

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy

Znak jakości przyznany CBOS przez
Organizację Firm Badania Opinii i Rynku 11 stycznia 2018 roku



Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Świętojerska 5/7, 00-236 Warszawa
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl
<http://www.cbos.pl>
(48 22) 629 35 69

Po 5 latach przerwy, w sierpniowym badaniu¹ powróciliśmy do tematu sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Zastanawialiśmy się, jak praca zawodowa kobiet odbija się na życiu rodzinnym², a także na ile badani są gotowi zrezygnować z własnej pracy na rzecz zajmowania się domem i dziećmi, gdyby ich partner (partnerka) zarabiał wystarczająco dużo. Interesowała nas też sytuacja odwrotna – czy Polacy chcieliby, aby ich współmałżonek zrezygnował z pracy zarobkowej, gdyby oni sami dostarczali satysfakcjonujących rodzinę dochodów. Na koniec sprawdziliśmy, czy, zdaniem badanych, kobiety i mężczyźni mają równe szanse na awans, przy takich samych kwalifikacjach i zawodzie, oraz czy w przekonaniu respondentów zarabiają one tyle samo, jeśli wykonują taką samą pracę. Odpowiedzi na te pytania, zwłaszcza w porównaniu z wynikami sprzed lat, przynoszą wiele interesujących wniosków.

PRACA ZAWODOWA KOBIEC

Opinie na temat wpływu pracy zawodowej kobiet na życie rodzinne różnią się w zależności od płci respondentów i posiadania dzieci. Mężczyźni nieco częściej twierdzą, że praca kobiet szkodzi życiu rodzinnemu (11%, o 3 punkty procentowe więcej niż wśród kobiet), a nieco rzadziej podzielają pogląd, że przynosi to więcej korzyści niż strat. Kobiety częściej niż mężczyźni są przekonane, że praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne. Warto podkreślić, że niezależnie od płci dominuje przekonanie, iż rodziny więcej zyskują, niż tracą przez pracę zawodową kobiet.

Wśród mężczyzn posiadanie dzieci wywołuje spadek odsetka opinii o przewadze korzyści nad stratami na rzecz przekonania, że praca zawodowa kobiet przynosi życiu rodzinnemu tyle samo korzyści co strat. Z kolei kobiety posiadające dzieci znacznie częściej niż bezdziejne uważają, że praca zawodowa kobiety szkodzi jej życiu rodzinnemu. Jednocześnie nieco rzadziej są skłonne twierdzić, że przynosi to więcej korzyści niż strat. Można wnioskować, iż pracujące matki mają wyrzuty sumienia (wzmacniane przez mężczyzn), że niewystarczająco troszczą się o rodzinę.

¹ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (339) przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich (face-to-face) wspomaganym komputerowo (CAPI) w dniach 16–23 sierpnia 2018 roku na liczącej 1066 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

² Zob. komunikat CBOS „Kobiety i mężczyźni w domu”, wrzesień 2018 (oprac. M. Bożewicz).

TABELA 1

Czy, Pana(i) zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:	Mężczyźni			Kobiety		
	bezdzieln	mający dzieci	Ogółem	bezdzieln	mające dzieci	Ogółem
	w procentach					
– więcej korzyści niż strat	39	36	38	44	39	42
– tyle samo korzyści, co strat	28	36	31	30	33	31
– więcej strat niż korzyści	12	12	11	7	10	8
– praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	11	10	11	15	15	15
Trudno powiedzieć	10	6	9	5	4	5

Najbardziej optymistyczne spojrzenie na pracę zawodową kobiet w kontekście ich życia rodzinnego mają przedstawiciele średniego personelu, technicy, pracownicy administracyjno-biurowi, respondenci pracujący na własny rachunek, a także mieszkańcy ponad półmilionowych miast. Natomiast przekonanie o negatywnym wpływie pracy zawodowej kobiet na życie rodzinne częściej niż pozostali podzielają badani praktykujący religijnie kilka razy w tygodniu, gospodynie domowe oraz respondenci o dochodach niższych niż 900 zł na osobę w gospodarstwie domowym (zob. tabelę aneksową 1).

Kolejną badaną kwestią w bloku pytań dotyczącym ogólnie pojętej sytuacji kobiet na rynku pracy było to, jaki odsetek Polaków gotów byłby zrezygnować ze swojej pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowywaniem dzieci, jeśli pozwalałaby im na to sytuacja finansowa, tzn. jeśli współmałżonek (partner/partnerka) osiągałby dochody wystarczająco wysokie, by utrzymać rodzinę na zadowalającym poziomie. O odpowiedź na tak postawione pytanie prosiliśmy wszystkich uczestników sondażu, niezależnie od ich wieku i sytuacji rodzinnej. Na przestrzeni ostatnich 5 lat spadł odsetek osób, które są gotowe zrezygnować z pracy zawodowej w sytuacji, gdyby ich współmałżonek zarabiał wystarczająco dużo, a wzrósł udział odpowiedzi „zdecydowanie nie”. Można więc wnioskować, że praca ma dla badanych coraz częściej wartość pozazarobkową i jest to spostrzeżenie znaczące w kontekście świadczeń takich jak program Rodzina 500+. Okazuje się bowiem, że myśląc o pracy zawodowej badani mają na względzie przede wszystkim nie osiągnięte dochody (które można by pozyskać np. w ramach świadczeń), ale inne kwestie, np. rozwój, spełnienie, kontakty z innymi ludźmi.

TABELA 2

Czy zrezygnował(a)by Pan(i) z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	2006		2013		2018	
	w procentach					
Zdecydowanie tak	28	47	24	45	21	39
Raczej tak	19		21		18	
Raczej nie	22	45	28	51	28	55
Zdecydowanie nie	23		23		27	
Trudno powiedzieć	8		4		6	

Wnioski te są tym bardziej uprawnione, gdy przyrzeć się oddzielnie odpowiedziom mężczyzn i kobiet. Odsetek mężczyzn, którzy zrezygnowaliby z pracy zawodowej, gdyby ich żona/partnerka zarabiała wystarczająco na utrzymanie rodziny, praktycznie się nie zmienia od 2006 roku. Większość (57%) mężczyzn nie byłaby skłonna porzucić pracy. Istotna zmiana nastąpiła wśród kobiet. O ile do 2013 roku więcej było kobiet gotowych zrezygnować ze swojej pracy, niż wykluczających taką możliwość, to w 2018 roku tendencja ta się odwróciła. Obecnie ponad jedna czwarta kobiet (27%, wzrost o 8 punktów procentowych) kategorycznie odmówiłaby zaprzestania pracy, mimo że zarobki męża/partnera wystarczałyby na utrzymanie rodziny. Analizując łącznie odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie” – ponad połowa kobiet (52%) nie zgadza się na rezygnację z pracy zawodowej, nawet w sytuacji, gdyby poziom dochodów męża/partnera na to swobodnie pozwalał. Ostatecznie tylko o 5 punktów procentowych mniej kobiet niż mężczyzn nie jest gotowych do porzucenia pracy mimo zadowalających zarobków partnera/partnerki.

TABELA 3

Czy zrezygnował(a)by Pan(i) z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	mężczyźni						kobiety					
	2006	2013		2018		2006	2013		2018			
w procentach												
Zdecydowanie tak	16	35	17	37	15	36	40	58	31	52	26	42
Raczej tak	19		20		21		18		21		16	
Raczej nie	25	57	31	58	31	57	19	34	25	44	25	52
Zdecydowanie nie	32		27		26		15		19		27	
Trudno powiedzieć	8		5		7		8		4		5	

Wśród mężczyzn gotowość do rezygnacji z pracy zawodowej rośnie wraz z wielkością miejsca zamieszkania – w ponad półmilionowych miastach odsetek ten sięga prawie dwóch trzecich (58%). Wpływ mają również poglądy polityczne – mężczyźni identyfikujący się z lewicą są istotnie częściej skłonni zająć się wyłącznie domem i wychowywaniem dzieci (47%). Większą gotowość do porzucenia pracy deklarują też mężczyźni zatrudnieni jako średni personel, technicy (52%) i pracownicy administracyjno-biurowi (50%). W grupie kobiet znaczący wpływ na odpowiedzi mają zarobki – im wyższe dochody *per capita* w gospodarstwie domowym, tym rzadziej kobiety są skłonne zrezygnować

z własnej pracy zawodowej na rzecz zajmowania się domem i dziećmi. Wśród kobiet, których dochody na osobę w gospodarstwie domowym przekraczają 2500 zł, odsetek negatywnych odpowiedzi sięga 75%. Również wśród kobiet widoczny jest wpływ preferencji politycznych – badane o poglądach prawniczych częściej byłyby gotowe porzucić pracę, gdyby ich mąż/partner mógł utrzymać rodzinę na zadowalającym poziomie (52%). Dodatkowo im częstsze praktyki religijne kobiet, tym większa jest ich skłonność do ewentualnej rezygnacji z pracy na rzecz zajmowania się domem (zob. tabelę aneksową 2).

Spytaliśmy również, czy badani chcieliby, aby ich życiowi partnerzy zrezygnowali z pracy zawodowej, gdyby oni sami zarabiali wystarczająco dużo, by utrzymać rodzinę na zadowalającym poziomie. Odpowiedzi na to pytanie nie uległy tak znaczącym zmianom jak na poprzednie, ale zmiana zmierza w tym samym kierunku. Więcej osób niż w 2013 roku zdecydowanie odrzuca możliwość zrezygnowania z pracy przez partnera/partnerkę, gdyby sami zarabiali wystarczająco dużo. Mniejszy w porównaniu z opiniami wygłoszonymi pięć lat temu jest udział odpowiedzi „zdecydowanie tak”.

Okazuje się, że opinie mężczyzn uległy większym przemianom niż zdanie kobiet. O 8 punktów procentowych (z 32% do 24%) spadł odsetek mężów i partnerów, którzy zdecydowanie chcieliby, aby ich żona lub partnerka zrezygnowała z pracy zawodowej, gdyby oni sami zarabiali wystarczająco dużo. Łącznie o 7 punktów procentowych (z 32% do 39%) wzrósł udział mężczyzn niechętnych porzuceniu pracy przez partnerkę przy wystarczających na utrzymanie rodziny ich własnych dochodach. Warto dodać, że kobiety są od początku badania znacznie bardziej przeciwne temu, aby mąż lub partner zrezygnował z rozwoju zawodowego, i ta przewaga – choć maleje za sprawą zmian opinii mężczyzn – jest nadal znacząca. Takie wyniki są spójne z prezentowanymi powyżej. Praca zawodowa kobiet, przy wyłącznym zaangażowaniu ich w ogromną większość zadań domowych i współdzieleniu funkcji opiekuńczych z mężczyznami, nie przynosi rodzinom strat. Co więcej, oprócz dochodów pozwala też kobiecie na samorealizację i daje zadowolenie, w związku z tym wzrost niechęci mężczyzn do rezygnacji z pracy zawodowej przez ich żony/partnerki jest uzasadniony.

TABELA 4

Czy chciał(a)by Pan(i), żeby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zrezygnował(a) z pracy zawodowej, gdyby Pan(i) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	ogół badanych			mężczyźni			kobiety		
	2006	2013	2018	2006	2013	2018	2006	2013	2018
	w procentach								
Zdecydowanie tak	21	19	15	33	32	24	9	8	7
Raczej tak	17	19	19	23	29	29	12	9	10
Raczej nie	26	30	30	20	23	26	32	36	33
Zdecydowanie nie	25	27	29	11	9	13	37	43	43
Trudno powiedzieć	11	5	7	13	7	7	10	4	7

Znacznie częściej sprzeciw wobec rezygnacji z pracy przez współmałżonka lub partnera wyrażają osoby z wyższym wykształceniem (łącznie 71%), kadra kierownicza, specjaliści i pracownicy administracyjno-biurowi (74%) oraz badani prowadzący własną działalność gospodarczą (72%) – zob. tabelę aneksową 3. Można przypuszczać, że im bardziej atrakcyjna jest praca zawodowa (na wyższym stanowisku, dostarczająca większych dochodów), ale też wymagająca większych nakładów w postaci chociażby wykształcenia, tym większa niechęć, aby z niej zrezygnować – niezależnie od tego, czy dotyczy to samego respondenta czy jego współmałżonka. Taki ogólny wniosek płynie z odpowiedzi na powyższe dwa pytania.

Podsumowując warto zauważyć, że o ile w zakresie obowiązków domowych i podejmowania decyzji przez kobiety i mężczyzn w co najmniej dwuosobowych gospodarstwach domowych ostatnie 5 lat nie przyniosło poważnych zmian, to w przypadku nastawienia do pracy zawodowej kobiet można mówić o znaczących przemianach. Jeszcze rzadziej niż w 2013 roku kariera kobiet jest postrzegana jako zagrożenie dla życia rodzinnego. Okazuje się, że Polki świetnie łączą ją z zajmowaniem się domem i dziećmi, nie obarczając mężów dodatkowymi obowiązkami (poza tymi, które już mieli), a dodatkowo utrzymują, że realizują partnerski model rodziny. W tej sytuacji nie ma powodów, aby mężczyźni byli przeciwni pracy zawodowej kobiet i oczekiwali od nich rezygnacji z kariery poza domem – nawet w sytuacji, gdyby zarabiali wystarczająco, by utrzymać rodzinę na zadowalającym poziomie.

RÓWNOUPRAWNIENIE Kobiet I MĘŻCZYŹN

Badanie opinii na temat relacji kobiet i mężczyzn w domu i na rynku pracy zakończyliśmy dwoma ogólnymi pytaniami o sytuację kobiet w Polsce. Pierwsze z nich dotyczyło szans na awans zawodowy kobiet i mężczyzn o takich samych kwalifikacjach i zawodach. Postrzeganie tej kwestii monitorujemy od 1995 roku. Do 2013 roku powoli, ale systematycznie rósł odsetek osób przekonanych, że kobiety o takim samym wykształceniu i wykonujące ten sam zawód co mężczyźni mają mniejsze szanse na awans. W ostatnim badaniu odnotowaliśmy 14-punktowy spadek odsetka respondentów, którzy podzielają ten pogląd. Wzrósł natomiast udział odpowiedzi, że kobiety nie są dyskryminowane, ale traktowane na równi z mężczyznami. Obecnie uważa tak dwie piąte badanych (41%).

TABELA 5

Jak Pan(i) sądzi, czy w naszym kraju kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyźni wykształcenie ma w porównaniu z mężczyzną:	Wskazania według terminów badań				
	1995	1998	2006	2013	2018
	w procentach				
– większe szanse na awans zawodowy	8	8	8	9	10
– ani większe, ani mniejsze szanse na awans zawodowy	38	38	30	29	41
– mniejsze szanse na awans zawodowy	47	48	54	56	42
Trudno powiedzieć	7	6	8	6	7

Kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają bariery awansu zawodowego, jednak warto zauważyć, że w ciągu ostatnich 5 lat aż o 13 punktów procentowych wzrosło wśród nich poczucie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w kwestii szans na awans. Obecnie, pierwszy raz odkąd badamy tę kwestię, odsetek kobiet przekonanych, że mają mniejsze szanse na awans, spadł poniżej 50%. Jeszcze większy spadek odsetka przekonanych, że kobiety są pod tym względem dyskryminowane, notujemy w grupie mężczyzn.

TABELA 6

Jak Pan(i) sądzi, czy w naszym kraju kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie ma w porównaniu z mężczyzną:	Odpowiedzi mężczyzn					Odpowiedzi kobiet				
	1995	1998	2006	2013	2018	1995	1998	2006	2013	2018
	w procentach									
– większe szanse na awans zawodowy	8	9	9	12	11	7	7	8	7	9
– ani większe, ani mniejsze szanse na awans zawodowy	43	44	35	36	47	34	33	25	23	36
– mniejsze szanse na awans zawodowy	44	41	48	49	34	51	54	59	63	49
Trudno powiedzieć	5	7	8	3	7	8	5	8	7	7

Przekonanie, że kobiety są uprzywilejowane, jeśli chodzi o awans zawodowy, chętniej wyrażają młodzi respondenci (18–24 lata), robotnicy niewykwalifikowani (25% z nich uważa, że kobiety mają większe niż mężczyźni szanse na awans), renciści (16%), osoby praktykujące religijnie kilka razy w tygodniu (17%) oraz w ogóle nieuczestniczące w praktykach religijnych (15%). Znacznie więcej dyskryminacji wobec kobiet na rynku pracy dostrzegają pracownicy administracyjno-biurowi (62%), osoby o wyższym wykształceniu (58%) oraz pracownicy instytucji państwowych, publicznych (57%) – zob. tabelę aneksową 4.

Ostatnie zagadnienie, tj. postrzeganie dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn wykonujących ten sam zawód mając takie same kwalifikacje, również uległo istotnej przemianie. Tendencja wzrostowa do 2013 roku była znacznie wyraźniejsza niż w przypadku postrzegania szans na awans i dotyczyła przekonania, że kobiety osiągają niższe zarobki mimo wykonywania takiej samej pracy i takiego samego wykształcenia. Na przestrzeni 18 lat (1995–2013) odsetek ten zwiększył się o 21 punktów procentowych, zaś w ostatnim badaniu spadł o 8 punktów w porównaniu z 2013 rokiem. W tym samym czasie wzrósł udział odpowiedzi, że kobiety osiągają takie same zarobki jak mężczyźni (o 5 punktów procentowych, do 23%). Odsetek osób twierdzących, że kobiety są uprzywilejowane pod względem dochodów z pracy, od ponad 20 lat utrzymuje się na bardzo niskim poziomie (5% obecnie).

TABELA 7

Czy dziś w Polsce, w porównaniu z mężczyzną, kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie zarabia na ogół:	Wskazania badanych według terminów badań									
	1995		1998		2006		2013		2018	
	w procentach									
– dużo więcej	0	3	0	5	2	6	1	5	1	5
– nieco więcej	3		5		4		4		4	
– tyle samo co mężczyzna	37		32		21		18		23	
– trochę mniej	40	48	41	52	46	60	54	69	47	61
– dużo mniej	8		11		14		15		14	
Trudno powiedzieć	12		11		13		8		12	

Okazuje się, że zmiana opinii o dyskryminacji kobiet pod względem zarobków dokonała się głównie za sprawą mężczyzn, wśród których odnotowaliśmy 13-punktowy spadek udziału odpowiedzi, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn, mimo takich samych kwalifikacji i wykonywanego zawodu. Wśród kobiet odsetek takich opinii zmalał jedynie o 3 punkty procentowe i nadal ponad dwie trzecie spośród nich uważa, że kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo wykształcenie jak mężczyzna zarabia na ogół mniej (68%). O ile więc do 2013 roku przekonanie o dysproporcji zarobków na niekorzyść kobiet rosło w porównywalnym stopniu zarówno w przypadku respondentek, jak i respondentów, o tyle obserwowany w ostatnim czasie spadek dokonał się głównie za sprawą mężczyzn przekonanych o większej równości płci na rynku pracy.

TABELA 8

Czy dziś w Polsce, w porównaniu z mężczyzną, kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie zarabia na ogół:	Odpowiedzi mężczyzn					Odpowiedzi kobiet				
	1995	1998	2006	2013	2018	1995	1998	2006	2013	2018
	w procentach									
– więcej	3	5	6	5	4	3	5	6	5	5
– tyle samo co mężczyzna	40	38	24	22	29	35	27	19	14	17
– mniej	46	47	58	66	53	50	56	63	71	68
Trudno powiedzieć	11	11	12	7	13	12	11	13	10	11

Opinię, że płeć nie różnicuje poziomu dochodów na takich samych stanowiskach, znacznie częściej niż pozostali podzielają uczniowie i studenci (45%), respondenci zatrudnieni w spółce właścicieli prywatnych i państwa (31%) oraz mieszkańcy ponad półmilionowych miast (30%). Z kolei odsetek wskazań o dysproporcji zarobków w zależności od płci, na niekorzyść kobiet, jest istotnie wyższy wśród pracowników administracyjno-biurowych (80%), zatrudnionych w instytucjach państwowych, publicznych (71%), praktykujących religijnie 1–2 razy w miesiącu (71%), a także wśród osób w wieku 35–44 lata (69%) – zob. tabelę aneksową 5.

Przyglądając się opiniom Polaków wyrażonym w odpowiedziach na dwa ostatnie pytania, należałoby stwierdzić, że sytuacja kobiet na rynku pracy poprawia się. Zwłaszcza jeśli chodzi o awans zawodowy, szanse kobiet i mężczyzn w ostatnim czasie wyrównują się, co prawdopodobnie jest dodatkową motywacją do aktywności zawodowej dla kobiet. Zarobki nadal pozostawiają wiele do życzenia – choć zdaniem mężczyzn znacznie rzadziej niż jeszcze 5 lat temu wykonywanie takiej samej pracy nie uprawnia kobiet do uzyskiwania takich samych dochodów jak mężczyzn, to większość kobiet nadal nie ma złudzeń, że rzeczywistość jest zgoła odmienna i na pełne równouprawnienie na rynku pracy trzeba jeszcze poczekać.

Badanie dotyczące relacji kobiet i mężczyzn zrealizowane po 5 latach przyniosło zaskakujące wyniki. Przypomnijmy, że w gospodarstwach domowych praktycznie niezmiennie pozostają takie kwestie, jak podział obowiązków, podejmowanie decyzji czy sprawowanie funkcji opiekuńczych. Można by więc przypuszczać, że także stosunek do pracy zawodowej jest stabilny. Okazuje się jednak, że aktywność na rynku pracy oznacza coraz rzadziej przede wszystkim zarobki. Kobiety od dawna, a mężczyźni w ostatnim czasie, znacznie częściej dostrzegają w niej inne wymiary, które sprawiają, że w mniejszym stopniu niż dawniej chcieliby, aby ich współmałżonkowie nie pracowali (jeśli ich własne dochody pozwalałyby na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie). Jednym z takich czynników jest samorozwój – w opinii zarówno Polek, jak i Polaków kobiety coraz rzadziej mają mniejsze szanse na awans zawodowy i zapewne jest to jeden z argumentów, aby były aktywne zawodowo.

Opracowała

Marta Bożewicz