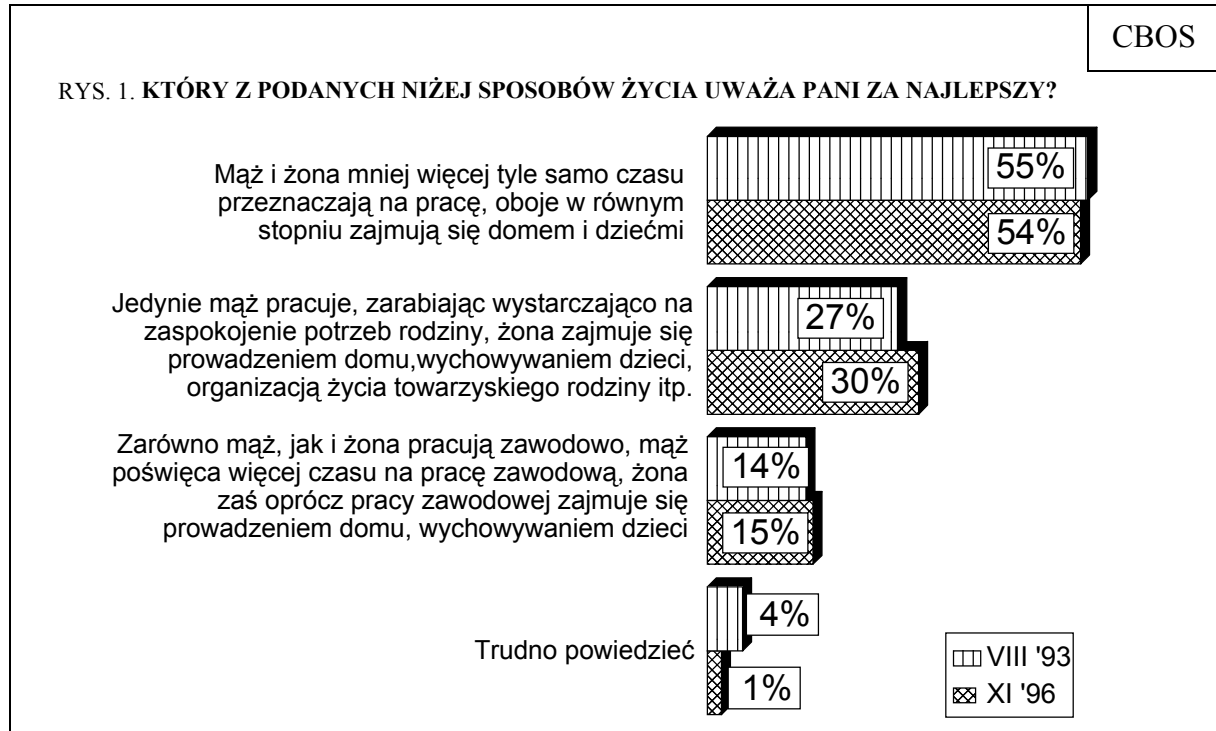
Podejmowanie przez kobiety pracy zawodowej nie wiąże się, jak wskazują badania przeprowadzone przez nas w sierpniu '93, z bardziej równomiernym podziałem obowiązków domowych i rodzinnych między oboje małżonków<sup>2</sup>. Praca zawodowa, jak można stąd wnosić, traktowana jest w znacznym stopniu przez same kobiety jako dodatkowa forma aktywności, poza wypełnianiem podstawowych obowiązków, związanych z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Mimo to ponad połowa ankietowanych kobiet opowiada się za partnerskim modelem małżeństwa, w którym mąż i żona tyle samo czasu poświęcają na pracę i w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi. Tylko stosunkowo niewielki odsetek respondentek wybrałby rozwiązanie pośrednie - sytuację, kiedy kobieta poza pełnieniem swojej tradycyjnej funkcji pracuje również zawodowo, a więc *de facto* model małżeństwa najczęściej realizowany w polskich rodzinach.

---

<sup>1</sup> Badanie „Kobiety '96”, 9-13 listopada '96, ogólnopolska reprezentatywna próba losowa dorosłych kobiet (N=1101).

<sup>2</sup> Por. komunikat CBOS „Tradycyjny czy partnerski model rodziny”, październik '93.

W ciągu ostatnich trzech lat w preferencjach Polek dotyczących tej sfery życia nie zaszły znaczące zmiany. W niewielkim stopniu (w granicach błędu statystycznego) wzrosła akceptacja tradycyjnego modelu małżeństwa - obecnie za najlepszy sposób życia uważa go 30% badanych kobiet.



Postulaty dotyczące modelu małżeństwa w znacznym stopniu różnicują cechy społeczno-demograficzne respondentek. Tradycyjny sposób definiowania ról społecznych kobiet i mężczyzn najbliższy jest osobom najczęściej uczestniczącym w praktykach religijnych, częściej wybierają go także osoby starsze, mieszkanki regionu środkowo-zachodniego, ankietowane z wykształceniem podstawowym, nie pracujące zawodowo (w tym m.in.: gospodynie domowe, emerytki, rencistki), respondentki o najniższych dochodach w rodzinie *per capita*, identyfikujące się z prawicą. Model partnerski częściej preferują osoby młode - do 24 roku życia, rozwódki, panny, mieszkanki regionów środkowego i wschodniego, kobiety z wyższym wykształceniem, pracownice umysłowe niższego szczebla i fizyczno-umysłowe, ogólnie rzecz biorąc - respondentki pracujące, a spośród biernych zawodowo - przede wszystkim uczennice i studentki oraz kobiety bezrobotne. Przedstawicielki kadry kierowniczej i inteligencji oraz ankietowane z wyższym

wykształceniem relatywnie najczęściej wyrażają akceptację takiego sposobu organizacji życia rodzinnego, kiedy kobieta obok pracy zawodowej zajmuje się domem i dziećmi. Co ciekawe, wielkość miejsca zamieszkania jedynie w niewielkim stopniu modyfikuje opinie kobiet o pożądanym modelu małżeństwa.

O ile w ciągu ostatnich trzech lat nie zaobserwowaliśmy zmian w preferencjach dotyczących podziału ról w małżeństwie, o tyle zmieniła się ocena konsekwencji pracy zawodowej kobiet dla ich życia rodzinnego. Niemal o jedną piątą (z 63 do 81%) wzrosła liczba respondentek, sądzących, że aktywność zawodowa kobiet ma wpływ na ich życie rodzinne.

Tabela 1 w procentach

Czy, Pani zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:	Wskazania respondentek według terminów badań:		
	VIII '93	I '95 <sup>3</sup>	XI '96
- więcej korzyści niż strat	28	38	36
- tyle samo strat, co korzyści	21	34	27
- więcej strat niż korzyści	14	15	18
- praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	21	7	11
Trudno powiedzieć	16	6	8

Może to świadczyć o tym, że wraz z rozwojem gospodarki wolnorynkowej Polki w coraz większym stopniu odczuwają zmiany stylu pracy, która wymaga większego zaangażowania, nakładu sił i czasu. Podobnie jak przed trzema laty, największy odsetek ankietowanych sądzi, że aktywność zawodowa kobiety przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat. Ponad jedna czwarta kobiet wyraża przekonanie, że zyski i straty, wynikające z podejmowania pracy poza domem, wzajemnie się równoważą. Stosunkowo nieduży odsetek respondentek (18%) dostrzega zdecydowanie negatywny wpływ aktywności zawodowej kobiet na życie rodzinne.

Opinię, że pracę zawodową można w sposób niemal bezkolizyjny połączyć z życiem rodzinnym, wyrażają przede wszystkim respondentki mające mniejsze doświadczenie w tym zakresie: uczennice i studentki oraz osoby młode - do 24 roku życia, a także rozwódki,

---

<sup>3</sup> Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia”, 6-9 stycznia '95, ogólnopolska reprezentatywna próba losowa dorosłej ludności (N=1230). Pytania dotyczące kobiet zrealizowano na zlecenie dziennika „Rzeczpospolita”.

mieszkancki regionu wschodniego, rolniczki, rencistki, ankietowane rzadziej uczestniczące w praktykach religijnych, deklarujące lewicowe poglądy polityczne. Na straty wynikające z pracy zawodowej kobiet wskazują relatywnie częściej osoby starsze, emerytki, badane utożsamiające się z prawicą, przede wszystkim zaś często uczestniczące w praktykach religijnych. O zrównoważonym bilansie zysków i strat skłonne są mówić najczęściej kobiety z wyższym wykształceniem, przedstawicielki kadry kierowniczej i inteligencji, a także robotnice wykwalifikowane, gospodynie domowe, respondentki w wieku od 25 do 34 lat, panny, mieszkanki regionu środkowozachodniego. Brak wpływu konstatają natomiast przede wszystkim pracownice fizyczno-umysłowe i robotnice niewykwalifikowane.

Ocena konsekwencji pracy zawodowej kobiet dla ich życia rodzinnego związana jest z postulatami dotyczącymi modelu małżeństwa.

Tabela 2

w procentach

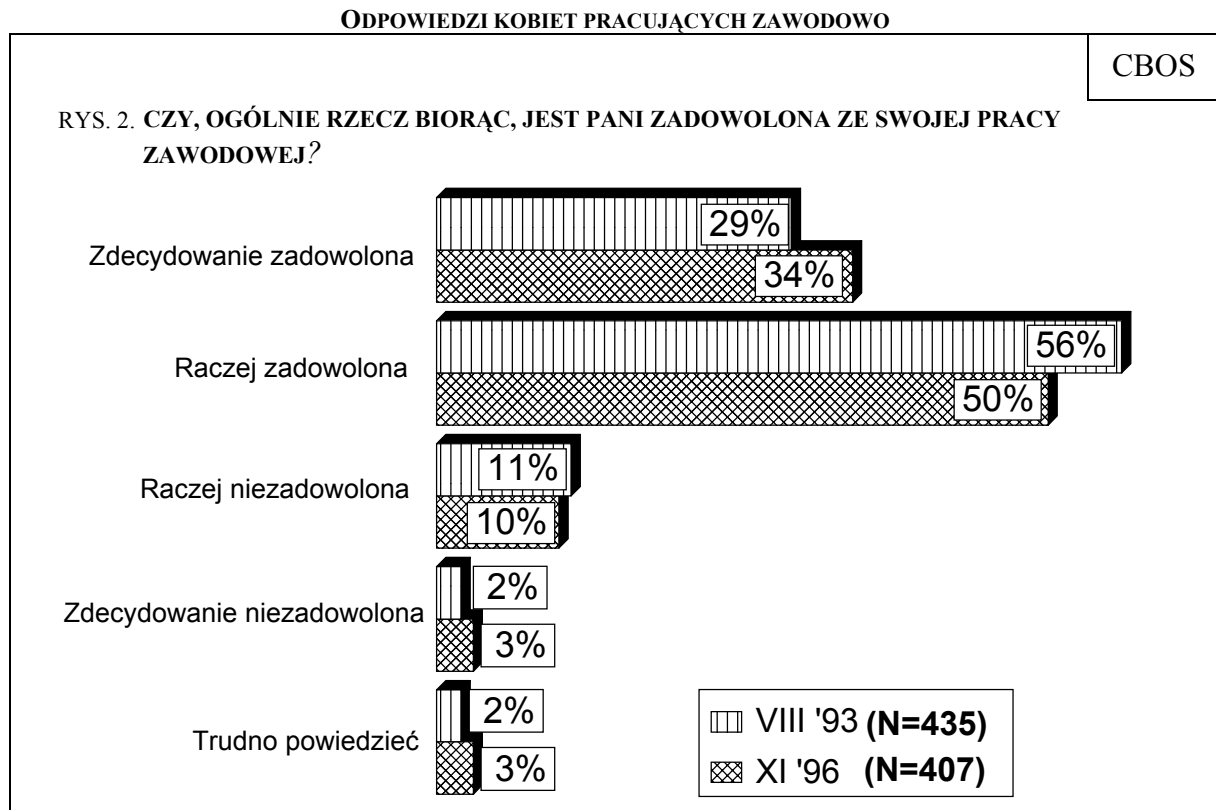
Czy to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:	Preferowany model małżeństwa		
	tradycyjny	mieszany	partnerski
- więcej korzyści niż strat	23	44	42
- tyle samo strat, co korzyści	25	25	29
- więcej strat niż korzyści	35	17	9
- praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	8	6	14
Trudno powiedzieć	9	7	7

Zwolenniczki tradycyjnego podziału ról w rodzinie prawie czterokrotnie częściej niż te, które opowiadają się za modelem partnerskim i dwukrotnie częściej niż ankietowane popierające rozwiązanie pośrednie, kiedy kobieta pracuje oraz zajmuje się domem, skłonne są dostrzegać straty wynikające z aktywności zawodowej kobiet. Jednocześnie prawie dwukrotnie rzadziej niż pozostałe badane sądzą, że korzyści przewyższają straty.

#### SATYSFAKCJA Z PRACY

Kobiety pracujące zawodowo stanowią 37% ogółu kobiet w Polsce. Zapytaliśmy je o ocenę własnej sytuacji zawodowej - stopień zadowolenia z wykonywanej pracy, obawy związane z możliwością jej utraty i znalezieniem nowego zajęcia, a także o aspiracje zawodowe i trudności w ich realizacji.

Badania przeprowadzone w 1993 roku wykazały, że podstawowym motywem podejmowania pracy zawodowej przez kobiety jest, w ich opinii, chęć poprawy sytuacji finansowej rodziny<sup>4</sup>. Mimo to praca nie stanowi dla zdecydowanej większości pracujących zawodowo kobiet przykrego obowiązku, ale przynosi zadowolenie i satysfakcję.



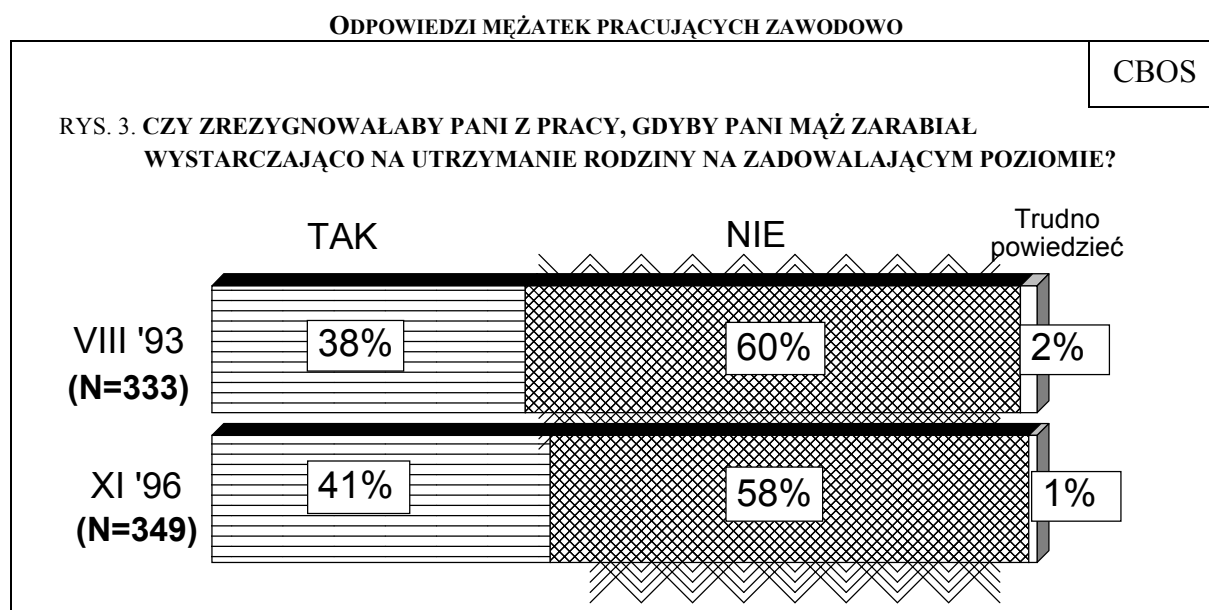
Deklarowane przez respondentki zadowolenie z życia zawodowego utrzymało się na poziomie sprzed trzech lat.

O tym, jak ważnym kryterium satysfakcji z pracy są korzyści finansowe, świadczy fakt, że najczęściej niezadowolone z jej wykonywania wyrażają osoby o najniższych dochodach na członka rodziny. W tej grupie znalazły się ponadto respondentki z wykształceniem podstawowym oraz robotnice wykwalifikowane. Jednocześnie jednak zadowolenia z pracy nie można ujmować jednowymiarowo, wskazując jedynie na ekonomiczny aspekt aktywności zawodowej kobiet. Istotną rolę odgrywa również, jak się wydaje, charakter wykonywanej pracy, możliwość realizacji własnych ambicji zawodowych.

<sup>4</sup> Por. komunikat CBOS „Postawy wobec pracy i aspiracje zawodowe kobiet”, listopad '93.

Zarazem zajęcia nie wymagające dużych lub zgoła żadnych kwalifikacji nie wiążą się zwykle ze znacznymi gratyfikacjami finansowymi.

O tym, że chęć zrównoważenia budżetu domowego nie wyczerpuje motywów podejmowania pracy zawodowej przez kobiety, może świadczyć fakt, że ponad połowa pracujących mężatek nie zrezygnowałaby z pracy zawodowej, nawet jeśli mąż zarabiałby wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie.



Praca zawodowa spełnia więc w znacznym stopniu inne istotne funkcje: stanowi źródło samorealizacji i niezależności finansowej, daje zabezpieczenie finansowe na przyszłość, wzmacnia poczucie własnej wartości, stwarza możliwość poszerzenia kontaktów społecznych<sup>5</sup>.

Im wyższe wykształcenie oraz lepsza ocena własnych warunków materialnych, tym częściej respondentki deklarują, że kontynuowałyby pracę zawodową, mimo dochodów męża zapewniających odpowiedni materialny standard życia. Przekonanie to najczęściej wyrażają przedstawicielki kadry kierowniczej i inteligencji. Ciekawe jednak, że z pracy zawodowej chętnie zrezygnowałaby w tej sytuacji większość kobiet prowadzących własną firmę, co - jak się wydaje - wskazuje na to, że u podstaw inicjatyw gospodarczych kobiet leżą przede

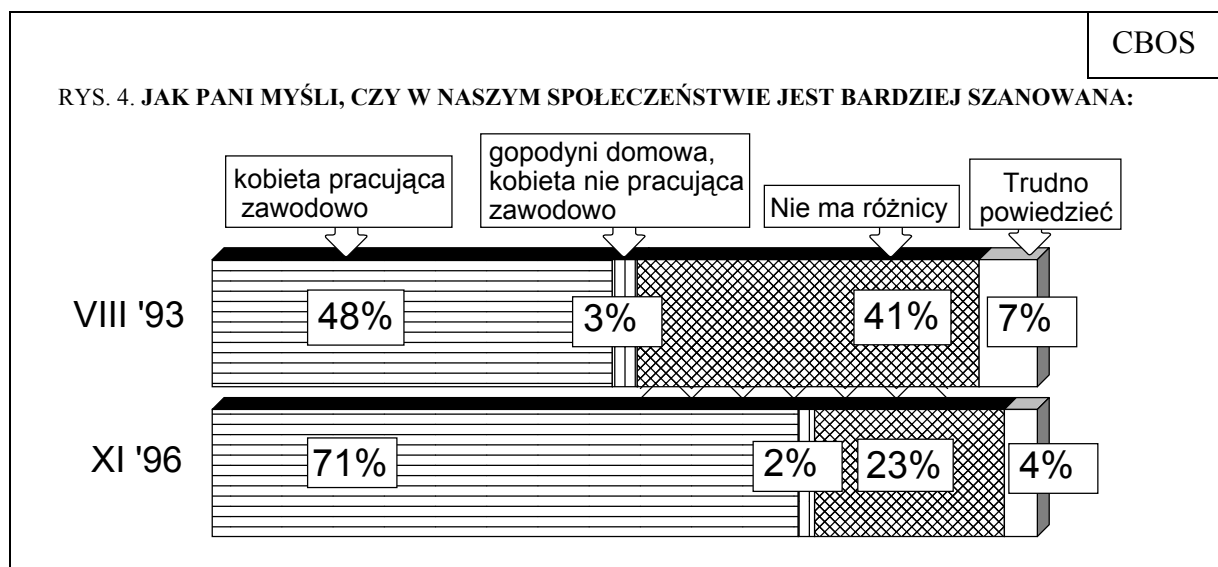
<sup>5</sup> Por. tamże.



wszystkim względy ekonomiczne. Stosunek do pracy różnicuje również miejsce zamieszkania - najbardziej cenią własną aktywność zawodową mieszkanki największych miast, najmniej zaś respondentki żyjące na wsi lub w małych miastach (do 20 tys. ludności).

Gotowość do rezygnacji z pracy wiąże się ze stopniem zadowolenia z niej. Ogólnie rzecz biorąc, satysfakcja z pracy sprzyja chęci jej kontynuowania, nawet jeśli nie byłoby to konieczne do zapewnienia sobie i swojej rodzinie odpowiedniego standardu życia.

O tym, jak ważnym impulsem do podjęcia pracy zawodowej jest chęć zdobycia uznania otoczenia i dowartościowania się w oczach innych, świadczy zróżnicowany sposób postrzegania statusu społecznego kobiet aktywnych i biernych zawodowo. W ciągu ostatnich trzech lat znacznie (aż o 23 punkty) wzrósł odsetek respondentek przekonanych, że większym poważaniem w społeczeństwie cieszy się kobieta pracująca zawodowo niż gospodyni domowa. Prawie o połowę (z 41 do 23%) zmniejszyła się liczba badanych, sądzących, że obie te role społeczne są uznawane za równie godne poważania.



Obecnie wśród ankietowanych zdecydowanie dominuje opinia, że w społeczeństwie bardziej szanowana jest kobieta pracująca zawodowo - pogląd ten podziela niemal trzy czwarte respondentek.

Skala zmian, jakie w ciągu trzech lat nastąpiły w rozkładzie odpowiedzi na to pytanie, wskazuje na wzrost wartości pracy zarobkowej w społeczeństwie oraz na, związaną z tym,

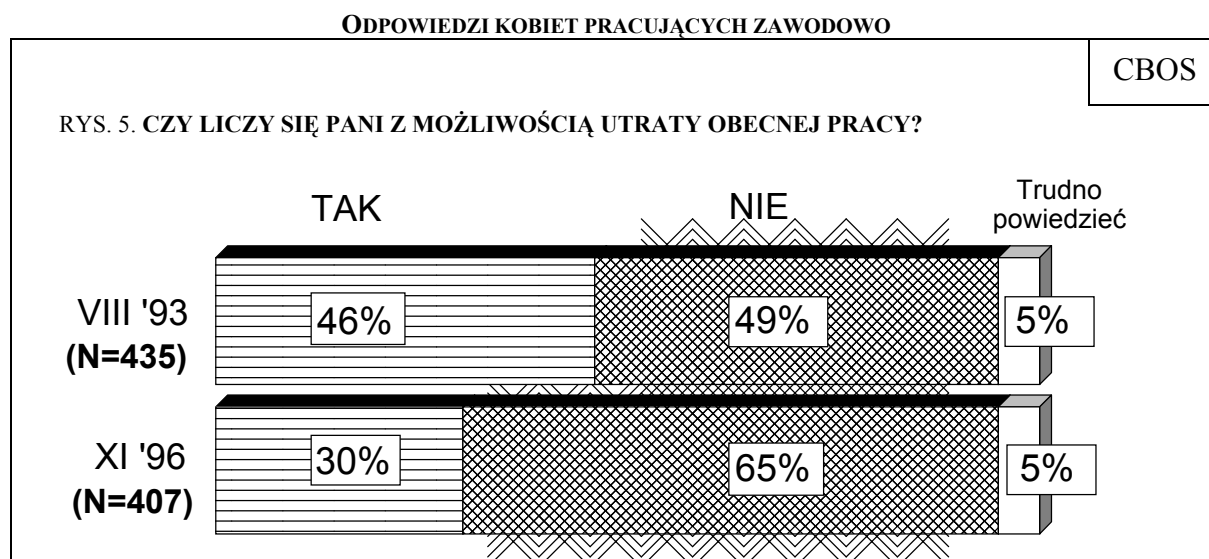
modyfikację oczekiwań społecznych wobec kobiet. Tradycyjna rola kobiety jako kapłanki domowego ogniska nie zapewnia im, w ich własnym odczuciu, szacunku społecznego równego temu, jakim cieszą się kobiety aktywne zawodowo. Praca zawodowa natomiast coraz bardziej nobilituje.

Przekonanie o znaczeniu aktywności zawodowej kobiety dla poprawy jej pozycji społecznej jest powszechne wśród uczennic i studentek, częściej niż inne podzielają je także ankietowane z wyższym wykształceniem oraz kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą.

### POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA NA RYNKU PRACY

Nierzadko wskazuje się jako na jeden z przejawów dyskryminacji kobiet na rynku pracy, że są one narażone na utratę posady częściej niż mężczyźni - bądź z powodu obowiązków rodzinnych, wynikających przede wszystkim z podejmowania opieki nad dziećmi, bądź z przyczyn zupełnie od nich niezależnych, związanych np. z redukcją etatów w przedsiębiorstwie.

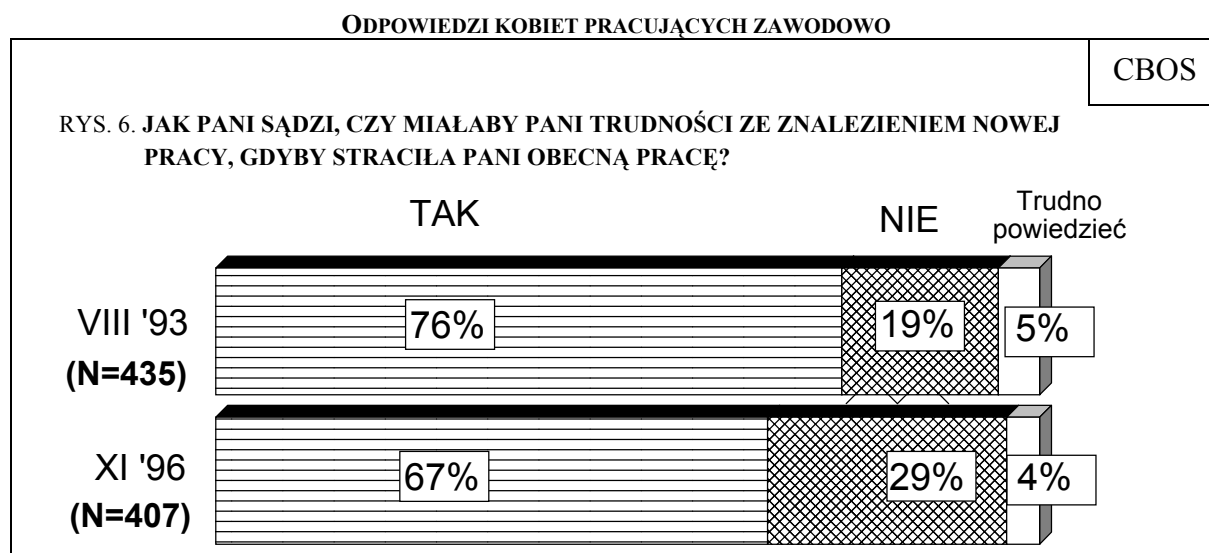
W ciągu ostatnich trzech lat znacznie wzrosło poczucie bezpieczeństwa kobiet na rynku pracy. O 16 punktów zmniejszył się odsetek kobiet obawiających się utraty swojego miejsca zatrudnienia, jednocześnie o tyle samo punktów zwiększyła się liczba respondentek nie wyrażających takich obaw.



Obecnie z możliwością utraty pracy liczy się 30% ankietowanych, jednak ponad dwukrotnie więcej kobiet nie bierze pod uwagę takiej ewentualności. Wzrastająca pewność zatrudnienia, która - jak można przypuszczać - dotyczy także mężczyzn, stanowi pośrednio dowód na proces stabilizowania się polskiej gospodarki.

Najbardziej zagrożone możliwością utraty pracy czują się osoby z wykształceniem zawodowym, w tym przede wszystkim robotnice wykwalifikowane i niewykwalifikowane, a także respondentki młodsze - do 34 roku życia, mieszkanki regionu środkowozachodniego, kobiety o niższym statusie materialnym. W najmniejszym stopniu obawy takie są udziałem respondentek z większym doświadczeniem zawodowym, dłuższym stażem pracy - powyżej 45 roku życia, a także mieszanek regionów wschodniego i północnego, kobiet z wykształceniem wyższym, pracownic umysłowych niższego szczebla, prowadzących własną działalność gospodarczą oraz osiągających wysokie dochody na osobę w rodzinie.

Wskaźnikiem wzrastającego poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy może być także fakt, że w ciągu trzech lat zmalał (o 9 punktów) odsetek respondentek przewidujących trudności ze znalezieniem nowej pracy w przypadku utraty obecnej. Zarazem o 10 punktów procentowych zwiększyła się liczba kobiet optymistycznie oceniających swoje szanse na rynku pracy.



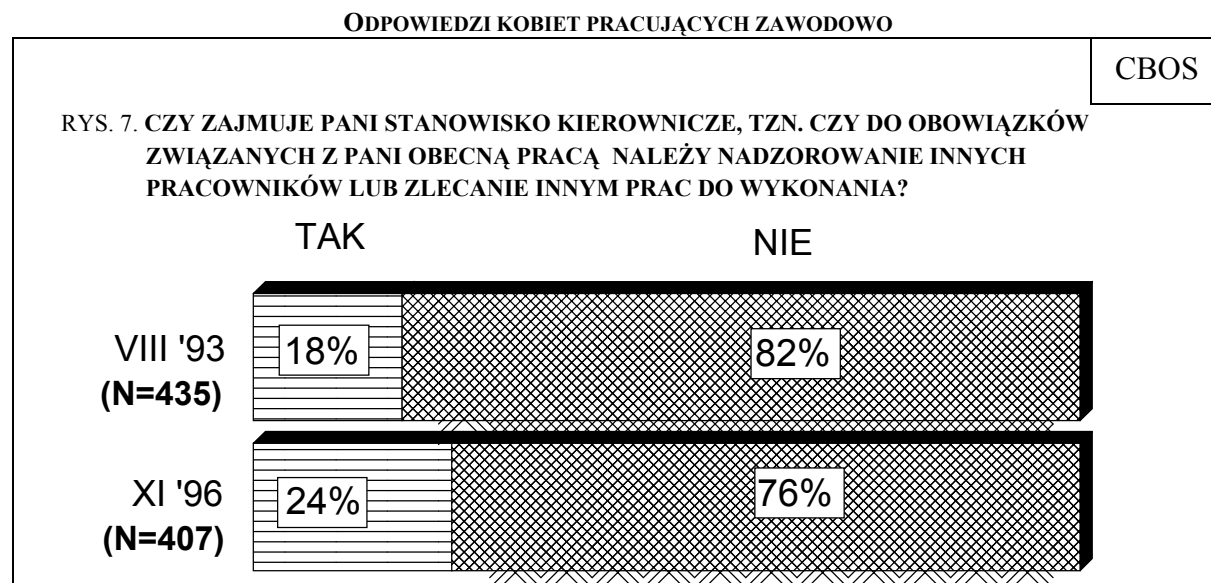
Mimo zmniejszającego się poczucia zagrożenia bezrobociem nadal aż dwie trzecie kobiet aktywnych zawodowo obawia się, że w razie utraty obecnej posady miałyby problemy

ze znalezieniem nowego zatrudnienia. Trudności tego rodzaju spodziewają się najczęściej mieszkanki małych miast (do 20 tys. ludności) i regionu środkowozachodniego, kobiety o niższych kwalifikacjach zawodowych, z wykształceniem podstawowym, robotnice niewykwalifikowane oraz respondentki gorzej uposażone. Problemów ze znalezieniem nowej posady nie przewidują natomiast przede wszystkim mieszkanki dużych miast i regionu zachodniego, kobiety z wyższym wykształceniem, o wyższym statusie materialnym. Podobnie jak w przypadku obaw związanych z ewentualnością utraty pracy, opinie ankietowanych w tej kwestii różnicuje wiek. Respondentki młodsze - do 34 roku życia (mimo stosunkowo często deklarowanego braku pewności zatrudnienia) - relatywnie najlepiej oceniają swoje szanse na rynku pracy. Najgorzej postrzegają je natomiast kobiety starsze - po 45 roku życia.

Co ciekawe, nie obserwujemy istotnej statystycznie zależności między formułowaniem obaw związanych z możliwością zwolnienia z pracy a prognozowaniem trudności ze znalezieniem nowego zajęcia. Problemy z zatrudnieniem przewiduje zarówno większość kobiet oceniających groźbę utraty pracy jako realną, jak i tych, które nie spodziewają się takich kłopotów.

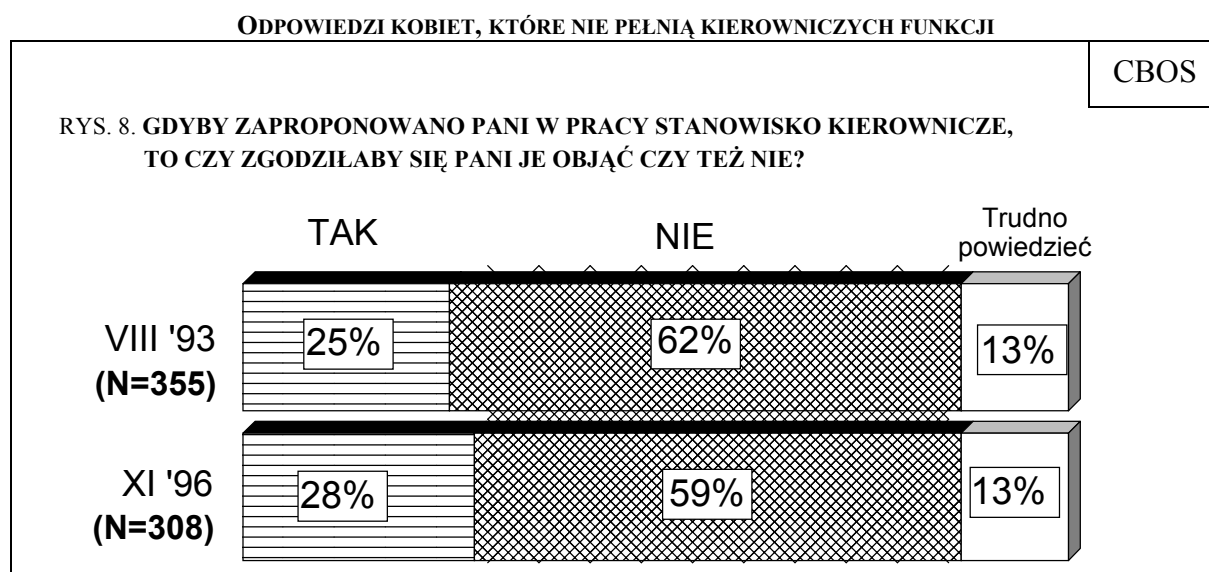
#### ASPIRACJE ZAWODOWE Kobiet I PRZESZKODY W ICH REALIZACJI

W ciągu ostatnich trzech lat wzrosła (o 6 punktów procentowych) liczba kobiet na kierowniczych stanowiskach.



Według deklaracji ankietowanych, niemal jedna czwarta aktywnych zawodowo kobiet sprawuje obecnie funkcje kierownicze. Organizację pracy i nadzór nad ludźmi wymieniają wśród swoich czynności zawodowych przede wszystkim kobiety prowadzące działalność gospodarczą, relatywnie częściej także z wykształceniem średnim i wyższym niż podstawowym.

Respondentki nie pełniące kierowniczych funkcji zapytaliśmy, czy zgodziłyby się na objęcie takiego stanowiska.



Od 1993 roku nieznacznie (o 3 punkty) wzrósł odsetek kobiet wyrażających gotowość do objęcia kierowniczego stanowiska w firmie. Nadal jednak ponad połowa respondentek nie przyjęłaby takiej propozycji.

Zainteresowanie objęciem kierowniczego stanowiska wyrażają przede wszystkim badane w mniejszym stopniu obciążone obowiązkami rodzinnymi: kobiety najmłodsze - do 24 roku życia, panny, respondentki w wieku od 55 do 64 lat oraz lepiej wykształcone.

Kobiety, które nie zgodziłyby się na objęcie kierowniczej funkcji w swoim miejscu pracy, jak również zainteresowane tym, poprosiliśmy o podanie powodów swojej decyzji.

W badanym okresie nie uległa zasadniczym zmianom struktura motywów odrzucenia propozycji awansu na kierownicze stanowisko. Jednak, ogólnie rzecz biorąc, nieco rzadziej niż przed trzema laty jako uzasadnienie podjętej decyzji wysuwano argumenty wskazujące na

brak wystarczającego przygotowania do pełnienia tej funkcji lub na obawy o sprostanie nowym obowiązkom. Nieco częściej natomiast powoływano się na istnienie nie sprzyjających okoliczności skłaniających do rezygnacji z możliwości awansu lub niechęć do kierowania ludźmi. Zmiany te, jakkolwiek niewielkie, mogą świadczyć o tym, że kobiety coraz lepiej oceniają własne umiejętności zawodowe.

**ODPOWIEDZI KOBIET, KTÓRE NIE ZGODZIŁYBY SIĘ NA OBJĘCIE KIEROWNICZEJ FUNKCJI**

	CBOS	
Motywy braku zgody na objęcie kierowniczego stanowiska*	VIII '93 (N=226)	XI '96 (N=183)
Brak odpowiednich kwalifikacji	42%	39%
Brak wiary we własne siły, lęk przed odpowiedzialnością	42%	39%
Niechęć do kierowania ludźmi	31%	37%
Obciążenie obowiązkami domowymi	16%	18%
Złe stosunki międzyludzkie w miejscu pracy	12%	15%
Brak doświadczenia, krótki czas pracy	22%	14%
Przekonanie, że kierowanie ludźmi to nie jest zajęcie dla kobiet	4%	4%
Inne	10%	9%

\*Respondentki mogły wskazać dwie przyczyny, dlatego odsetki nie sumują się do 100.

Do najczęściej wymienianych przez ankietowane kobiety przyczyn odmowy objęcia kierowniczego stanowiska należało przekonanie o braku odpowiednich kwalifikacji oraz obawa przed wzięciem na siebie zbyt dużej odpowiedzialności. Tego rodzaju deklaracje mogą świadczyć o realistycznej ocenie własnych umiejętności i możliwości bądź też o niskiej samoocenie respondentek. Zwraca uwagę fakt, że jedynie nieznaczny odsetek wyraża uogólniony pogląd, że kierowanie ludźmi nie jest zajęciem dla niewiast.

Kobiety z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym, robotnicze niewykwalifikowane oraz wykwalifikowane, a także pracownice fizyczno-umysłowe częściej motywują odrzucenie propozycji awansu brakiem odpowiednich kwalifikacji, nieumiejętnością poradzenia sobie w nowej roli, obawą przed odpowiedzialnością, częściej a także częściej wyrażają opinię, że kierowanie ludźmi nie jest zajęciem dla kobiet. Uzasadnienia

tego rodzaju niemalże nie występują wśród respondentek z wyższym wykształceniem, które częściej wymieniają zewnętrzne, nie związane z oceną własnych umiejętności zawodowych, przyczyny braku zgody na możliwość awansu: złe stosunki międzyludzkie w pracy, obciążenie obowiązkami domowymi, a także niechęć do kierowania ludźmi.

W ciągu ostatnich trzech lat pewnym modyfikacjom uległa hierarchia motywów skłaniających kobiety do przyjęcia propozycji objęcia kierowniczego stanowiska.

**ODPOWIEDZI KOBIET, KTÓRE WYRAZIŁYBY ZGODĘ NA OBJĘCIE KIEROWNICZEJ FUNKCJI**

	CBOS	
Motywy zgody na objęcie kierowniczego stanowiska*	VIII '93 (N=100)	XI '96 (N=85)
Wyższe zarobki	41%	45%
Wiara we własne umiejętności, brak obaw przed odpowiedzialnością, predyspozycje do kierowania ludźmi	57%	42%
Wystarczające doświadczenie	30%	32%
Dobre stosunki międzyludzkie w pracy	19%	27%
Posiadanie odpowiednich kwalifikacji	15%	26%
Sprzeciw wobec dominacji mężczyzn na kierowniczych stanowiskach	22%	17%
Brak obciążenia obowiązkami domowymi	6%	5%
Inne	1%	3%

\*Respondentki mogły wskazać dwie przyczyny, dlatego odsetki nie sumują się do 100.

W roku 1996 częściej niż w 1993 wśród przyczyn wyrażania zgody na objęcie kierowniczego stanowiska wymieniano przede wszystkim odpowiednie kwalifikacje zawodowe, a także dobre stosunki międzyludzkie w miejscu pracy. Natomiast rzadziej powoływano się na umiejętność kierowania ludźmi, chęć wzięcia na siebie większej odpowiedzialności.

Najistotniejszym motywem przyjęcia propozycji awansu jest nadzieja na podwyższenie zarobków. Towarzyszy jej jednak, niemal równie często formułowane, przekonanie o możliwości sprostania nowym obowiązkom. Ponadto co trzecia ankietowana sądzi, że dysponuje wystarczającym doświadczeniem, a co czwarta pozytywnie ocenia swoje kwalifikacje zawodowe.

Stosunkowo rzadziej respondentki rozpatrują zgodę na pełnienie funkcji kierowniczych w kategoriach rywalizacji z mężczyznami. Kobiety chcą więc awansować nie dlatego, że czują się dyskryminowane ze względu na płeć, ale ponieważ sądzą, że mają wystarczające przygotowanie i predyspozycje.

Kobiety z wyższym wykształceniem, przedstawicielki kadry kierowniczej i inteligencji motywują przyjęcie propozycji awansu najczęściej doświadczeniem i odpowiednimi kwalifikacjami. Znacznie rzadziej natomiast w ich wypowiedziach pojawiają się (lub w ogóle nie występują) pozostałe rodzaje motywacji. Osoby z wykształceniem średnim, pracownice umysłowe niższego szczebla, pracownice fizyczno-umysłowe relatywnie częściej podkreślają gotowość do wzięcia na siebie odpowiedzialności i sprostania jej oraz akcentują znaczenie stosunków międzyludzkich w pracy. Brakiem nadmiernego obciążenia obowiązkami zawodowymi stosunkowo najczęściej argumentują swoją decyzję ankietowane z wykształceniem podstawowym.

Kobiety, które deklarują, że wyraziłyby zgodę na objęcie kierowniczego stanowiska, zapytaliśmy również, co - ich zdaniem - jest przyczyną tego, że do tej pory nie złożono im takiej propozycji.

**ODPOWIEDZI KOBIET, KTÓRE WYRAZIŁYBY ZGODĘ NA OBJĘCIE KIEROWNICZEJ FUNKCJI**

	CBOS	
Przyczyny braku propozycji objęcia kierowniczego stanowiska *	VIII '93 (N=100)	XI '96 (N=85)
Krótki staż pracy	31%	46%
Brak starań o zdobycie tego stanowiska	37%	45%
Brak odpowiednich kwalifikacji	25%	20%
Duża konkurencja w miejscu pracy	33%	16%
Złe stosunki międzyludzkie w pracy	8%	10%
Niedoceniające w pracy	6%	6%
Dyskryminacja ze względu na płeć - awansowani są mężczyźni	13%	5%
Duże obciążenie obowiązkami domowymi i rodzinnymi - częste zwolnienia	3%	3%
Inne	8%	6%
Trudno powiedzieć	5%	9%

\*Respondentki mogły wskazać dwie przyczyny, dlatego odsetki nie sumują się do 100.



Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy częściej niż w roku 1993 wymieniano: krótki staż pracy oraz niepodejmowanie starań o zdobycie wyższego stanowiska. Rzadziej niż przed trzema laty wskazywano na dużą konkurencję w miejscu pracy oraz brak odpowiednich kwalifikacji. Rzadziej również formułowano opinię o dyskryminującej kobiety polityce kadrowej - powierzaniu funkcji kierowniczych przede wszystkim mężczyznom. Dane te potwierdzają wcześniejsze przypuszczenia, że kobiety są coraz bardziej pewne swoich kwalifikacji i umiejętności zawodowych.

Brak wystarczającego doświadczenia zawodowego oraz niezabieganie o objęcie kierowniczego stanowiska to najistotniejsze - według deklaracji respondentek - przyczyny pomijania ich w awansowaniu.

O akceptacji pełnienia przez kobiety kierowniczych funkcji można wnioskować na podstawie poglądów dotyczących tego, czy zajmowanie takich stanowisk mieści się w stereotypowym wyobrażeniu o przedstawicielkach płci pięknej czy też raczej od niego odbiega.

Tabela 3

w procentach

Jak Pani myśli, czy kobieta zajmująca w pracy stanowisko kierownicze traci na kobiecości czy też zyskuje?	Wskazania respondentek według terminów badań		
	VIII '93	I '95	XI '96
Kobieta zajmująca stanowisko kierownicze zyskuje na kobiecości	37	35	41
Nie ma to wpływu na jej kobiecość	51	47	44
Kobieta zajmująca stanowisko kierownicze traci na kobiecości	6	8	7
Trudno powiedzieć	7	10	8

Analizując zmiany myślenia kobiet na ten temat można stwierdzić, że w ostatnim okresie wzrosła nieco aprobata roli kobiety-szefa.

Respondentki zdecydowanie odrzucają pogląd, jakoby sprawowanie funkcji kierowniczych przez kobiety powodowało, że tracą one na kobiecości. Sądzą, że są to rzeczy niezależne od siebie lub też, niemal równie często, iż zajmowanie kierowniczego stanowiska przydaje kobiecości.

Przekonanie, że kierowanie ludźmi dodaje kobiecości, a więc jest odpowiednim zajęciem dla kobiet, najczęściej wyrażają respondentki, które same nierzadko pełnią tego rodzaju funkcje: kobiety prowadzące działalność gospodarczą, a także uczennice i studentki oraz pracownice fizyczno-umysłowe. Natomiast ankietowane z wyższym wykształceniem, przedstawicielki kadry kierowniczej i inteligencji nie ujmują pozycji zawodowej kobiety w kategoriach kobiecości lub jej braku. Wydaje się więc, że właśnie one są w najmniejszym stopniu skłonne kierować się stereotypami dotyczącymi płci.



Podsumowując warto zwrócić uwagę na najistotniejsze zmiany, jakie zaszły w ciągu ostatnich trzech lat w postrzeganiu przez kobiety własnej aktywności zawodowej. W tym okresie umocniło się przekonanie, że praca zarobkowa kobiet nie pozostaje bez wpływu na ich życie rodzinne. Wzrosło poczucie bezpieczeństwa kobiet na rynku pracy - zmniejszyły się przede wszystkim obawy przed utratą zatrudnienia. Mimo to nadal większość z nich przewiduje trudności ze znalezieniem pracy - w sytuacji, gdyby straciły one obecną posadę. Najbardziej znaczącą zmianą, jaka dokonała się w tym okresie, jest postrzegany przez respondentki spadek szacunku dla tradycyjnej roli kobiety, związanej z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. W coraz większym stopniu źródłem nobilitacji społecznej kobiet jest, w ich odczuciu, aktywność zawodowa.

## A N E K S

### PODZIAŁ NA REGIONY W BADANIACH CBOS

#### 1. Region północny:

09 woj. elbląskie  
10 woj. gdańskie  
17 woj. koszalińskie  
26 woj. olsztyńskie  
39 woj. słupskie  
41 woj. szczecińskie

#### 2. Region zachodni:

11 woj. gorzowskie  
12 woj. jeleniogórskie  
20 woj. legnickie  
45 woj. wałbrzyskie  
47 woj. wrocławskie  
49 woj. zielonogórskie

#### 3. Region środkowozachodni:

05 woj. bydgoskie  
13 woj. kaliskie  
16 woj. konińskie  
21 woj. leszczyńskie  
29 woj. pilskie  
32 woj. poznańskie  
44 woj. toruńskie  
46 woj. wrocławskie

#### 4. Region środkowy:

01 woj. warszawskie  
07 woj. ciechanowskie  
24 woj. łódzkie  
30 woj. piotrkowskie  
31 woj. płockie  
34 woj. radomskie  
37 woj. sieradzkie  
38 woj. skierniewickie

#### 5. Region wschodni:

02 woj. białkopodlaskie  
03 woj. białostockie  
06 woj. chełmskie  
22 woj. lubelskie  
23 woj. łomżyńskie  
28 woj. ostrołęckie  
36 woj. siedleckie  
40 woj. suwalskie  
48 woj. zamojskie

#### 6. Region południowo-wschodni:

15 woj. kieleckie  
18 woj. krakowskie  
19 woj. krośnieńskie  
25 woj. nowosądeckie  
33 woj. przemyskie  
35 woj. rzeszowskie  
42 woj. tarnobrzeskie  
43 woj. tarnowskie

#### 7. Region południowo-zachodni:

04 woj. bielskie  
08 woj. częstochowskie  
14 woj. katowickie  
27 woj. opolskie

Tabela 1. Który z podanych niżej sposobów życia uważa Pani za najlepszy? 1 - Jedynie mąż pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, żona zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci, organizacją życia towarzyskiego rodziny itp.; 2 - Zarówno mąż, jak i żona pracują zawodowo, mąż poświęca więcej czasu na pracę zawodową, żona zaś oprócz pracy zawodowej zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci; 3 - Mąż i żona mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę, oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi

(%)

	1	2	3	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	30	15	54	1	1097
Wiek					
do 24 lat	15	15	70	0	144
25-34	23	20	57	0	185
35-44	30	14	56	0	235
45-54	32	14	53	0	178
55-64	38	16	44	2	158
65 lat i więcej	42	12	43	3	196
Stan cywilny					
Panna	19	14	65	2	139
Mężatka	32	16	51	0	732
Rozwódka	22	8	70	0	36
Wdowa	35	11	50	4	190
Miejsce zamieszkania					
Wieś	33	15	51	1	391
Miasto do 20 tys.	31	19	50	0	135
od 21 do 100 tys.	28	15	55	2	226
101-500 tys.	30	12	56	1	214
501 tys.i więcej mieszk.	26	15	58	1	132
Region					
Północny	38	14	48	0	96
Zachodni	30	14	56	0	121
Środkowo-zachodni	41	16	40	3	157
Środkowy	21	15	63	1	202
Wschodni	21	15	62	2	153
Południowo-wschodni	37	15	48	0	173
Południowo-zachodni	30	15	54	1	196
Wykształcenie					
Podstawowe	40	14	43	3	372
Zasadnicze zawodowe	26	17	56	1	253
Średnie	27	13	60	0	408
Wyższe	12	22	65	0	64
Grupa społ.-zaw. pracujący					
Kadra kier., inteligencja	17	29	55	0	65
Prac.umysł.niż.szczebla	22	13	65	0	140
Pracownicy fiz.- umysł.	21	14	65	0	78
Robotnicy wykwalifikowani	23	20	56	1	66
Robotnicy niewykwalifik.	31	11	58	0	32
Rolnicy	29	17	54	0	74
Prywatni przedsiębiorcy	24	17	58	0	24
Bierni zawodowo					
Renciści	38	11	47	4	185
Emeryci	44	14	41	1	198
Uczniowie i studenci	0	13	87	0	32
Bezrobotni	19	14	67	0	83
Gospodynie domowe i inni	42	15	42	1	119
Dochody na jedną osobę					
Poniżej 150 zł	37	14	47	2	162
151 - 225	32	16	52	0	146
226 - 325	28	13	59	0	269
326 - 425	31	14	54	1	214
Powyżej 426 zł	27	19	52	2	242
Ocena własnych war. mater.					
Złe	37	14	47	2	356
Średnie	29	15	56	1	471
Dobre	26	16	57	1	268
Udział w prakt. religijnych					
Kilka razy w tygodniu	53	14	33	1	103
Raz w tygodniu	30	16	53	1	648
Kilka razy w roku	23	13	62	1	274
W ogóle nie uczestniczy	30	14	54	2	72
Poglądy polityczne					
Lewica	27	14	59	0	161
Centrum	27	15	58	0	258
Prawica	38	12	50	0	254
Trudno powiedzieć	30	16	51	2	421

Tabela 2. Czy, Pani zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:  
1 - więcej korzyści niż strat; 2 - tyle samo strat, co korzyści; 3 - więcej strat niż korzyści; 4 - praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne

	(%)					
	1	2	3	4	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	36	27	18	11	8	1101
Wiek						
do 24 lat	45	28	5	17	5	145
25-34	32	35	15	13	4	185
35-44	37	26	16	15	7	236
45-54	39	26	20	8	7	178
55-64	34	27	24	4	11	158
65 lat i więcej	32	20	29	6	14	198
Stan cywilny						
Panna	39	34	6	14	8	139
Mężatka	36	28	20	11	6	736
Rozwódka	41	20	16	17	6	36
Wdowa	35	19	23	6	17	190
Miejsce zamieszkania						
Wieś	38	22	19	10	11	392
Miasto do 20 tys.	39	30	19	7	5	135
od 21 do 100 tys.	29	32	18	15	7	226
101-500 tys.	36	27	17	12	7	214
501 tys. i więcej mieszk.	38	29	19	8	6	133
Region						
Północny	31	31	22	11	6	96
Zachodni	33	26	18	15	8	122
Środkowozachodni	26	37	22	4	10	158
Środkowy	39	20	19	12	10	203
Wschodni	47	23	11	10	8	153
Południowo-wschodni	40	28	20	8	4	173
Południowo-zachodni	32	27	18	16	8	196
Wykształcenie						
Podstawowe	33	22	24	8	13	373
Zasadnicze zawodowe	38	26	17	13	6	253
Średnie	37	30	15	13	5	411
Wyższe	38	41	13	4	5	64
Grupa społ.-zaw. pracujący						
Kadra kier., inteligencja	38	41	11	8	3	65
Prac. umysł. niż. szczebla	39	33	12	14	2	140
Pracownicy fiz.- umysł.	31	19	11	25	14	80
Robotnicy wykwalifikowani	32	37	12	11	8	66
Robotnicy niewykwalifik.	36	27	13	20	4	32
Rolnicy	44	25	22	2	7	74
Prywatni przedsiębiorcy	36	30	17	17	0	24
Bierni zawodowo						
Renciści	43	17	22	6	11	185
Emeryci	28	24	28	0	13	200
Uczniowie i studenci	63	21	10	0	6	32
Bezrobotni	36	21	17	19	7	83
Gospodynie domowe i inni	28	37	20	12	3	119
Dochody na jedną osobę						
Poniżej 150 zł	38	22	21	10	10	164
151 - 225	37	30	15	13	5	148
226 - 325	35	29	17	11	9	269
326 - 425	34	28	22	9	6	214
Powyżej 426 zł	37	28	17	13	6	242
Ocena własnych war. mater.						
Złe	32	28	20	9	11	356
Średnie	38	27	18	11	5	474
Dobre	38	25	17	13	8	268
Udział w prakt. religijnych						
Kilka razy w tygodniu	22	31	33	6	8	103
Raz w tygodniu	36	27	18	10	9	649
Kilka razy w roku	41	24	13	16	6	274
W ogóle nie uczestniczy	40	30	17	8	5	74
Poglądy polityczne						
Lewica	44	32	12	9	3	162
Centrum	40	25	17	13	5	258
Prawica	32	30	24	10	4	254
Trudno powiedzieć	33	24	19	10	14	424

Tabela 3. Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pani zadowolona ze swojej pracy zawodowej?  
 1 - Zdecydowanie zadowolona; 2 - Raczej zadowolona; 3 - Raczej niezadowolona;  
 4 - Zdecydowanie niezadowolona

(%)

	1	2	3	4	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	34	50	10	3	2	407
Wiek						
do 24 lat	34	45	15	2	4	67
25-34	37	46	9	6	3	97
35-44	35	52	10	2	2	138
45-54	27	56	11	4	3	86
55-64	41	59	0	0	0	18
65 lat i więcej	100	0	0	0	0	1
Stan cywilny						
Panna	28	50	20	2	0	64
Mężatka	35	50	8	3	3	310
Rozwódka	18	62	20	0	0	14
Wdowa	39	48	4	9	0	19
Miejsce zamieszkania						
Wieś	32	47	13	5	3	92
Miasto do 20 tys.	37	47	14	3	0	55
od 21 do 100 tys.	35	49	9	1	6	96
101-500 tys.	27	63	6	3	1	89
501 tys.i więcej mieszk.	40	44	10	6	1	76
Region						
Północny	29	60	6	0	5	46
Zachodni	51	29	18	2	0	39
Środkowo-zachodni	27	62	9	2	0	56
Środkowy	35	49	7	6	0	33
Wschodni	39	48	11	3	0	37
Południowo-wschodni	30	50	13	2	6	57
Południowo-zachodni	32	50	11	2	6	79
Wykształcenie						
Podstawowe	25	46	16	10	4	37
Zasadnicze zawodowe	27	55	11	5	1	109
Średnie	38	49	8	2	3	214
Wyższe	38	48	14	0	0	47
Grupa społ.-zaw. pracujący						
Kadra kier.,inteligencja	38	44	14	2	2	65
Prac.umysł.niż.szczebła	37	52	9	2	0	140
Pracownicy fiz.- umysł.	36	49	4	4	7	80
Robotnicy wykwalifikowani	23	49	20	5	2	66
Robotnicy niewykwalifik.	22	60	6	9	2	32
Prywatni przedsiębiorcy	39	53	8	0	0	24
Dochody na jedną osobę						
Poniżej 150 zł	29	39	21	9	2	27
151 - 225	26	57	16	2	0	54
226 - 325	28	50	12	4	6	104
326 - 425	43	39	12	4	2	88
Powyżej 426 zł	36	59	2	2	1	118
Ocena własnych war. mater.						
Złe	21	55	18	4	2	121
Średnie	35	50	7	4	4	158
Dobre	44	46	7	2	2	129
Udział w prakt. religijnych						
Kilka razy w tygodniu	45	44	11	0	0	21
Raz w tygodniu	34	48	12	2	4	237
Kilka razy w roku	32	56	7	4	1	125
W ogóle nie uczestniczy	34	45	8	14	0	25
Poglądy polityczne						
Lewica	24	61	12	3	0	57
Centrum	36	52	8	2	2	124
Prawica	40	43	11	0	5	94
Trudno powiedzieć	31	50	10	7	2	132

Tabela 4. Czy zrezygnowałaby Pani z pracy, gdyby Pani mąż zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?

(%)

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	41	58	1	349
Wiek				
do 24 lat	55	42	3	42
25-34	45	55	0	85
35-44	40	58	2	127
45-54	34	66	0	78
55-64	34	66	0	15
65 lat i więcej	0	100	0	1
Stan cywilny				
Panna	50	50	0	25
Meżatka	41	58	1	308
Rozwódka	40	60	0	6
Wdowa	12	88	0	10
Miejsce zamieszkania				
Wieś	53	45	2	76
Miasto do 20 tys.	51	48	2	49
od 21 do 100 tys.	34	65	1	81
101-500 tys.	42	58	0	75
501 tys. i więcej mieszk.	29	71	0	68
Region				
Północny	40	60	0	42
Zachodni	30	67	3	30
Środkowo-zachodni	48	51	1	48
Środkowy	42	58	0	80
Wschodni	28	72	0	31
Południowo-wschodni	49	51	0	44
Południowo-zachodni	41	56	3	74
Wykształcenie				
Podstawowe	56	44	0	33
Zasadnicze zawodowe	47	51	2	94
Średnie	39	60	1	184
Wyższe	22	78	0	38
Grupa społ.-zaw. pracujący				
Kadra kier., inteligencja	24	76	0	58
Prac. umysł. niż. szczebla	36	64	1	119
Pracownicy fiz. - umysł.	48	48	4	65
Robotnicy wykwalifikowani	49	51	0	52
Robotnicy niewykwalifik.	52	48	0	32
Prywatni przedsiębiorcy	60	40	0	22
Bierni zawodowo	0	0	0	0
Dochody na jedną osobę				
Poniżej 150 zł	55	45	0	24
151 - 225	44	54	2	49
226 - 325	45	53	2	92
326 - 425	36	64	0	72
Powyżej 426 zł	35	64	1	101
Ocena własnych war. mater.				
Złe	57	43	0	101
Średnie	41	57	2	140
Dobre	27	73	0	108
Udział w prakt. religijnych				
Kilka razy w tygodniu	39	61	0	13
Raz w tygodniu	45	53	2	209
Kilka razy w roku	34	66	0	106
W ogóle nie uczestniczy	37	63	0	21
Poglądy polityczne				
Lewica	42	58	0	50
Centrum	40	58	2	103
Prawica	37	63	0	80
Trudno powiedzieć	45	54	1	115

Tabela 5. Jak Pani myśli, czy w naszym społeczeństwie jest bardziej szanowana:  
1 - kobieta pracująca zawodowo; 2 - gospodyni domowa, kobieta nie pracująca  
zawodowo; 3 - Nie ma różnicy

	(%)				
	1	2	3	Trudno powiedzieć	Liczba osób
Ogółem	71	2	23	4	1101
Wiek					
do 24 lat	61	2	31	5	145
25-34	67	5	28	1	185
35-44	70	2	24	4	236
45-54	76	1	18	5	178
55-64	79	0	17	4	158
65 lat i więcej	70	3	20	7	198
Stan cywilny					
Panna	62	5	29	4	139
Meżatka	73	2	22	3	736
Rozwódka	70	2	19	9	36
Wdowa	68	3	21	9	190
Miejsce zamieszkania					
Wieś	68	4	22	6	392
Miasto do 20 tys.	72	2	22	3	135
od 21 do 100 tys.	73	2	21	4	226
101-500 tys.	71	1	26	2	214
501 tys.i więcej mieszk.	72	0	23	4	133
Region					
Północny	72	2	23	3	96
Zachodni	69	5	24	2	122
Środkowo-zachodni	73	1	23	4	158
Środkowy	72	0	21	4	203
Wschodni	71	0	24	5	153
Południowo-wschodni	70	3	20	6	173
Południowo-zachodni	68	2	25	5	196
Wykształcenie					
Podstawowe	71	2	20	7	373
Zasadnicze zawodowe	62	5	32	2	253
Średnie	74	1	22	3	411
Wyższe	82	0	12	6	64
Grupa społ.-zaw. pracujący					
Kadra kier., inteligencja	77	0	15	8	65
Prac.umysł.niż.szczebla	63	2	34	2	140
Pracownicy fiz.- umysł.	60	7	29	3	80
Robotnicy wykwalifikowani	64	7	29	1	66
Robotnicy niewykwalifik.	67	5	28	0	32
Rolnicy	71	1	23	5	74
Prywatni przedsiębiorcy	83	0	13	3	24
Bierni zawodowo					
Renciści	75	3	15	7	185
Emeryci	73	1	21	5	200
Uczniowie i studenci	97	0	3	0	32
Bezrobotni	71	2	18	9	83
Gospodynie domowe i inni	66	1	32	2	119
Dochody na jedną osobę					
Poniżej 150 zł	73	4	21	3	164
151 - 225	74	3	20	4	148
226 - 325	70	3	24	3	269
326 - 425	67	2	25	6	214
Powyżej 426 zł	72	2	22	4	242
Ocena własnych war. mater.					
Złe	74	3	20	4	356
Średnie	70	3	23	4	474
Dobre	68	1	26	4	268
Udział w prakt. religijnych					
Kilka razy w tygodniu	61	5	28	6	103
Raz w tygodniu	72	2	22	3	649
Kilka razy w roku	71	2	22	5	274
W ogóle nie uczestniczy	69	1	21	9	74
Poglądy polityczne					
Lewica	75	1	21	2	162
Centrum	69	4	24	3	258
Prawica	75	1	20	4	254
Trudno powiedzieć	67	2	25	6	424



Tabela 6. Czy zajmuje Pani stanowisko kierownicze, tzn. czy do obowiązków związanych z Pani obecną pracą należy nadzorowanie innych pracowników lub zlecanie innym prac do wykonania?

(%)

	Tak	Nie	Liczba osób
Ogółem	24	76	407
Wiek			
do 24 lat	11	89	67
25-34	25	75	97
35-44	26	74	138
45-54	31	69	86
55-64	28	72	18
65 lat i więcej	0	100	1
Stan cywilny			
Panna	20	80	64
Mężatka	26	74	310
Rozwódka	8	92	14
Wdowa	31	69	19
Miejsce zamieszkania			
Wieś	20	80	92
Miasto do 20 tys.	23	77	55
od 21 do 100 tys.	23	77	96
101-500 tys.	28	72	89
501 tys.i więcej mieszk.	28	72	76
Region			
Północny	42	58	46
Zachodni	12	88	39
Środkowozachodni	26	74	59
Środkowy	28	72	93
Wschodni	26	74	37
Południowo-wschodni	14	86	57
Południowo-zachodni	22	78	79
Wykształcenie			
Podstawowe	4	96	37
Zasadnicze zawodowe	13	87	109
Średnie	32	68	214
Wyższe	31	69	47
Grupa społ.-zaw. pracujący			
Kadra kier., inteligencja	34	66	65
Prac.umysł.niż.szczebla	26	74	140
Pracownicy fiz.- umysł.	16	84	80
Robotnicy wykwalifikowani	10	90	66
Robotnicy niewykwalifik.	0	100	32
Prywatni przedsiębiorcy	89	11	24
Dochody na jedną osobę			
Poniżej 150 zł	6	94	27
151 - 225	13	87	54
226 - 325	20	80	104
326 - 425	18	82	88
Powyżej 426 zł	39	61	118
Ocena własnych war. mater.			
Złe	12	88	121
Średnie	24	76	158
Dobre	36	64	129
Udział w prakt. religijnych			
Kilka razy w tygodniu	10	90	21
Raz w tygodniu	23	77	237
Kilka razy w roku	27	73	125
W ogóle nie uczestniczy	37	63	25
Poglądy polityczne			
Lewica	33	67	57
Centrum	21	79	124
Prawica	28	72	94
Trudno powiedzieć	21	79	132