

Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego

**Rekomendacje
opracowane w ramach projektu**



Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet
na rynku pracy województwa mazowieckiego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego

**Rekomendacje
opracowane w ramach projektu**

Praca zbiorowa



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

Projekt realizowany przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej

ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa

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

<http://www.cbos.pl>

(48 22) 625 76 23

**Opracowanie przygotowane przez
Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.**

Rekomendacje opracowali:

Piotr Błędowski

Marta Desperak

Piotr Gabrielczak

Mariusz Michalski

Łukasz Pyfel

Tomasz Serwach

Katarzyna Skierska-Pięta

Recenzja

dr Radosław Piwowarski, dr Monika Wróbel

Redakcja naukowa

dr Piotr Krajewski

Redakcja

Kinga Dudzik, Magdalena Torczyńska

Skład i łamanie

Piotr Błędowski, Edyta Łaskiewicz, Joanna Stopolska

Projekt okładki

Krzysztof Janowski

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN 978-83-903171-6-8



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Instytut Nauk
Społeczno-
Ekonomicznych

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wstęp	9
1. Rekomendacje dotyczące zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych	10
1.1. Rynek pracy w województwie mazowieckim	10
1.1.1. Wewnątrzwojewódzkie zróżnicowania płacowe	11
1.1.2. Podaż pracy kobiet na mazowieckim rynku pracy	12
1.1.3. Popyt na pracę kobiet – zapotrzebowanie na zasoby ludzkie na rynku pracy w województwie mazowieckim	15
1.2. Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy województwa mazowieckiego	16
1.2.1. Pojęcie zawodów niedoreprezentowanych	17
1.2.2. Czynniki ograniczające podejmowanie pracy w zawodach niedoreprezentowanych na mazowieckim rynku pracy	17
1.2.3. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn w różnych sektorach zatrudnienia województwa mazowieckiego	21
1.2.4. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn w grupach zawodowych	23
1.2.4.1. Szklany sufit – kobiety na stanowiskach decyzyjnych	25
1.2.4.2. Udział kobiet w małych i średnich grupach zawodów z wielkiej grupy specjalistów	28
1.2.4.3. Udział kobiet w małych i średnich grupach zawodów z pozostałych wielkich grup zawodów	30
1.3. Różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami w wyborze kierunków kształcenia	35
1.3.1. Struktura zainteresowań kierunkami kształcenia ponadgimnazjalnego wśród kobiet w województwie mazowieckim	35
1.3.2. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn w strukturze absolwentów szkół zawodowych województwa mazowieckiego	38
1.3.3. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn w strukturze absolwentów szkół wyższych województwa mazowieckiego	42
1.3.4. Problemy związane z edukacją w zawodach zdominowanych przez kobiety	45
1.3.5. Czynniki warunkujące atrakcyjność określonych ścieżek edukacyjnych dla kobiet	46
1.3.5.1. Czynniki ograniczające podejmowanie kształcenia przez kobiety w zawodach niedoreprezentowanych w województwie mazowieckim	46

1.3.5.2.	Rola stereotypów w podejmowaniu przez kobiety decyzji dotyczących edukacji i zatrudnienia	47
1.3.5.3.	Strategie szkolnictwa zawodowego i wyższego w zakresie promowania kierunków kształcenia wśród kobiet	48
1.4.	Wyniki badań empirycznych dotyczących zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych.....	50
1.4.1.	Metodologia badań kwestionariuszowych	50
1.4.2.	Analiza wyników badań.....	50
1.4.2.1.	Przestrzenne zróżnicowanie podaży pracy kobiet w województwie mazowieckim.....	51
1.4.2.2.	Przestrzenne zróżnicowanie popytu na pracę w województwie mazowieckim.....	59
1.4.2.3.	Sytuacja kobiet na mazowieckim rynku pracy w percepcji ankietowanych	66
1.5.	Podsumowanie – raport końcowy dotyczący zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych	76
2.	Rekomendacje dotyczące aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet	87
2.1.	Sytuacja kobiet na mazowieckim rynku pracy	87
2.2.	Struktura zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy	90
2.2.1.	Ogólna charakterystyka zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy	90
2.2.2.	Udział kobiet w sektorach uznanych za perspektywiczne dla lokalnego rynku pracy w województwie mazowieckim	94
2.3.	Aktywność zawodowa kobiet	98
2.3.1.	Aktywność zawodowa kobiet a wiek.....	99
2.3.2.	Aktywność zawodowa kobiet a poziom wykształcenia	100
2.3.3.	Uwarunkowania bierności zawodowej kobiet	100
2.4.	Struktura bezrobocia na mazowieckim rynku pracy	102
2.4.1.	Skala bezrobocia wśród kobiet.....	104
2.4.2.	Bezrobocie kobiet a poziom wykształcenia	105
2.4.3.	Długotrwałe bezrobocie a płeć	107
2.4.4.	Stopa bezrobocia w poszczególnych podregionach	112
2.5.	Czynniki warunkujące bezrobocie wśród kobiet w województwie mazowieckim.....	117
2.6.	Oferta aktywizacji kobiet dostępna na regionalnym rynku pracy.....	123
2.7.	Samozatrudnienie wśród kobiet.....	126
2.8.	Wyniki badań empirycznych dotyczących aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet	128
2.8.1.	Analiza wyników badań.....	128

2.8.1.1.	Znaczenie sfery zawodowej w życiu kobiet w percepcji kobiet z województwa mazowieckiego	128
2.8.1.2.	Aktywne formy zwalczania bezrobocia wśród kobiet w województwie mazowieckim w świetle przeprowadzonych badań	136
2.8.1.3.	Atrakcyjność oferty aktywnych form zapobiegania bezrobociu	144
2.9.	Podsumowanie – raport końcowy dotyczący aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet.....	146
3.	Rekomendacje dotyczące minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca” na pracę zawodową kobiet	157
3.1.	Modele rodziny i typy kariery kobiet oraz ich wpływ na aktywność zawodową kobiet	157
3.2.	Analiza konfliktu „rodzina – praca”	163
3.2.1.	Źródła i obszary konfliktu ról rodzinnych i zawodowych w przypadku kobiet	163
3.2.2.	Konsekwencje pojawienia się konfliktu „rodzina – praca” dla aktywności zawodowej kobiet.....	168
3.3.	Sposoby minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca”	172
3.3.1.	Rozwiązania na poziomie europejskim, krajowym i lokalnym w kwestii minimalizowania konfliktu „rodzina-praca”	174
3.3.1.1.	Uwarunkowania prawne dotyczące kwestii zmniejszenia konfliktu ról zawodowych i rodzinnych obecne na terenie województwa mazowieckiego	174
3.3.1.2.	Opieka przedszkolna na terenie województwa mazowieckiego	177
3.3.1.3.	Instrumenty polityki Unii Europejskiej dotyczące zmniejszenia konfliktu „rodzina – praca”	182
3.3.2.	Rozwiązania na poziomie przedsiębiorstw w kwestii minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca”	184
3.3.2.1.	Elastyczne formy zatrudnienia jako element niwelowania konfliktu „praca – dom”	185
3.3.2.2.	Integracja osób przebywających na urloпах wychowawczych.....	190
3.3.2.3.	Zapewnianie opieki przedszkolnej dzieciom pracowników	191
3.4.	Wyniki badań empirycznych dotyczących minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca” na pracę zawodową kobiet.....	192
3.4.1.	Analiza wyników badań.....	192
3.4.1.1.	Konflikt „rodzina – praca” w percepcji kobiet z województwa mazowieckiego.....	192

3.4.1.2.	Wpływ konfliktu ról zawodowych i rodzinnych na zjawisko dyskryminacji kobiet na regionalnym rynku pracy w opinii respondentek badania	197
3.5.	Podsumowanie – raport końcowy dotyczący minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca” na pracę zawodową kobiet	209
4.	Rekomendacje dotyczące systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet	220
4.1.	Pojęcie dyskryminacji kobiet na rynku pracy.....	221
4.1.1.	Nieprecyzyjne i niekorzystne zapisy prawne	224
4.1.2.	Uwarunkowane kulturowo stereotypy – tradycyjny podział ról społecznych	226
4.1.3.	Stereotypowy obraz własnej osoby jako źródło dyskryminacji	228
4.2.	Typy karier zawodowych kobiet.....	229
4.3.	Polityka Unii Europejskiej i Polski w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w miejscu pracy – rozwiązania systemowe dotyczące równego traktowania kobiet w miejscu pracy	235
4.3.1.	Unia Europejska a nierówność płci i dyskryminacja kobiet	235
4.3.2.	Polska a nierówność płci i dyskryminacja kobiet.....	238
4.4.	Dyskryminacja kobiet na mazowieckim rynku pracy	242
4.4.1.	Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć na mazowieckim rynku pracy	249
4.4.2.	Nierówność w dostępie do określonych branż, zawodów i stanowisk jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć	257
4.4.3.	Własna działalność gospodarcza jako forma zapobiegania dyskryminacji zawodowej ze względu na płeć	260
4.4.4.	Instrumenty zapobiegania dyskryminacji kobiet w województwie mazowieckim	263
4.5.	Szkolnictwo zawodowe a dyskryminacja zawodowa kobiet.....	266
4.6.	Wyniki badań empirycznych dotyczących systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet	274
4.6.1.	Analiza wyników badań.....	274
4.6.1.1.	Dyskryminacja kobiet na mazowieckim rynku pracy w percepcji uczestniczek badania ankietowego.....	274
4.6.1.2.	Uwarunkowania dyskryminacji kobiet na rynku pracy na obszarach miejskich i wiejskich w opinii ankietowanych z województwa mazowieckiego	276
4.6.1.3.	Ekonomiczne aspekty dyskryminacji kobiet na rynku pracy w świetle przeprowadzonego badania	287

4.6.1.4.	Społeczne aspekty dyskryminacji kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego w odpowiedziach respondentek.....	288
4.7.	Podsumowanie – raport końcowy dotyczący systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet.....	293

Wstęp

Szanowni Państwo,

Niniejsza publikacja zawiera pakiet rekomendacji przygotowanych w ramach projektu *Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego*, realizowanego przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej. Opracowanie to stanowi efekt prac interdyscyplinarnego zespołu badawczego, w skład którego weszli specjaliści m.in. z zakresu ekonomii, socjologii i nauk o wychowaniu. Sformułowane w poszczególnych rozdziałach rekomendacje dotyczą czterech głównych obszarów tematycznych:

- zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych;
- aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet;
- minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca” na pracę zawodową kobiet;
- systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet.

W niniejszej publikacji zaproponowano zatem szereg zróżnicowanych działań ukierunkowanych na poprawę sytuacji zawodowej kobiet w województwie mazowieckim. Adresatami przedstawionych rozwiązań są instytucje rynku pracy województwa mazowieckiego, w tym Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, powiatowe urzędy pracy, Wojewoda Mazowiecki, Marszałek Województwa Mazowieckiego, starostwa oraz agencje zatrudnienia i instytucje szkoleniowe. Autorzy opracowania mają nadzieję, że skuteczna implementacja poszczególnych, zaproponowanych przez nich, inicjatyw, doprowadzi do znacznego zwiększenia szans kobiet na mazowieckim rynku pracy.

Rozdział 1

Rekomendacje dotyczące zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych

Całość rozdziału została podzielona na część teoretyczną, część empiryczną oraz część zawierającą podsumowanie oraz najważniejsze wnioski sformułowane w odniesieniu do omawianej problematyki.

Struktura części teoretycznej została przygotowana w następujący sposób: w podrozdziale pierwszym krótko przedstawiono badania najważniejsze z punktu widzenia problematyki, dane pozwalające scharakteryzować mazowiecki rynek pracy. Ten podrozdział służy jako ilustracja wewnętrznych zróżnicowań województwa mazowieckiego i jednocześnie stanowi podstawę do przeprowadzenia pogłębionych analiz w zakresie omawianej tematyki. W podrozdziale drugim przedstawiono teoretyczne podejścia do segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn oraz zidentyfikowano sektory, sekcje i grupy zawodowe, w przypadku których można mówić o niedoreprezentowaniu kobiet. W tym względzie zaproponowano również działania mające na celu zwiększenie udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych. Z kolei w podrozdziale trzecim zidentyfikowano te kierunki kształcenia, w przypadku których wskazane jest zwiększenie udziału kobiet oraz zarekomendowano rozwiązania umożliwiające osiągnięcie tego celu.

Część empiryczną rozdziału przygotowano w oparciu o analizę wyników badań kwestionariuszowych, przeprowadzonych w województwie mazowieckim, w których udział wzięło 3 000 respondentek. Oprócz ogólnego opisu procedury badawczej część empiryczna zawiera omówienie zagadnienia przestrzennego zróżnicowania popytu na pracę oraz przestrzennego zróżnicowania podaży pracy kobiet w województwie mazowieckim. Ostatni podrozdział części empirycznej poświęcono natomiast sytuacji kobiet na mazowieckim rynku pracy w percepcji respondentek, które wzięły udział w badaniu.

Całość procesu badawczego została podsumowana w ostatniej części rozdziału, która ma formę raportu końcowego i zawiera najważniejsze wnioski w zakresie rozpatrywanej problematyki.

1.1. Rynek pracy w województwie mazowieckim

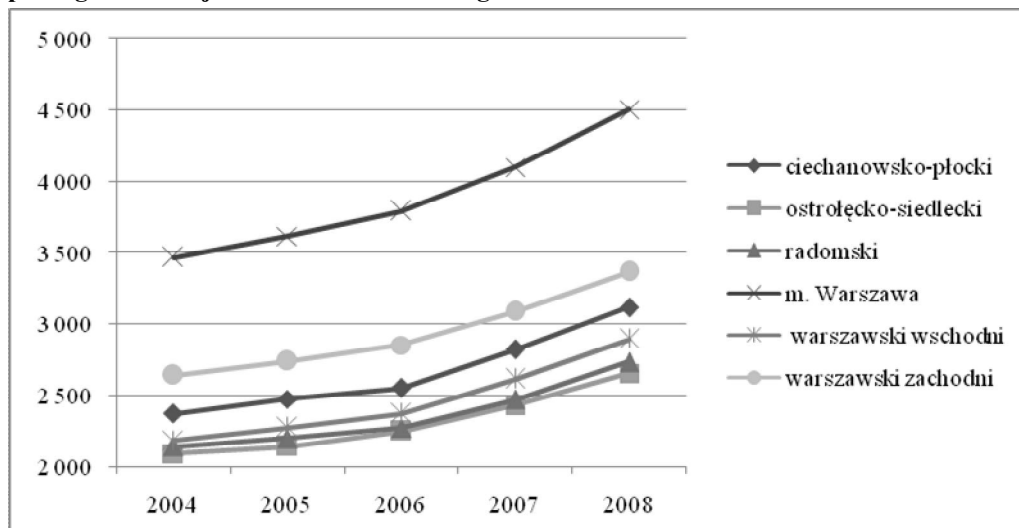
W tym podrozdziale przedstawiono wstępną analizę mazowieckiego rynku pracy pod kątem zróżnicowań lokalnych (które najlepiej ilustrują różnice w średniej płacy i we wskaźniku bezrobocia) oraz podaży i popytu na pracę kobiet. Analiza ta ma na celu identyfikację najważniejszych wewnątrzwojewódzkich zróżnicowań rynku pracy

oraz stanowi niezbędną podstawę do dalszych rozważań, a także formułowania rekomendacji.

1.1.1. Wewnątrzwojewódzkie zróżnicowania płacowe

Przy analizie rynku pracy województwa mazowieckiego należy zwrócić uwagę na jego bardzo duże zróżnicowanie wewnętrzne, które odnosi się przede wszystkim do podziału na Warszawę i pozostałą część województwa. Bardzo dobrze obrazują to różnice w zarobkach, które pokazuje wykres 1.1.

Wykres 1.1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w złotych w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2004–2008



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych, GUS (dalej: BDR)

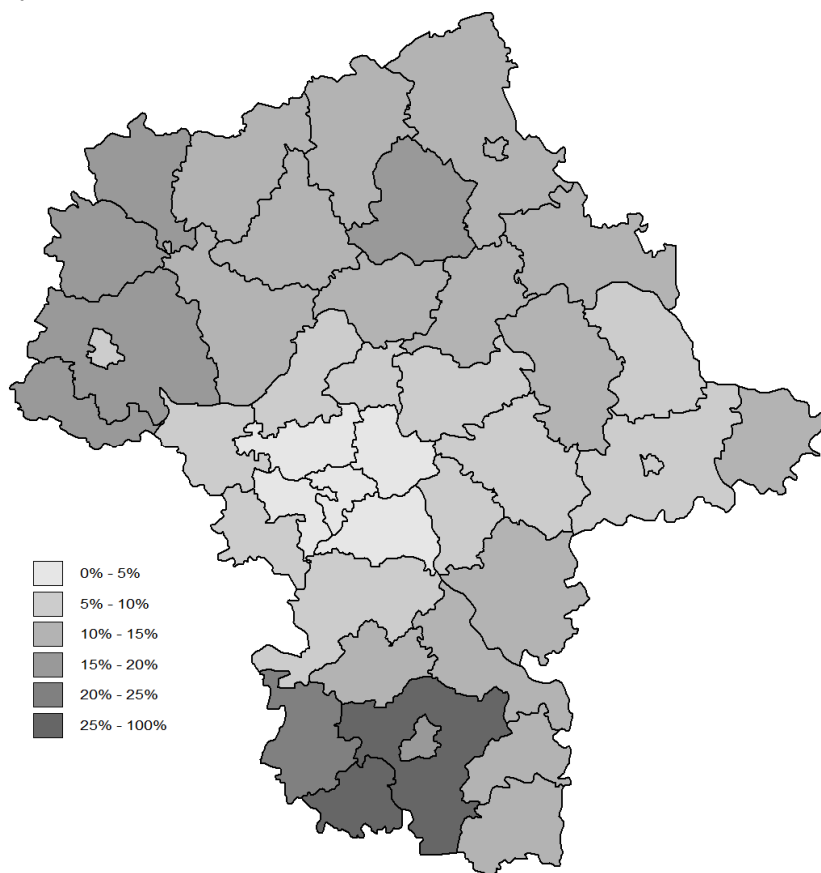
Jak widać na wykresie 1.1., w Warszawie w każdym z analizowanych lat zarobki były znacznie wyższe niż w pozostałych podregionach (w Warszawie w 2008 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 4 504 zł). Przeciętnie najmniej zarabiali mieszkańcy podregionu radomskiego i ostrołęcko-siedleckiego (w 2008 roku odpowiednio 2 732 zł i 2 655 zł). Tak duża różnica w wysokości zarobków wskazuje na znaczące różnice w jakości oraz specyfice miejsc pracy w poszczególnych podregionach, co powoduje, że rozwiązania dla Warszawy muszą różnić się od rozwiązań dla pozostałych części województwa, a w szczególności od rozwiązań dla podregionu radomskiego i ostrołęcko-siedleckiego. Inne ważne wskaźniki rynku pracy, pozwalające na lepsze zapoznanie się ze specyfiką lokalnego rynku pracy i sytuacji aktywnych zawodowo kobiet, przedstawione zostały w następnych podrozdziałach.

1.1.2. Podaż pracy kobiet na mazowieckim rynku pracy

Ogólną podaż pracy kobiet pokazuje wskaźnik aktywności ekonomicznej (dla kobiet aktywnych zawodowo, czyli pracujących i bezrobotnych). Podaż zrealizowaną stanowią kobiety aktywne zawodowo pracujące. Według danych pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności¹, wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w województwie mazowieckim w 2008 roku był wyższy niż w całej Polsce i wynosił 69,9% (w Polsce 64,4%). Dla mężczyzn w Polsce wskaźnik ten wynosił 75,3%, a w województwie mazowieckim 79,9%. Analizując podaż pracy kobiet, trzeba przyjrzeć się bliżej niezrealizowanej podaży pracy, czyli bezrobociu wśród kobiet. Wykres 1.2. prezentuje lokalne zróżnicowania wskaźnika bezrobocia w 2008 roku w województwie mazowieckim. Ze względu na konstrukcję tego wskaźnika nie można go porównywać ze stopą bezrobocia – może on posłużyć jedynie do porównań między opisywanymi powiatami.

¹ Na podstawie danych BDR. Wskaźnik aktywności zawodowej ludności liczony dla mężczyzn w wieku 18–64 lat i dla kobiet w wieku 18–59 lat.

Wykres 1.2. Wskaźnik bezrobocia kobiet w powiatach województwa mazowieckiego w 2008 roku



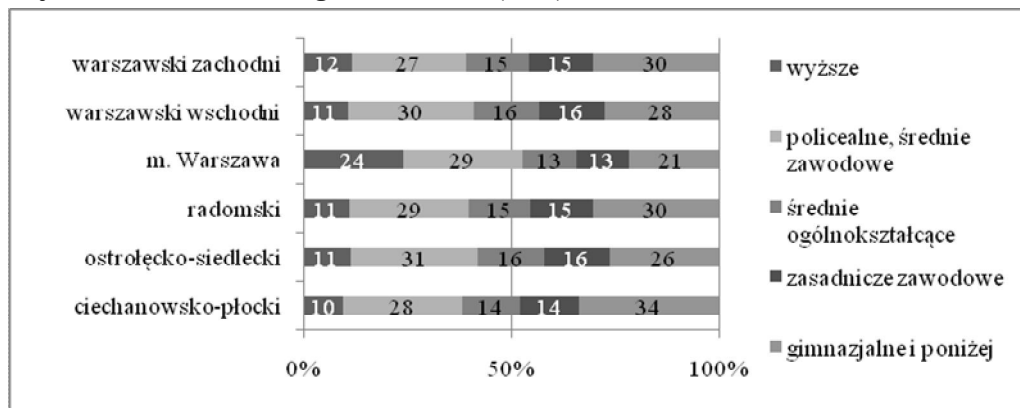
Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR (ze względu na dostępność danych wskaźnik bezrobocia kobiet liczony był według wzoru: wskaźnik bezrobocia kobiet = liczba bezrobotnych kobiet/ogół kobiet w wieku produkcyjnym)

Najniższy wskaźnik bezrobocia kobiet występuje w Warszawie (1,96%) i w pozostałych centralnych powiatach województwa mazowieckiego (poniżej 5%). Najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowany został natomiast w powiatach południowych i północno-zachodnich. W powiecie szydłowieckim wskaźnik bezrobocia sięga 21,91%, w powiecie przysuskim 19,38%, w powiecie radomskim 17,46%, a w powiecie żuromińskim 15,13%. Wysoki wskaźnik bezrobocia świadczy o mniejszym zapotrzebowaniu na zasoby ludzkie w północnych i południowych powiatach województwa mazowieckiego.

Na tych obszarach znalezienie pracy może być dla kobiet bardzo trudne, **dlatego niezbędna jest pomoc powiatowych urzędów pracy lub organizacji pozarządowych (np. Fundacja Feminoteka), które mogłyby, poprzez zapewnianie lub też finansowanie kształcenia ustawicznego dla bezrobotnych kobiet, pomóc**

dopasować się kobietom do lokalnego rynku pracy. Takie kształcenie mogłoby skupiać się między innymi na przyuczaniu kobiet do wykonywania deficytowych zawodów uznawanych za męskie, na przykład do zawodu kierowcy. Konkretnie zmaskulinizowane zawody, w których można byłoby zwiększać zatrudnienie kobiet, zostały zidentyfikowane w podrozdziale 1.2.4. Aby dostosować ofertę kursów i szkoleń do bezrobotnych kobiet, trzeba się jeszcze przyjrzeć strukturze wykształcenia bezrobotnych kobiet, którą prezentuje wykres 1.3.

Wykres 1.3. Struktura bezrobotnych kobiet ze względu na wykształcenie w podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Na wykresie 1.3 widać znaczące różnice pomiędzy Warszawą a pozostałymi częściami województwa. **W przypadku Warszawy**, gdzie mamy do czynienia z niskim bezrobociem i stosunkowo wysokim udziałem kobiet z wykształceniem wyższym w grupie kobiet bezrobotnych, **dobrym rozwiązaniem byłoby położenie nacisku na studia podyplomowe z dziedzin uznawanych za typowo męskie** (zostały one zidentyfikowane w następnych podrozdziałach). **W pozostałych powiatach**, ze względu na inną strukturę wykształcenia bezrobotnych kobiet, **należałoby położyć większy nacisk na kursy i szkolenia w typowo męskich zawodach, które nie wymagają wcześniejszego ukończenia studiów wyższych.** Wskazaniem działaniem byłoby też ułatwienie kobietom bez wykształcenia wyższego ukończenia zaocznych studiów w typowo męskich dziedzinach. Przykładem takiego ułatwienia mogą być bezpłatne zaoczne studia inżynierskie na kierunku informatyka w Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi².

² Strona projektu *Modernizacja i rozwój systemu nauczania informatyki w Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania*, <http://informatykaefs.swspiz.pl> [data dostępu: 29.05.2010].

1.1.3. Popyt na pracę kobiet – zapotrzebowanie na zasoby ludzkie na rynku pracy w województwie mazowieckim

W skład popytu na pracę kobiet wchodzi popyt zrealizowany i niezrealizowany. Popyt zrealizowany to ogół kobiet pracujących w województwie mazowieckim. Zgodnie z danymi GUS, w IV kwartale 2009 roku w województwie mazowieckim zatrudnionych było około 1,14 mln kobiet – kobiety stanowiły 47% wszystkich pracujących w województwie mazowieckim³. Dokładny opis zrealizowanego popytu na pracę kobiet (sektory, sekcje, grupy zawodowe) w województwie mazowieckim znajduje się w podrozdziale 1.2. Należy jeszcze wspomnieć o drugim elemencie popytu na pracę kobiet – popycie niezrealizowanym, którego wskaźnikiem może być liczba wolnych miejsc pracy. Aby można było porównywać liczbę wolnych miejsc pracy w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego, w tabelicy 1.1. obok wartości bezwzględnej podany został wskaźnik liczby miejsc pracy na jednego bezrobotnego.

Tablica 1.1. Liczba wolnych miejsc pracy i liczba wolnych miejsc pracy przypadających na jednego bezrobotnego w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku

Podregion	Liczba ofert pracy	Liczba ofert pracy na jednego bezrobotnego
ciechanowsko-płocki	175	0,005
ostrołęcko-siedlecki	257	0,007
radomski	180	0,003
m. Warszawa	1484	0,072
warszawski wschodni	271	0,014
warszawski zachodni	414	0,027

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR (według stanu na koniec roku)

Zarówno w przypadku liczby ofert pracy, jak i w przypadku liczby ofert pracy przypadających na jednego bezrobotnego, Warszawa w znacznym stopniu wyróżnia się na tle reszty województwa. Stosunkowo wysoką liczbą ofert pracy na jednego bezrobotnego, choć dużo mniejszą niż w przypadku Warszawy, charakteryzuje się jeszcze podregion warszawski zachodni i warszawski wschodni. Liczba ofert przypadająca na jednego bezrobotnego jest bardzo niska w podregionie radomskim i ciechanowsko-płockim. Analizując wartości tego wskaźnika, należy jednak brać pod uwagę jego duże niedoskonałości. Trzeba mieć świadomość, że dane te są przeważnie niekompletne, ponieważ w urzędach pracy rejestrowane są przede wszystkim mniej

³ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie mazowieckim w IV kwartale 2009 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2010.

atrakcyjne miejsca pracy. Ponadto, analizując niezrealizowany popyt na pracę, nie można rozdzielić popytu na pracę mężczyzn i popytu na pracę kobiet.

Dane przytoczone w podrozdziale 1.1. (średnie płace, wskaźnik bezrobocia kobiet, wykształcenie bezrobotnych kobiet, liczba ofert pracy) pokazują bardzo duże wewnętrzne zróżnicowanie województwa mazowieckiego, a w szczególności zróżnicowanie pomiędzy Warszawą a resztą województwa.

1.2. Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy województwa mazowieckiego

Istnienie dyskryminacji zawodowej kobiet w Polsce jest zjawiskiem potwierdzonym. Dyskryminacja ma miejsce w trzech podstawowych obszarach. Po pierwsze, wśród kobiet występuje wyższe bezrobocie niż wśród mężczyzn, a kobiety są bardziej niż mężczyźni narażone na utratę pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz napotykać większe trudności w szukaniu pracy. Po drugie, istnieje znacząca różnica pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn. Wreszcie, po trzecie, na polskim rynku pracy mamy do czynienia ze zjawiskiem horyzontalnej i wertykalnej segregacji zawodowej⁴. Należy zaznaczyć, że te trzy obszary dyskryminacji są ze sobą ściśle powiązane i wzajemnie się warunkują. W niniejszym podrozdziale największy nacisk został położony na problem segregacji zawodowej, ale ze względu na wzajemne powiązanie wszystkich trzech sfer dyskryminacji w niektórych miejscach pojawia się też analiza różnic płacowych czy bezrobocia.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na jeszcze jedną, bardzo ważną kwestię. Unia Europejska za jeden ze sposobów przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej uznaje zwiększanie wśród obywateli państw członkowskich świadomości problemu dyskryminacji zawodowej kobiet. Elementem upowszechniania wiedzy na ten temat powinien być rozwój statystyk związanych z płcią (*gender statistics*) i wskaźników bazujących na istniejących danych⁵. Warto byłoby wprowadzić ten instrument przeciwdziałania dyskryminacji w województwie mazowieckim.

Dobrym przykładem projektu zwiększającego dostępność informacji dotyczących dyskryminacji zawodowej kobiet (i nie tylko) jest Monitoring Równości Płci w Polsce⁶. Niestety dane podawane na stronie projektu są już od dawna nieaktualizowane. Dlatego **rekomenduje się podjęcie przez którąś z mazowieckich instytucji rynku pracy (na przykład działające w ramach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy) inicjatywy**

⁴ Zwiech P., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*, [w:] Kopycińska D. (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003.

⁵ *Report on equality between women and men 2009*, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 2009.

⁶ *Monitoring Równości Płci w Polsce*, <http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl> [data dostępu: 11.05.2010].

upowszechniania informacji na temat nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy. Niezwykle ważną częścią takiego projektu powinno być utworzenie przejrzystej oraz łatwej w obsłudze strony internetowej z aktualizowanymi danymi, a pojawieniu się takiej strony powinna towarzyszyć kampania informacyjna w mediach tradycyjnych. Dane, które należałoby na niej umieścić, to na przykład informacje dotyczące udziału kobiet oraz mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych, różnic w zarobkach w poszczególnych grupach zawodowych czy różnic w stopie bezrobocia kobiet i mężczyzn. Taka strona powinna też udostępniać aktualne dane z przeprowadzanego przez GUS Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności na poziomie podregionów w podziale na płeć.

1.2.1. Pojęcie zawodów niedoreprezentowanych

Pojęcie niedoreprezentowania jest jednym z kluczowych pojęć związanych z badaniami nad dyskryminacją, a w przypadku analizowania sytuacji kobiet na rynku pracy odnosi się ono do zawodów, sektorów czy grup zawodowych, w których kobiety są reprezentowane w znacznie mniejszym stopniu, niż wynikałoby z ich liczebności w populacji (lub z liczebności kobiet aktywnych zawodowo). W tym podrozdziale wyjaśniono, dlaczego problem zawodów niedoreprezentowanych jest tak istotny, a w podrozdziale następnym przedstawiono podstawowe perspektywy teoretyczne podejścia do tego problemu. Empiryczna analiza problematyki zawodów niedoreprezentowanych – na terenie województwa mazowieckiego i w Polsce przedstawiona została w podrozdziale 1.2.4.

Badania dowodzą, że w krajach Zachodu, pomimo wielu zmian społeczno-ekonomicznych, mężczyźni wciąż, generalnie rzecz ujmując, przeciętnie są zatrudniani na lepszych, bardziej prestiżowych stanowiskach, a ponadto zarabiają więcej niż kobiety⁷. Część zawodów uznaje się za typowo męskie (na przykład zawody techniczne), a inne zawody za typowo żeńskie (na przykład pielęgniarka czy przedszkolanka). Jest to segregacja horyzontalna. Także segregacja wertykalna, czyli znacznie większy udział mężczyzn w sprawowaniu stanowisk kierowniczych, jest czymś powszechnym. Taka sytuacja może być wyjaśniana na dwa sposoby, których omówieniu poświęcony jest następny rozdział.

1.2.2. Czynniki ograniczające podejmowanie pracy w zawodach niedoreprezentowanych na mazowieckim rynku pracy

Aby zidentyfikować czynniki ograniczające podejmowanie pracy w zawodach niedoreprezentowanych, należy sięgnąć do dorobku nauk społecznych i psychologicznych odnoszących się do tego problemu. Nauka dostarcza dwóch sposobów

⁷ Archer J., Lloyd B., *Sex and Gender. Second Edition*, Cambridge University Press, Cambridge 2002.

wyjaśniania faktu segregacji zawodowej płci. Pierwszy z nich za główną przyczynę segregacji zawodowej uznaje różne zdolności kobiet i mężczyzn, a drugi stereotypy. Te dwa sposoby są do pewnego stopnia komplementarne, ponieważ różnice w zdolnościach kobiet i mężczyzn w znacznym stopniu (lub w całości) wynikają ze stereotypizacji płciowej, która ma miejsce już od wczesnej młodości (np. chłopcy są zachęcani do matematyki, a dziewczynki do przedmiotów humanistycznych).

Pierwszy ze sposobów wyjaśniania faktu segregacji zawodowej zakłada, że kobiety i mężczyźni mają różne umiejętności i zdolności, dlatego przeważnie wybierają inne zawody. Początkowo fakt zajmowania „lepszyc” stanowisk przez mężczyzn wiązano z domniemanym faktem wyższej przeciętnej inteligencji mężczyzn. Badania empiryczne jednak nie potwierdziły tej tezy. Następnie zajmowanie większej ilości wyższych stanowisk przez mężczyzn zaczęto wyjaśniać nie różnicą w średniej inteligencji, ale większą wariancją inteligencji mężczyzn. Wedle tego podejścia, wśród mężczyzn jest więcej zarówno jednostek wybitnie inteligentnych, jak i jednostek bardzo mało inteligentnych. Wśród kobiet natomiast więcej jest jednostek przeciętnie inteligentnych⁸. Część badań empirycznych zdaje się potwierdzać tę tezę⁹, ale budzi ona wiele kontrowersji w świecie nauki. Z kolei niedoreprezentowanie kobiet w niektórych zawodach, przede wszystkim związanych z techniką i matematyką, miałyby być spowodowane przez różnicę w profilach inteligencji kobiet i mężczyzn. Część badań dowiodło, że mężczyźni przeciętnie lepiej wypadają w testach inteligencji przestrzennej i matematycznej, a kobiety w testach zdolności językowych. Na wyższą inteligencję przestrzenną mężczyzn wskazywało też wiele badań przeprowadzanych w różnych kulturach, co skłoniło niektórych badaczy do poszukiwania biologicznych uwarunkowań tego zjawiska¹⁰. Trzeba też zaznaczyć, że wyniki badań dotyczących różnic w profilach inteligencji kobiet i mężczyzn budzą wiele kontrowersji i są kwestionowane przez rezultaty wielu badań (np. badania aktywności mózgu nie potwierdzają tezy o niższych zdolnościach przestrzennych i matematycznych u kobiet)¹¹. Jednak nawet jeśli uznaje się wyniki badań dotyczących różnic między płciami w profilach inteligencji, to i tak nie są one w stanie wyjaśnić tak dużej segregacji zawodowej (przede wszystkim wertykalnej, ale i horyzontalnej)¹². Według zwolenników drugiego sposobu wyjaśniania, przyczyną niedoreprezentowania kobiet w „lepszyc” zawodach i grupach zawodowych są

⁸ Ibidem.

⁹ Zob. Feingold A., *Sex differences in variability in intellectual abilities: a new look at an old controversy*, [w:] „Review of Educational Research”, vol. 62, no 1, Yale 1992; Hedges, L., Nowell A., *Sex differences in mental test scores, variability, and numbers of high scoring individuals*, [w:] „Science”, vol. 269, no 5220, Chicago 1995.

¹⁰ Archer J., Lloyd B., op. cit.

¹¹ Boaler J., Sengupta-Irving T., *Nature, Neglect and Nuance: Changing Accounts of Sex, Gender and Mathematics*, [w:] *The Sage Handbook of Gender and Education*, Sage Publications, London 2006, http://www.sage-ereference.com/hdbk_genderedu/Article_n16.html [data dostępu: 10.05.2010].

¹² Archer J., Lloyd B., op. cit.

przede wszystkim stereotypy. Niektórzy badacze wywodzą stereotypy z tradycyjnych ról społecznych i twierdzą, że jeśli zmieniają się role społeczne kobiet i mężczyzn, to zmieniają się także stereotypy dotyczące płci¹³. Jednak badania Lueptowa¹⁴ pokazały, że w Stanach Zjednoczonych, pomimo dużych zmian w rolach społecznych pełnionych przez kobiety i mężczyzn, stereotypy dotyczące płci nie zmieniły się prawie w ogóle. Bez względu na genezę związanych z płcią stereotypów należy podkreślić, że wywierają one bardzo duży wpływ na społeczeństwo. Niektóre z badań¹⁵ wykazały, że prestiż zawodu jest ujemnie skorelowany z odsetkiem wykonujących go kobiet, czyli że jeśli w jakiejś grupie zawodowej wzrasta udział kobiet, to spada jej prestiż. Należy jednak zauważyć, że w kilku następnym eksperymentach nie udało się powtórzyć podobnych wyników¹⁶. Stereotypy dotyczące ról płciowych występują u dzieci już od wczesnej młodości. Małe dzieci, jeśli zostaną poproszone o narysowanie naukowca, przeważnie narysują mężczyznę, a jeśli zostaną poproszone o narysowanie pielęgniarki, narysują kobietę¹⁷. Badania przeprowadzone w latach siedemdziesiątych przez Williams i Bennett¹⁸, w którym uczestnicy mieli wskazać, które z listy trzystu przymiotników typowo wiąże się z męskością, a które z kobiecością, pokazały, że mężczyznom i kobietom przypisuje się odmienne cechy. Ponadto, w oparciu o wyniki poprzednich badań, każdy z tych przymiotników został oceniony jako pozytywny, negatywny lub neutralny. Okazało się, że jako kobiece znacznie częściej wybierano przymiotniki oceniane jako negatywne, a znacznie rzadziej przymiotniki oceniane jako pozytywne¹⁹.

Dla rynku pracy niezwykle istotne są wyniki badań przeprowadzonych przez Goldberga²⁰ oraz jego naśladowców. W eksperymencie Goldberga uczestnicy zapoznawali się z sześcioma artykułami (dwa z dziedzin uznawanych za typowo męskie, dwa z dziedzin uznawanych za typowo kobiece i dwa z dziedzin uznawanych za neutralne płciowo), których autorstwo przypisywano albo kobiecie, albo

¹³ Ibidem.

¹⁴ Lueptow L., Garovich L., Lueptow M., *The persistence of gender stereotypes in the face of changing sex roles: evidence contrary to the socialization model*, [w:] „Ethology and Sociobiology”, vol. 16, Florida 1995, [za:] Archer J., Lloyd B., op. cit.

¹⁵ Zob. Archer J., Lloyd B., op. cit.; Touhey J., *Effects of additional women professionals on ratings of occupational prestige and desirability*, [w:] „Journal of Personality and Social Psychology”, vol. 29, Florida 1974.

¹⁶ Archer J., Lloyd B., op. cit.

¹⁷ Lundeberg M., Lindsey M., *Gender Issues and Schooling*, [w:] *21'st Century Education: A Reference Handbook*, Sage Publications, London 2008, http://www.sage-ereference.com/education/Article_n81.html [data dostępu: 10.05.2010]. Badania te odbywały się w anglojęzycznym kontekście kulturowym, gdzie te nazwy zawodów (naukowiec, pielęgniarka) nie mają rodzaju, więc wyników nie można tłumaczyć wpływem gramatyki języka.

¹⁸ Zob. Williams J., Bennett S., *The definition of sex stereotypes via the adjective check list*, [w:] „Sex Roles”, vol. 1, no 4, New York 1975.

¹⁹ Archer J., Lloyd B., op. cit.

²⁰ Goldberg P., *Are women prejudiced against women?*, [w:] *Transaction*, vol. 5, 1968.

mężczyźnie (Joan T. Mackay albo John T. Mackay), a potem musieli te artykuły ocenić w kilku wymiarach. Okazało się, że uczestnicy lepiej ocenili autora mężczyzną w przypadku trzech artykułów dotyczących prawa, zagospodarowania przestrzennego (dziedziny ocenione jako męskie) i lingwistyki (dziedzina oceniona jako neutralna płciowo). W ocenach trzech pozostałych artykułów (dwa na tematy postrzegane jako kobiece i jeden na temat postrzegany jako neutralny płciowo) nie dostrzeżono odchylenia na korzyść autora mężczyzny. W dokonanej następnie metaanalizie badań dotyczących stronniczości przy ocenianiu²¹ potwierdzony został fakt istnienia tendencji do lepszego oceniania mężczyzn²².

Stereotypy prowadzą do uproszczenia rzeczywistości, a przez to do postrzegania jej jako bardziej homogeniczną, niż jest naprawdę, przez co zminimalizowane zostają indywidualne różnicowania²³. Badania pokazały, że stereotypy uaktywniają się najbardziej w sytuacjach, w których oceniamy inne osoby (a nie siebie), brakuje nam innych informacji o danej osobie lub informacja o stereotypowej kategorii jest wybijająca się (*salient*) w stosunku do reszty cech ocenianej osoby²⁴. Problem stereotypów jest niezwykle istotnym zagadnieniem wchodzącym w zakres tematu zawodów niedoreprezentowanych i będzie się jeszcze przewijał w wielu wątkach niniejszego opracowania, jednak na podstawie powyższych rozważań można zidentyfikować jeden z kluczowych obszarów wywierania wpływu stereotypów na rynek pracy – stronniczość przy rekrutacji, szczególnie w zawodach uznawanych za typowo męskie. Aby poradzić sobie z tym problemem, **należy dążyć do uzyskania przez pracodawców i osoby zajmujące się rekrutacją świadomości, że płeć kandydata może wywierać wpływ na jego ocenę. Dobrą drogą do uzyskania tego efektu byłoby organizowanie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie we współpracy m.in. z lokalnymi organizacjami zajmującymi się sprawami kobiet warsztatów na ten temat oraz podkreślanie istnienia problemu stereotypów i ich wpływu na ocenianie w różnych, udostępnianych przez instytucje rynku pracy, materiałach informacyjnych. Można też spróbować przekonać niektóre firmy, żeby w trakcie pierwszego etapu rekrutacji, czyli podczas oceny dokumentów aplikacyjnych, osoba oceniająca nie była informowana o płci danego kandydata. Informacje dotyczące tych działań powinny znaleźć się na stronie internetowej dostarczającej danych o sytuacji kobiet i mężczyzn na mazowieckim rynku pracy, której powstanie postulowane było wcześniej. Na takiej stronie można też umieszczać informacje o poszczególnych firmach wprowadzających procedury antydyskryminacyjne podczas rekrutacji. Firmy, które zdecydowałyby się na wprowadzenie takiej polityki rekrutacyjnej, mogłyby też otrzymywać specjalne**

²¹ Zob. Swim J. i in., *Joan McKay versus John McKay: do gender stereotypes bias evaluations?*, [w:] „Psychological Bulletin”, vol. 105, 1989.

²² Archer J., Lloyd B., op. cit.

²³ Ibidem.

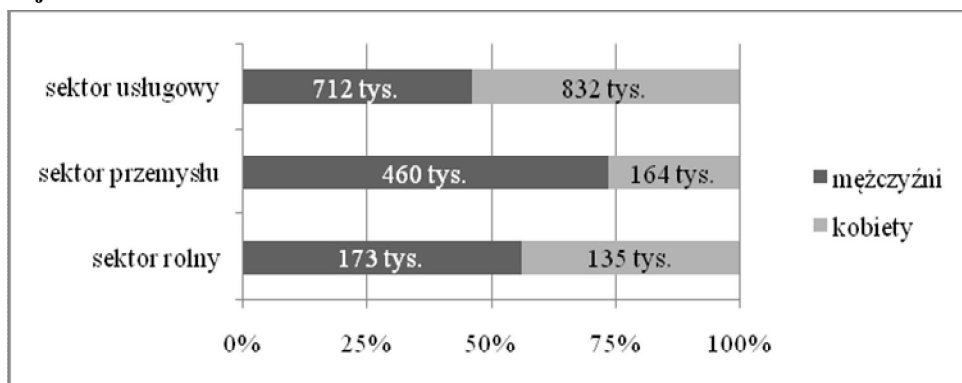
²⁴ Ibidem.

godło (np. „Firma z równościową polityką rekrutacyjną”) od mazowieckiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

1.2.3. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn w różnych sektorach zatrudnienia województwa mazowieckiego

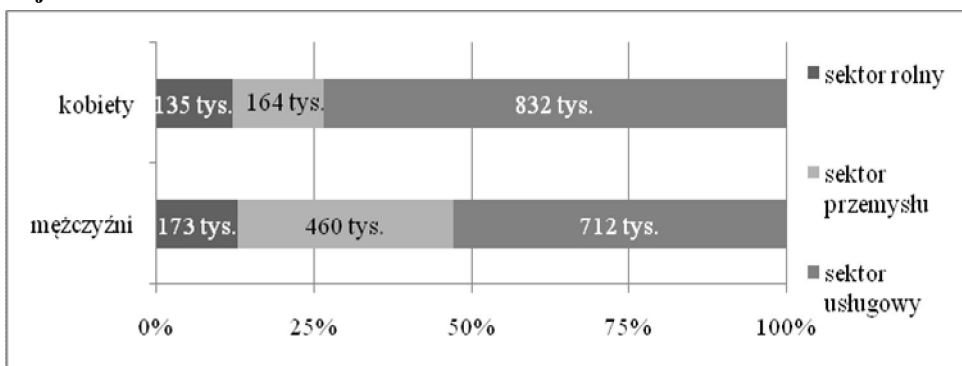
Segregację zawodową mężczyzn i kobiet widać już przy podziale na sektory gospodarki (tzw. segregacja sektorowa). Dane dotyczące segregacji sektorowej w województwie mazowieckim prezentuje wykres 1.4. i wykres 1.5.

Wykres 1.4. Udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie mazowieckim w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR; dane dotyczą firm o liczbie pracujących powyżej 9 osób

Wykres 1.5. Kobiety i mężczyźni pracujący w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie mazowieckim w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR; dane dotyczą firm o liczbie pracujących powyżej 9 osób

Wykres 1.4. pokazuje, że mężczyźni zdecydowanie przeważają nad kobietami w sektorze przemysłu (ponad 70% mężczyzn) oraz w sektorze rolnym (prawie 60% mężczyzn). Kobiety za to stanowią ponad połowę pracowników sektora usługowego. Wykres 1.5. umożliwia spojrzenie na te dane z odmiennej perspektywy. Zarówno

większość pracujących mężczyzn (ponad 50%), jak i większość pracujących kobiet (prawie 75%) zatrudniona jest w sektorze usługowym. Dla kobiet charakterystyczny jest jednak niski udział pracujących w sektorze przemysłu (niecałe 15%). Jeśli porównać te dane z danymi dla całej Polski za ten sam okres²⁵, okazuje się, że Mazowsze nie różni się znacząco od reszty kraju (zdecydowana większość kobiet pracująca w sektorze usługowym i mała liczba kobiet pracujących w przemyśle). Warto przy tym przyjrzeć się bliżej sektorowi usług, który można podzielić na sektor usług rynkowych i sektor usług nierynkowych. W tym pierwszym średnia płaca wynosiła 4 303,58 zł, a w tym drugim – 3 727,5 zł²⁶. W sektorze usług rynkowych pracowało mniej więcej po równo kobiet i mężczyzn, podczas gdy w sektorze usług nierynkowych pracowało prawie trzykrotnie więcej kobiet niż mężczyzn²⁷.

Na podstawie powyższych danych trudno jednak wyciągać bardziej szczegółowe wnioski i formułować konkretne rekomendacje, do czego niezbędna jest dokładniejsza analiza. Danych do takiej analizy dostarcza wykres 1.6. prezentujący liczbę kobiet i mężczyzn pracujących w poszczególnych sekcjach sektorów przemysłu i usług w województwie mazowieckim w 2008 roku.

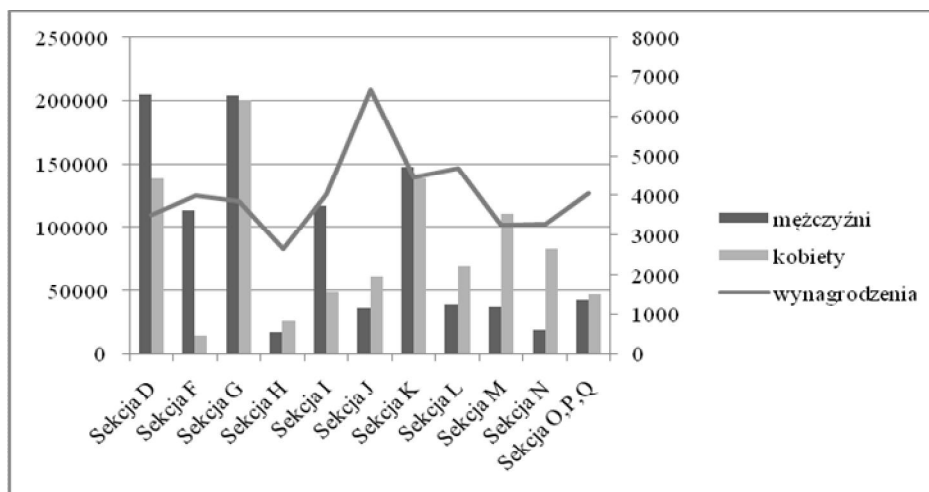
Należy wyróżnić budownictwo, transport, gospodarkę magazynową i łączność oraz działalność produkcyjną – jako sekcje o znacznej przewadze mężczyzn. W skali całego kraju sekcjami o ogromnej przewadze mężczyzn są też nieuwzględnione na wykresie 1.6. górnictwo oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę. Kobiety przeważają w sekcjach: administracja publiczna i obrona narodowa, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna oraz w pośrednictwie finansowym. Wykres 1.6. pokazuje, że część sekcji najgorzej płatnych jest zdominowana przez kobiety (dot. sekcji: edukacja, ochrona zdrowia i opieka społeczna oraz hotele i restauracje), ale trzeba zaznaczyć, że kobiety przeważają też w pośrednictwie finansowym, w którym przeciętne wynagrodzenie jest najwyższe spośród wszystkich wziętych pod uwagę sekcji. Jako sekcje, w których zarobki nie kształtują się na niskim poziomie, a udział kobiet jest zbyt mały, należy uznać: budownictwo oraz transport, gospodarkę magazynową i łączność, czyli obszary, w których liczą się przeważnie umiejętności techniczne i/lub siła fizyczna. Aby zdobyć potrzebne umiejętności techniczne, kobiety muszą kształcić się w zawodach związanych z tymi sekcjami. **Rekomenduje się zatem zachęcanie kobiet do kształcenia i pracy w sekcjach budownictwo oraz transport, gospodarka magazynowa i łączność.**

²⁵ Na podstawie BDR.

²⁶ *Rynek pracy w województwie mazowieckim w 2008 roku*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009.

²⁷ Na podstawie BDR.

Wykres 1.6. Liczba pracujących mężczyzn i kobiet w sekcjach sektorów przemysłu i usług oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenia w tych sekcjach w województwie mazowieckim w 2008 roku



Sekcja D – działalność produkcyjna

Sekcja F – budownictwo

Sekcja G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego

Sekcja H – hotele i restauracje

Sekcja I – transport, gospodarka magazynowa i łączność

Sekcja J – pośrednictwo finansowe

Sekcja K – obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR, według PKD 2004 (dane dla sekcji C i E na poziomie województw są niedostępne)

Sekcja L – administracja publiczna i obrona

narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne

Sekcja M – edukacja

Sekcja N – ochrona zdrowia i pomoc społeczna

Sekcja O, P, Q – działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; organizacje i zespoły eksterytorialne

1.2.4. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn w grupach zawodowych

W niniejszym podrozdziale przedstawiono analizę udziału kobiet i mężczyzn w wielkich grupach zawodów w województwie mazowieckim oraz, ze względu na ograniczoną dostępność danych, w małych i średnich grupach zawodów w Polsce²⁸. Taka analiza pozwala na wyciągnięcie znacznie bardziej szczegółowych wniosków niż analiza danych dotyczących zatrudnienia w poszczególnych sektorach. Liczbę kobiet i mężczyzn zaliczanych do wielkich grup zawodów w województwie mazowieckim w 2008 roku przedstawia tablica 1.2.

²⁸ Brak jest kompletnych danych dotyczących województwa mazowieckiego, ale inne, opisane wcześniej statystyki dotyczące nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy wskazują, że pod tym względem w województwie mazowieckim skala omawianego zjawiska jest podobna do tej w pozostałych regionach kraju.

Tablica 1.2. Pracujący według płci i wielkich grup zawodów w województwie mazowieckim w 2008 roku

Wielka grupa zawodów	Mężczyźni		Kobiety	
	obserwowane	oczekiwane	obserwowane	oczekiwane
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	75 927	65 627	54 357	65 776
specjaliści	153 888	202 098	247 324	202 557
technicy i inny średni personel	86 096	99 841	112 111	100 068
pracownicy biurowi	56 945	81 050	103 958	81 234
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	52 200	58 809	64 549	58 942
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	678	684	679	685
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	98 299	59 783	20 384	59 918
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	104 400	62 514	19 704	62 656
pracownicy przy pracach prostych	49 488	47 517	44 844	47 625

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2010; dane dotyczą firm o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Wartości oczekiwane to oczekiwana liczba mężczyzn i kobiet w danej grupie zawodowej przy założeniu, że kategoria płeć i kategoria zawodowa są od siebie statystycznie niezależne. Pogrubionym drukiem i szarym tłem zostały oznaczone komórki w grupach zawodowych, w których w przypadku kobiet, wartości oczekiwane są większe niż wartości obserwowane. W grupie VI ze względu na jej małą liczebność i zaokrąglenia przy obliczeniach i w przypadku mężczyzn, i w przypadku kobiet wartości oczekiwane są większe niż obserwowane.

Tablica 1.2. pozwala zidentyfikować pięć wielkich grup zawodowych, w których występuje zjawisko niedoreprezentowania kobiet: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (grupa I), rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (grupa VI), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (grupa VII), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (grupa VIII) oraz robotnicy przy pracach prostych (grupa IX). Kobiety są za to nadreprezentowane w grupach specjalistów (grupa II), techników i innego średniego personelu (grupa III), pracowników biurowych (grupa IV) oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców (grupa V). Pod względem udziału kobiet i mężczyzn w wielkich grupach zawodowych województwo mazowieckie nie różni się znacząco od reszty kraju²⁹. Najbardziej niepokojąca jest tendencja niedoreprezentowania kobiet wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, z czym wiąże się będące jednym z najważniejszych przejawów dyskryminacji zawodowej kobiet zjawisko szklanego sufitu. Tej kwestii poświęcony został następny podrozdział.

²⁹ Zob. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 roku*, GUS, Warszawa 2009.

1.2.4.1. Szklany sufit – kobiety na stanowiskach decyzyjnych

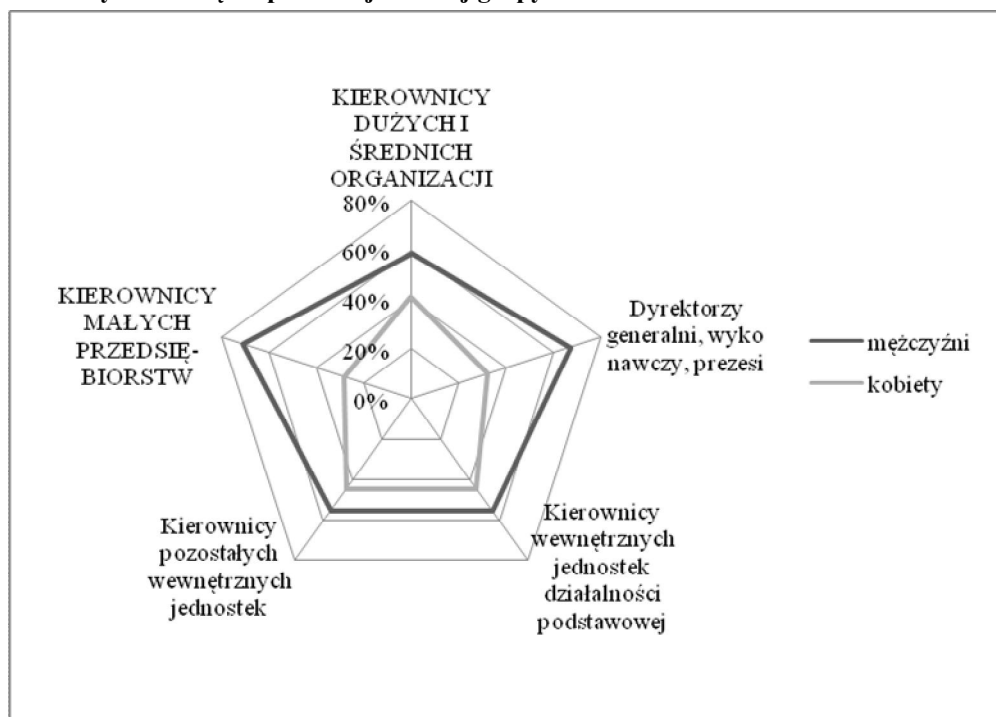
Pojęcie „szklanego” sufitu pojawiło się w Stanach Zjednoczonych w latach siedemdziesiątych, a dwie dekady później utworzono specjalną Komisję ds. Szklanego Sufitu. Było to spowodowane faktem, że tylko od 3% do 5% najwyższych stanowisk zajmowały kobiety. Jako szklany sufit określa się przeszkody stojące na drodze kobiet do awansu. Ze zjawiskiem szklanego sufitu związane są „szklane ściany”, „lepkie podłogi” i „szklane ruchome schody”. Mianem „szklanych ścian” określa się sytuację, w której niezwykle trudny jest awans z funkcji pomocniczych na kierownicze. Z kolei pojęcie „lepkiej podłogi” odnosi się do niskich stanowisk, które nie dają prawie żadnej możliwości awansu. Osoby pracujące na tych stanowiskach (np. urzędniczki, sekretarki czy kosmetyczki) są „przyklepione” do najniższego poziomu. Natomiast termin „szklane ruchome schody” oznacza sytuację, w której mężczyzna pracujący w zawodzie tradycyjnie uprawianym przez kobiety ma ułatwioną drogę awansu (np. mimo że w olbrzymiej większości nauczycielami w szkołach podstawowych są kobiety, to funkcje kierownicze bardzo często pełnią tam mężczyźni)³⁰.

Zjawiska te są dobrze widoczne w badaniach empirycznych, które pokazują, że im wyższe stanowisko, tym mniej na nim kobiet. Bardzo dobrą egzemplifikacją tej tendencji są dane dotyczące kadry kierowniczej, które prezentuje wykres 1.7. Jak widać na podstawie danych z wykresu 1.7., im większa jednostka, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że jest zarządzana przez kobietę³¹. Wśród kierowników wewnętrznych jednostek jest nieco ponad 44% kobiet, wśród kierowników dużych i średnich firm ten udział spada do 41%, a wśród dyrektorów generalnych, wykonawczych i prezesów udział kobiet wynosi już tylko 32,5%.

³⁰ Budrowska B., „Szklany sufit”, czyli co blokuje kariery polskich kobiet, [w:] „Kultura i Historia”, nr 6/2004, Lublin 2004, <http://www.kulturaihistoria.umcs.lublin.pl/archives/158> [data dostępu: 15.05.2010].

³¹ Zaprezentowana na wykresie grupa kierownicy małych firm nie została wzięta pod uwagę w analizie, ponieważ dane te dotyczą tylko firm zatrudniających co najmniej dziewięć osób – brak więc danych o większości małych firm.

Wykres 1.7. Udział kobiet i mężczyzn w wybranych średnich i małych grupach zawodowych w obrębie pierwszej wielkiej grupy zawodów w Polsce w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 roku*, GUS, Warszawa 2009, dane dotyczą firm o liczbie pracujących powyżej 9 osób

Lepsze zrozumienie zjawiska szklanego sufitu, obok wiedzy, jakiej dostarcza psychologia społeczna (szerzej na ten temat w podrozdziale 1.2.2.), umożliwiają wyniki jakościowych badań Instytutu Spraw Publicznych³². Zastosowana w badaniu technika wywiadu pogłębionego, chociaż nie pozwala na ocenienie skali zjawiska, pomaga w poznaniu mechanizmów i barier utrudniających kobietom awans zawodowy. Jako bariery w awansie zawodowym kobiet zidentyfikowane zostały między innymi odmienne standardy ocen pracy kobiet i mężczyzn. Podczas gdy błędy mężczyzn traktowane są z większą wyrozumiałością, kobiety są zmuszone nieustannie udowadniać swoją wartość. Ponadto na kobiety nie patrzy się tylko przez pryzmat ich pracy merytorycznej, ale także przez pryzmat ich kobiecości. Rolę przy awansie kobiet odgrywał też czasem ich wygląd fizyczny. Często problemem jest również protekcyjność traktowanie kobiet przez mężczyzn. Kobiety mogą mieć problemy z awansem, ponieważ na decyzje personalne duży wpływ mają nieformalne kontakty

³² Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003. Badanie przeprowadzone było na grupie kobiet i mężczyzn sprawujących funkcje w samorządach i we władzach terytorialnych oraz zatrudnionych w firmach na stanowiskach menedżerskich.

(sieci „dobrych kumpli”), z których kobiety są wykluczone³³. Dyskryminację kobiet ułatwiają też niejasne i niejawne systemy oceniania oraz szerokie widełki płacowe, które umożliwiają np. znaczące zróżnicowanie pensji pracowników³⁴. Pomóc w rozwiązaniu tego problemu mogłoby wprowadzanie jawnych i przejrzystych systemów oraz kryteriów oceniania pracowników. **Instytucje rynku pracy powinny zatem zachęcać firmy do implementacji rozwiązań sprzyjających jasności oraz przejrzystości stosowanych procedur wynagradzania i przyznawania awansów.** Takimi rozwiązaniami może być na przykład mała rozpiętość widełek płacowych czy jawność wynagrodzeń. Systemy oceniania i ścieżki rozwoju kariery powinny być jawne, co pozwoliłoby na sprawowanie kontroli przez samych pracowników. **Są dwa sposoby zachęcania pracodawców do takich działań przez instytucje rynku pracy. Pierwszym z tych sposobów jest współfinansowanie oraz doradzanie firmom przy wprowadzaniu systemów oceniania i wynagradzania, mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej kobiet. W ramach takiego działania przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie można byłoby powołać instytucję doradcy do spraw równouprawnienia na mazowieckim rynku pracy. Jednym z głównych obszarów jego działania stałaby się pomoc firmom w implementacji instrumentów likwidujących zróżnicowania płacowe kobiet i mężczyzn. Drugim sposobem jest przyznawanie odpowiednich certyfikatów firmom wprowadzającym systemy oceniania i wynagradzania przeciwdziałające dyskryminacji zawodowej kobiet. Przyznawaniem takich certyfikatów mogłaby zająć się np. jedna z instytucji rynku pracy we współpracy z organizacjami pozarządowymi. W przypadku drugiego sposobu ważne byłoby zorganizowanie kampanii społecznej informującej opinię publiczną o istnieniu takiego certyfikatu oraz przekonującej konsumentów, że nabywając produkty firm legitymujących się tym certyfikatem, wspierają równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Bardzo korzystne byłoby włączenie w tę akcję lokalnych mediów. Jeśli taka akcja odniosłaby sukces w województwie mazowieckim, można byłoby rozszerzyć ją na całą Polskę.**

Inne ciekawe rozwiązanie podsuwa przykład Danii, gdzie władzom udało się nakłonić około 200 firm, aby postawiły przed sobą ambitne, lecz realistyczne cele (np. osiągnięcie 40% udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych) i zobowiązały się do ich realizowania³⁵. **Podobne porozumienie władze samorządowe mogłyby zawrzeć z wybranymi firmami działającymi w województwie mazowieckim. W wyniku takiego porozumienia firmy zobowiązałyby się do osiągnięcia ustalonych przez siebie równościowych celów. Służby prasowe Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego wraz z działami PR tych firm powinny dążyć do jak najszerszego przekazywania informacji o takiej akcji w mediach.**

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem.

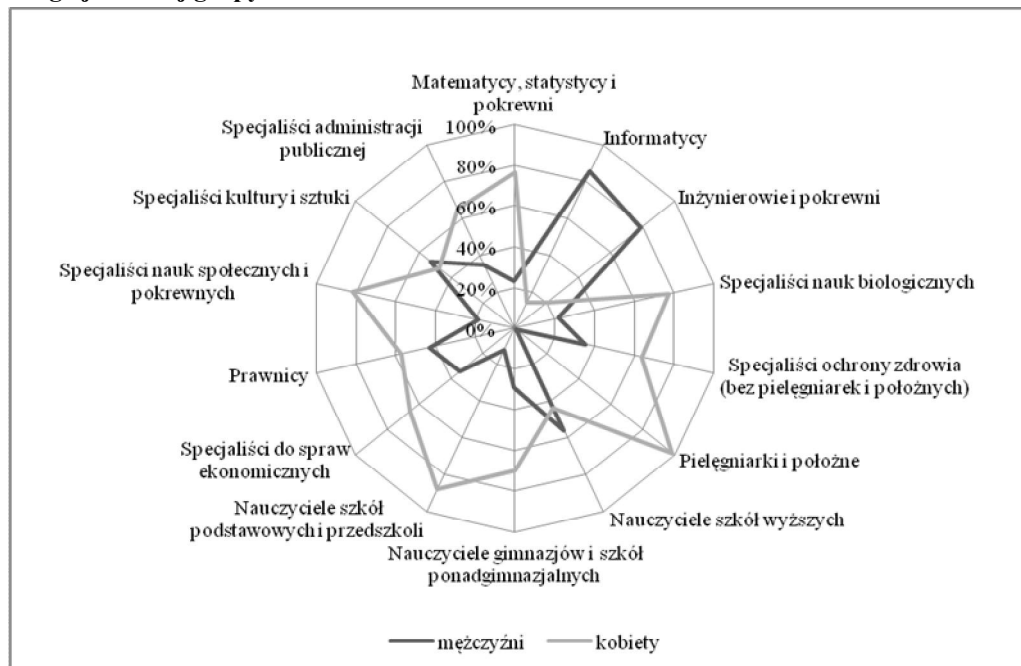
³⁵ *Gender Equality: a step ahead. A Roadmap for the future*, Office for Publications of the European Communities, Luksemburg 2007.

Problem segregacji wertykalnej, czyli niedoreprezentowanie kobiet na stanowiskach decyzyjnych, wydaje się najważniejszym problemem związanym z zawodami niedoreprezentowanymi. Wysoka istotność problematyki segregacji wertykalnej nie pomniejsza jednak znaczenia problemu segregacji horyzontalnej, czyli niedoreprezentowania kobiet w poszczególnych zawodach. Szczegółowa analiza problemu związanego z występowaniem segregacji horyzontalnej przedstawiona została w następnych podrozdziałach.

1.2.4.2. Udział kobiet w małych i średnich grupach zawodów z wielkiej grupy specjalistów

Chociaż, jak pokazała tablica 1.2, grupa specjalistów jest w województwie mazowieckim grupą zdominowaną przez kobiety, to w jej obrębie można zauważyć duże zróżnicowania ze względu na płeć. Kobiety, z uwagi na swoją wysoką liczebność w wielkiej grupie specjalistów, przeważają w większości małych grup zawodów w jej obrębie. Udział kobiet i mężczyzn w wybranych małych grupach zawodów prezentuje wykres 1.8.

Wykres 1.8. Udział kobiet i mężczyzn w wybranych małych grupach zawodów w obrębie drugiej wielkiej grupy zawodów w Polsce w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 roku*, GUS, Warszawa 2009; dane dotyczą firm o liczbie pracujących powyżej 9 osób

Na wykresie 1.8. widać cztery grupy zawodów, w których dominują mężczyźni: informatycy, inżynierowie i pokrewni, nauczyciele szkół wyższych oraz specjaliści kultury i sztuki. W dwóch ostatnich z wymienionych grup przewaga mężczyzn nad kobietami jest niewielka, dlatego w dalszej analizie zdecydowano się pominąć specjalistów kultury i sztuki.

Warto jednak przyjrzeć się bliżej przewadze mężczyzn w grupie nauczycieli w szkolnictwie wyższym. Gdy przeanalizuje się te dane w kontekście nauczycieli w ogóle, okazuje się, że im bardziej prestiżowa pozycja, tym mniejszy jest udział kobiet. Wśród nauczycieli szkół podstawowych mężczyźni stanowią tylko 12%, wśród nauczycieli gimnazjów i szkół ponadpodstawowych już 29,5%, a wśród nauczycieli szkół wyższych 56,3%.

Według danych GUS³⁶, w województwie mazowieckim w 2008 roku wśród asystentów było 49,6% mężczyzn, wśród adiunktów 60%, wśród docentów 72,7%, a wśród profesorów 76,9%. Dane te świadczą o możliwości istnienia zjawiska szklanego sufitu także w środowisku naukowym, co oznacza, że **działania mające na celu zapobieganie dyskryminacji powinny być skierowane nie tylko do sfery biznesu czy administracji publicznej, ale też do środowisk akademickich. Dlatego zaleca się, aby procedury rekrutacji na studia doktoranckie oraz konkursy na stanowiska naukowe były jak najbardziej przejrzyste.**

W przypadku grup informatyków oraz inżynierów i pokrewnych widać bardzo dużą przewagę mężczyzn. Kobiety stanowiły tylko 14,4% w grupie informatyków oraz 20,6% w grupie inżynierów i pokrewnych. Należy zaznaczyć, że są to grupy, w których zarobki kształtują się na wysokim poziomie, a zawody z tych grup, szczególnie te związane z sektorem ICT, dają stosunkowo wysokie szanse na zatrudnienie. **Zwiększanie udziału kobiet w grupie inżynierów może odbywać się jedynie poprzez zachęcanie ich do podejmowania studiów na odpowiednich kierunkach.** Takie działania podejmowane są już w województwie mazowieckim³⁷ i szerzej opisane zostały w podrozdziale 1.3.5.3. Inaczej wygląda sytuacja wśród informatyków. Oczywiście również w przypadku tej grupy zawodów zaleca się zachęcanie kobiet do podejmowania studiów na tym kierunku, ale należy zauważyć, że pracę informatyka (na poziomie specjalisty) można wykonywać także po studiach podyplomowych, bez ukończenia specjalistycznych studiów wyższych pierwszego lub drugiego stopnia. **Dobrym pomysłem byłoby tutaj położenie nacisku na studia podyplomowe z zarządzaniem sieciami i bazami danych.** Istnieje już szeroka oferta takich studiów (np. na Politechnice Warszawskiej, w Polsko-Japońskiej Wyższej Szkole Technik Komputerowych czy w Warszawskiej Wyższej Szkole Informatyki), trzeba tylko zachęcić **część kobiet, aby skorzystały z tej oferty.** Istnieje też możliwość zdobywania certyfikatów z tych dziedzin – czasem takie certyfikaty,

³⁶ Na podstawie BDR.

³⁷ Strona programu *Dziewczyny na politechniki*, <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl> [data dostępu: 13.05.2010].

przyznawane przez międzynarodowe organizacje, liczą się bardziej niż ukończone studia informatyczne na mało prestiżowej uczelni. **Dlatego silnie rekomendowanym działaniem jest zachęcanie bezrobotnych kobiet z wyższym wykształceniem do uczestniczenia w studiach podyplomowych z dziedziny informatyki i w kursach umożliwiających zdobywanie specjalistycznych certyfikatów.** Dobrze byłoby, gdyby Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, wraz z którąś z działających w województwie mazowieckim organizacji zajmujących się sprawami kobiet (np. wspólnie z Fundacją Feminoteka, która ma już doświadczenie w tego typu projektach), przygotował podręcznik dla doradców zawodowych wyjaśniający, w jaki sposób zachęcać bezrobotne kobiety do uczestnictwa w studiach i kursach związanych z sektorem informatycznym.

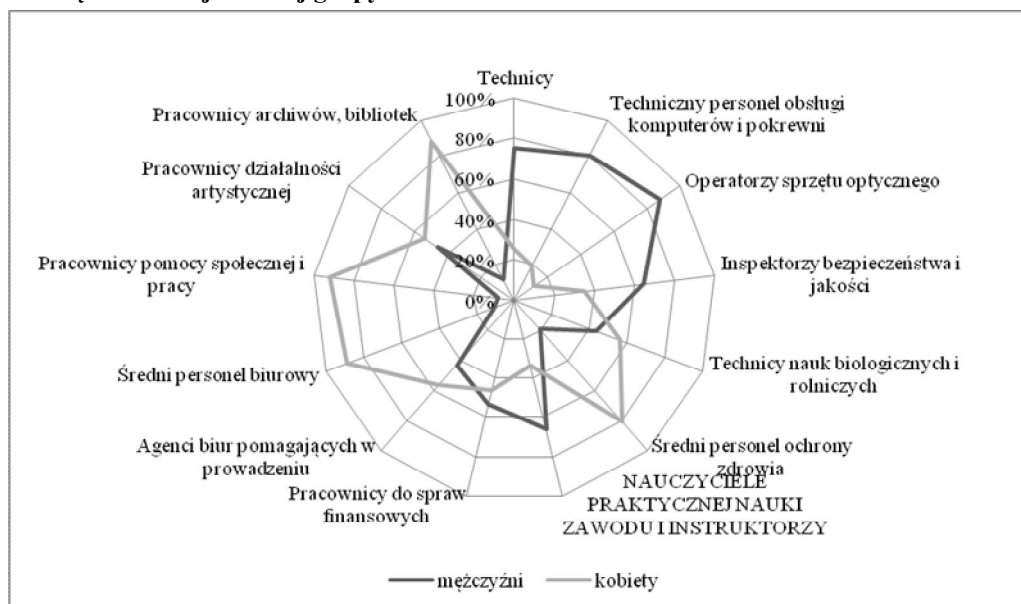
Należy jednak zwrócić uwagę, że nie wszyscy mają odpowiednie zdolności i umiejętności, żeby pracować w zawodzie informatyka, a co za tym idzie, dla niektórych osób uczestnictwo w takich studiach czy kursach mogłoby być marnowaniem czasu. **Kierowanie kobiet na takie kursy nie powinno się zatem odbywać automatycznie, lecz powinno być poprzedzone oceną – poprzez bezpośrednią rozmowę i testy sprawdzające predyspozycje do wykonywania pracy informatyka.** Takie działania oceniające powinni prowadzić doradcy zawodowi w powiatowych urzędach pracy. Narzędzia diagnozujące zdolności i umiejętności informatyczne oraz szkolenia dla doradców zawodowych powinny być przygotowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie we współpracy z którąś z mazowieckich uczelni technicznych (np. z Politechniką Warszawską czy Polsko-Japońską Wyższą Szkołą Technik Komputerowych). Taki projekt mógłby być finansowany ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (dalej PO KL).

1.2.4.3. Udział kobiet w małych i średnich grupach zawodów z pozostałych wielkich grup zawodów

Także w pozostałych wielkich grupach zawodów mamy do czynienia ze znacznym zróżnicowaniem udziału płci w poszczególnych małych i średnich grupach zawodów. Poniżej zostały krótko opisane inne wybrane grupy zawodów, w których należałoby dążyć do zwiększenia udziału kobiet.

Wielka grupa techników i średniego personelu jest kolejną grupą, w której mamy do czynienia z przewagą kobiet. W jej obrębie dostrzec jednak można bardzo duże zróżnicowania, które dobrze pokazuje wykres 1.9.

Wykres 1.9. Udział kobiet i mężczyzn w wybranych małych grupach zawodowych w obrębie trzeciej wielkiej grupy zawodów w Polsce w 2008 roku



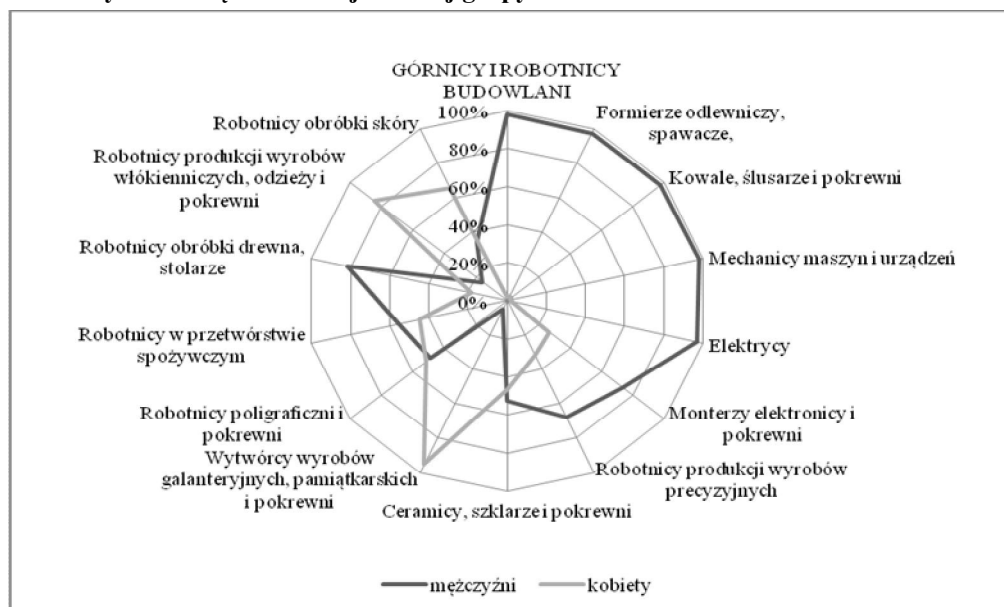
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 roku*, GUS, Warszawa 2009; dane dotyczą firm o liczbie pracujących powyżej 9 osób

Na wykresie 1.9. widać, że ze znaczną przewagą mężczyzn mamy do czynienia w grupach **technicznego personelu obsługi komputerów (80,7%)**, **operatorów sprzętu optycznego (87,9%)**, **inspektorów bezpieczeństwa i jakości (64,6%)** oraz **nauczycieli praktycznej nauki zawodu (66,1%)**. Wydaje się, że nie występują obiektywne czynniki uniemożliwiające kobietom pracę w zawodach z tych grup i powinno się dążyć do zwiększenia liczby zatrudnionych w nich kobiet. W tej wielkiej grupie zawodów także należy położyć szczególny nacisk na kształcenie kobiet, zarówno typowo szkolne, jak i ustawiczne, w zawodach związanych z informatyką.

Powyższe dane wskazują też na bardzo dużą przewagę mężczyzn w grupie technicy, w której udział kobiet wynosi jedynie 25,1%. W jej skład wchodzi między innymi grupy techników budownictwa i ochrony środowiska, techników elektryków i techników mechaników. Niedostępne są niestety bardziej szczegółowe dane dotyczące tej grupy. Pewnego obrazu udziału kobiet i mężczyzn w tych zawodach dostarcza przeprowadzona w podrozdziale 1.3.2. analiza struktury absolwentów szkolnictwa zawodowego.

Jak pokazała dane w tabelicy 1.2., w grupie robotników i rzemieślników mamy do czynienia z bardzo dużym niedoreprezentowaniem kobiet. Wykres 1.10. pozwala zidentyfikować małe i średnie grupy zawodowe, w których należałoby zwiększyć udział kobiet.

Wykres 1.10. Udział kobiet i mężczyzn w wybranych małych i średnich grupach zawodowych w obrębie siódmej wielkiej grupy zawodów w Polsce w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 roku*, GUS, Warszawa 2009; dane dotyczą firm o liczbie pracujących powyżej 9 osób

Bardzo mało kobiet występuje w grupach: górnicy i robotnicy budowlani (2,1%), formierze odlewniczy, spawacze (2,7%), kowale, ślusarze i pokrewni (2,6%), mechanicy maszyn i urządzeń (1,5%), elektrycy (2,8%) monterzy elektronicy i pokrewni (26,6%), robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych (31,7%) i robotnicy obróbki drewna (18,2%). W wyżej wymienionych zawodach pewną barierą dla kobiet może stanowić mniejsza niż w przypadku mężczyzn siła fizyczna, ale mimo to można podejmować próby zachęcania kobiet do pracy w powyższych zawodach. Jednym z przykładów takiego działania może być zatrudnianie kobiet na stanowiskach spawaczy w Stoczni Gdynia (choć trzeba zaznaczyć, że były one kierowane do lżejszych prac niż mężczyźni), co było spowodowane emigracją wykwalifikowanych pracowników płci męskiej za granicę. Wzorem może być Finlandia, w której 20% osób na takich stanowiskach stanowią kobiety³⁸. Inny pozytywny przykład to założona we Wrocławiu firma REDAM, czyli Remontowa Ekipa Damska, zajmująca się tynkowaniem ścian, układaniem kafelków i paneli podłogowych. Firma od początku zatrudniała same kobiety i nie narzekała na brak zleceń³⁹. Jak wynika z powyższych przykładów, pomimo mniejszej siły fizycznej kobiety są w stanie wykonywać zawody

³⁸ *Kobiety przejmują męskie zawody*, <http://gender.blox.pl/2007/08/Kobiety-przejmuja-meskie-zawody.html> [data dostępu: 14.05.2010].

³⁹ Gabińska A., *Żeńska ekipa bije facetów*, <http://wroclaw.naszemiasto.pl/wydarzenia/811972.html> [data dostępu: 14.05.2010].

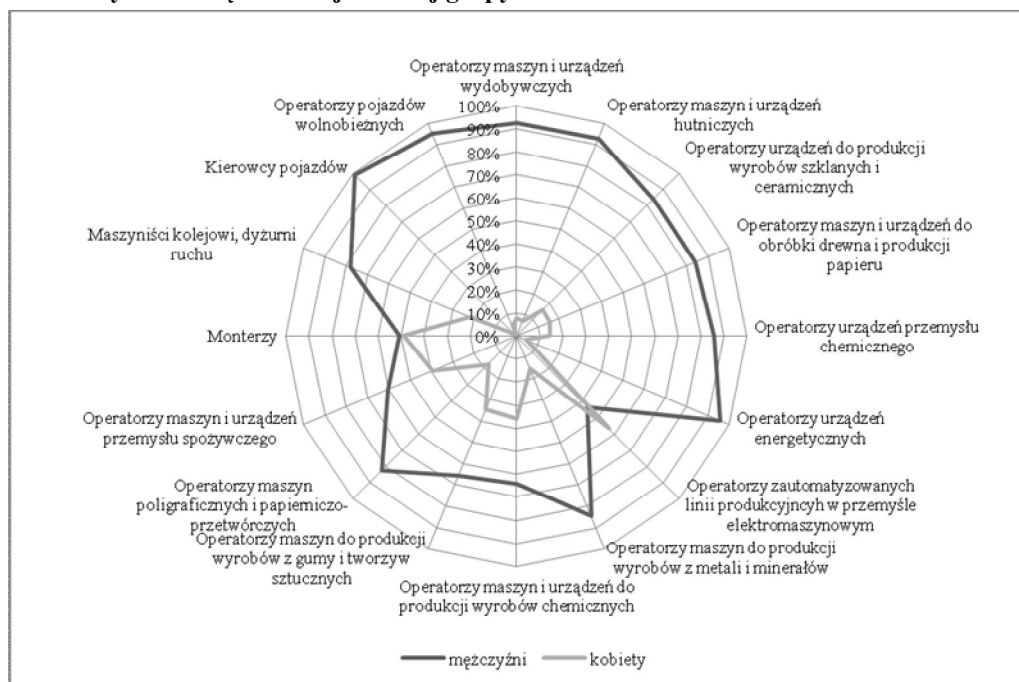
uznawane za zarezerwowane dla mężczyzn (spawacz, budowlaniec). Zawody te można wykonywać przeważnie bez specjalistycznego formalnego wykształcenia po przejściu praktycznego przyuczenia lub po specjalistycznych kursach. **Dlatego zaleca się mazowieckim urządzą pracy oferowanie kobietom uczestnictwa w kursach przygotowujących do pracy w typowo męskich zawodach, na które jest wysokie zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Bardzo dobrym przykładem takiego zawodu jest zawód spawacza, który często pojawia się w czołówce rankingu zawodów deficytowych w całym kraju⁴⁰. Ponieważ kobiety w męskich zawodach mogą mieć problemy ze znalezieniem zatrudnienia, powinno się propagować wśród takich kobiet różne formy samozatrudnienia i zakładanie własnych firm. Dobrym partnerem instytucji publicznych w takim działaniu byłaby na przykład warszawska Fundacja Nadzieja⁴¹ zajmująca się między innymi pomocą osobom bezrobotnym w zakładaniu własnych firm. Ponadto kobiety decydujące się na świadczenie usług w sferach działalności zarezerwowanych dotąd dla mężczyzn (np. w budownictwie) mogłyby otrzymywać od publicznych i społecznych partnerów akcji wsparcie w marketingu i poszukiwaniu nowych klientów.**

Ostatnią wielką grupą zawodów, która w niniejszym opracowaniu została poddana analizie, jest grupa operatorów i monterów maszyn i urządzeń. W grupie tej, podobnie jak w poprzedniej, występuje bardzo duża przewaga mężczyzn nad kobietami. Udział kobiet w małych i średnich grupach zawodów w obrębie tej wielkiej grupy prezentuje wykres 1.11. Jak widać na podstawie wykresu 1.11., kobiety są niedoreprezentowane w prawie każdym z zawodów z tej grupy. Do większości z tych zawodów odnoszą się rekomendacje dla zawodów z siódmej wielkiej grupy zawodów, warto jednak bardziej szczegółowo przyjrzeć się grupom: kierowcy pojazdów oraz maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu. W pierwszej z nich jest jedynie 0,7% kobiet, a w drugiej 22% kobiet. Wydaje się, że w tych zawodach mniejsza siła fizyczna kobiet nie może mieć wpływu na ich niedoreprezentowanie. Wyjaśnienia mogłyby też dostarczać krytykowana hipoteza o przeciętnie niższej inteligencji przestrzennej kobiet (hipoteza oraz kontrowersje jej dotyczące opisane zostały w podrozdziale 2.2.), ale nawet jeśli różnica w inteligencji przestrzennej mężczyzn i kobiet byłaby główną przyczyną niedoreprezentowania, to dysproporcja pomiędzy mężczyznami i kobietami wykonującymi te zawody byłaby znacznie mniejsza.

⁴⁰ Według danych z *Monitoringu zawodów* (mz.praca.gov.pl), w I półroczu 2009 roku w województwie mazowieckim mieliśmy do czynienia ze średniomiesięcznym 25-osobowym deficytem pracowników w tym zawodzie.

⁴¹ Strona Fundacji Nadzieja, <http://www.fundacja-nadzieja.org.pl> [data dostępu: 15.05.2010].

Wykres 1.11. Udział kobiet i mężczyzn w wybranych małych i średnich grupach zawodowych w obrębie ósmej wielkiej grupy zawodów w Polsce w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 roku*, GUS, Warszawa 2009; dane dotyczą firm o liczbie pracujących powyżej 9 osób

Z badań Zakładu Psychologii Instytutu Transportu Drogowego wynika, że statystycznie kobiety są bezpieczniejszymi kierowcami, powodując mniej wypadków, szczególnie tych ciężkich⁴². **Dlatego tak niski udział kobiet w zawodach kierowców jest niezrozumiały i należy podjąć działania mające na celu zmianę takiego stanu rzeczy. Oprócz kierowania bezrobotnych kobiet na kursy prawa jazdy wyższych kategorii, należy podjąć intensywniejsze kroki mające na celu zmianę istniejących stereotypów. Na pewno dobrym pomysłem byłoby upowszechnienie wyników badań dotyczących mężczyzn i kobiet jako kierowców (na przykład poprzez strony internetowe lub poprzez współpracę z regionalnymi mediami).** Od strony merytorycznej partnerem projektu mógłby być mający swoją siedzibę w Warszawie Zakład Psychologii Instytutu Transportu Drogowego⁴³.

Dobrym pomysłem byłoby doprowadzenie do powstania w Warszawie firmy taksówkarskiej zrzeszającej tylko kobiety. Któraś z warszawskich instytucji publicznych mogłaby pomóc firmie lub grupie osób chętnych w przygotowaniu

⁴² Łatta M., *Baba za kierownicą*, <http://kobieta.wp.pl/kat,26249,title,Baba-za-kierownica,wid,8400410,wiadomosc.html> [data dostępu: 14.05.2010].

⁴³ Strona Zakładu Psychologii Instytutu Transportu Drogowego, <http://www.its.waw.pl> [data dostępu: 14.05.2010].

takiego przedsięwzięcia poprzez pomoc w napisaniu biznesplanu, zdobywaniu funduszy europejskich i zarekomendowanie takiej firmy organizacji zajmującej się finansowaniem rokujących nadzieję inicjatyw gospodarczych (przykładem takiej organizacji jest Lewiatan Business Angels⁴⁴).

1.3. Różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami w wyborze kierunków kształcenia

W poprzednim podrozdziale omówiono problem wertykalnej i horyzontalnej segregacji zawodowej na polskim i mazowieckim rynku pracy oraz zaznaczono sektory i zawody, w których powinno się dążyć do zwiększenia udziału i roli kobiet. Przedstawione zostały też sposoby niwelowania podziału na zawody męskie i damskie. Celem niniejszego podrozdziału jest analiza systemu edukacyjnego pod kątem równego udziału mężczyzn i kobiet w poszczególnych zawodach, identyfikacja kierunków kształcenia, na których należałoby zwiększyć udział kobiet, oraz analiza stosowanych i możliwych do zastosowania rozwiązań mających na celu zmniejszenie różnicy pomiędzy liczbą mężczyzn i kobiet w niektórych zawodach.

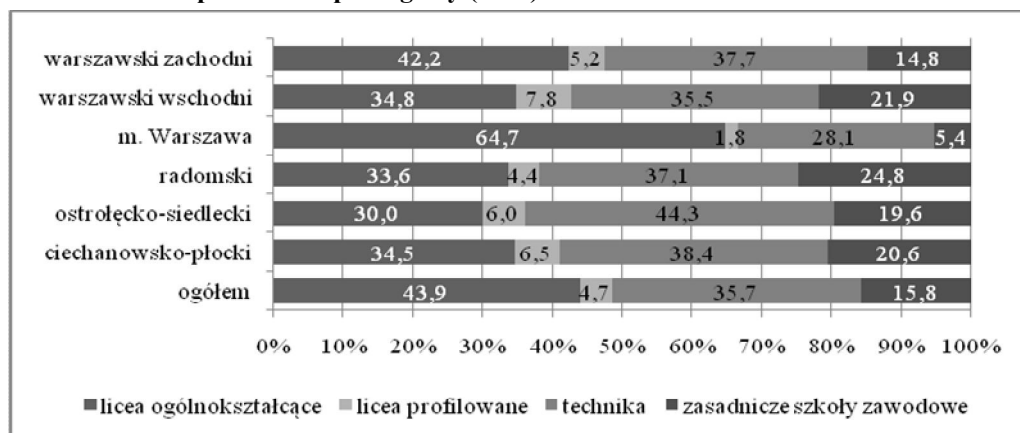
Analizie poddane zostało przede wszystkim szkolnictwo zawodowe i wyższe, ponieważ założeniem kształcenia na tych dwóch poziomach jest przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy i wykonywania określonego zawodu.

1.3.1. Struktura zainteresowań kierunkami kształcenia ponadgimnazjalnego wśród kobiet w województwie mazowieckim

Przed przejściem do szczegółowej analizy struktury absolwentów szkolnictwa zawodowego i wyższego należy się jeszcze przyjrzeć różnicom w strukturze zainteresowań ścieżkami kształcenia ponadgimnazjalnego, jakie występuje wśród kobiet i mężczyzn. Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w wyborze szkół ponadgimnazjalnych w podziale na podregiony pokazuje wykres 1.12. i wykres 1.13.

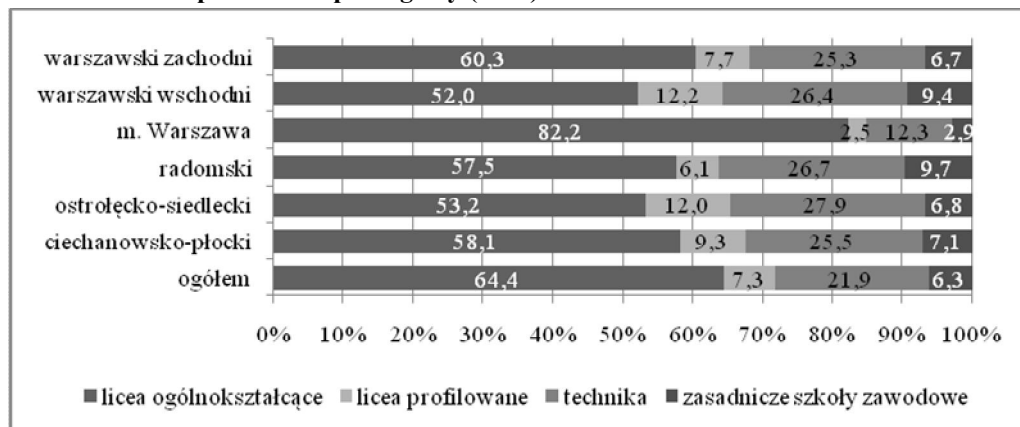
⁴⁴ Strona Lewiatan Business Angels, <http://www.lba.pl> [data dostępu: 14.05.2010].

Wykres 1.12. Mężczyźni – uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w województwie mazowieckim w podziale na podregiony (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR; tylko szkoły dla młodzieży, bez szkół specjalnych, szkół artystycznych i techników uzupełniających, procentowanie od sumy wziętych pod uwagę kategorii

Wykres 1.13. Kobiety – uczennice szkół ponadgimnazjalnych w województwie mazowieckim w podziale na podregiony (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR; tylko szkoły dla młodzieży, bez szkół specjalnych, szkół artystycznych i techników uzupełniających, procentowanie od sumy wziętych pod uwagę kategorii

Ogólnie w województwie mazowieckim znacznie większa część kobiet niż mężczyzn wybiera kształcenie w liceach ogólnokształcących (64,4% kobiet i 43,9% mężczyzn). Ponad dwukrotnie mniejszy jest natomiast odsetek kobiet niż mężczyzn wybierających naukę w zasadniczych szkołach zawodowych (6,3% kobiet i 15,8% mężczyzn). Jako szkoły ponadgimnazjalne technika wybiera 21,9% kobiet i 35,7% mężczyzn. Z kolei licea profilowane są mało popularne zarówno wśród kobiet (7,3%), jak i wśród mężczyzn (4,7%). Pod względem regionalnym widać bardzo duże zróżnicowanie pomiędzy Warszawą i resztą województwa. W stolicy aż 64,7% mężczyzn i 82,2% kobiet uczących się w szkołach ponadgimnazjalnych chodzi do

liceów ogólnokształcących. Także w pozostałych podregionach więcej niż połowa uczennic szkół ponadgimnazjalnych uczy się w liceach ogólnokształcących. Wśród mężczyzn na terenach poza Warszawą odsetek osób uczących się w liceach ogólnokształcących był często zbliżony lub niższy niż odsetek osób uczących się w technikum. Opisywana wyżej struktura zainteresowań uczniów kształceniem w różnych typach szkół ponadgimnazjalnych bardzo dobrze wpisuje się w procesy zachodzące w polskiej edukacji od początku transformacji systemowej. Spada znaczenie szkolnictwa zawodowego, wzrasta natomiast odsetek osób podejmujących naukę w liceach ogólnokształcących i kontynuujących edukację w szkołach wyższych. Ten trend sprzeczny jest z tendencjami obecnymi w krajach Europy Zachodniej, gdzie dominuje szkolnictwo zawodowe⁴⁵. To zachodzące w Polsce zjawisko spadku znaczenia kształcenia zawodowego prowadzi do zwiększenia poziomu wykształcenia społeczeństwa, ale już nie do lepszego dopasowania absolwentów do potrzeb rynku pracy. Mamy przez to do czynienia z nadmiarem osób z wykształceniem wyższym na kierunkach humanistycznych i ekonomicznych (często po mało prestiżowych szkołach wyższych) oraz deficytem specjalistów niższych szczebli po szkołach zawodowych. Taka sytuacja wiąże się z panującym przekonaniem, że szkołami, które zapewniają najwyższą jakość oferty edukacyjnej, są licea oraz szkoły wyższe, a kształcenie zawodowe jest przeznaczone dla ludzi mniej zdolnych. **Dlatego konieczne wydaje się przeprowadzenie kampanii wizerunkowej szkolnictwa zawodowego, skierowanej przede wszystkim do kobiet (stworzenie strony internetowej, przygotowanie ulotek i plakatów oraz organizacja spotkań z gimnazjalistkami). Organizacją takiej kampanii powinny się zająć Wojewódzki Urząd Pracy wraz z Kuratorium Oświaty w Warszawie.** Taka kampania powinna dążyć do zmiany wizerunku techników⁴⁶ w dwóch wymiarach. **Po pierwsze, należałoby zacząć prezentować technika jako oferujące kształcenie o jakości równie dobrej co w szkołach ogólnokształcących, a nie miejsca, gdzie idą ci, którzy mieliby trudności z dostaniem się do liceum i ukończeniem go. Ważne jest także przedstawienie techników jako szkół dających jednocześnie konkretny zawód, jak i możliwość kontynuowania nauki na studiach wyższych. Po drugie, powinno się walczyć z wizerunkiem techników, szczególnie tych o profilach typowo męskich, jako szkół przeznaczonych przede wszystkim dla mężczyzn.** Ten wymiar bardziej szczegółowo został opisany w podrozdziale 1.3.5.

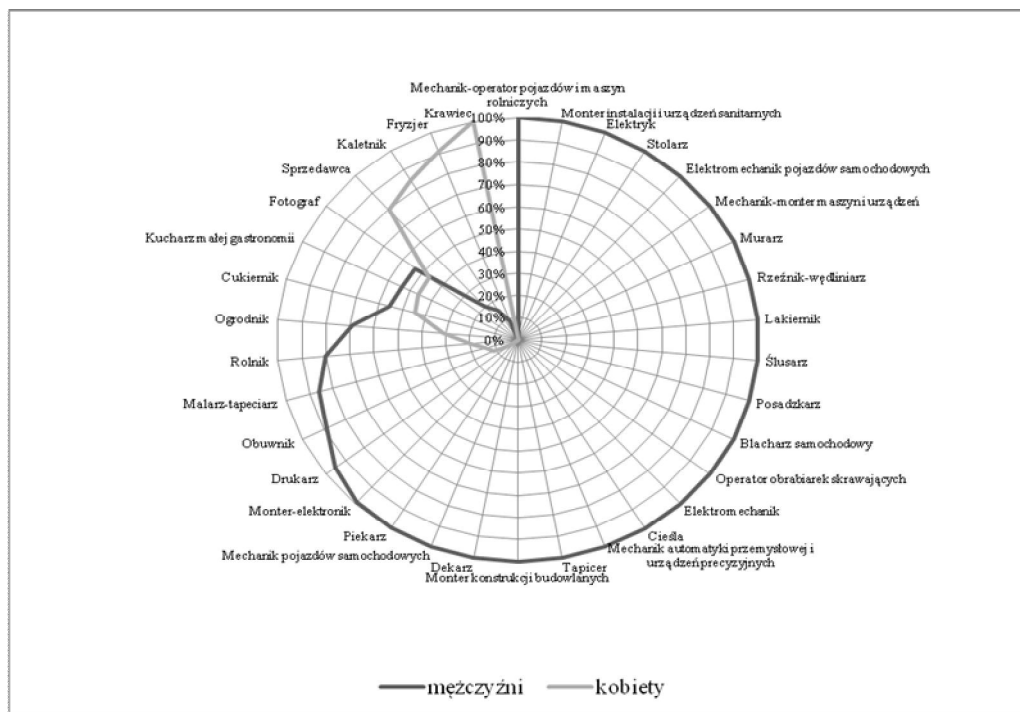
⁴⁵ Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, [w:] „Infos”, nr 16/2007, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 2007.

⁴⁶ Generalnie należy skupić się na dążeniu do zmiany wizerunku techników, ponieważ zmiana wizerunku zasadniczych szkół zawodowych i zachęcenie absolwentek gimnazjów, które teraz wybierają licea, do nauki w zasadniczych szkołach zawodowych wydają się mało realne.

1.3.2. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn w strukturze absolwentów szkół zawodowych województwa mazowieckiego

W strukturze absolwentów szkolnictwa zawodowego bardzo wyraźnie kształtuje się podział na kierunki męskie i kobiece. W zawartej w tym podrozdziale analizie pod uwagę wzięte zostały technika i zasadnicze szkoły zawodowe. Wynika to z faktu, że absolwenci właśnie tych typów szkół stanowią zdecydowaną większość absolwentów szkolnictwa zawodowego dla młodzieży. Dane dotyczące absolwentów zasadniczych szkół zawodowych prezentują wykres 1.14. i tablica 1.3.

Wykres 1.14. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie absolwentów na wybranych kierunkach w zasadniczych szkołach zawodowych w województwie mazowieckim w 2009 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej; szkoły dla młodzieży, bez specjalnych

Na wykresie 1.14. bardzo dobrze widoczny jest podział na kierunki kształcenia zdominowane przez kobiety i kierunki kształcenia zdominowane przez mężczyzn. Kobiety dominują zatem w zawodach: krawiec (100%), fryzjer (91%), kaletnik (85%) i sprzedawca (80%).

Tablica 1.3. Liczba kobiet i mężczyzn wśród absolwentów wybranych kierunków zasadniczych szkół zawodowych w województwie mazowieckim w 2009 roku

Zawód	Mężczyźni	Kobiety	Zawód	Mężczyźni	Kobiety
kucharz małej gastronomii	663	571	rolnik	53	13
mechanik pojazdów samochodowych	1224	1	ślusarz	65	0
sprzedawca	143	556	posadzkarz	64	0
fryzjer	56	570	blacharz samochodowy	60	0
cukiernik	139	112	operator obrabiarek skrawających	44	0
mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych	198	0	krawiec	0	43
piekarz	194	1	malarz tapeciaryz	37	6
monter instalacji i urządzeń sanitarnych	194	0	fotograf	15	13
elektryk	177	0	elektromechanik	25	0
stolarz	158	0	drukarz	20	1
ogrodnik	86	39	cieśla	19	0
elektromechanik pojazdów samochodowych	118	0	mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	15	0
mechanik monter maszyn i urządzeń	114	0	tapicer	14	0
monter elektronik	110	1	kaletnik	2	11
murarz	90	0	monter konstrukcji budowlanych	11	0
rzeźnik wędliniarz	73	0	dekarz	10	0
lakiernik	72	0	obuwnik	8	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej; szkoły dla młodzieży, bez specjalnych

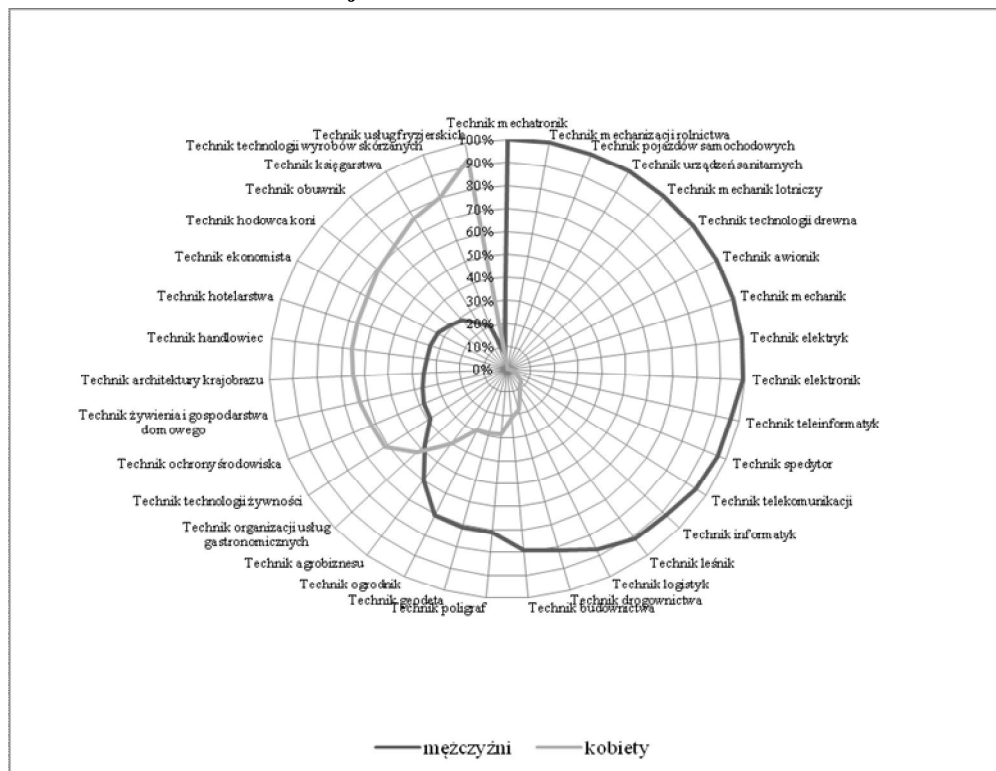
Tablica 1.3. pokazuje, że kaletnik i krawiec to zawody, w których było bardzo mało absolwentów i nie wywierają one dużego wpływu na sytuację na rynku pracy. Inaczej sprawa wygląda w przypadku zawodów sprzedawca i fryzjer, które są jednymi z najpopularniejszych w mazowieckim szkolnictwie zawodowym. Oba te zawody w pierwszym półroczu 2009 roku w województwie mazowieckim znalazły się w czołówce rankingów zawodów nadwyżkowych według średniej miesięcznej wysokości nadwyżki. Średnia miesięczna nadwyżka bezrobotnych nad ofertami pracy w zawodzie sprzedawca wynosiła 671 osób, podczas gdy średnia miesięczna nadwyżka w zawodzie fryzjer wynosiła 102 osoby⁴⁷. **Rekomenduje się zmniejszenie liczby osób kształcących się w zawodach fryzjer i krawiec, a co za tym idzie**

⁴⁷ *Monitoring zawodów*, <http://mz.praca.gov.pl> [data dostępu: 17.05.2010].

– zmniejszenie liczby kobiet podejmujących naukę w tych zawodach. W zamian można starać się nakłonić kobiety do kształcenia w zawodach typowo męskich, ale dających większe szanse na zdobycie zatrudnienia,⁴⁸ takich jak monter instalacji sanitarnych, monter elektronik, mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, elektryk, lakiernik, posadzkarz.

Podobnie zróżnicowana ze względu na płeć jest struktura absolwentów techników w województwie mazowieckim w 2009 roku, którą prezentują wykres 1.15. oraz tablica 1.4.

Wykres 1.15. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie absolwentów na wybranych kierunkach w technikach w województwie mazowieckim w 2009 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej; szkoły dla młodzieży, bez specjalnych, bez techników uzupełniających

⁴⁸ Dobrym przykładem mogą być zawody związane z pracami wykończeniowymi w budownictwie, które stanowi, jak wskazane zostało w podrozdziale 2.4.3., typowo męską branżę. Prace wykończeniowe nie wymagają jednak takiej siły fizycznej jak niektóre zawody z branży budownictwa (np. murarz) i mogą być łatwo wykonywane przez kobiety.

Tablica 1.4. Liczba kobiet i mężczyzn wśród absolwentów wybranych kierunków zasadniczych szkół zawodowych w województwie mazowieckim w 2009 roku

Zawód	Mężczyźni	Kobiety	Zawód	Mężczyźni	Kobiety
technik ekonomista	529	1064	technik usług fryzjerskich	8	102
technik mechanik	1261	2	technik pojazdów samochodowych	90	0
technik żywienia i gospodarstwa domowego	319	556	technik teleinformatyk	54	2
technik hotelarstwa	278	546	technik leśnik	50	5
technik handlowiec	206	399	technik poligraf	35	14
technik elektronik	562	4	technik drogownictwa	36	8
technik agrobiznesu	289	193	technik telekomunikacji	38	2
technik informatyk	436	38	technik logistyk	34	5
technik organizacji usług gastronomicznych	158	174	technik urządzeń sanitarnych	33	0
technik budownictwa	256	68	technik spedytor	26	1
technik elektryk	269	1	technik hodowca koni	8	18
technik ochrony środowiska	74	121	technik mechanik lotniczy	19	0
technik architektury krajobrazu	66	122	technik technologii drewna	19	0
technik mechatronik	179	0	technik awionik	18	0
technik technologii żywności	63	101	technik księgarstwa	4	13
technik mechanizacji rolnictwa	129	0	technik technologii wyrobów skórzanych	2	8
technik ogrodnik	89	37	technik obuwnik	2	5
technik geodeta	79	32			

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej; szkoły dla młodzieży, bez specjalnych, bez techników uzupełniających

Powyższe dane pokazują, że kobiety przeważają na kilku najpopularniejszych kierunkach kształcenia zawodowego. Wśród absolwentów w zawodzie technik usług fryzjerskich jest 93% kobiet, w zawodzie technik ekonomista – 67%, a w zawodzie technik hotelarstwa – 66%. Z wyraźnym niedoreprezentowaniem kobiet mamy do czynienia wśród absolwentów w popularnych zawodach: technik mechanik (udział kobiet wyniósł 0%), technik elektronik (1%), technik informatyk (8%), technik budownictwa (21%) i technik mechatronik (0%). Z mniej popularnych zawodów niedoreprezentacja kobiet występowała wśród absolwentów kierunków: technik telekomunikacji (5%), technik logistyk (13%), technik urządzeń sanitarnych (0%), technik spedytor (4%), technik mechanik lotniczy (0%) czy technik awionik (0%).

Zgodnie z wnioskami z poprzednich rozdziałów, należy położyć nacisk na kształcenie kobiet w tych sektorach, w których występuje ich niedoreprezentowanie, czyli w sektorze budownictwa i sektorze transportu oraz sektorze ICT. Pod względem

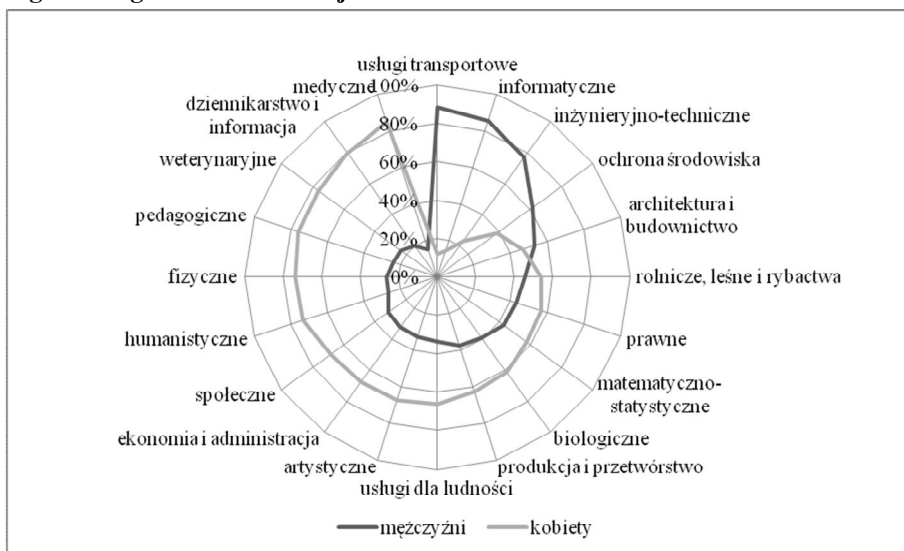
udziału kobiet w ogólnej liczbie absolwentów lepiej wygląda sytuacja w związanym z sektorem budownictwa zawodzie technik budownictwa. **Powinno się jednak podjąć kroki mające na celu dalsze zwiększanie udziału kobiet wśród uczących się w tym zawodzie. W dwóch najliczniejszych zawodach związanych z sektorem transportu – technik logistyk i technik spedytor – udział kobiet pozostaje na bardzo niskim poziomie i należy podjąć działania mające na celu zmianę takiego stanu rzeczy. Warto byłoby jeszcze zwrócić uwagę na dwa zawody nauczane w warszawskim Technikum Lotniczym przy Zespole Szkół imienia Bohaterów Narwiku – technik awionik oraz technik mechanik lotnictwa, do kształcenia w których należałoby także zachęcać kobiety. Do trzeciej grupy zawodów szkolnictwa średniego zawodowego, w której powinno się dążyć do zwiększenia udziału kobiet, należą zawody związane z sektorem ICT i nowych technologii, takie jak technik informatyk, technik mechatronik i technik telekomunikacji.**

1.3.3. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn w strukturze absolwentów szkół wyższych województwa mazowieckiego

Podczas gdy w zasadniczych szkołach zawodowych i technicach województwa mazowieckiego większość absolwentów stanowili mężczyźni, to wśród absolwentów szkół wyższych mamy do czynienia z odwróceniem sytuacji i znaczną większość stanowią kobiety (65%)⁴⁹. Pomimo tej dominacji kobiet w szkolnictwie wyższym wciąż pozostaje kilka grup kierunków, na których kobiety są nadal mocno niedoreprezentowane. Dokładną analizę udziału mężczyzn i kobiet w strukturze absolwentów szkół wyższych województwa mazowieckiego umożliwia wykres 1.16. i tablica 1.5.

⁴⁹ Na podstawie BDR.

Wykres 1.16. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie absolwentów szkolnictwa wyższego według kierunków w województwie mazowieckim w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Tablica 1.5. Liczba kobiet i mężczyzn wśród absolwentów wybranych kierunków zasadniczych szkół zawodowych w województwie mazowieckim w 2009 roku

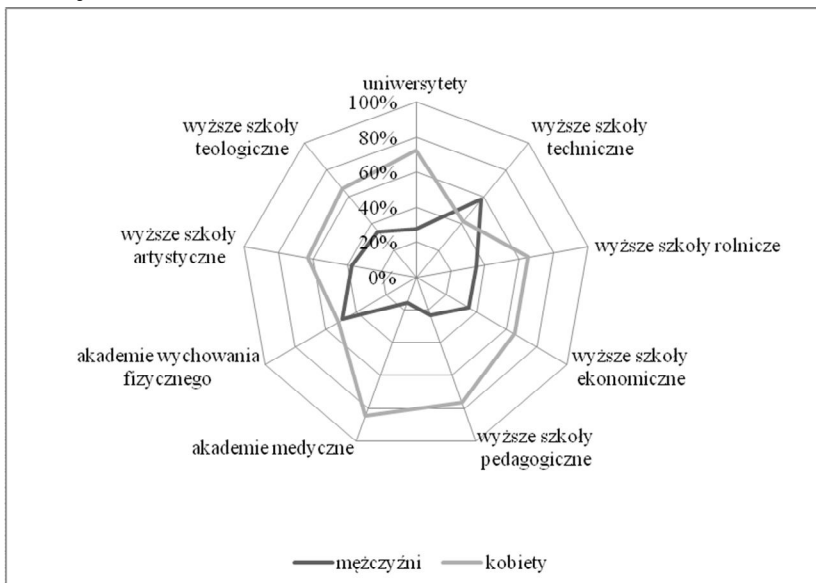
Kierunki studiów	Mężczyźni	Kobiety	Kierunki studiów	Mężczyźni	Kobiety
ekonomia i administracja	6 693	13 856	biologiczne	601	945
społeczne	4 177	9 129	rolnicze, leśne i rybactwa	647	768
pedagogiczne	2 554	8 097	architektura i budownictwo	572	505
humanistyczne	1 229	3 426	dziennikarstwo i informacja	179	704
usługi dla ludności	1 274	2 494	matematyczno-statystyczne	315	423
medyczne	444	2 491	ochrona środowiska	420	264
inżynieryjno-techniczne	2 169	653	fizyczne	167	469
informatyczne	1 734	300	artystyczne	191	391
produkcja i przetwórstwo	595	1 006	usługi transportowe	398	54
prawne	676	890	weterynaryjne	31	101

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Powyższe dane pokazują, że na najpopularniejszych kierunkach studiów, to jest kierunkach ekonomiczno-administracyjnych, społecznych, pedagogicznych oraz humanistycznych, dominują kobiety, które stanowią odpowiednio 67%, 69%, 76% i 74% wszystkich studentów na tych kierunkach. W przypadku każdego z tych czterech kierunków mamy do czynienia z nadwyżką osób z takim wykształceniem na

mazowieckim rynku pracy⁵⁰. Warto jednak zauważyć, że na uznawanych za prestiżowe kierunkach prawnych i medycznych kobiety także stanowią większość (na kierunkach prawnych – 57% absolwentów, a na kierunkach medycznych aż 85% absolwentów)⁵¹. Kobiety dominują również na kierunkach fizycznych (74%) i matematyczno-statystycznych (57%), czyli ścisłych, które stereotypowo mogłyby być postrzegane jako typowo męskie. Wyraźną przewagę mężczyzn widać tylko wśród absolwentów trzech grup kierunków – na kierunkach związanych z usługami transportowymi (88% mężczyzn), na kierunkach informatycznych (85%) i na kierunkach inżynierijno-technicznych (77%). Nieznaczna przewaga mężczyzn obserwowana jest na kierunkach związanych z ochroną środowiska (61%) oraz na architekturze i kierunkach związanych z budownictwem (53%). **Należy zatem dążyć do zwiększania udziału kobiet na kierunkach studiów związanych z usługami transportowymi, jednak ze względu na liczebność najważniejsze powinno być zwiększenie liczby kobiet kształconych na kierunkach inżynierijno-technicznych i informatycznych.** Widać, że kierunki, na których mamy do czynienia z przewagą mężczyzn, związane są raczej z politechnikami niż z uniwersytetami. Udziałowi kobiet i mężczyzn wśród absolwentów wybranych rodzajów szkół wyższych pozwala przyrzeć się wykres 1.17.

Wykres 1.17. Udział kobiet i mężczyzn wśród absolwentów wybranych rodzajów szkół wyższych w województwie mazowieckim w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

⁵⁰ *Monitoring zawodów*, <http://mz.praca.gov.pl> [data dostępu: 18.05.2010].

⁵¹ Należy zaznaczyć, że do kierunków medycznych zaliczają się również nieco mniej prestiżowe studia pielęgniarskie.

Jak widać na wykresie 1.17., w województwie mazowieckim w 2008 roku kobiety stanowiły większość absolwentów w prawie każdym rodzaju szkół wyższych. Względna równowaga płci była na akademiach wychowania fizycznego, a jedynym rodzajem szkół wyższych, w którym większość absolwentów stanowili mężczyźni, były wyższe szkoły techniczne (czyli przede wszystkim politechniki). Według badań, absolwentom politechnik jest łatwiej znaleźć pracę w zawodzie niż absolwentom uniwersytetów. Ponadto absolwenci szkół technicznych statystycznie zarabiają znacznie więcej niż absolwenci uniwersytetów⁵². **Dlatego zaleca się podejmowanie działań mających na celu zwiększenie liczby kobiet kształcących się na politechnikach.**

1.3.4. Problemy związane z edukacją w zawodach zdominowanych przez kobiety

Warto jeszcze zwrócić uwagę na jeden bardzo ważny problem, który nasuwa się przy analizie struktury absolwentów różnych poziomów kształcenia. Zarówno w szkołach wyższych, jak i w technikach oraz zasadniczych szkołach zawodowych kobiety często dominują na bardzo popularnych kierunkach, których ukończenie zapewnia posiadanie zawodu znajdującego się na wysokiej pozycji w rankingu najbardziej nadwyżkowych zawodów (tj. takich, w których liczba bezrobotnych znacznie przewyższa liczbę ofert pracy). W szkolnictwie wyższym są to wymienione już wcześniej kierunki ekonomiczno-administracyjne, społeczne, humanistyczne i pedagogiczne. Na poziomie techników przykładami takich zawodów są: technik ekonomista, technik handlowiec i technik hotelarstwa. Z kolei w zasadniczych szkołach zawodowych takimi zawodami są zawody sprzedawca i fryzjer. Oprócz masowości, nadwyżkowości i zdominowania przez kobiety dla tych zawodów wspólne są jeszcze niskie koszty kształcenia i to, że w większości przypadków można je wykonywać bez względu na ukończony kierunek (np. niemal każdy może zostać sprzedawcą). Przeważnie po ukończeniu kształcenia na którymś z tych kierunków kobieta nie ma zbyt mocnej pozycji na rynku pracy. **W przypadku szkół wyższych i techników rozwiązaniem tego problemu może być np. zaproponowanie na zdominowanych przez kobiety kierunkach „rynkowych” specjalizacji, które wyposażają absolwentów w pożądane przez pracodawców kwalifikacje. Duże możliwości w tej sferze daje nauczanie uczniów oraz studentów stosowania zaawansowanych narzędzi informatycznych w tych dziedzinach, które związane są z kierunkiem nauki.** Dobrym przykładem takiego działania jest specjalizacja „Badania rynku i analiza danych” na kierunku socjologia na Uniwersytecie Jagiellońskim. Program tej specjalizacji powstaje przy współpracy z firmą SPSS

⁵² Zadroga A., *Absolwent absolwentowi nierówny*, „GazetaPraca.pl”, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,91734,7862242,Absolwent_absolwentowi_nierowny.html [data dostępu: 30.05.2010].

Polska, dzięki czemu kadra i studenci mają dostęp do najnowszej wiedzy i narzędzi informatycznych służących do statystycznej analizy danych⁵³. W wyniku tego część absolwentów kierunku socjologia posiada umiejętności i kwalifikacje pożądane przez pracodawców.

1.3.5. Czynniki warunkujące atrakcyjność określonych ścieżek edukacyjnych dla kobiet

W poprzednich podrozdziałach zostały zidentyfikowane kierunki kształcenia (w zasadniczych szkołach zawodowych, technikach i szkołach wyższych), w których należałoby zwiększyć udział kobiet. Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie sposobów zachęcania kobiet do kształcenia w zawodach zdominowanych przez mężczyzn. W pierwszych dwóch podrozdziałach opisane zostały bariery powodujące, że na niektórych kierunkach wciąż kształci się bardzo mało kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem stereotypów.

1.3.5.1. Czynniki ograniczające podejmowanie kształcenia przez kobiety w zawodach niedoreprezentowanych w województwie mazowieckim

Na podstawie analiz przedstawionych w poprzednich rozdziałach można wyróżnić cztery główne czynniki stanowiące barierę w podejmowaniu przez kobiety kształcenia w typowo męskich zawodach. Pierwszym z tych czynników są stereotypy, których rola została szerzej omówiona w następnym podrozdziale. Za drugi z tych czynników niektórzy uznają opisane w podrozdziale 1.2.2. różnice w profilach inteligencji kobiet i mężczyzn (część badań potwierdza istnienie takich różnic, a część temu zaprzecza). Jednak, jak już zostało wspomniane, nawet wedle wyników badań, które potwierdzają istnienie tych różnic, nie są one na tyle duże, żeby wyjaśnić tak znaczące dysproporcje w wyborze kierunków kształcenia przez kobiety i mężczyzn. Ponadto wyniki testów gimnazjalnych pokazują, że przeciętnie kobiety lepiej wypadają zarówno w części humanistycznej, jak i w części matematyczno-przyrodniczej⁵⁴ (choć w tym drugim przypadku różnica jest mniejsza). Co więcej, jak pokazała analiza struktury drugiej wielkiej grupy zawodów (specjaliści) i struktury absolwentów szkolnictwa wyższego, kobiety liczebnie przeważają w dziedzinach matematyki i statystyki. Jednak bez względu na fakt, czy takie różnice istnieją w rzeczywistości, czy nie, na pewno wśród wielu ludzi, w tym nauczycieli, istnieje przekonanie o ich istnieniu.

⁵³ Instytut Socjologii UJ, <http://www.socjologia.uj.edu.pl> [data dostępu: 18.05.2010].

⁵⁴ *Sprawozdanie z egzaminu gimnazjalnego*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2009. W roku 2010 roku weszła w życie obowiązkowa matura z matematyki, więc możliwe będzie także porównywanie wyników kobiet i mężczyzn pod względem umiejętności matematycznych również na tym poziomie.

Za trzeci z czynników ograniczających podejmowanie przez kobiety kształcenia w zawodach niedoreprezentowanych można uznać ich strach przed trudnościami w znalezieniu zatrudnienia w męskim zawodzie. **Dlatego należy eksponować informacje o kobietach, które odniosły sukces w postrzeganych jako męskie zawodach, czyli na przykład w zawodzie informatyka, mechanika czy inżyniera. Może się to odbywać w formie kampanii informacyjnych w internecie lub regionalnych mediach tradycyjnych. Organizacją takich kampanii powinien się zająć Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Inną formą pokazania kobietom, że mogą odnieść sukces w zawodach zarezerwowanych do tej pory dla mężczyzn, jest organizowanie w szkołach spotkań z kobietami pracującymi w męskich zawodach. Takie spotkania powinny być organizowane w gimnazjach (jeśli dotyczą wyboru zasadniczej szkoły zawodowej) lub liceach (jeśli dotyczą wyboru kierunku studiów). Pomóc szkołom w organizacji takich spotkań mogłoby na przykład Międzynarodowe Forum Kobiet – Stowarzyszenie Właścielek i Menedżerek Firm⁵⁵ – mająca swoją główną siedzibę w Warszawie organizacja działająca na rzecz zwiększenia zawodowej i pozazawodowej aktywności kobiet.**

W przypadku części kobiet niechęć może budzić fakt nauki lub studiowania wyłącznie lub prawie wyłącznie w męskim gronie (jak to ma miejsce w niektórych klasach techników i zasadniczych szkół zawodowych oraz na niektórych wydziałach politechnik). Jednym z rozwiązań tego problemu jest opisane wcześniej prowadzenie bardziej „męskich” specjalizacji, szczególnie związanych z nowymi technologiami, na kierunkach postrzeganych jako kobiece. Jednak nie jest to rozwiązanie uniwersalne i może nie mieć zastosowania do wielu obszarów. **Rozwiązaniem znajdującym szersze zastosowanie byłoby otwieranie „męskich” kierunków w „żeńskich” technikach i na „żeńskich” wydziałach uczelni wyższych, dzięki czemu kobiety wybierające kształcenie w zawodach niedoreprezentowanych nie musiałyby obawiać się bycia jednymi z nielicznych kobiet w szkole lub na uczelni. Dobrym przykładem takiego działania jest otwarcie studiów inżynierskich z informatyki na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego⁵⁶.**

1.3.5.2. Rola stereotypów w podejmowaniu przez kobiety decyzji dotyczących edukacji i zatrudnienia

W podrozdziale 1.2.2. stereotypy zostały opisane jako główny czynnik ograniczający podejmowanie pracy w zawodach niedoreprezentowanych przez kobiety. Wyjaśnione zostało, w jaki sposób stereotypy wywierają wpływ na ocenianie kobiet, szczególnie w przypadku kobiet wykonujących czynności postrzegane jako typowo męskie.

⁵⁵ Strona Międzynarodowego Forum Kobiet, <http://www.mfk.org.pl> [data dostępu: 17.05.2010].

⁵⁶ Strona kierunku informatyka inżynierska prowadzonego na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, <http://www.informatyka.wz.uni.lodz.pl> [data dostępu: 18.05.2010].

Stereotypy wpływają nie tylko na ocenianie kobiet przez pracodawców czy nauczycieli, ale też na obraz samych siebie, ponieważ kobiety (mężczyźni oczywiście też) postrzegają siebie między innymi przez pryzmat tego, jak wydaje im się, że są postrzegane przez innych. W przypadku kobiet może też działać mechanizm samospełniającej się przepowiedni⁵⁷. Część badań z zakresu psychologii społecznej potwierdziło, że kobiety gorzej niż mężczyźni oceniają swoje umiejętności. W jednym z tych badań⁵⁸ kobiety i mężczyźni zostali poproszeni o wykonanie zadania – łatwego lub trudnego – które było określone jako męskie lub kobiece. W przypadku, kiedy kobiety poprawnie wykonywały zadanie określone jako męskie, swój sukces wyjaśniały szczęściem, a w przypadku, kiedy wykonały je niepoprawnie, przyczyny niepowodzenia dopatrywały się w braku wystarczających kompetencji. Mężczyźni, uczestnicy eksperymentu, prezentowali odwrotne podejście – swoje sukcesy w wykonywaniu zadań określonych jako męskie przypisywali umiejętnościom, a porażki – pechowi. Wyniki dotyczące wykonywania zadań określonych jako kobiece nie prezentowały się już tak jednoznacznie i nie było możliwe określenie zależności pomiędzy płcią a przypisywaniem przyczyn sukcesu lub porażki w wykonywaniu zadania⁵⁹. Co więcej, inne eksperymenty wykazały, że określenie zadania jako męskiego może powodować, iż kobiety wykonają je gorzej niż mężczyźni⁶⁰.

Należy zatem podjąć działania mające na celu zwiększenie pewności siebie kobiet w takich dziedzinach jak matematyka czy informatyka. **Jednym z rozwiązań tego problemu może być przygotowanie i przeprowadzenie przez mazowieckie Kuratorium Oświaty wraz z którąś z warszawskich placówek badawczych warsztatów, które uświadamiałyby nauczycielom problem stereotypizowania i jego skutków dla postaw uczniów i uczennic. Na takich warsztatach nauczyciele zapoznawaliby się też ze sposobami zwiększania u dziewcząt pewności siebie na przedmiotach ścisłych.**

1.3.5.3. Strategie szkolnictwa zawodowego i wyższego w zakresie promowania kierunków kształcenia wśród kobiet

Problem małego uczestnictwa kobiet w kształceniu w dziedzinach ścisłych i technicznych jest problemem zauważanym i istnieje świadomość konieczności jego rozwiązania. Jednym z przykładów działania mającego na celu zachęcenie kobiet do kształcenia się na politechnikach jest wspomniany już wcześniej, koordynowany przez miesięcznik i Fundację Edukacyjną „Perspektywy” oraz Konferencję Rektorów Polskich Uczelni Technicznych projekt pn. *Dziewczyny na politechniki* (oraz

⁵⁷ Aronson E. i in., *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Wydawnictwo Zysk i Spółka, Warszawa 1997.

⁵⁸ Deaux K., *Sex :A perspective on the attribution process*, [w:] Harvey J. i in. (red.), *New Directions in Attribution Research*, vol. 1, Erlbaum, Hillsdale 1976.

⁵⁹ Archer J., Lloyd B., op. cit.

⁶⁰ Ibidem.

towarzysząca mu akcja *Dziewczyny do ścisłych*)⁶¹, wzorowany na niemieckiej akcji pn. *Girls' Day*⁶². Z uczelni województwa mazowieckiego w projekcie biorą udział trzy uczelnie: Politechnika Warszawska, Polsko-Japońska Wyższa Szkoła Technik Komputerowych oraz Wydział Fizyki Uniwersytetu Warszawskiego. Przy uczelniach biorących udział w akcji powołane zostały punkty konsultacyjne informujące o ofercie edukacyjnej pod kątem zainteresowań kobiet. Organizowany jest też „Dzień Otwarty Tylko Dla Dziewczyn”, podczas którego kobiety mogą spotkać się twarzą w twarz z rektorem, naukowcami płci żeńskiej i studentkami. Takie spotkania pozwalają dowiedzieć się, co tak naprawdę oferują im studia techniczne i zobaczyć, że kobiety też mogą sobie bardzo dobrze radzić w typowo męskich dziedzinach. **Dlatego rekomenduje się wspieranie tej akcji przez instytucje rynku pracy i instytucje edukacyjne województwa mazowieckiego. Ponadto powinno się zachęcać mazowieckie licea do wysyłania uczennic na „Dni Otwarte Tylko Dla Dziewczyn” lub do zapraszania przedstawicieli uczelni biorących udział w akcji na spotkania z uczniami. Dodatkowym działaniem mogłoby być organizowanie warsztatów lub kursów, na których potencjalne studentki politechnik i kierunków ścisłych zapoznawałyby się lepiej z naukami technicznymi i ścisłymi oraz zyskiwały wiarę we własne umiejętności w tych dziedzinach. Należałoby też zastanowić się nad przeprowadzeniem analogicznej akcji dla placówek szkolnictwa zawodowego w województwie mazowieckim. Instytucjami koordynującymi akcję mogłyby być Kuratorium Oświaty w Warszawie lub Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty⁶³ wraz z jedną z organizacji zajmujących się polepszeniem sytuacji kobiet jak Fundacja Feminoteka⁶⁴ czy Fundacja Ośka⁶⁵. W ramach takiej akcji można w wybranych technikach organizować dni otwarte dla uczennic szkół gimnazjalnych, na których mogłyby one dowiedzieć się więcej o specyfice nauczanych zawodów oraz porozmawiać z uczennicami lub absolwentkami tych techników. Podobnie jak w projekcie „Dziewczyny na politechniki” należałoby przygotować stronę internetową projektu i zadbać o odpowiednie nagłośnienie akcji w mediach.**

⁶¹ Strona programu *Dziewczyny na politechniki*, <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl> [data dostępu: 19.05.2010].

⁶² Strona programu *Girls Day*, <http://english.girls-day.de> [data dostępu: 19.05.2010].

⁶³ Strona Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Kadry Kierowniczej Oświaty, <http://www.oskko.edu.pl> [data dostępu: 19.05.2010].

⁶⁴ Strona Fundacji Feminoteka, <http://www.feminoteka.pl> [data dostępu: 19.05.2010].

⁶⁵ Strona Fundacji Ośka, <http://www.oska.org.pl> [data dostępu: 19.05.2010].

1.4. Wyniki badań empirycznych dotyczących zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych

1.4.1. Metodologia badań kwestionariuszowych

Niniejszy podrozdział oraz pozostałe podrozdziały zawierające wnioski z badań empirycznych⁶⁶ zostały oparte na analizie wyników badań zrealizowanych w ramach projektu *Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego*. Program indywidualnych badań kwestionariuszowych przeprowadzony został przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) w 2010 roku. Badaniem objęto reprezentatywną grupę 3 000 kobiet w wieku produkcyjnym (18–59 lat), zamieszkałych w województwie mazowieckim na obszarach miejskich i wiejskich. W każdym z sześciu podregionów – ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim, radomskim, miasta stołecznego Warszawy, warszawskim wschodnim, warszawskim zachodnim – przebadano 500 kobiet. W próbie badawczej na terenie województwa znalazły się zarówno kobiety pracujące (n = 2 052), jak i pozostające bez zatrudnienia (n = 948). Wśród kobiet niepracujących wyróżniono ponadto takie, które: nie szukają pracy (n = 648), szukają pracy (n = 253) lub nie szukają pracy, ponieważ czekają na jej rozpoczęcie (n = 47). Przeprowadzone wywiady odnosiły się do historii zawodowej respondentek, przejawów dyskryminacji społecznej i ekonomicznej na rynku pracy oraz zjawiska bezrobocia wśród kobiet. Część pytań w kwestionariuszu ankiety skierowana była do wszystkich respondentek, a część dedykowana wybranej spośród nich grupie. Kryterium wyboru stanowił status ankietowanych na rynku pracy w momencie badania lub w przeszłości, na podstawie którego wyróżniono kobiety, które: nie pracują i nie szukają pracy (n = 648), nie pracują, ale szukają pracy (n = 253), pracują (n = 2 052), nie pracują (n = 948), pracują lub pracowały w przeszłości (n = 2 704), są lub były bezrobotne w przeszłości (n = 1 317).

1.4.2. Analiza wyników badań

Niniejszy podrozdział został podzielony na trzy części. W części pierwszej analizuje się podaż pracy pod względem przestrzennego zróżnicowania wielkości zatrudnienia i bezrobocia kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w roku 2008⁶⁷. Zatrudnienie przedstawione zostało zarówno w ujęciu ogólnym, jak i w podziale na sektory ekonomiczne, sektory własności i sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Bezrobocie natomiast przedstawione zostało w ujęciu ogólnym oraz według wykształcenia.

⁶⁶ Podrozdziały: 2.8., 3.4. i 4.6.

⁶⁷ Wyjątek stanowią informacje dotyczące zatrudnienia kobiet według sektorów własności, gdyż odnoszą się do roku 2005.

Część druga zawiera analizę przestrzennego zróżnicowania popytu na pracę – rozumianego jako suma liczby zagospodarowanych miejsc pracy i liczby oferowanych wolnych miejsc pracy w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w roku 2008. Jednak na potrzeby niniejszego opracowania popyt na pracę utożsamiany jest wyłącznie z liczbą zajętych miejsc pracy. Analiza przestrzennego zróżnicowania popytu na pracę sprowadza się do badania dynamiki zmian popytu na pracę w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003–2008⁶⁸. Dynamika ta przedstawiona została zarówno w ujęciu ogólnym, jak i według sektorów ekonomicznych oraz sektorów własności. Ponadto wskazane zostały również zawody deficytowe, na które występuje większe zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców niż liczba osób poszukujących pracy w danym zawodzie w regionie.

W części trzeciej omówiono sytuację kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego w percepcji ankietowanych. Zwrócono przede wszystkim uwagę na znaczenie pracy zawodowej w życiu codziennym respondentek, poziom zadowolenia z przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej, opinie dotyczące perspektyw na przyszłość dla siebie oraz wymarzonego zawodu dla córki i syna, predyspozycje do wykonywania poszczególnych zawodów ze względu na płeć, przejawy dyskryminacji kobiet na rynku pracy oraz gotowość do podwyższenia swojego wykształcenia i przekwalifikowania się w celu uzyskania pracy lub zmiany pracy. Uznano za stosowne zaprezentowanie również poziomu wykształcenia ankietowanych, zajmowanego przez nich stanowiska pracy (stanowiska roboczego) oraz formy własności zakładu pracy, w którym pracują lub pracowały. Ponadto zwrócono uwagę na propozycje respondentek dotyczące rozwiązań, które mogłyby poprawić sytuację kobiet na rynku pracy.

1.4.2.1. Przestrzenne zróżnicowanie podaży pracy kobiet w województwie mazowieckim

Podaż pracy utożsamiana jest z liczbą osób pracujących lub gotowych do podjęcia pracy na typowych warunkach, które występują w danej rzeczywistości gospodarczej. Jest ona zatem tożsama z liczbą osób aktywnych zawodowo. Podaż pracy kobiet w niniejszym opracowaniu została scharakteryzowana więc jako suma liczby pracujących (podaż zrealizowana) oraz liczby zarejestrowanych bezrobotnych kobiet (podaż niezrealizowana). Szczegółowe informacje na temat ogólnej podaży pracy kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego przedstawia tablica 1.6.

⁶⁸ Wyjątek stanowią informacje dotyczące dynamiki zmian popytu na pracę kobiet według sektorów własności, gdyż odnoszą się do okresu 2003–2005.

Tablica 1.6. Podaż pracy kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku

Jednostka terytorialna	Podaż pracy zrealizowana (zatrudnienie)	Podaż pracy niezrealizowana (bezrobocie)	Podaż pracy ogółem	Udział podaży pracy kobiet ogółem w podaży pracy ludności ogółem
województwo mazowieckie	880 233	93 650	973 883	49,8%
podregion ciechanowsko-płocki	87 752	18 983	106 735	48,7%
podregion ostrołęcko-siedlecki	102 144	19 079	121 223	47,8%
podregion radomski	77 599	27 083	104 682	49,4%
podregion m. Warszawa	436 230	10 940	447 170	51,5%
podregion warszawski wschodni	80 304	9 714	90 018	49,6%
podregion warszawski zachodni	96 204	7 851	104 055	47,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących bezrobocia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*; *Pakiet prognoz dotyczących zatrudnienia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Na podstawie powyższych danych widać, że udziały podaży pracy kobiet i mężczyzn znajdują się na zbliżonym poziomie. Jednakże patrząc na poszczególne podregiony województwa mazowieckiego, zauważyć można, że tylko w podregionie miasta stołecznego Warszawy podaż pracy kobiet przekracza 50%. W pozostałych podregionach jest ona nieco niższa niż podaż pracy mężczyzn i oscyluje w granicach od 47,1% do 49,6%. Najniższą wartość osiąga w podregionie warszawskim zachodnim, gdzie wynosi 47,1%.

Analizując podaż pracy kobiet, warto przyjrzeć się jej poszczególnym częściom składowym, tj. podaży zrealizowanej, czyli zatrudnieniu kobiet, oraz podaży niezrealizowanej, czyli bezrobociu kobiet. W tym względzie najpierw omówione zostało zatrudnienie w ujęciu ogólnym, w podziale na sektory ekonomiczne, sektory własności i sekcje PKD. W dalszej części opracowania przedstawione zostało natomiast bezrobocie w ujęciu ogólnym i według poziomu wykształcenia.

Różnicowanie wielkości podaży zrealizowanej kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego prezentuje tablica 1.7. Na podstawie zamieszczonych w niej informacji widać, że w skali województwa udział zatrudnienia kobiet w zatrudnieniu ludności wynosi niemal 50%. Tylko w podregionie miasta stołecznego Warszawa jest on większy niż udział mężczyzn i wynosi 51,4%.

W pozostałych podregionach oscyluje w granicach od 46,9% do 49,8%. Wyniki te są więc zbliżone z wcześniej prezentowanymi danymi dotyczącymi podaży pracy kobiet ogółem.

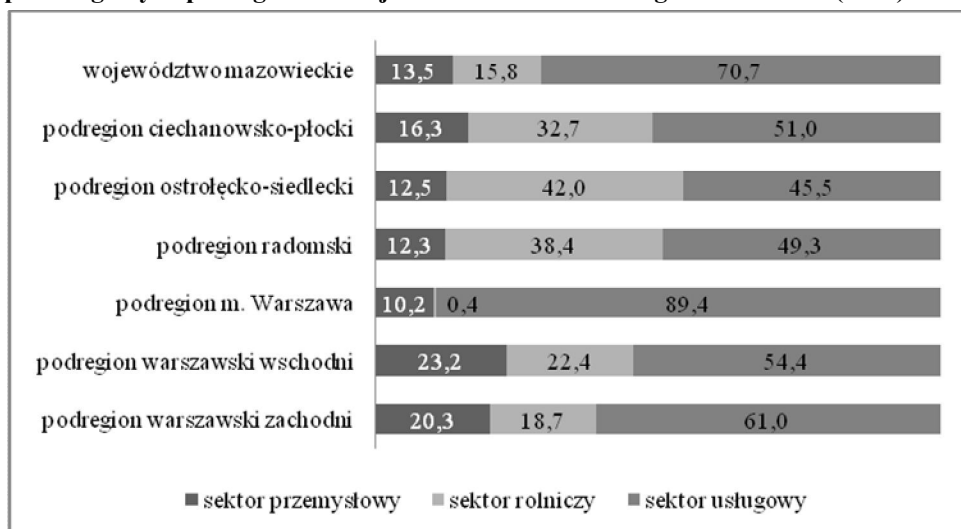
Tablica 1.7. Podaż pracy zrealizowana (zatrudnienie) kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku

Jednostka terytorialna	Podaż pracy zrealizowana (zatrudnienie)	Udział podaży pracy zrealizowanej kobiet w podaży pracy zrealizowanej ludności
województwo mazowieckie	880 233	49,5%
podregion ciechanowsko-płocki	87 752	47,3%
podregion ostrołęcko-siedlecki	102 144	47,0%
podregion radomski	77 599	48,9%
podregion m. Warszawa	436 230	51,4%
podregion warszawski wschodni	80 304	49,8%
podregion warszawski zachodni	96 204	46,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących zatrudnienia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

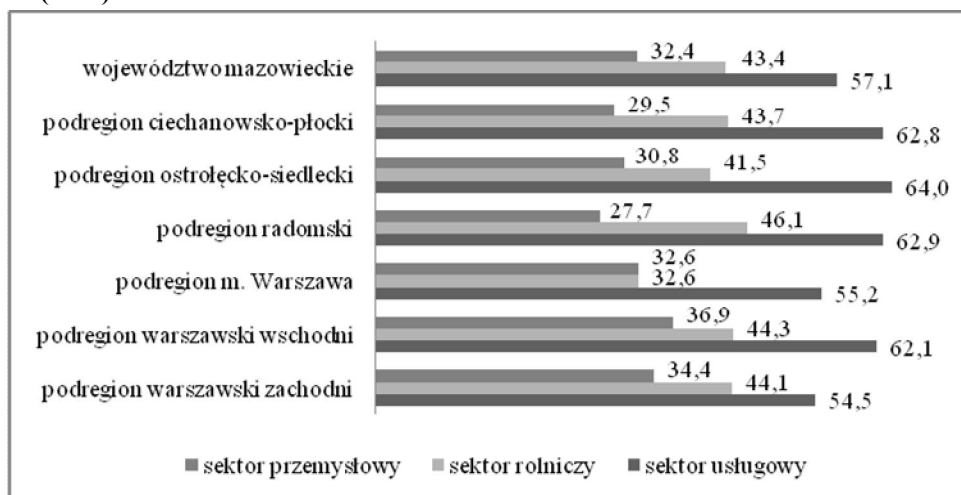
W skali całego regionu najwięcej kobiet pracuje w sektorze usługowym – 70,7%. W sektorze rolniczym zatrudnionych jest natomiast 15,8% pań, a w sektorze przemysłowym tylko 13,5%. Dzięki temu w usługach udział zatrudnionych kobiet jest większy niż udział zatrudnionych mężczyzn i wynosi 57,1%, podczas gdy w przemyśle i rolnictwie relacja taka jest na korzyść panów. Panie stanowią tam bowiem odpowiednio 32,4% i 43,4%. Szczegółowe informacje dotyczące zatrudnienia kobiet według sektora ekonomicznego w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego przedstawiają wykresy 1.18. i 1.19.

Wykres 1.18. Struktura zatrudnienia kobiet według sektorów ekonomicznych w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących zatrudnienia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Wykres 1.19. Udział zatrudnienia kobiet w zatrudnieniu ludności według sektorów ekonomicznych w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących zatrudnienia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Na podstawie wykresów 1.18. i 1.19. widać, że w sektorze usługowym największy odsetek kobiet pracuje w podregionie miasta stołecznego Warszawa

– 89,4%, a najmniejszy w podregionie ostrołęcko-siedleckim (45,5%) i radomskim (49,3%). W przeważającej części województwa udział kobiet w sektorze usług przekracza 60%. Tylko w podregionie miasta stołecznego Warszawa i warszawskim zachodnim wynosi on około 55%. W sektorze przemysłowym największy odsetek kobiet pracuje w podregionie warszawskim wschodnim i zachodnim, gdzie przekracza 20%, a najmniejszy w podregionie miasta stołecznego Warszawa, gdzie wynosi około 10%. Udział kobiet w przemyśle w poszczególnych podregionach kształtuje się od około 28% do około 37%. Największy jest w podregionie warszawskim wschodnim (36,9%) i warszawskim zachodnim (34,4%), a najmniejszy w podregionie radomskim (27,7%) i ciechanowsko-płockim (29,5%). W sektorze rolniczym odsetek pracujących kobiet w podregionach: ostrołęcko-siedleckim, radomskim i ciechanowsko-płockim jest dużo wyższy (od około 33% do 42%) niż w podregionach: warszawskim wschodnim i warszawskim zachodnim (od około 19% do 22%). W mieście stołecznym Warszawa wynosi jedynie 0,4%. Natomiast udział kobiet w rolnictwie w trzech podregionach terenowych,⁶⁹ warszawskim wschodnim i warszawskim zachodnim kształtuje się na poziomie od 42% do 46%, a w mieście stołecznym Warszawa wynosi 33%.

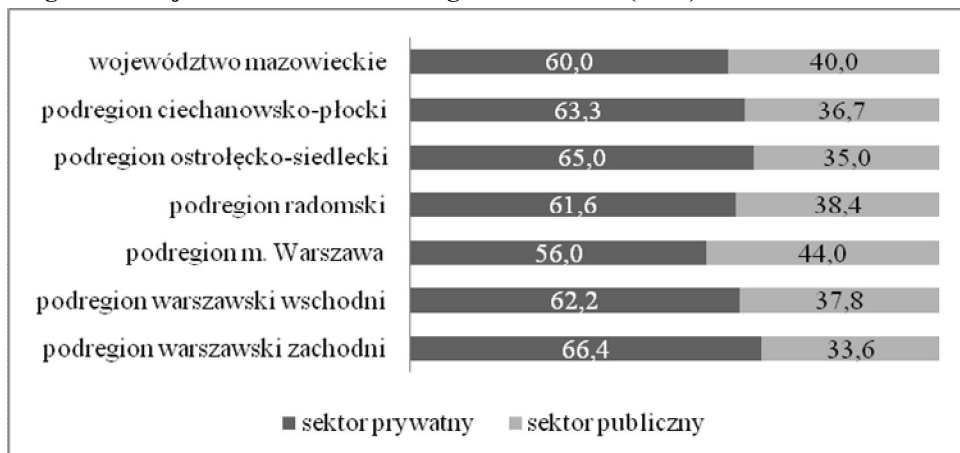
Na podstawie powyższej analizy zatrudnienia kobiet według sektorów ekonomicznych wywnioskować można, że niedoreprezentowanie osób płci żeńskiej nie występuje na terenie województwa mazowieckiego w sektorze usługowym. W każdym z podregionów jest bowiem przekroczony oczekiwany poziom 50% udziału kobiet w strukturze zatrudnienia ludności. Gorzej wygląda sytuacja kobiet w sektorze przemysłowym, gdzie występuje znaczne niedoreprezentowanie kobiet (odchylenie w dół od pożądanego 50% udziału wynosi od około 13 p.p. do 22 p.p.). Podobnie wygląda sytuacja kobiet z podregionu miasta stołecznego Warszawa, pracujących w sektorze rolniczym (niedoreprezentowanie na poziomie 17 p.p.). Natomiast w pozostałej części regionu mazowieckiego niedoreprezentowanie kobiet w rolnictwie jest nieduże (odchylenie w dół od oczekiwanego 50% udziału od 4 do 8 p.p.). Nie musi to jednak oznaczać, że ogólna sytuacja, jaka ma miejsce w sektorze usługowym, przemysłowym i rolniczym występuje w każdym z zawodów zaliczanych do danego sektora.

Podmioty działalności gospodarczej klasyfikować można również według sektorów własności. Patrząc z tego punktu widzenia na zatrudnienie kobiet w skali regionu, można zauważyć, że trzy piąte pań pracuje w sektorze prywatnym, a dwie piąte w sektorze publicznym. Natomiast Gdy bierze się pod uwagę płeć, okazuje się, że w województwie mazowieckim udział kobiet w sferze prywatnej wynosi 43%, a w sferze publicznej 62,2%. Można zatem wywnioskować, że kobiety są niedoreprezentowane w sektorze prywatnym oraz nadreprezentowane w sektorze

⁶⁹ Sformułowanie „podregiony terenowe” należy tutaj rozumieć jako podregiony: ciechanowsko-płocki, ostrołęcko-siedlecki i radomski. Natomiast podregiony: miasto Warszawa, warszawski wschodni oraz warszawski zachodni będą tutaj określane jako „podregiony warszawskie”.

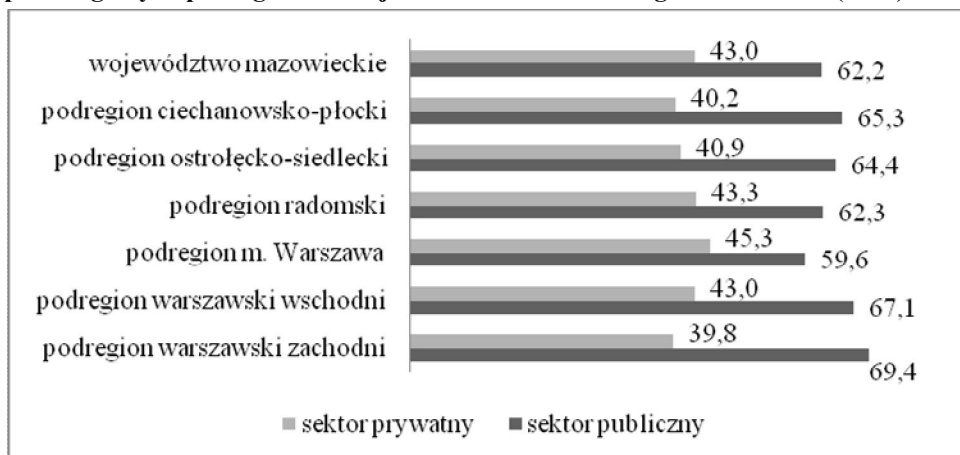
publicznym. Omawiane wielkości kształtują się na podobnym poziomie we wszystkich podregionach województwa. Szczegółowe informacje przedstawiają wykresy 1.20. i 1.21.

Wykres 1.20. Struktura zatrudnienia kobiet według sektorów własności w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2005 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących zatrudnienia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Wykres 1.21. Udział kobiet w zatrudnieniu ludności według sektorów własności w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2005 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących zatrudnienia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Oprócz sektorów ekonomicznych (usługowy, przemysłowy, rolniczy) i sektorów własności (prywatny, państwowy) wyróżnia się również zbiór rodzajów działalności

społeczno-gospodarczej, jakie realizują podmioty gospodarcze, zwany Polską Klasyfikacją Działalności Gospodarczej (PKD). Według tego kryterium również można przedstawić podaż niezrealizowaną. Tablica 1.8. prezentuje zatem zatrudnienie kobiet według sekcji PKD w województwie mazowieckim.

Tablica 1.8. Zatrudnienie kobiet według sekcji PKD⁷⁰ w województwie mazowieckim w 2008 roku (w %)

Sekcje PKD	Struktura zatrudnienia kobiet według sekcji PKD	Udział zatrudnienia kobiet w zatrudnieniu ludności według sekcji PKD
sekcja D	14,0	27,8
sekcja F	1,4	12,0
sekcja G	16,2	33,1
sekcja I	6,0	25,8
sekcja K	14,0	33,3
sekcja M	14,7	43,3
sekcja N	9,8	45,3
pozostałe sekcje	23,9	56,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących zatrudnienia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Na podstawie powyższych informacji widać, że w regionie mazowieckim najwięcej kobiet pracuje w sekcji D, G, K i M (wyłączając „pozostałe sekcje”) – od około 14% do 16%. Gdy weźmie się pod uwagę płeć, widać, że największy udział pań przypada na sekcję profesjonalną, naukową i techniczną oraz administracji – od około 43% do 45%, a najmniejszy na budownictwo – 12%. Jedną trzecią zatrudnionych stanowią kobiety w sekcji finansowej i ubezpieczeniowej oraz w handlu i naprawie pojazdów mechanicznych, a od około 26% do 28% w usługach gastronomicznych i kwaterunkowych oraz przy układach klimatyzacyjnych. Oznacza to więc, że we wskazanych sekcjach gospodarki udział kobiet jest mniejszy od oczekiwanego. Tendencję tę widać szczególnie w branży budowlanej, gdzie niedoreprezentowanie kobiet kształtuje się na poziomie 38 p.p.

Drugą częścią składową podaży pracy kobiet, obok liczby pracujących, jest liczba bezrobotnych pań. Zróżnicowanie wielkości bezrobocia kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego przedstawia tablica 1.9.

⁷⁰Wybrano następujące sekcje PKD: D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, F – budownictwo, G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca.

Tablica 1.9. Podaż pracy niezrealizowana (bezrobocie) kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku

Jednostka terytorialna	Podaż pracy niezrealizowana (bezrobocie)	Udział podaży pracy niezrealizowanej kobiet w podaży pracy niezrealizowanej ludności
województwo mazowieckie	93 650	52,6%
podregion ciechanowsko-płocki	18 983	56,2%
podregion ostrołęcko-siedlecki	19 079	52,9%
podregion radomski	27 083	52,1%
podregion miasta Warszawa	10 940	52,9%
podregion warszawski wschodni	9 714	48,7%
podregion warszawski zachodni	7 851	50,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących bezrobocia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Na podstawie powyższych danych widać, że w skali całego regionu kobiety wśród bezrobotnych stanowią 52,6%. Najmniej jest ich w podregionie warszawskim wschodnim – 48,7%, a najwięcej w podregionie ciechanowsko-płockim – 56,2%. Strukturę omawianego bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia przedstawia wykres 1.22.

Wykres 1.22. Struktura bezrobotnych kobiet według wykształcenia w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących bezrobocia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Z wykresu 1.22. można odczytać, że w skali całego regionu co czwarta bezrobotna kobieta posiada wykształcenie policealne, średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe, gimnazjalne lub poniżej, co ósma – średnie ogólnokształcące, a co dziewięta ukończyła studia wyższe. Wewnątrz województwa widać jednak różnice pomiędzy miastem stołecznym Warszawa a pozostałą częścią regionu. W Warszawie obserwuje się zdecydowanie więcej bezrobotnych kobiet z wykształceniem wyższym (24,2%), a najmniej z zasadniczym zawodowym (12,1%). Znalezienie tam pracy przez kobiety, które ukończyły studia wyższe, może być trudniejsze niż w innych podregionach województwa mazowieckiego. Teoretycznie łatwiej natomiast będzie znaleźć pracę kobietom, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe.

1.4.2.2. Przestrzenne zróżnicowanie popytu na pracę w województwie mazowieckim

Popyt na rynku pracy często mierzony jest liczbą zagospodarowanych miejsc pracy oraz liczbą oferowanych wolnych miejsc pracy⁷¹. Na jego wielkość wpływ ma wtedy zwłaszcza pierwsza część składowa. W 2008 roku w województwie mazowieckim zagospodarowanych miejsc pracy (kobiet i mężczyzn) było 75 razy więcej niż wolnych miejsc pracy (odpowiednio 1,8 mln i 24 tys.).

Liczba zagospodarowanych miejsc pracy równa jest liczbie osób pracujących⁷² w gospodarce i była szerzej omówiona w podrozdziale 1.4.2.1. W niniejszej części opracowania analizie poddana zostanie natomiast dynamika zmian popytu na pracę kobiet. W odróżnieniu od podaży pracy, w krótkim okresie czasu to popyt na pracę ulega większym zmianom i wpływa tym samym znacząco na sytuację panującą na rynku pracy. Ponieważ jednak liczba wolnych miejsc pracy jest stosunkowo niewielka, jej zmiany ilościowe nie mają tak dużego wpływu na zmianę popytu na pracę jak zmieniająca się liczba zagospodarowanych miejsc pracy. Dlatego też popyt na pracę dla celów dalszej analizy utożsamiany będzie wyłącznie z liczbą osób pracujących.

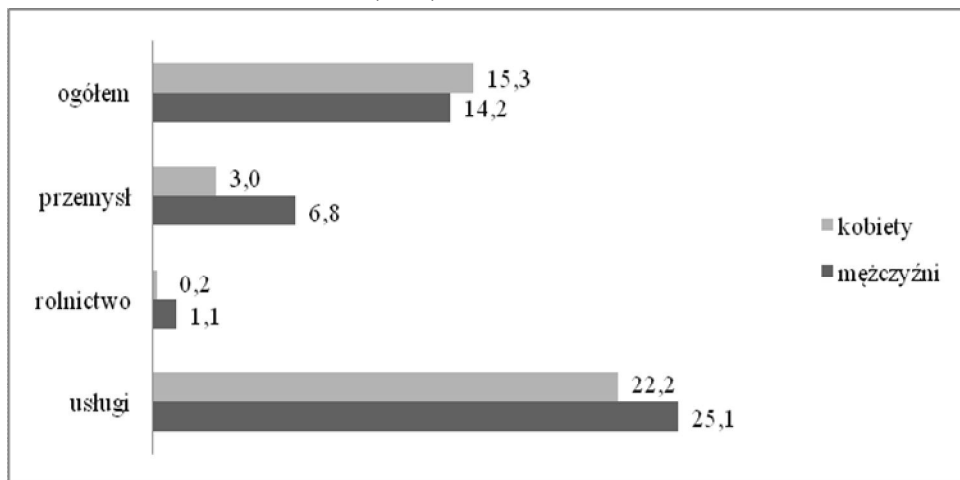
Dynamikę zmian popytu na pracę według płci w województwie mazowieckim w latach 2003–2008 przedstawia wykres 1.23. W ciągu pięciu lat popyt na pracę kobiet w regionie wzrósł o około 15%, a popyt na pracę mężczyzn – o około 14%. Największy wpływ miał tu wzrost liczby zagospodarowanych miejsc pracy w sektorze usługowym. W przypadku kobiet było to nieco ponad 22%, a w przypadku mężczyzn nieco ponad 25%. Wzrosty popytu na pracę przedstawiciele obu płci są więc na zbliżonym poziomie. Ponadto w podrozdziale 1.4.2.1. wskazano, że w sektorze tym

⁷¹ Zob. Roszkowska S., *Analiza popytu na pracę w poszczególnych zawodach*, [w:] Krajewski S., Jaros R., Krajewski P., Mackiewicz M. (red.), *Diagnoza potrzeb edukacyjnych – rozwój rynku pracy województwa łódzkiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego*, Księży Młyn Dom Wydawniczy, Łódź 2009.

⁷² Przy założeniu, że jeden pracujący zajmuje dokładnie jedno miejsce pracy.

nie występuje zjawisko niedoreprezentowania kobiet. Można zatem przypuszczać, że również w przyszłości na terenie województwa mazowieckiego tendencja ta utrzyma się. Natomiast w przemyśle i rolnictwie popyt na pracę kobiet nie uległ dużym zmianom i wyniósł odpowiednio 3% oraz 0,2%. W przypadku mężczyzn wzrost był również nieduży, ale wyższy niż w przypadku kobiet. W sektorze przemysłowym wyniósł on prawie 7%, a w sektorze rolniczym przekroczył 1%. Może to oznaczać, że w tych dwóch sektorach gospodarki będzie utrwałac się niedoreprezentowanie kobiet.

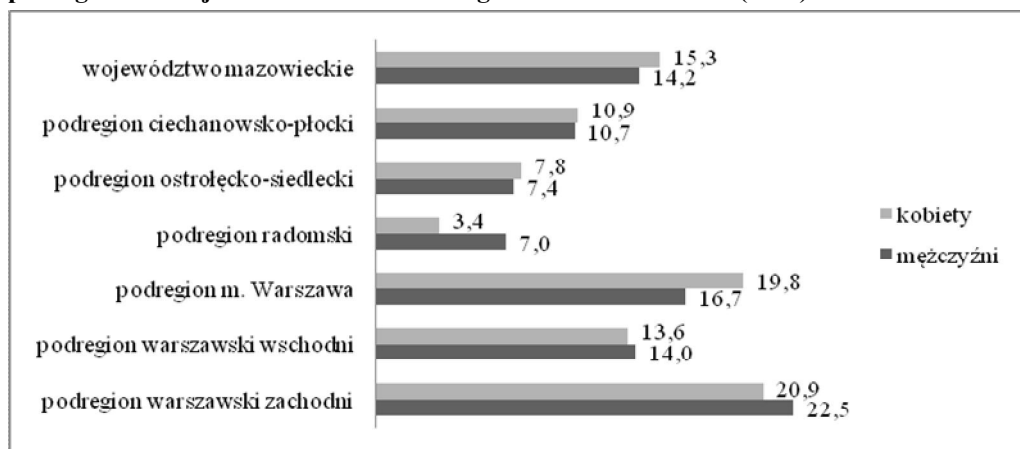
Wykres 1.23. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim w latach 2003–2008 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących popytu na pracę w województwie mazowieckim – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Dynamikę zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w analizowanym okresie przedstawia wykres 1.24. Odczytać z niego można, że jedynie w podregionie radomskim dynamika wzrostu popytu na pracę jest ponad dwukrotnie mniejsza u kobiet niż u mężczyzn. W pozostałych podregionach zmiany w przypadku obu płci są na zbliżonym poziomie. Może to świadczyć o tym, że w przyszłości udział kobiet w strukturze zatrudnionych na terenie podregionu radomskiego spadnie poniżej obecnego poziomu 48,9% (porównaj z danymi w tabelicy 1.7.). Z wykresu 1.24. można również odczytać, że największe zmiany popytu na pracę kobiet odnotowano w podregionie warszawskim zachodnim – prawie 21% oraz mieście stołecznym Warszawa – prawie 20%, a najmniejsze w podregionie radomskim – około 3,5% oraz ostrołęcko-siedleckim – prawie 8%. Natomiast w podregionie warszawskim wschodnim i ciechanowsko-płockim wzrost popytu na pracę kobiet wyniósł odpowiednio niemal 14% i 11%.

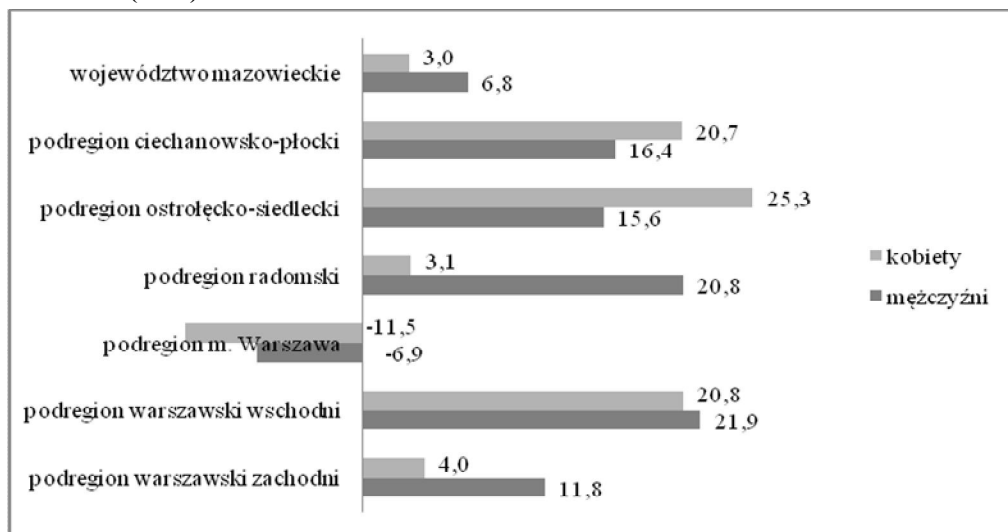
Wykres 1.24. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003–2008 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących popytu na pracę w województwie mazowieckim – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Zmiany popytu na pracę kobiet i mężczyzn w poszczególnych podregionach województwa według sektorów ekonomicznych w pięcioletnim okresie badawczym przedstawiają wykresy 1.25., 1.26. i 1.27.

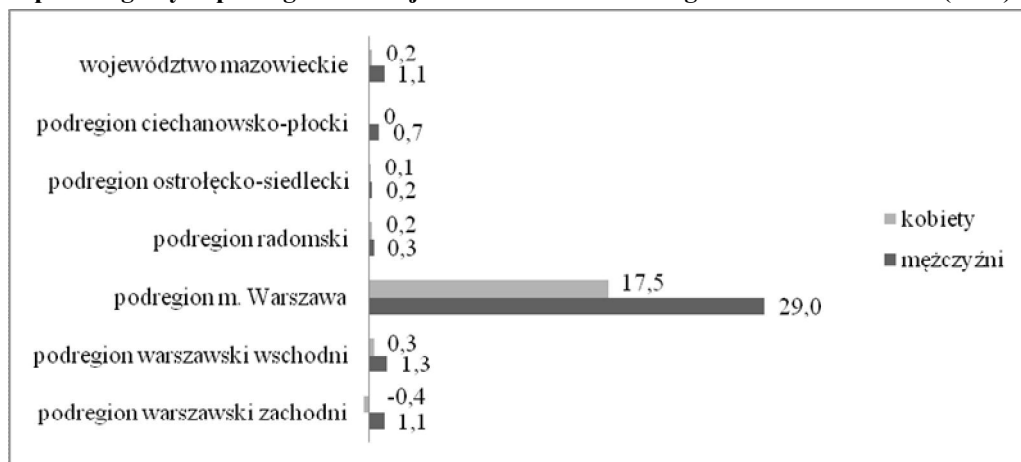
Wykres 1.25. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w sektorze przemysłowym w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003–2008 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących popytu na pracę w województwie mazowieckim – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Na podstawie wykresu 1.25. widać, że w sektorze przemysłowym tylko w podregionie miasta stołecznego Warszawa nastąpił spadek popytu na pracę, i to zarówno w przypadku kobiet (-11,5%), jak i mężczyzn (-6,9%). W pozostałych podregionach odnotowano natomiast wzrost, zwłaszcza w podregionie ostrołęcko-siedleckim (25,3%), warszawskim wschodnim (20,8%) i ciechanowsko-płockim (20,7%). Warto również zwrócić uwagę na podregion radomski. Wystąpił tam wzrost popytu na pracę kobiet tylko o nieco ponad 3%, podczas gdy w przypadku mężczyzn było to prawie 21%. Może to oznaczać, że tam zjawisko niedoreprezentowania kobiet będzie się nasilać. Obecnie udział osób płci żeńskiej w strukturze zatrudnionych w podregionie radomskim w sektorze przemysłowym wynosi 27,7% (porównaj z wykresem 1.19.).

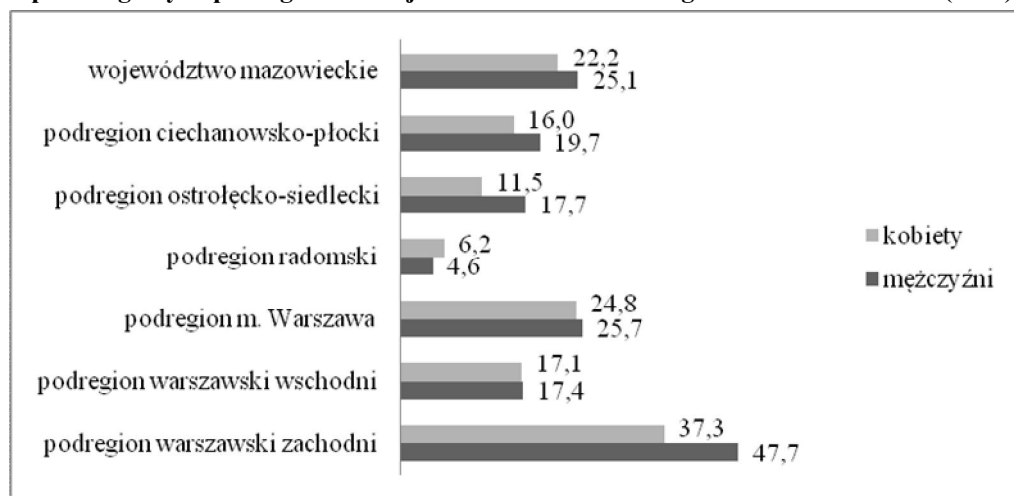
Wykres 1.26. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w sektorze rolniczym w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003-2008 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących popytu na pracę w województwie mazowieckim – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Na podstawie wykresu 1.26. widać, że w większości regionów odnotowano nieznaczne zmiany popytu na pracę kobiet i mężczyzn w rolnictwie, oscylujące odpowiednio w granicach od 0% do 0,4% i od 0,2% do 1,3%. Wyjątek stanowi tylko miasto stołeczne Warszawa. Tam wzrost popytu na pracę kobiet wyniósł 17,5%, a w przypadku mężczyzn 29%. Należy wziąć jednak pod uwagę, że w podregionie tym w rolnictwie pracuje niewielka liczba osób (1,6 tys. kobiet i 3,3 tys. mężczyzn w 2008 roku), stąd odnotowane zmiany są bardziej widoczne niż w innych podregionach. Oznaczać to jednak może, że udział kobiet w mieście stołecznym Warszawa w sektorze rolniczym spadnie poniżej obecnego poziomu 32,6% (porównaj z wykresem 1.19.).

Wykres 1.27. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w sektorze usługowym w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003–2008 (w %)

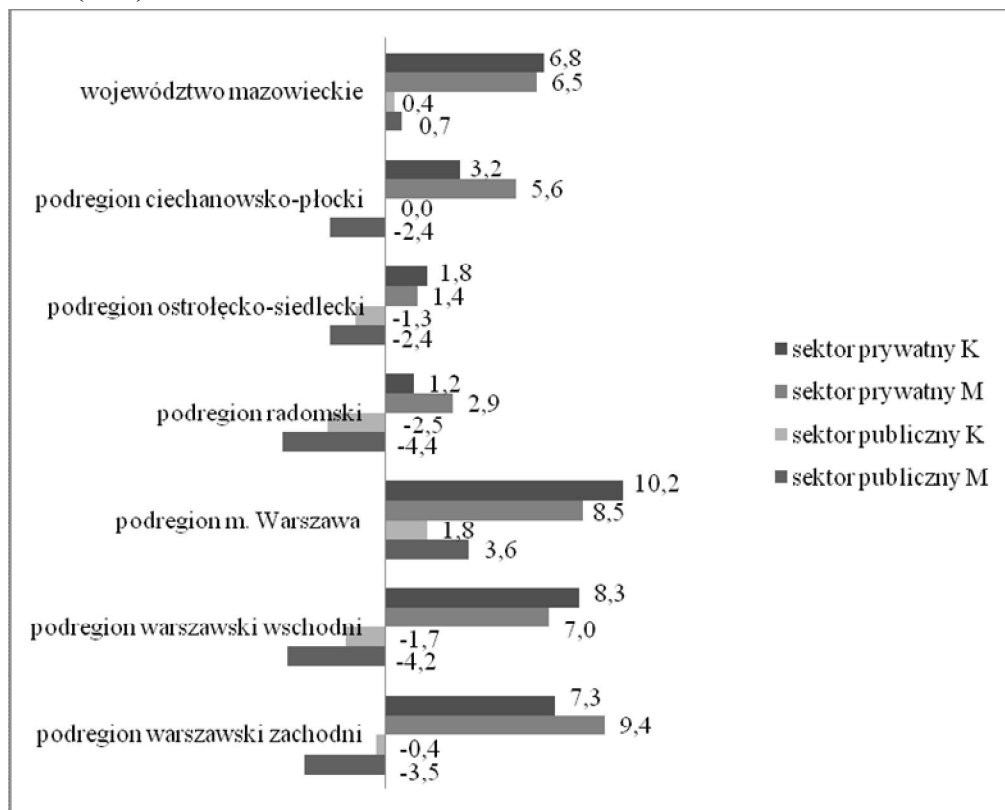


Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących popytu na pracę w województwie mazowieckim - raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Na podstawie wykresu 1.27. widać, że tylko w podregionie radomskim popyt na pracę kobiet w sektorze usług jest wyższy niż w przypadku mężczyzn. Mimo to jest on najniższy w całym województwie i w przypadku kobiet wynosi nieco ponad 6%. Najwyższy popyt zauważalny jest natomiast w podregionie warszawskim zachodnim – powyżej 37% i w mieście stołecznym Warszawa – prawie 25%. W pozostałych podregionach kształtuje się na poziomie od około 12% do 17%. Większą uwagę warto zwrócić na podregion warszawski zachodni. Wystąpił tam wprawdzie największy w województwie wzrost popytu na pracę kobiet, ale był niższy on niż w przypadku mężczyzn o 10,4 p.p. Może to znaczyć, że tam zjawisko niedoreprezentowania kobiet pojawi się. Obecnie udział osób płci żeńskiej w strukturze zatrudnionych w podregionie warszawskim zachodnim w sektorze usługowym wynosi 54,5% (porównaj z wykresem 1.19.).

Natomiast analizując zmianę popytu na pracę kobiet i mężczyzn według sektorów własności (co zostało przedstawione na wykresie 1.28.), zaobserwować można, że w skali regionu w latach 2003–2005 dynamika zmian popytu na pracę pań w sektorze prywatnym wyniosła 6,8%, a popytu na pracę panów 6,5%. W sektorze publicznym w analizowanym okresie w województwie mazowieckim popyt na pracę kobiet wzrósł o 0,4%, a popyt na pracę mężczyzn o 0,7%. Zmiany na zbliżonym poziomie oznaczać mogą, że udział kobiet i mężczyzn w sektorze prywatnym i publicznym nie ulegnie zmianie.

Wykres 1.28. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn według sektorów własności w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003–2005 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących popytu na pracę w województwie mazowieckim - raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

Na podstawie wykresu 1.28. widać, że w sektorze prywatnym największy wzrost popytu na pracę kobiet miał miejsce w podregionach warszawskich: mieście stołecznym Warszawa (ponad 10%), wschodnim (ponad 8%) i zachodnim (ponad 7%). W podregionach terenowych wzrost nastąpił jedynie o około 1% do 3%. Ponadto w trzech podregionach, w sferze prywatnej dynamika zmian popytu na pracę kobiet przewyższała dynamikę zmian popytu na pracę mężczyzn. Podregionami tymi były: miasto stołeczne Warszawa (1,7 p.p.), podregion warszawski wschodni (1,3 p.p.) i ostrołęcko-siedlecki (0,4 p.p.). Może to znaczyć, że tam niedoreprezentowanie kobiet zmniejszy się. Obecnie udział kobiet w sektorze prywatnym w podregionach warszawskich wynosi od około 40% do 45% (porównaj z danymi na wykresie 1.21.). Natomiast w sektorze publicznym wzrost popytu na pracę miał miejsce tylko w mieście stołecznym Warszawa. W przypadku kobiet wyniósł 1,8%, a w przypadku mężczyzn 3,6%. W pozostałych zaś podregionach dynamika wzrostu popytu na pracę

była ujemna. W przypadku kobiet spadki oscylowały w granicach od -0,4% do -2,5%, a w przypadku mężczyzn wyniosły od około -2,4% do -4,4%. Jedynie w podregionie ciechanowsko-płockim popyt na pracę kobiet w sektorze publicznym w dwuletnim okresie badawczym nie uległ zmianie. Największe spadki odnotowano w podregionie radomskim. Tam popyt na pracę kobiet spadł o 2,5%, a popyt na pracę mężczyzn o 4,4%. Pomimo że nastąpiły spadki popytu na pracę kobiet w sektorze publicznym, to były one niższe niż w przypadku mężczyzn. Może to znaczyć, że nadreprezentowanie kobiet w sektorze publicznym na terenie województwa mazowieckiego nie zmniejszy się.

Znając wielkość popytu na pracę oraz podaży pracy, można m.in. wskazać zawody, na które występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w danym zawodzie. Są to tzw. zawody deficytowe, którymi w I półroczu 2009 roku były przede wszystkim:

- kierowca ciągnika siodłowego,
- telemarketer, strażnik miejski,
- prezes,
- kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym,
- bibliotekarz,
- kierownik wewnętrznej jednostki działalności w handlu hurtowym i detalicznym,
- robotnik gospodarczy, pracownik administracyjny,
- pokojowa (w hotelu),
- kierowca autobusu,
- archiwista,
- agent ubezpieczeniowy.

Szczegółowy wykaz zawodów deficytowych w województwie mazowieckim wraz ze wskaźnikami intensywności deficytu przedstawia tablica 1.10. Są to zawody, w których kobiety mają możliwość znalezienia pracy. Na uwagę zasługują przede wszystkim te, które określa się mianem „profesji typowo męskich”, na przykład kierowca ciągnika siodłowego, kierowca autobusu, robotnik gospodarczy czy tynkarz, oraz stanowiska kierownicze. Tam występuje największe niedoreprezentowanie kobiet (zob. podrozdział 1.2.4.).

Tablica 1.10. Zawody deficytowe w województwie mazowieckim w I półroczu 2009 roku

Nazwa zawodu	Wskaźnik intensywności deficytu	Nazwa zawodu	Wskaźnik intensywności deficytu
kierowca ciągnika siodłowego	42,8750	telemarketer	8,2769
strażnik miejski	6,2632	prezes	5,6429
kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym	3,7761	bibliotekarz	3,5250
kierownik wewnętrznej jednostki działalności w handlu hurtowym i detalicznym	3,0000	robotnik gospodarczy	2,9669
pracownik administracyjny (zawód szkolny: technik administracji)	2,4369	pokojowa (w hotelu)	2,3875
kierowca autobusu	2,2809	archiwista	2,1754
agent ubezpieczeniowy	2,0357	konserwator budynków	1,8472
rejestratorka medyczna	1,8095	pracownik biurowy (zawód szkolny: technik prac biurowych)	1,7454
nauczyciel przedszkola	1,5962	meliorant	1,5604
pomoc kuchenna	1,4764	opiekunka dziecięca	1,4646
opiekun w domu pomocy społecznej	1,4096	kasjer handlowy	1,3735
sprzątaczką	1,3384	wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	1,2959
opiekunka domowa	1,1739	tynkarz	1,1556
sortowacz	1,1046	przedstawiciel handlowy (regionalny)	1,0252

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pakiet prognoz dotyczących popytu na pracę w województwie mazowieckim - raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*

1.4.2.3. Sytuacja kobiet na mazowieckim rynku pracy w percepcji ankietowanych

Wyniki badań przeprowadzone wśród kobiet z województwa mazowieckiego dotyczą zarówno respondentek, które nie ukończyły szkoły podstawowej, jak i tych, które mają wykształcenie wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora. Struktura wykształcenia respondentek jest następująca: wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora (0,7%), wyższe (33,1%), pomaturalne lub policealne (5,7%), średnie zawodowe (18,5%), średnie ogólnokształcące (16,9%), zasadnicze

zawodowe (15,4%), gimnazjalne (3,8%), podstawowe (5,8%), nieukończone podstawowe lub bez wykształcenia szkolnego (0,1%).

Blisko połowa ankietowanych kobiet w województwie mazowieckim uważa, że praca zawodowa jest jedną z najważniejszych czynności w ich codziennym życiu. W pracy ich zdaniem najważniejsze są: dobre zarobki (77% odpowiedzi), sympatyczni współpracownicy (60%), poczucie bezpieczeństwa (49%), brak napięć w pracy (47%), poczucie sensowności i wartości wykonywanej pracy (40%), interesująca praca (39%), elastyczność godzin pracy (32%), możliwość osiągnięcia czegoś w pracy (25%), praca odpowiadająca zdolnościom (22%)⁷³. Ponadto zapytano respondentki o ich zadowolenie z przebiegu kariery zawodowej, wykształcenia i kwalifikacji (szczegółowe dane w tabelicy 1.11.). Okazuje się, że prawie połowa ankietowanych jest co najmniej zadowolona z przebiegu swojej dotychczasowej kariery zawodowej. Ze swojego wykształcenia i kwalifikacji zadowolonych jest prawie 60% badanych kobiet.

Tablica 1.11. Rozkład odpowiedzi respondentek dotyczących poziomu zadowolenia z przebiegu pracy zawodowej oraz wykształcenia i kwalifikacji (w %)

	Przebieg pracy zawodowej	Wykształcenie, kwalifikacje
bardzo duże zadowolenie	15,1	23,0
zadowolenie	33,3	36,5
średnie zadowolenie	25,6	27,1
niezadowolenie	5,6	9,6
bardzo duże niezadowolenie	1,7	2,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

W celu poznania opinii respondentek na temat ich przyszłości na rynku pracy, zapytano je, czy na ogół są zadowolone ze swoich perspektyw na przyszłość. Okazało się, że 54% respondentek ocenia swoje perspektywy jako dobre lub bardzo dobre. Średnio zadowolonych jest 30% ankietowanych, a tylko 11% jest niezadowolonych. Respondentki zapytano również o oczekiwane zawody dla swoich dzieci, niezależnie od tego, czy je mają i w jakim są wieku. Okazało się, że kobiety mają odmienne oczekiwania dotyczące wymarzonego zawodu dla córki i dla syna (szczegółowy rozkład odpowiedzi znajduje się w tabelicy 1.12.).

⁷³ Respondentki wskazywały pięć cech, które uważają za najważniejsze w pracy, dlatego należy wziąć pod uwagę, że wyniki nie sumują się do 100%.

Tablica 1.12. Rozkład odpowiedzi respondentek dotyczących wymarzonego zawodu dla dziecka według płci (w %)

Nazwa zawodu	Zawód dla córki	Zawód dla syna
lekarz	17,6	15,7
pielęgniarz/pielęgniarka	1,5	0,3
dentysta	7,6	3,1
farmaceuta	5,1	1,2
inne zawody medyczne	1,4	0,7
inżynierowie różnych specjalności	0,7	9,1
informatyk, programista	0,6	10,9
technik, mechanik	0,1	2,5
konstruktor, elektronik, geodeta, lotnik	0,4	2,9
architekt	4,2	5,9
inne zawody wymagające studiów politechnicznych, informatycznych lub wykształcenia technicznego	0,6	1,4
prawnik	6,0	8,4
adwokat, sędzia, prokurator	3,5	3,7
radca prawny, notariusz	2,1	1,9
nauczyciel, pedagog	7,2	0,7
psycholog, socjolog, politolog, historyk, archeolog	6,1	1,0
dziennikarz	3,1	1,6
inne zawody związane z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym, humanistycznym	1,6	0,2
ekonomista	4,7	2,0
bankowiec	2,6	2,7
handlowiec	0,8	0,5
sprzedawca	0,3	0,1
inne zawody ekonomiczno-handlowe	0,6	0,2
urzędnik	1,0	0,6
sekretarz/sekretarka	0,5	0,0
menedżer, prezes, dyrektor	1,8	3,8
przedsiębiorca, właściciel/ka firmy	3,3	3,8
zawody artystyczne, np. muzyk, aktor, malarz, pisarz	4,7	1,3
naukowiec, wykładowca wyższej uczelni	1,2	1,0
zawody mundurowe – wojskowy, policjant, celnik, strażak	0,3	3,5
polityk	0,2	0,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Z informacji zawartych w tablicy 1.12. wynika, że najwięcej matek dla swoich córek chciałoby zawodu lekarza (17,6%), stomatologa (7,6%), nauczyciela (7%), psychologa, socjologa, politologa, historyka lub archeologa (6,1%) oraz prawnika

(6%). Nieco inaczej wygląda to w przypadku wymarzonego zawodu dla syna. Tam wprawdzie również przoduje zawód lekarza (15,7%), ale dalej plasują się już zawody informatyczne (10,9%) i inżynierskie (9,1%), a następnie zawód prawnika (8,4%) i architekta (5,9%). Szczególnie należy zwrócić uwagę na zawody informatyczne i inżynierskie, gdzie rozbieżności w oczekiwaniach matek co do kształcenia ich córek oraz synów w tym kierunku są znaczące. W przyszłości może to utrwalac niedoreprezentowanie kobiet w tych zawodach, które obecnie postrzegane są jako „profesje typowo męskie”. Zawodu informatyka dla córki chciałoby bowiem tylko 0,6% respondentek, a dla syna 10,9%. W przypadku zawodu inżyniera te rozbieżności są nieco mniejsze, ale również istotne. Tylko 0,7% kobiet chciałoby, aby ich córka była inżynierem, a 9,1% chciałoby takiego zawodu dla syna.

Warto w tym miejscu dokonać szerszej analizy korelacji między zawodami wskazywanymi jako preferowane dla córki i zawodami preferowanymi dla syna. W tym celu odpowiednie profesje uporządkowano według częstości wskazań, przypisując im jednocześnie rangi wynikające z tej kolejności. Następnie obliczono wartość współczynnika korelacji rang Spearmana (R). Wyniosła ona 0,33. Wartość ta wskazuje na występowanie niewielkiej, dodatniej korelacji między zawodami pożądanymi dla córek i synów⁷⁴. Fakt występowania zależności korelacyjnej można tłumaczyć postrzeganiem pewnych zawodów jako prestiżowych, a tym samym preferowanych niezależnie od płci dziecka. Z kolei niewielka siła korelacji może być uzasadniana występowaniem dużej grupy zawodów postrzeganych jako „typowo męskie” lub „typowo żeńskie”. Wyszczególnienie zawodów najbardziej i najmniej pożądanym dla dzieci zawiera tablica 1.13.⁷⁵

⁷⁴ Należy zachować ostrożność w posługiwaniu się współczynnikiem korelacji rang Spearmana, gdyż bazuje on nie tyle na rzeczywistych wartościach analizowanej cechy, co na przypisanych poszczególnym wariantom rangach.

⁷⁵ Najbardziej pożądane zawody dla dzieci określono na podstawie kryterium największego minimum spośród odsetków wskazań zawodów wymarzonych dla córek i synów. Największe wartości tego minimum określają zawody szczególnie preferowane dla dzieci respondentek. Analogicznie, najmniejsze maksimum spośród odsetków wskazań zawodów wymarzonych dla córek i synów określają zawody najmniej pożądane dla dzieci ankietowanych kobiet. Z kolei zawody szczególnie preferowane dla jednej z płci zostały określone na podstawie różnicy między odsetkiem kobiet wskazujących, że dana profesja jest pożądana dla córki, a odsetkiem kobiet określających daną profesję jako preferowaną dla syna.

Tablica 1.13. Zawody najbardziej i najmniej pożądane przez respondentki dla ich dzieci

	Dla córek	Dla synów
Zawody najbardziej pożądane	<ul style="list-style-type: none"> – lekarz – prawnik – architekt – przedsiębiorca, właścicielka firmy – adwokat, sędzia, prokurator – dentysta – ekonomista – dziennikarz – <u>zawody artystyczne</u> – <u>farmaceuta</u> – <u>psycholog, socjolog, politolog, historyk, archeolog</u> – <u>nauczyciel, pedagog</u> 	<ul style="list-style-type: none"> – lekarz – <u>informatyk, programista</u> – <u>inżynier różnych specjalności</u> – prawnik – architekt – przedsiębiorca, właściciel firmy – menedżer, prezes, dyrektor – adwokat, sędzia, prokurator – zawody mundurowe – dentysta – konstruktor, elektronik, geodeta, lotnik
Zawody najmniej pożądane	<ul style="list-style-type: none"> – zawody mundurowe – konstruktor, elektronik, geodeta, lotnik – technik, mechanik – inne zawody wymagające studiów politechnicznych, informatycznych lub wykształcenia technicznego – handlowiec – polityk – inne zawody ekonomiczno-handlowe – sprzedawca – sekretarka 	<ul style="list-style-type: none"> – nauczyciel, pedagog – inne zawody – urzędnik – handlowiec – polityk – pielęgniarz – inne zawody związane z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym, humanistycznym – inne zawody ekonomiczno-handlowe – sprzedawca – sekretarz

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS (pogrubieniem zaznaczono zawody najbardziej i najmniej pożądane zarówno dla synów, jak i dla córek; kursywą i podkreśleniem zaznaczono zawody najbardziej pożądane wyłącznie dla syna lub wyłącznie dla córki)

Z danych zawartych w tablicy 1.13. wynika, że do zawodów pożądanych dla dzieci, bez względu na ich płeć, należą przede wszystkim wolne zawody (np. lekarz, zawody prawnicze, architekt, dentysta), a także przedsiębiorca czy właściciel firmy. Profesje te można określić jako wysokodochodowe, zapewniające dużą niezależność oraz cechujące się społecznym poważaniem. Wśród zawodów wskazywanych jako najbardziej pożądane dla córek dominują natomiast te, które mają charakter humanistyczno-pedagogiczny (np. psycholog, socjolog, pedagog) oraz zawód farmaceuty. Z kolei jako profesje preferowane dla synów wymieniano przede wszystkim zawody związane z wykorzystywaniem wiedzy ścisłej (informatyk, programista, inżynier). Natomiast obecność wśród zawodów najmniej pożądanych dla dziecka (bez względu na płeć) profesji handlowych, sekretarki i polityka może być

wynikiem ich negatywnej percepcji społecznej⁷⁶. W związku z rozbieżnością w odpowiedziach dotyczących wskazania wymarzonego zawodu dla córki i syna zadano respondentkom pytanie o wpływ płci na jakość wykonywanego zawodu (szczegółowe dane w tablicy 1.14.).

Tablica 1.14. Rozkład odpowiedzi na pytanie *Które z zawodów, w Pani odczuciu, lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płeć nie ma znaczenia?* (w %)

Zawód	Lepiej mężczyźni	Lepiej kobiety	Płeć nie ma znaczenia
nauczyciel	3,3	22,3	73,3
informatyk	55,3	0,7	42,8
pracownik przy taśmie produkcyjnej	34,1	6,4	56,0
polityk	25,1	5,5	66,3
pielęgniarz/pielęgniarka	0,9	65,1	33,2
elektronik	71,6	0,3	26,7
prywatny przedsiębiorca	14,2	1,6	82,8
naukowiec, wykładowca wyższej uczelni	14,3	2,3	82,6
sprzątacze/sprzątaczką	1,5	53,4	44,2
księgowy	3,6	25,8	70,1
inżynier	45,7	0,6	52,6
dziennikarz	7,8	4,2	87,3
lekarz pediatra	2,7	37,1	59,7
chirurg	51,2	1,3	46,5
sekretarz/sekretarka	0,7	64,9	33,7
sprzedawca	1,3	22,0	76,3
prezes firmy	16,6	2,2	80,0
opiekun/opiekunka do dzieci	0,6	80,3	18,4
reżyser	23,6	1,5	73,4
policjant	58,6	1,0	39,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS (pogrubieniem oraz szarym tłem wyróżniono przeważający wariant odpowiedzi)

Zdaniem większości ankietowanych, mężczyźni lepiej sprawdzają się w takich zawodach jak: elektronik (72%), policjant (59%), informatyk (55%) i chirurg (51%). Ponad 45% kobiet myśli tak samo o zawodzie inżyniera. Potwierdza się zatem możliwość dalszego niedoreprezentowania kobiet w zawodzie informatyka i inżyniera. Podobną tendencją objęte są również zawody elektronika, chirurga i policjanta. Zdaniem większości respondentek płeć nie ma wpływu na jakość wykonywanej pracy w przypadku takich zawodów jak: dziennikarz, prywatny przedsiębiorca, naukowiec lub wykładowca wyższej uczelni, prezes firmy (80–90%),

⁷⁶ Przykładowo, niekorzystny obraz polityki wpływa na niską skłonność rodziców do tego, by traktowali zawód polityka jako preferowany dla swoich dzieci.

sprzedawca, reżyser, nauczyciel, księgowy (70–80%), polityk, lekarz pediatra, pracownik przy taśmie produkcyjnej, inżynier (50–70%). Warto tutaj zwrócić uwagę przede wszystkim na zawód inżyniera. Wcześniej wskazano, że 45% respondentek uważa, iż profesję tę lepiej wykonują mężczyźni. Ponad połowa respondentek uważa natomiast, że odnośnie jakości wykonywania tego zawodu płeć nie ma znaczenia.

Warto zwrócić ponadto uwagę, że 80% respondentek twierdzi, iż płeć nie ma wpływu na jakość pracy na stanowisku prezesa firmy. Częstym powodem niedoreprezentowania kobiet w poszczególnych zawodach jest występowanie na rynku pracy pionowej segregacji zawodowej⁷⁷, będącej jednym z obszarów zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć. Zapytano więc kobiety z województwa mazowieckiego, co sądzą o dyskryminacji ze względu na płeć w Polsce oraz w swoim miejscu pracy. Okazało się, że 54% respondentek uważa, że kobiety w Polsce są dyskryminowane, 38% się z tym nie zgadza, a 8% nie potrafi tego zjawiska ocenić. Co dwudziesta kobieta wiele razy zetknęła się z przejawem dyskryminacji, 14% kilka razy, a 5% raz. Natomiast 72% nie spotkało się nigdy z dyskryminacją, a 4% trudno to określić. Te panie, które miały do czynienia z dyskryminacją kobiet (n = 725), spotkały się z następującymi jej przejawami⁷⁸:

- kobiety mniej zarabiają niż mężczyźni (37,4% wskazań);
- kobiety w ciąży i wychowujące dzieci są dyskryminowane w pracy (22,1%);
- kobiety mają mniejsze możliwości awansu zawodowego niż mężczyźni (20,3%);
- pracodawcy bez podawania powodu preferują mężczyzn (11,8%);
- kobiety są źle traktowane w pracy, poddaje się je lobbingowi i molestowaniu (11,3%);
- pracodawcy gorzej oceniają pracę kobiet (6,1%);
- pracodawcy niechętnie przyjmują kobiety na określone stanowiska i do określonych prac (6,1%);
- kobietom stawia się większe wymagania w pracy (4,2%);
- więcej ofert pracy jest dla mężczyzn/brak pracy dla kobiet (3,9%);
- kobiety są zwalniane z pracy (2,6%);
- tradycyjne zajęcia kobiece związane z rolą żony i matki są postrzegane jako mało prestiżowe (0,9%).

⁷⁷ Pionowa (wertykalna) segregacja zawodowa charakteryzuje się tym, że kobiety zajmują niskie, a mężczyźni wysokie miejsca w hierarchii zawodowej. Obok segregacji wertykalnej występuje również pozioma (horyzontalna) segregacja zawodowa, będąca tendencją, w myśl której kobiety i mężczyźni wykonują odmienne zawody. Zjawisko segregacji zawodowej stanowi jeden z trzech głównych obszarów występowania na rynku pracy dyskryminacji ze względu na płeć. Dwoma pozostałymi obszarami są: wyższe bezrobocie wśród kobiet niż wśród mężczyzn oraz wyższa wysokość wynagrodzeń mężczyzn niż kobiet.

⁷⁸ Respondentki wskazywały więcej niż jeden przejaw dyskryminacji, dlatego należy wziąć pod uwagę, że wyniki nie sumują się do 100%.

Na podstawie powyższych informacji widać, że co piąta respondentka twierdzi, iż kobiety mają mniejsze możliwości awansu zawodowego niż mężczyźni. Zapytano więc kobiety, które pracują, kto jest ich bezpośrednim przełożonym oraz kto pełni w ich zakładzie pracy najwyższe stanowisko. Okazało się, że prawie 60% respondentek za przełożoną ma kobietę, ale dyrektorem lub prezesem firmy częściej jest mężczyzna (52,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi respondentek na to pytanie przedstawia tablica 1.15.

Tablica 1.15. Rozkład odpowiedzi respondentek na pytanie *Czy Pani bezpośredni przełożony oraz osoba zajmująca najwyższe stanowisko w firmie (dyrektor, prezes) jest kobietą czy mężczyzną? (w %)*

	Bezpośredni przełożony	Dyrektor, prezes
kobieta	59,0	42,5
mężczyzna	36,0	52,5
inna sytuacja (np. respondentka ma dwoje przełożonych – kobietę i mężczyznę lub w jej zakładzie pracy najwyższe stanowisko zajmuje zarówno kobieta, jak i mężczyzna)	5,0	5,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Z punktu widzenia niedoreprezentowania kobiet w poszczególnych zawodach ważna jest również ich gotowość do zmian. Zapytano więc respondentki, niezależnie od ich statusu na rynku pracy, czy aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, byłyby w stanie podwyższyć poziom swojego wykształcenia lub uzupełnić swoje kwalifikacje, przekwalifikować się i nauczyć nowego zawodu, zwiększyć swoje kwalifikacje i nauczyć się nowych rzeczy. Szczegółowe odpowiedzi na to pytanie przedstawia tablica 1.16.

Tablica 1.16. Rozkład odpowiedzi respondentek na pytanie *Czy aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, niezależnie od Pani statusu na rynku pracy, byłaby Pani w stanie...* (w %)

	...podwyższyć poziom swojego wykształcenia lub uzupełnić swoje kwalifikacje?	...przekwalifikować się i nauczyć nowego zawodu?	...zwiększyć swoje kwalifikacje i nauczyć się nowych rzeczy?
tak	66	68	84
nie	30	25	14
trudno powiedzieć	4	7	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Na podstawie powyższych informacji widać, że dwie trzecie respondentek, aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, jest w stanie podwyższyć poziom swojego wykształcenia, uzupełnić swoje kwalifikacje, przekwalifikować się i nauczyć nowego

zawodu. Natomiast ponad cztery piąte kobiet, aby to osiągnąć, jest w stanie zwiększyć swoje kwalifikacje i nauczyć się nowych rzeczy. Warto w tym miejscu poznać kwalifikacje, jakich miałyby dotyczyć zmiany. W tym celu zapytano respondentki, które pracują, o ich obecne stanowisko pracy, a te, które nie pracują, ale kiedyś pracowały, o ostatnie stanowisko robocze⁷⁹. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia tablica 1.17.

Tablica 1.17. Rozkład odpowiedzi respondentek dotyczących ich stanowiska pracy lub stanowiska roboczego (w %)

Stanowisko pracy (stanowisko robocze)	Procent	Stanowisko pracy (stanowisko robocze)	Procent
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy	0,5	dyrektorzy generalni, prezesi, zastępcy dyrektorów generalnych i prezesów	0,9
kierownicy, kadra zarządcza średniego szczebla	5,0	inżynierowie	0,9
lekarze (w tym dentyści i weterynarze), farmaceuci	1,5	specjaliści i średni personel ochrony zdrowia (w tym pielęgniarki, położni)	3,3
nauczyciele, bibliotekarze, specjaliści szkolnictwa i pokrewni	8,4	prawnicy, adwokacji, radcy prawni, prokuratorzy, sędziowie	1,2
przedstawiciele handlowi, agenci ubezpieczeniowi	2,8	pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	4,1
księgowi	4,5	sekretarki, pracownicy obsługi biurowej i pokrewni	4,3
robotnicy	3,5	pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe itp.	4,4
operatorzy maszyn i urządzeń, monterzy	2,0	krawcy, tkacze, szwacze i pokrewni	2,6
rolnicy, ogrodnicy i pokrewni	7,5	kucharze, kelnerzy i pokrewni	3,1
pracownicy ds. ekonomicznych, finansowych, statystycznych itp.	6,1	kontrolerzy, inspektorzy i specjaliści administracji publicznej	1,6
technicy	1,6	pracownicy pomocy społecznej i domowej	1,7
kasjerzy, sprzedawcy, demonstratorzy i pokrewni	11,3	fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	1,4
pozostali	14,8	odmowa odpowiedzi	1,0

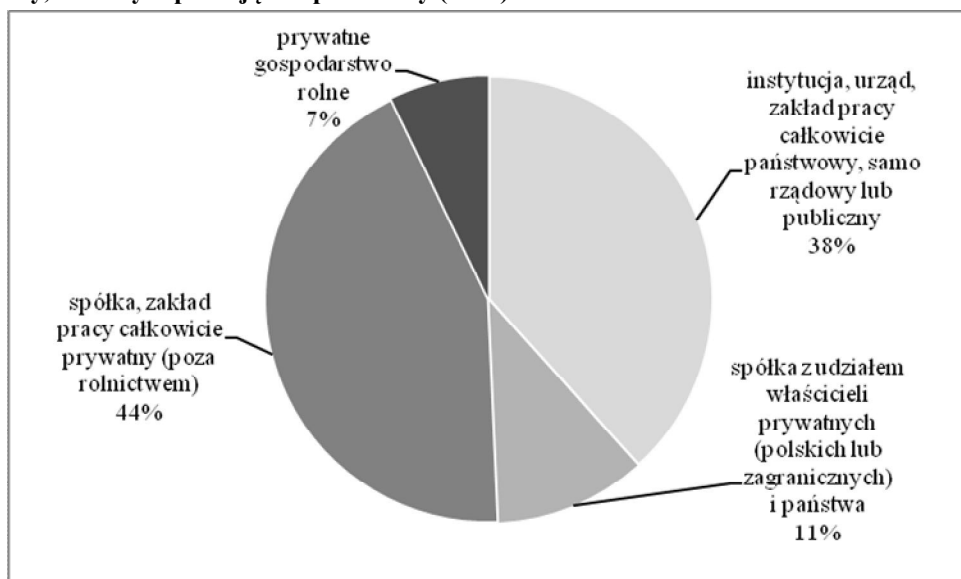
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Z danych zawartych w tablicy 1.17. wynika, że najwięcej kobiet pracuje lub pracowało jako kasjer, sprzedawca lub demonstrator (11%), nauczyciel, bibliotekarz lub pracownik szkolnictwa (8%), rolnik lub ogrodnik (7,5%) i jako pracownik

⁷⁹ Pytanie dotyczyło obecnej pracy zawodowej, a w przypadku gdy respondentka nie pracowała, poproszono o podanie informacji dotyczącej ostatnio wykonywanej pracy. Jeśli respondentka wykonuje (wykonywała) równocześnie prace dla dwóch lub więcej pracodawców – zapytano o tę pracę, która zajmuje (zajmowała) jej najwięcej czasu. W przypadku wykonywania dwóch prac o jednakowej liczbie godzin poproszono o wskazanie pracy, która przynosi większy dochód. W sumie respondentek, które pracują lub pracowały w przeszłości było 2 704.

ds. ekonomicznych, finansowych lub statystycznych (6%). Na najwyższych stanowiskach w swoich zakładach pracy (dyrektor generalny, prezes lub ich zastępcy) pracuje lub pracowało tylko niecałe 1% respondentek, a na szczyśle średniej kadry zarządczej 5%. Potwierdza się więc występowanie zjawiska niedoreprezentowania kobiet na stanowiskach kierowniczych i menedżerskich. Prawie 45% z ankietowanych kobiet pracuje lub pracowało w spółce całkowicie prywatnej, a prawie 40% w instytucji, urzędzie lub zakładzie pracy całkowicie państwowym, samorządowym lub publicznym (dane na wykresie 1.29.).

Wykres 1.29. Rozkład odpowiedzi respondentek dotyczących formy własności zakładu pracy, w którym pracują lub pracowały (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Po uzyskaniu informacji o zawodzie wykonywanym przez respondentki ($n = 2\ 704$) poproszono wszystkie badane panie ($n = 3\ 000$) o wskazanie rozwiązań, które mogłyby poprawić sytuację kobiet na rynku pracy. Ankietowane wskazały w tym względzie następujące możliwości, które wydają się istotne również z punktu widzenia zwiększania udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych⁸⁰:

- zapewnienie lepszej opieki nad dziećmi poprzez rozwój żłobków, przedszkoli i świetlic (51% odpowiedzi);
- większą dostępność elastycznych form zatrudnienia, na przykład praca na odległość, praca w domu, praca przez internet itp. (48%);

⁸⁰ Respondentki mogły wskazać dwa najistotniejsze ich zdaniem rozwiązania, dlatego należy wziąć pod uwagę, że wyniki nie sumują się do 100%.

- lepszą informację o lokalnym rynku pracy, dostępnych ofertach pracy, doradztwo zawodowe (30%);
- wspieranie przedsiębiorczości kobiecej poprzez dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, założenie własnej firmy (24%);
- wspieranie dostępu kobiet do edukacji, na przykład kursy doszkalające (23%);
- promowanie równego podziału obowiązków domowych w małżeństwie, związku (22%).

1.5. Podsumowanie – raport końcowy dotyczący zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych

Niniejszy podrozdział w formie raportu końcowego stanowi podsumowanie wniosków zaprezentowanych w poprzednich podrozdziałach niniejszego rozdziału. Rynek pracy województwa mazowieckiego wykazuje duże zróżnicowanie wewnętrzne. Dobrze obrazują to różnice w uzyskiwanych zarobkach oraz w wielkości bezrobocia. Mieszkańcy Warszawy zarabiają znacznie więcej niż mieszkańcy pozostałych podregionów, a w szczególności radomskiego i ostrołęcko-siedleckiego. W mieście stołecznym Warszawie również występuje najniższy wskaźnik bezrobocia (1,96%) w skali regionu. Bezrobocie poniżej 5% obserwuje się również w centralnych powiatach województwa. Najwyższy wskaźnik bezrobocia odnotowany został w powiatach południowych i północno-zachodnich. Kobietom zamieszkującym te powiaty trudniej jest znaleźć pracę, dlatego **zaleca się, aby powiatowe urzędy pracy lub organizacje pozarządowe, jak na przykład fundacja Feminoteka, zapewniały i finansowały kształcenie ustawiczne bezrobotnym kobietom, pomagając im w ten sposób dopasować się do zapotrzebowania lokalnego rynku pracy.** Inna jest też struktura wykształcenia bezrobotnych kobiet w Warszawie, a inna w pozostałej części województwa. W powiatach podregionu miasta stołecznego Warszawy stosunkowo wysoki jest udział kobiet z wykształceniem wyższym wśród osób bezrobotnych. **Tam zaleca się więc zachęcać kobiety po studiach wyższych do odbywania studiów podyplomowych na kierunkach uznawanych za typowo męskie. W pozostałych powiatach województwa mazowieckiego rekomenduje się natomiast zachęcać bezrobotne kobiety do uczęszczania na szkolenia i kursy w zawodach zmaskulinizowanych, na których nie jest wymagane posiadanie dyplomu wyższej uczelni. Dobrze byłoby też ułatwiać kobietom dostęp do studiów zaocznych w zawodach zdominowanych przez mężczyzn, organizując w tym trybie bezpłatne kształcenie.** Za wzór do naśladowania może posłużyć Społeczna Wyższa

Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, która organizuje bezpłatne studia inżynierskie i magisterskie na kierunku Informatyka⁸¹.

Zróznicowana sytuacja na rynku pracy województwa mazowieckiego dotyczy nie tylko powiatów, ale i płci. Inne jest położenie zawodowe kobiet, a inne mężczyzn. W gorszej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby płci żeńskiej. Wynika to z występowania tzw. dyskryminacji zawodowej kobiet. Zjawisko to jest potwierdzone i dotyczy trzech obszarów:

- wyższego bezrobocia wśród kobiet,
- niższych wynagrodzeń wśród kobiet,
- występowania poziomej (horyzontalnej) i pionowej (wertikalnej) segregacji zawodowej.

Powyższe obszary dyskryminacji zawodowej ze względu na płeć są ze sobą ściśle związane i od siebie zależne. Niestety świadomość społeczeństwa w tym temacie nie jest duża. **Powinno się zatem wśród wszystkich obywateli propagować związane z płcią statystyki (*gender statistics*). Posłużyć temu mógłby Monitoring Równości Płci w Polsce⁸².** Niestety nie jest on na bieżąco aktualizowany. Dlatego **zaleca się, aby instytucje rynku pracy w województwie mazowieckim, na przykład Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy działające w ramach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, upowszechniały informacje na temat występujących na rynku pracy nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami.**

Ze zjawiskiem dyskryminacji zawodowej silnie wiąże się również pojęcie niedoreprezentowania w danym zawodzie. W kontekście analizy sytuacji kobiet na rynku pracy odnosi się ono do niedoreprezentowania przez osoby płci żeńskiej pewnych zawodów, sektorów czy grup zawodowych, co nie wynika z ich liczebności w populacji ani liczebności wśród osób aktywnych zawodowo. Niedoreprezentowanie kobiet w poszczególnych zawodach jest skutkiem panujących w społeczeństwie stereotypów płci. Już na etapie rekrutacji pracodawcy kierują się stronniczością i szczególnie w zawodach uznawanych za typowo męskie, takich jak kierunki inżynieryjno-techniczne czy informatyczne, zatrudniają mężczyzn. **Zaleca się więc, aby Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie wraz z lokalnymi organizacjami zajmującymi się sprawami kobiet, organizował dla pracodawców warsztaty uświadamiające, że płeć kandydata do pracy nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez niego pracy. Dobrze byłoby też, aby w pierwszym etapie rekrutacji (ocena dokumentów aplikacyjnych) pracodawcy nie mieli informacji na temat płci kandydata do pracy.**

⁸¹ Studia prowadzone są w ramach projektu *Modernizacja i rozwój systemu nauczania informatyki w Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania*, refundowanego przez UE w ramach PO KL, <http://informatykaef.s.wspiz.pl> [data dostępu 16.08.2010].

⁸² Strona *Monitoring Równości Płci w Polsce*, <http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl> [data dostępu 16.08.2010].

Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn widoczna jest już na etapie ogólnego podziału gospodarki na sektory. Niski udział kobiet odnotowuje się w sektorze przemysłowym (niecałe 30%) i rolnym (nieco ponad 40%). Jedynie w sektorze usługowym kobiet jest więcej niż mężczyzn (54%). Zjawisko segregacji zawodowej ze względu na płeć jeszcze bardziej widoczne jest w podziale gospodarki na poszczególne sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Szczególnie zauważalny jest niedobór kobiet w budownictwie (sekcja F) oraz transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (sekcja I). Są to działy gospodarki, w których dużą rolę odgrywają umiejętności techniczne i/lub siła fizyczna, a zarobki nie kształtują się na niskim poziomie. **Zaleca się więc zachęcać kobiety do nauki i podejmowania pracy w budownictwie, transporcie, gospodarce magazynowej i łączności. Należy jednak w tych gałęziach gospodarki dokonać identyfikacji zawodów, w których zbyt mały udział osób płci żeńskiej nie wynika z ich mniejszej siły fizycznej, a z innych czynników, które nie są obiektywne.**

Segregacji zawodowej dokonuje się również na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla. Im większe jest przedsiębiorstwo, tym mniejsze szanse, że zarządza nim kobieta. Ponadto w wielu zakładach pracy funkcjonują niejasne i niejawne systemy oceniania oraz szeroki przedział płacowy, pozwalający znacząco różnicować pensje pracowników, co ułatwia dyskryminację kobiet. **Zaleca się więc, aby instytucje rynku pracy na terenie województwa mazowieckiego zachęcały firmy do wdrażania jasnych i przejrzystych procedur wynagradzania i przyznawania awansów.**

Nie mniej ważny jest również problem segregacji poziomej, czyli niedoreprezentowanie kobiet w poszczególnych zawodach. Warto przy tym zwrócić uwagę na szkolnictwo. Tam zauważyć można, że im wyższy poziom nauczania, tym mniejszy procent pracowników stanowią kobiety. Udział kobiet wśród pracowników szkół podstawowych wynosi 82%, wśród pracowników szkół ponadpodstawowych – 71%, a wśród pracowników szkół wyższych – 44%. Ponadto w środowisku naukowym widoczny jest problem segregacji wertykalnej. Tam wraz ze wzrostem prestiżu stanowiska zmniejsza się udział kobiet. Osoby płci żeńskiej stanowią 50% wśród asystentów, 40% wśród adiunktów, 27% wśród docentów i 23% wśród profesorów. Oznacza to, że również szkolnictwo wyższe nie jest pozbawione problemu dyskryminacji kobiet. **Zaleca się więc, aby działania zmierzające do zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych były kierowane nie tylko do przedstawicieli biznesu czy administracji publicznej, ale także do osób ze środowisk akademickich.**

Niedoreprezentowanie kobiet widoczne jest również w grupie informatyków oraz inżynierów i zawodach pokrewnych. Osoby płci żeńskiej stanowią około 15% informatyków i około 20% inżynierów, a pamiętać należy, że są to zawody, w których osiąga się wynagrodzenia wyższe od przeciętnych. **Zaleca się więc, aby zachęcać kobiety do podejmowania studiów na kierunkach informatycznych**

i inżynierskich. Bezrobotne kobiety z wykształceniem wyższym należy natomiast nakłaniać do podejmowania podyplomowych studiów informatycznych oraz do uczestniczenia w kursach informatycznych, które umożliwiają uzyskanie specjalistycznych certyfikatów. Wcześniej jednak zaleca się skorzystać z usług doradcy zawodowego w powiatowym urzędzie pracy, który pomoże udzielić odpowiedzi na pytanie, czy dana osoba posiada predyspozycje do wykonywania zawodu informatyka.

Mały udział kobiet wśród zatrudnionych na terenie województwa mazowieckiego widoczny jest także w zawodach należących do grupy techników i średniego personelu takich jak:

- techniczny personel obsługi komputerów (19%),
- operatorzy sprzętu optycznego (12%),
- inspektorzy bezpieczeństwa i jakości (35%),
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu (34%).

Nic nie wskazuje, aby występowały obiektywne czynniki przyczyniające się do niedoreprezentowania kobiet w powyższych zawodach. W związku z tym **zaleca się wojewódzkim instytucjom rynku pracy, aby dążyły do zwiększenia udziału kobiet wśród technicznego personelu obsługi komputerów, operatorów sprzętu optycznego, inspektorów bezpieczeństwa i jakości oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W tej grupie osób także należy zwrócić uwagę na kształcenie (zarówno kształcenie szkolne, jak i ustawiczne) kobiet w kierunku zawodów informatycznych.** Natomiast patrząc ogólnie na całą grupę techników i średniego personelu, zauważyć można, że kobiety stanowią jedynie 25%. Oprócz wyżej wymienionych są tam też zawody technika budownictwa i ochrony środowiska, technika elektryka i technika mechanika. Niedostępne są jednak szczegółowe dane dotyczące tej grupy, które pozwalałyby na wyciągnięcie właściwych wniosków i sformułowanie rekomendacji. Można natomiast uzyskać informacje na temat udziału kobiet i mężczyzn w tych zawodach, analizując strukturę absolwentów szkolnictwa zawodowego w grupie robotników i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

W grupie robotników i rzemieślników niedoreprezentowanie kobiet jest bardzo duże. Można je zaobserwować w następujących zawodach:

- górnicy i robotnicy budowlani (2%),
- formierze odlewniczy i spawacze (3%),
- kowale, ślusarze i pokrewni (3%),
- mechanicy maszyn i urządzeń (2%),
- elektrycy (3%),
- monterzy elektronicy i pokrewni (27%),
- robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych (32%)
- robotnicy obróbki drewna i stolarze (18%).

W powyższych zawodach pewną barierą dla kobiet może być siła fizyczna. Mimo to warto podejmować działania zmierzające do wzrostu udziału pań w tych profesjach. **Zaleca się więc mazowieckim urzędом pracy organizować dla kobiet kursy przygotowujące do pracy w zawodach robotniczo-rzemieślniczych, na które na rynku pracy istnieje duże zapotrzebowanie. Przykładem takiej profesji może być spawacz, który często jest zawodem deficytowym. Za wzór do naśladowania może posłużyć Stocznia Gdańska, która na stanowiskach spawaczy zatrudnia nie tylko mężczyzn, ale i kobiety. Wskazane jest również zachęcać kobiety do zakładania własnych firm świadczących usługi w ramach ww. zawodów.**

Kolejną grupą zawodów, w których występuje duże niedoreprezentowanie kobiet, są operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Wśród nich jedynie operatorzy zautomatyzowanych linii produkcyjnych w przemyśle są częściej reprezentowani przez osoby płci żeńskiej niż męskiej (prawie 60%). Może to wynikać z tego, że w tym zawodzie siła fizyczna nie odgrywa dużej roli. Jednak większość zawodów w grupie operatorów i monterów maszyn i urządzeń wymaga odpowiedniej siły fizycznej, co może stwarzać kobietom pewne bariery. Są jednak wśród nich takie profesje jak kierowcy pojazdów czy maszyniści kolejowi i dyżurni ruchu, gdzie siła fizyczna nie przesądza o zatrudnieniu konkretnej osoby. Mimo to w tych zawodach kobiety są wyraźnie niedoreprezentowane. Ich udział wśród kierowców pojazdów wynosi 0,7%, a wśród maszynistów kolejowych i dyżurnych ruchu 22%. Może to mieć związek ze stereotypowym postrzeganiem tych profesji jako typowo męskie. Jest to myślenie błędne, gdyż z badań przeprowadzonych wśród kierowców przez Zakład Psychologii Instytutu Transportu Drogowego wynika, że kobiety jeżdżą bezpieczniej niż mężczyźni i powodują mniej wypadków, zwłaszcza dużych. Dlatego **wyniki badań dotyczące kobiet i mężczyzn jako kierowców pojazdów należy upowszechniać w społeczeństwie, na przykład poprzez strony internetowe lub za pośrednictwem mediów regionalnych. Ponadto w wielu większych miastach województwa (zwłaszcza w Warszawie) szansę powodzenia na rynku mogłaby mieć firma taksówkarska zrzeszająca wyłącznie kobiety. Dobrze byłoby więc, aby warszawskie instytucje publiczne pomogły firmie lub grupie osób chcących podjąć się takiego przedsięwzięcia przy napisaniu biznesplanu oraz pozyskaniu środków z funduszy europejskich.**

Obok problemu wertykalnej i horyzontalnej segregacji zawodowej na rynku mazowieckim oraz niedoreprezentowania kobiet w poszczególnych sektorach gospodarki, sekcjach PKD i zawodach ważny jest problem nierównego udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych kierunkach kształcenia ponadgimnazjalnego i wyższego. W całym województwie 65% kobiet wybiera licea ogólnokształcące, 22% technika, 7% licea profilowane i 6% zasadnicze szkoły zawodowe. Dla porównania, mężczyźni wybierają szkoły ponadgimnazjalne w następujących proporcjach: 44% – licea ogólnokształcące, 35% – technika, 5% – licea profilowane i 16% – zasadnicze szkoły zawodowe. Natomiast pod względem regionalnym widoczna jest różnica

pomiędzy miastem stołecznym Warszawą a pozostałą częścią województwa. W Warszawie aż 65% mężczyzn i 82% kobiet kształcących się w szkołach ponadgimnazjalnych stanowią uczniowie i uczennice liceów ogólnokształcących. Tendencja ta pokazuje, że spada znaczenie szkolnictwa zawodowego na rzecz szkolnictwa ogólnego, co jest sprzeczne z trendem panującym w krajach Europy Zachodniej, gdzie dominuje szkolnictwo zawodowe. Dzięki temu społeczeństwo staje się coraz bardziej wykształcone, ale nie przekłada się to na dopasowanie do rynku pracy. Na rynku pracy zwiększa się nadmiar osób z wykształceniem wyższym humanistycznym i ekonomicznym oraz niedobór osób z wykształceniem zawodowym. Może to wynikać ze stereotypowego postrzegania szkolnictwa zawodowego jako przeznaczonego dla ludzi mniej zdolnych. **Konieczne zatem jest przeprowadzenie kampanii społecznej zachęcającej kobiety do podjęcia kształcenia w szkołach zawodowych. Organizacją kampanii powinny zająć się warszawskie instytucje takie jak Wojewódzki Urząd Pracy i Kuratorium Oświaty. Ponadto Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy powinno przeprowadzić badania dotyczące planów edukacyjnych młodzieży województwa mazowieckiego.** Pozwoliłoby to na zbadanie obrazu szkolnictwa zawodowego, jaki mają gimnazjalistki.

W strukturze absolwentów szkół zawodowych widoczny jest wyraźny podział na profesje typowo kobiece i typowo męskie. W zasadniczych szkołach zawodowych osoby płci żeńskiej przeważają na takich kierunkach kształcenia jak:

- krawiec (100%),
- fryzjer (91%),
- kaletnik (85%),
- sprzedawca (80%).

Jak widać, kobiety w powyższych zawodach są mocno nadreprezentowane. Absolwentów krawiectwa i kaletnictwa jest mało, dlatego nie wywierają oni znaczącego wpływu na sytuację na rynku pracy. Natomiast absolwentów kierunków fryzjerskich i sprzedażowych jest bardzo dużo. **Trzeba zatem dążyć do zmniejszenia liczby kobiet kształcących się w zawodzie fryzjera i sprzedawcy. W zamian należy je nakłaniać do kształcenia na kierunkach, gdzie udział mężczyzn wynosi 100% lub jest bliski 100%:**

- monter instalacji sanitarnych,
- monter elektronik,
- mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych,
- elektryk,
- lakiernik,
- posadzkarz
- elektronik pojazdów samochodowych.

Podobnie wygląda sytuacja w technikach. Kobiety przeważają w takich popularnych kierunkach kształcenia jak:

- technik usług fryzjerskich (93%),
- technik ekonomista (67%),
- technik hotelarstwa (66%).

Natomiast ich niedobór obserwuje się w takich popularnych zawodach jak:

- technik mechanik (0%),
- technik mechatronik (0%),
- technik elektronik (1%),
- technik informatyk (8%),
- technik budownictwa (21%).

Ponadto osoby płci żeńskiej są niedoreprezentowane w licznej grupie mniej popularnych kierunków kształcenia w technikum:

- technik urządzeń sanitarnych (0%),
- technik mechanik lotniczy (0%),
- technik awionik (0%),
- technik spedytor (4%),
- technik telekomunikacji (5%),
- technik logistyk (13%).

Podobnie jak w przypadku szkół zawodowych, **w technikach należy dążyć do zmniejszenia udziału kobiet w tych zawodach, gdzie są one nadreprezentowane oraz do zwiększenia ich liczby na kierunkach zmaskulinizowanych. Ważne jest zatem zwiększenie liczby kobiet w branży budowlanej, transportowej oraz technologii informatycznych i telekomunikacyjnych (ICT). Ponadto warto zwrócić uwagę, że w dwóch zawodach lotniczych – technik awionik i technik mechanik lotniczy – brak jest kobiet. Zaleca się więc, aby Technikum Lotnicze przy Zespole Szkół imienia Bohaterów Narwiku w Warszawie zachęcało kobiety do kształcenia na tych dwóch kierunkach.**

Podczas gdy wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników większość stanowią mężczyźni, wśród absolwentów szkół wyższych więcej jest kobiet (65%). Przeważają one przede wszystkim na popularnych kierunkach:

- ekonomiczno-administracyjnych (67%),
- społecznych (69%),
- pedagogicznych (76%),
- humanistycznych (74%).

Warto zwrócić uwagę, że na rynku pracy województwa mazowieckiego występuje nadwyżka osób z takim wykształceniem. Ponadto kobiety stanowią większość na prestiżowych kierunkach prawniczych (57%) i medycznych (85%). Ich przewaga widoczna jest też na kierunkach ścisłych, które mogłyby być stereotypowo uznane za typowo męskie. Na kierunkach fizycznych udział osób płci żeńskiej wynosi

74%, a na kierunkach matematyczno-statystycznych 57%. Pomimo większego udziału kobiet niż mężczyzn w szkolnictwie wyższym istnieje kilka grup kierunków studiów, na których osoby płci żeńskiej są bardzo niedoreprezentowane. Są to:

- kierunki związane z usługami transportowymi (12%),
- kierunki informatyczne (15%)
- kierunki inżyniersko-techniczne (23%).

Nieznaczny niedobór kobiet obserwowany jest na kierunkach związanych z ochroną środowiska (39%) oraz na architekturze i kierunkach związanych z budownictwem (47%). **Powinno się zatem dążyć do zwiększenia liczby kobiet przede wszystkich na kierunkach informatycznych, techniczno-inżynierskich i związanych z transportem.** Powyższe kierunki występują głównie na uczelniach technicznych, na których kobiety są niedoreprezentowane (40%). Jedynie na akademiach wychowania fizycznego występuje względna równowaga kobiet i mężczyzn. W pozostałych typach szkół wyższych (uniwersytety, uczelnie ekonomiczne, rolnicze, pedagogiczne, artystyczne, teologiczne, akademie medyczne) występuje przewaga osób płci żeńskiej. Dlatego **należy podejmować działania prowadzące do zwiększenia liczby kobiet na uczelniach technicznych.** Za przykład może posłużyć koordynowany przez miesięcznik „Perspektywy” i Konferencję Rektorów Polskich Uczelni Technicznych **projekt „Dziewczyny na politechniki”** oraz towarzysząca mu **akcja „Dziewczyny do ścisłych”**. **Zaleca się, aby do projektu włączyły się wszystkie uczelnie techniczne z regionu mazowieckiego.**

Należy ponadto zwrócić uwagę, że zarówno w szkołach zawodowych, jak i szkołach wyższych kobiety dominują na tych kierunkach, które cieszą się dużą popularnością i występują na czele zawodów nadwyżkowych, tj. o liczbie bezrobotnych znacznie przewyższającej liczbę ofert pracy. Są nimi:

- w szkolnictwie wyższym – kierunki ekonomiczno-administracyjne, społeczne, pedagogiczne i humanistyczne,
- w technikach – technik ekonomista, technik handlowiec i technik hotelarstwa,
- w zasadniczych szkołach zawodowych – zawód sprzedawcy i fryzjera.

Po ukończeniu któregośkolwiek z ww. kierunków kształcenia kobiety mają trudności w znalezieniu zatrudnienia, ponieważ jest ich za dużo na rynku pracy. **Ważne jest zatem, aby kobiety z takim wykształceniem podnosiły swoje kwalifikacje, pożądane przez pracodawców.** Są nimi przede wszystkim umiejętności stosowania zaawansowanych technologii informatycznych. **Zaleca się więc, aby kobiety kształcące się w kierunkach nadwyżkowych uczęszczały na różnego rodzaju specjalistyczne kierunki informatyczne.**

Przede wszystkim należy jednak zachęcać kobiety do kształcenia na kierunkach typowo męskich. Aby osiągnąć ten cel, należy pokonać pojawiające się bariery:

- stereotypy (należy wprowadzić dla uczniów i nauczycieli warsztaty uświadamiające problem stereotypizowania i jego skutków dla ścieżki edukacyjno-zawodowej uczennic i uczniów),
- występowanie różnic w profilach inteligencji kobiet i mężczyzn (należy przekonywać uczennice, że nie powinny one wpływać na wybór kierunku kształcenia, ponieważ wyniki testów gimnazjalnych pokazują, iż przeciętnie kobiety lepiej wypadają zarówno w części humanistycznej, jak i matematyczno-przyrodniczej; warto przy tym zwrócić uwagę, że różnice w wynikach testów są marginalne i pogłębiają się wraz z wiekiem, co sugeruje, iż wynikają one w większym stopniu z wpływu socjalizacji niż naturalnych predyspozycji),
- obawy kobiet dotyczące znalezienia pracy w typowo męskim zawodzie (należy organizować uczennicom spotkania z kobietami, które odniosły sukces w zawodach postrzeganych jako typowo męskie, np. informatyk, inżynier czy mechanik, organizować kampanie społeczne w internecie, a za pośrednictwem mediów regionalnych, eksponować informacje o takich kobietach),
- niechęć kobiet do nauki lub studiowania wyłącznie lub prawie wyłącznie w męskim gronie (można byłoby otwierać „kierunki męskie” w „żeńskich technikach” i na „żeńskich wydziałach” szkół wyższych).

Znaczenie problemu niedoreprezentowania kobiet w poszczególnych zawodach było także przedmiotem oceny za pomocą badania kwestionariuszowego przeprowadzonego przez CBOS. W celu lepszego zobrazowania wyników badania analizie poddano również dane zgromadzone podczas przygotowywania prognoz dotyczących podaży pracy i popytu na pracę kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego. Wyniki analiz pozwalają stwierdzić, że występują różnice w sytuacji kobiet pomiędzy miastem stołecznym Warszawą a pozostałą częścią województwa mazowieckiego. Widać to zarówno na przykładzie zróżnicowania podaży pracy, jak i dynamiki zmian popytu na pracę. W stolicy Mazowsza podaż pracy kobiet przekracza 50%, a w pozostałych podregionach jest nieco niższa niż podaż pracy mężczyzn. Najniższą wartość osiąga w podregionie warszawskim zachodnim, gdzie wynosi 47,1%. Analizując natomiast podaż pracy w podziale na sektory ekonomiczne, sektory własności i sekcje PKD, zauważyć można, że otrzymane wyniki pokrywają się z prezentowanymi danymi w części teoretycznej rekomendacji. Kobiety są niedoreprezentowane:

- według sektorów ekonomicznych – w sektorze przemysłowym (32%) i rolniczym (43%),
- według sektorów własności – w sektorze prywatnym (43%),
- według sekcji PKD – w budownictwie (sekcja F, 12%), usługach gastronomicznych i kwaterunkowych (sekcja I, 26%), układach

klimatyzacyjnych (sekcja D, 28%), handlu i naprawie pojazdów samochodowych (sekcja G, 33%) oraz działalności finansowej i ubezpieczeniowej (sekcja K, 33%).

Z kolei na podstawie analiz dynamiki zmian popytu na pracę województwa mazowieckiego w latach 2003–2008 według sektorów ekonomicznych, można przypuszczać, że zjawisko niedoreprezentowania kobiet w sektorze przemysłowym i rolniczym utrwali się. Popyt na pracę kobiet w przemyśle i rolnictwie wzrósł bowiem niewiele (odpowiednio o 3% i 0,2%) i był niższy niż w przypadku mężczyzn (odpowiednio o prawie 4 p.p. i 1 p.p.). Natomiast gdy poddać analizie zmianę popytu na pracę kobiet i mężczyzn w latach 2003–2005 według sektorów własności, okazuje się, że udział kobiet i mężczyzn w sektorze prywatnym oraz sektorze publicznym najprawdopodobniej nie ulegnie zmianie. W przypadku obu płci popyt na pracę w sferze prywatnej wzrósł o prawie 7%, a w sferze publicznej o mniej niż 1%.

Mimo niekorzystnej sytuacji osób płci żeńskiej na rynku pracy ponad połowa kobiet ocenia swoje perspektywy jako co najmniej dobre. Warto jednak zwrócić uwagę na to, jakich zawodów oczekują one dla swoich córek, a jakich dla synów. Na podstawie przeprowadzonych badań okazało się, że matki najczęściej chcą dla córek zawodu:

- lekarza (18%),
- stomatologa (8%),
- nauczyciela (7%),
- psychologa, socjologa, politologa, historyka lub archeologa (6%),
- prawnika (6%).

Należy przy tym zwrócić uwagę, że są to zawody, w których nie jest obserwowane niedoreprezentowanie kobiet. Ponadto zawody społeczne i humanistyczne znajdują się na czele profesji nadwyżkowych. W przypadku wymarzonego zawodu dla syna również przoduje zawód lekarza (16%), ale dalej znajduje się zawód informatyka (11%), inżyniera (9%), a następnie prawnika (8%) i architekta (6%). Szczególnie należy zwrócić uwagę na zawód informatyka i inżyniera. W tych profesjach bowiem kobiety są wyraźnie niedoreprezentowane, a jedynie około 0,6% matek chce takiego zawodu dla swoich córek. Takie podejście może sprawić, że niedoreprezentowanie kobiet w tych dwóch zawodach utrwali się. Z drugiej zaś strony, blisko połowa kobiet uważa, że płeć nie ma wpływu na jakość wykonywania pracy informatyka i inżyniera. Takiego zdania jest odpowiednio 43% i 53% kobiet. Może to świadczyć, że powoli zmienia się postrzeganie tych profesji jako typowo męskie i niedoreprezentowanie osób płci żeńskiej nie będzie się w nich zwiększać.

W celu poprawy sytuacji pań na rynku pracy, w tym zwiększenia się ich udziału w zawodach niedoreprezentowanych, zdaniem kobiet, należy⁸³:

- zapewnić lepszą opiekę nad dziećmi poprzez rozwój żłobków, przedszkoli i świetlic (51% odpowiedzi),
- zwiększyć dostępność elastycznych form zatrudnienia, np. praca na odległość, praca w domu, praca przez internet, itp. (48%),
- przekazywać informacje o lokalnym rynku pracy, dostępnych ofertach pracy, i gwarantować doradztwo zawodowe (30%),
- wspierać przedsiębiorczość kobietą poprzez dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, założenie własnej firmy (24%),
- wspierać dostęp kobiet do edukacji, np. kursy doszkalające (23%),
- promować równy podział obowiązków domowych w małżeństwie, związku (22%).

Wydaje się, że implementacja wszystkich zaprezentowanych w niniejszym opracowaniu działań z zakresu równościowej polityki kształcenia zawodowego i wyższego powinna przyczynić się do zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych na terenie województwa mazowieckiego.

⁸³ Kobiety wskazywały jedno lub dwa najistotniejsze ich zdaniem rozwiązania, dlatego należy wziąć pod uwagę, że wyniki nie sumują się do 100%.

Rozdział 2

Rekomendacje dotyczące aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet

Niniejszy rozdział składa się z dwóch części – teoretycznej i empirycznej. Pierwsza z nich ukonstytuowana jest przez siedem podrozdziałów. Podrozdział pierwszy zawiera syntetyczną charakterystykę sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie mazowieckim. Dalsze trzy podrozdziały poświęcone zostały, odpowiednio, zatrudnieniu, aktywności zawodowej i bezrobociu, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet. W podrozdziale piątym podjęto problematykę uwarunkowań bezrobocia wśród kobiet na Mazowszu. Podrozdział szósty z kolei zawiera opis sposobów aktywizacji kobiet, podczas gdy podrozdział siódmy – opis możliwości samozatrudnienia wśród kobiet. Część empiryczna zawarta jest w podrozdziale ósmym. Określono w nim rezultaty przeprowadzonego badania ankietowego. Podrozdział dziewiąty stanowi podsumowanie w formie raportu końcowego.

2.1. Sytuacja kobiet na mazowieckim rynku pracy

Sytuacja kobiet na mazowieckim rynku pracy jest bardzo złożonym obszarem problemowym. Wskaźniki statystyczne dotyczące rynku pracy, a także sytuacji kobiet (ogółem), w województwie mazowieckim są dość optymistyczne, jednak duży wpływ ma na to dobra kondycja gospodarcza miasta stołecznego Warszawy. Na obraz województwa wpływa zatem specyfika stołecznego rynku pracy, gdzie wynagrodzenie jest wysokie, a stopa bezrobocia bardzo niska (1,9% – jedna z najniższych w kraju) oraz odnotowuje się duże zapotrzebowanie na specjalistów. Z drugiej strony mazowiecki rynek pracy to także podregiony, gdzie stopa bezrobocia jest wysoka, a wynagrodzenia (w porównaniu do stolicy) – niskie; takimi powiatami są: radomski (stopa bezrobocia na poziomie 20%), ciechanowsko-płocki czy ostrołęcko-siedlecki. Cały obszar województwa mazowieckiego charakteryzuje się szczególnie widocznymi kontrastami m.in. na rynku pracy, co jest nie bez znaczenia dla sytuacji kobiet. Jeśli chodzi o rynek pracy najbardziej wskazane wydaje się być przeprowadzenie szczegółowych analiz osobno dla stolicy i reszty województwa mazowieckiego (postulat ten został uwzględniony w dalszych rozważaniach). Ogólne konstatacje dotyczące sytuacji kobiet na mazowieckim rynku pracy są odbiciem ich specyficznej pozycji na ogólnopolskim rynku pracy w ogóle. Kobiety ze względu na swoje role społeczne, jakie kulturowo są im przypisane, są szczególną grupą na rynku pracy. Wyjątkowo widocznym zjawiskiem są m.in. wyższe wskaźniki bezrobocia, w tym także długotrwałego, wśród kobiet. Często wiąże się to z defaworyzacją kobiet na

ryнку pracy i spodziewanymi ze strony pracodawcy (bądź rzeczywistymi) trudnościami związanymi z łączeniem obowiązków matki i pracownicy. Kobiety częściej niż mężczyźni nie podejmują aktywności na rynku pracy – pozostają bierne zawodowo, co w dużej mierze może wiązać się z dość popularnym nadal modelem rodziny tradycyjnej⁸⁴ (kobiety zajmujące się domem, dziećmi, niepracujące zawodowo itd.). Populacja bierna zawodowo jest w dużej mierze sfeminizowana, na co wskazuje m.in. raport GUS *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*⁸⁵.

Problemem dotyczącym kobiet m.in. na mazowieckim rynku pracy jest dyskryminacja ze względu na płeć przejawiająca się np. nierównym dostępem do miejsc pracy (pracodawcy mniej chętnie zatrudniają kobiety), niższymi zarobkami kobiet (na tych samych stanowiskach co mężczyźni), utrudnionym dostępem do stanowisk kierowniczych etc⁸⁶.

W związku ze specyficzną sytuacją kobiet na rynku pracy, która przejawia się m.in. większym (niż w przypadku mężczyzn) ryzykiem znalezienia się w populacji bezrobotnych, warto przedstawić dostępne w Polsce aktywne formy zwalczania bezrobocia. W Polsce działania związane z przeciwdziałaniem bezrobociu realizowane w ramach polityki rynku pracy dzielą się na aktywne i pasywne. Do działań pasywnych (zwanych dezaktywacyjnymi) należą m.in. wcześniejsze emerytury dla wybranych grup zawodowych, świadczenia przedemerytalne czy też renty dla osób uznanych za niezdolne do pracy. Jednakże instrumenty polityki pasywnej uważa się za dodatkowy bodziec generujący bezrobocie⁸⁷ (miejsca pracy zwolnione przez osoby starsze, odchodzące np. na wcześniejszą emeryturę, nie są zajmowane przez ludzi młodych i często są likwidowane, świadczenia w postaci wcześniejszych emerytur itp. zwiększają koszty pracy, a coraz mniejsza liczba pracujących musi finansować powiększającą się grupę emerytów). M.in. z tego względu bardzo istotna jest rola aktywnej polityki rynku pracy (ALMP - Active Labour Market Policy), której celem jest zwiększanie zatrudnienia oraz spadek bezrobocia wśród osób objętych jej programami. Wśród programów/działań z zakresu aktywnej polityki rynku pracy wyróżniamy oddziałujące na:

- podaż pracy – np. różnego rodzaju szkolenia dla bezrobotnych;
- popyt na pracę – np. subsydiowanie zatrudnienia, zatrudnienie socjalne itp.;

⁸⁴ Roguska B., *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2006.

⁸⁵ *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2008, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pdl_kobiety_mezczyzni_ryнку_pracy_2008.pdf [data dostępu: 14.04.2010].

⁸⁶ Lisowska E., *Przyszłość pracy a kobiety*, Szkoła Główna Handlowa, http://cms.polityka.pl/_gALLERY/26/76/26766.pdf [data dostępu: 15.04.2010].

⁸⁷ Osiecka-Chojnacka J., *Aktywna polityka państwa na rynku pracy*, Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, http://biurosejmu.sejm.gov.pl/teksty_pdf_06/i-1250.pdf [data dostępu: 10.04.2010 r.].

- usprawnienie funkcjonowania instytucji obsługujących rynek pracy (np. urzędów pracy)⁸⁸.

Jak wynika z powyższego, aktywna polityka rynku pracy oferuje szereg możliwości z zakresu zwalczania bezrobocia. Za przykład takich działań, istotnych z punktu widzenia rozważania czynionych w niniejszym rozdziale, które zostaną szczegółowo omówione (w kontekście kobiet) w jego dalszej części należy wymienić:

- szkolenia;
- pożyczki dla bezrobotnych oraz pracodawców;
- dodatek aktywizacyjny;
- staże;
- prace interwencyjne;
- subsydiowanie zatrudnienia;
- kluby pracy;
- kursy zawodowe (możliwość przekwalifikowania);
- przygotowanie zawodowe;
- pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe.

Warto zwrócić w tym miejscu uwagę, jak ważne jest odpowiednie propagowanie tego typu instrumentów aktywnej walki z bezrobociem, jakimi dysponują mazowieckie urzędy pracy. Rozpowszechnienie informacji dotyczących pomocy, jaką mogą uzyskać bezrobotni, może przyczynić się do objęcia większej liczby osób działaniami aktywizacyjnymi i zwiększyć ich skuteczność. **Rekomendowane jest zatem informowanie o realizowanych przez urzędy pracy działaniach aktywizacyjnych (takich jak szkolenia, możliwości uzyskania dofinansowania, doradztwo zawodowe, staże i inne formy aktywnej pomocy) poprzez listy mailingowe kierowane do bezrobotnych oraz strony internetowe. Tworzenie bazy zawierającej adresy e-mail bezrobotnych, możliwe jest podczas ich kontaktów z urzędem pracy, natomiast rozsyłaniem ofert działań aktywizacyjnych mógłby zajmować się specjalnie do tego przeszkolony pracownik powiatowego urzędu pracy. Jednocześnie umieszczanie plakatów informacyjnych, m.in. w instytucjach pomocowych (miejskie ośrodki pomocy społecznej, Centra Praw Kobiet i inne), w ośrodkach opieki zdrowotnej (np. w poczekalniach) czy nawet w szkołach (mogą trafić do kobiet bezrobotnych, zajmujących się domem i wychowywaniem dzieci).** Rozpowszechnienie działań aktywnej polityki rynku pracy może realnie wpłynąć na zmniejszenie się skali zjawiska, jakim jest problem bezrobocia wśród kobiet.

⁸⁸ Ibidem.

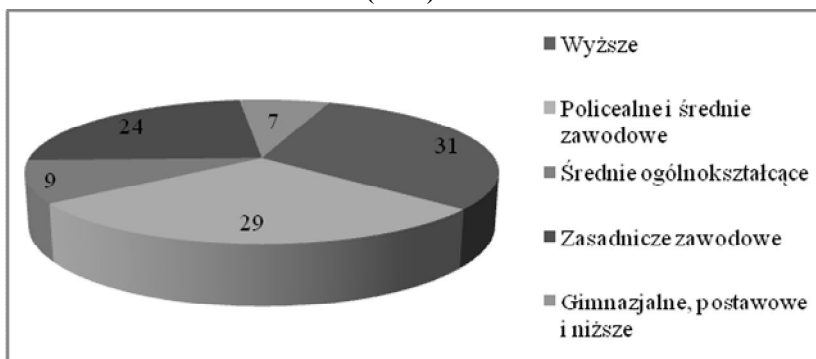
2.2. Struktura zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy

W podrozdziale tym omówiono tematykę zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy. Ponadto przedstawiono udział kobiet w sektorach uznanych za perspektywiczne na lokalnym rynku pracy. Analizy tych zagadnień służą sformułowaniu rekomendacji, których celem jest poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez przeciwdziałanie bezrobociu oraz zwiększanie ich zatrudnienia w perspektywicznych sekcjach gospodarki.

2.2.1. Ogólna charakterystyka zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy

Aby nakreślić kontekst podejmowanej tematyki dokonano analizy struktury zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy z uwzględnieniem kilku cech i wskaźników statystycznych. Udział osób pracujących w populacji osób aktywnych zawodowo według poziomu wykształcenia w województwie mazowieckim w roku 2008 został przedstawiony na wykresie 2.1.

Wykres 2.1. Pracujący w populacji aktywnych zawodowo a poziom ich wykształcenia, województwo mazowieckie w 2008 roku (w %)

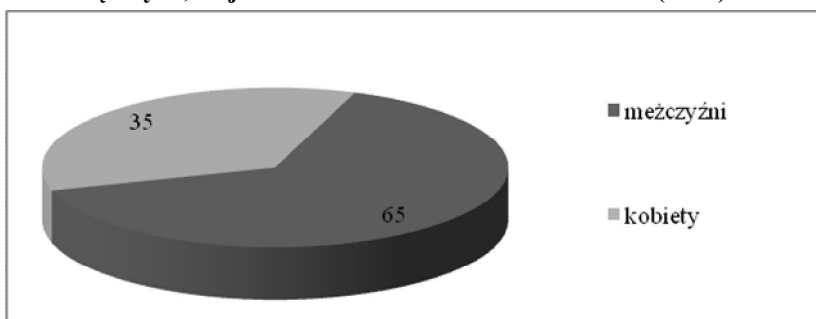


Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Rozpatrując strukturę zatrudnienia w województwie mazowieckim pod kątem poziomu wykształcenia okazuje się, że największy odsetek zatrudnionych znajduje się w grupie osób z wykształceniem wyższym oraz policealnym, a także średnim zawodowym. Najniższy zaś wśród osób posiadających wykształcenie gimnazjalne, podstawowe bądź niższe oraz średnie ogólnokształcące. Dane potwierdzające te tezy zostały przedstawione na wykresie 2.1. Taka sytuacja może świadczyć o wysokiej stopie bezrobocia bądź bierności zawodowej wśród mieszkańców województwa mazowieckiego o najniższym poziomie wykształcenia. Problematyka ta została szerzej omówiona w podrozdziale 2.5.

Strukturę zatrudnienia w województwie mazowieckim pod kątem płci proporcje wśród osób pracujących prezentuje natomiast wykres 2.2.

Wykres 2.2. Pracujący (w wieku produkcyjnym) w populacji aktywnej zawodowo wśród kobiet i mężczyzn, województwo mazowieckie w 2008 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Wśród osób pracujących w województwie mazowieckim (w populacji aktywnej zawodowo) tylko 35% stanowią kobiety i aż 65% mężczyźni. Wskaźnik ten jest bezpośrednio związany z wysoką stopą bezrobocia wśród kobiet. Gdyby rozpatrywać populację aktywnych zawodowo okazałoby się, iż jest ona bardziej zrównoważona pod względem proporcji między płciami⁸⁹. Należy jednak pamiętać, że grupę aktywnych zawodowo tworzą pracujący oraz bezrobotni – stąd tak niskie wartości dotyczące liczby pracujących kobiet w tej grupie. Ze względu na tak niski wskaźnik zatrudnienia kobiet (który skorelowany jest z wysoką stopą bezrobocia⁹⁰) bardzo istotne wydają się być działania aktywizacyjne kierowane do kobiet⁹¹. Obecnie urzędy pracy województwa mazowieckiego realizują różnego rodzaju działania z zakresu aktywizacji bezrobotnych, jednak są one kierowane do ogółu osób pozostających bez zatrudnienia, nie uwzględniają zatem szczególnej sytuacji kobiet. **Ze względu na ogromne dysproporcje w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn, które zostały zilustrowane na wykresie 2.2., rekomendowane jest, by korzystając z tego typu instrumentów aktywizacji, zastosować zasadę pozytywnej dyskryminacji – a więc działania mające na celu wyrównanie szans kobiet przez przyznanie im uprzywilejowanej pozycji w stosunku do mężczyzn. Z perspektywy prawnej pozytywna dyskryminacja jest jedną z wytycznych zawartych w dokumencie wspólnotowym, jakim jest Karta Praw Podstawowych. Prawo unijne dopuszcza zatem korzystanie z tej zasady (jako wyjątek od zakazu dyskryminacji ze względu na płeć). Warto, aby urzędy pracy wykorzystywały wspomnianą wytyczną i np. udzielały finansowanych ze środków Funduszu Pracy pożyczek pracodawcom na utworzenie nowych miejsc pracy w oparciu o zasadę pozytywnej dyskryminacji**

⁸⁹ Zob. podrozdział 2.3.

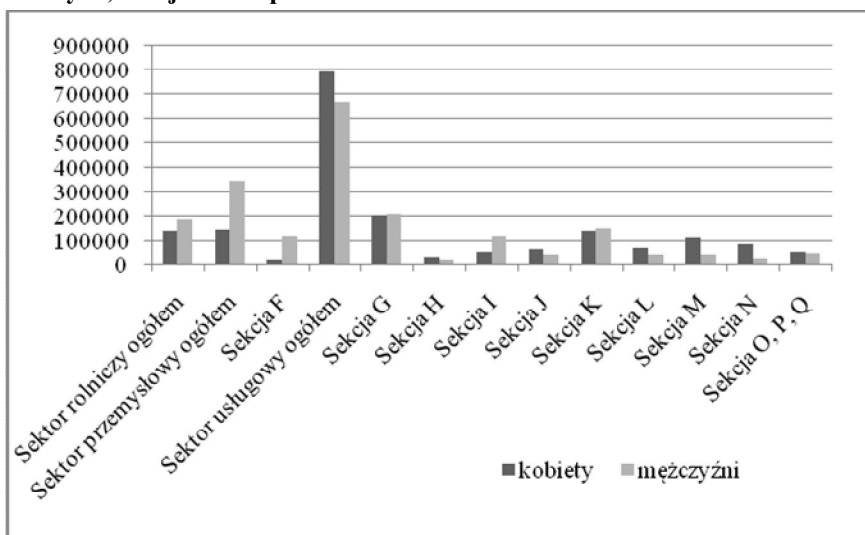
⁹⁰ Zob. podrozdział 2.4.1.

⁹¹ Działania tego typu mogłyby być kierowane do wszystkich bezrobotnych (bez względu na płeć), jednak ze względu na defaworyzację kobiet na rynku pracy (wysokie wskaźniki bezrobocia, dyskryminację ze względu na płeć itp.) Autorzy uznają za uprawnione formułowanie rekomendacji kierowanych szczególnie do kobiet.

– np. zastrzegając, że pierwszeństwo mają pracodawcy, którzy zapewnią 60-65% miejsc pracy dla kobiet⁹². (Zastosowanie tej zasady może być pomocne również w odniesieniu do takich instrumentów jak refundacja kosztów wyposażenia miejsc pracy). Oczywiście tego typu instrumenty powinny być kierowane do przedsiębiorców, którzy zatrudniają głównie w zawodach zdominowanych przez mężczyzn – w przeciwnym wypadku, pracodawcy tworzący miejsca pracy w zawodach sfeminizowanych byłiby faworyzowani, a podział na zawody sfeminizowane i zmaskulinizowane zostałby utrwalony.

Struktura zatrudnienia w województwie według sektorów ekonomicznych i sekcji PKD jest również zróżnicowana m.in. pod względem płci, co prezentuje wykres 2.3.

Wykres 2.3. Pracujący w województwie mazowieckim w 2008 roku według sektorów ekonomicznych, sekcji PKD i płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Sekcje PKD 2004 umieszczone na wykresie 2.3.:

- Sekcja C + D + E – przemysł ogółem;
- Sekcja C – górnictwo;
- Sekcja D – działalność produkcyjna;
- Sekcja E – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę;
- Sekcja F – budownictwo;
- Sektor usługowy ogółem;

⁹² Instytucje rynku pracy, takie jak UP, stosują kryterium równości płci, w stosunku do uczestników niektórych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu (np. kursy zawodowe), jednak w obliczu tak silnie zakorzenionego zjawiska, jakim jest defaworyzacja kobiet na rynku pracy, kryterium to może być niewystarczające. Dlatego postulowane kryterium 60-65% miejsc pracy dla kobiet, dotowanych przez UP wydaje się być uzasadnione i adekwatne w stosunku do ich gorszej pozycji na rynku pracy.

- Sekcja G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego;
- Sekcja H – hotele i restauracje;
- Sekcja I – transport, gospodarka magazynowa i łączność;
- Sekcja J – pośrednictwo finansowe;
- Sekcja K – obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej;
- Sekcja L – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne;
- Sekcja M – edukacja;
- Sekcja N – ochrona zdrowia i pomoc społeczna;
- Sekcja O, P, Q – działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; organizacje i zespoły eksterytorialne.

Na podstawie wykresu 2.3. można określić, wśród których sekcji PKD jest najwięcej zatrudnionych kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim. Najwięcej kobiet pozostawało w 2008 roku zatrudnionych ogółem w usługach (oprócz ogólnej tendencji do rozwoju tego sektora gospodarki, szczególnie wysokie wskaźniki w ogólnych statystykach województwa są spowodowane dynamicznym jego rozwojem w Warszawie). Następne pod względem ilości zatrudnionych kobiet sekcje PKD to:

- Sekcja G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego;
- Sektor przemysłowy ogółem;
- Sekcja K – obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej;
- Sektor rolniczy ogółem;
- Sekcja M – edukacja;
- Sekcja N – ochrona zdrowia i pomoc społeczna.

Podsumowując, najwięcej kobiet w województwie mazowieckim pracuje w sektorze usług. Warto zwrócić uwagę, że niektóre sekcje (zlokalizowane w usługach) są zdominowane przez kobiety, czy wręcz sfeminizowane (szczególnie edukacja, ochrona zdrowia, obsługa nieruchomości)⁹³. Jednocześnie zjawiskiem powszechnym wśród sfeminizowanych grup zawodowych są niższe zarobki (niż w przypadku zawodów zdominowanych przez mężczyzn)⁹⁴. Z tego powodu istotne wydaje się wyrównywanie proporcji między płciami, aby niwelować zjawisko nierówności płac w poszczególnych sekcjach. **W kontekście bezrobotnych kobiet rozwiązaniem godnym rozważenia może być kierowanie bezrobotnych kobiet na**

⁹³ *Kobiety i mężczyźni....*

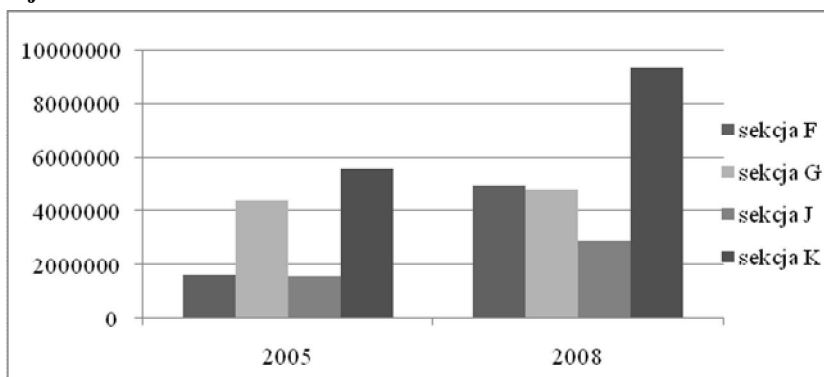
⁹⁴ *Struktura wynagrodzeń według....*

kursy zawodowe związane np. z sekcją I (transport, gospodarka magazynowa i łączność), gdzie wśród zatrudnionych przeważają mężczyźni. Szkolenie kobiet w zawodach związanych z logistyką czy transportem (kursy prawa jazdy, kursy w zawodach męskich – np. dające uprawnienia do bycia kierowcą autobusu itp.) mogą z jednej strony być szansą na znalezienie zatrudnienia dla kobiet bezrobotnych, a z drugiej – przyczynić się do wyrównywania udziału kobiet w tzw. zawodach męskich, gdzie zarobki zwykle są wyższe. Oczywiście oprócz instrumentów kierowanych stricte do kobiet warto rozważyć również działania mające na celu wywarcie wpływu na pracodawców. **Możliwe jest realizowanie kampanii społecznych promujących równe zarobki wśród kobiet i mężczyzn o tych samych kwalifikacjach i na tych samych stanowiskach.** Tego typu działania wpisują się w politykę równościową Unii Europejskiej. Jednocześnie władze lokalne oraz instytucje rynku pracy mogą starać się o dotacje ze środków unijnych na ten cel m.in. z programu PROGRESS, którego działalność polega na propagowaniu równości płci poprzez m.in. finansowanie badań, podnoszenie świadomości społecznej czy wymianę dobrych praktyk.

2.2.2. Udział kobiet w sektorach uznanych za perspektywiczne dla lokalnego rynku pracy w województwie mazowieckim

Udział kobiet w poszczególnych sektorach ekonomicznych oraz sekcjach PKD w województwie mazowieckim zmieniał się na przestrzeni lat. Oprócz ogólnej tendencji, jaką jest zmniejszanie się zatrudnienia w sektorach rolniczym oraz przemysłowym na rzecz stale rozwijającego się sektora usług, w poszczególnych sekcjach PKD odnotowano również wzrost bądź spadek zatrudnienia kobiet. Analizując problematykę udziału kobiet w sektorach uznanych za perspektywiczne na mazowieckim rynku pracy warto ustalić, które z nich można za takie uznać. Za podstawę w rozważaniach, który sektor/sekcję PKD można uznać za pozytywnie rokujący na przyszłość, w niniejszym opracowaniu służyć będą wskaźniki zatrudnienia i nakładów inwestycyjnych w tych działach gospodarki w ostatnich latach. Te sekcje PKD, gdzie nakłady inwestycyjne i zatrudnienie rosną, uznano za perspektywiczne. Na wykresach 2.4. i 2.5. zaprezentowano te sekcje gospodarki, w przypadku których w latach 2005–2008 wzrost zatrudnienia oraz nakładów inwestycyjnych cechował się największą dynamiką.

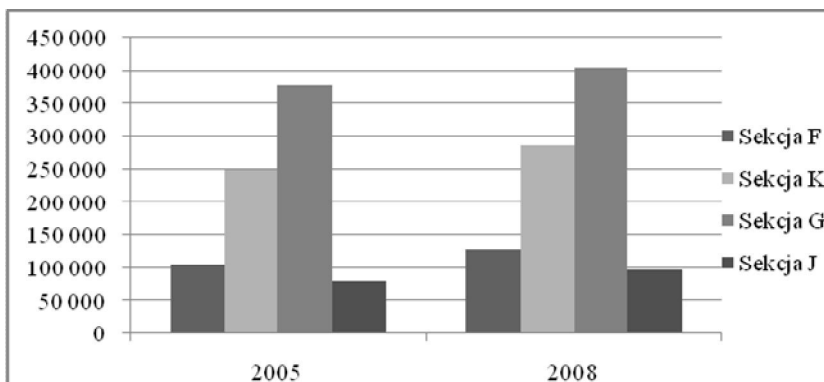
Wykres 2.4. Wartość nakładów inwestycyjnych w gospodarce narodowej wg sekcji PKD 2004 w województwie mazowieckim



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Symbole poszczególnych sekcji zostały objaśnione przy wykresie 2.3.

Wykres 2.5. Wzrost zatrudnienia w wybranych sekcjach PKD 2004 w województwie mazowieckim



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Symbole poszczególnych sekcji zostały objaśnione przy wykresie 2.3.

Na podstawie danych z BDR, które dotyczą nakładów inwestycyjnych – zilustrowanych na wykresie 2.4. – oraz wzrostu zatrudnienia w poszczególnych sekcjach PKD zarówno w sektorze prywatnym, jak i państwowym, za prężnie rozwijającą się sekcję w województwie mazowieckim uznano m.in. budownictwo. Warto zwrócić w tym miejscu uwagę, że rozwój tej sekcji jest szczególnie zauważalny w Warszawie ze względu na wielość realizowanych tam inwestycji. Dlatego właśnie z tym miastem i najbliższymi mu podregionami (warszawskim wschodnim oraz warszawskim zachodnim) należy wiązać perspektywy z związane z tą sekcją. W kontekście kobiet należy zwrócić uwagę na potencjał pewnych grup zawodów

związanych z budownictwem, w tym na specjalistów (inżynierów budownictwa, urbanistów, geotechników itd.) zatrudnianych w tej sekcji. Wzrost zatrudnienia w sekcji PKD, jaką jest budownictwo, prezentuje wykres 2.5. **W kontekście działań aktywnej polityki rynku pracy realizowanych m.in. przez urzędy pracy rekomendowanym działaniem może być finansowanie studiów podyplomowych związanych z budownictwem dla kobiet pozostających bez zatrudnienia mimo ukończenia studiów wyższych**⁹⁵. Aby zachęcać kobiety do tego, by wiązały swoją karierę zawodową z szeroko pojętą branżą budowlaną, należy rozważyć zrealizowanie kampanii społecznej przełamującej stereotypy związane z postrzeganiem tej branży jako męskiej. Kampania tego typu mogłaby być zorganizowana przez pełnomocnika rządu do spraw równego traktowania bądź też organizacje zajmujące się prawami kobiet w województwie mazowieckim (Centrum Praw Kobiet, Centrum Promocji Kobiet). Wykształcenie związane z branżą, jaką jest prężnie rozwijające się w województwie mazowieckim budownictwo, może zapewnić kobietom w tej grupie znaczne zwiększenie szans na zatrudnienie, a także przyczynić się do wspomnianego wcześniej wyrównywania struktury zatrudnienia (a więc zachowania równowagi w proporcjach między płciami) w tej zdominowanej przez mężczyzn sekcji PKD.

Kolejne wyróżnione sekcje uznane za perspektywiczne na mazowieckim rynku pracy związane są z usługami, w tym szczególnie z sektorem usług rynkowych. Jak wspomniano wcześniej rozwój sektora usług jest charakterystyczny dla współczesnej gospodarki (w 1950 roku na świecie zatrudnieni w usługach stanowili jedynie 18%, w 2007 zaś już 42,7%), a dominacja tego sektora jest szczególnie odczuwalna w krajach rozwiniętych gospodarczo⁹⁶. Ze względu na szybki i dynamiczny rozwój sektora usług, a także wysokie wskaźniki nakładów inwestycyjnych i wzrost zatrudnienia w niektórych „usługowych” sekcjach PKD, kilka z nich wyróżniono jako perspektywiczne. Jedną z nich jest obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (sekcja K). Jak przedstawia wykres 2.4. i wykres 2.5. zarówno nakłady inwestycyjne, jak i zatrudnienie w tej sekcji znacznie wzrosły w ostatnich latach. Można zatem przypuszczać, że ta sekcja usług będzie się w najbliższym czasie rozwijać. Wzrost zatrudnienia w sekcji K obrazuje wykres 2.5. Kolejną sekcją PKD zlokalizowaną w usługach, którą uznano za perspektywiczną, jest pośrednictwo finansowe (sekcja J). Warto zaznaczyć, że jest to sekcja bardzo podatna na wahania koniunktury i w ostatnim roku światowy kryzys gospodarczy na pewno odcisnął na niej swoje piętno. Obecnie jednak można zauważyć pewne ożywienie w branżach związanych bezpośrednio z tą sekcją. Ze względu na wysokie nakłady inwestycyjne w tej branży, a także wzrost zatrudnienia, wydaje się być uprawnione wnioskowanie, iż ta branża w kolejnych latach będzie się rozwijać. Wzrost

⁹⁵ W dużych miastach województwa, szczególnie w Warszawie, jedną z grup o wysokiej stopie bezrobocia są właśnie kobiety z wykształceniem wyższym.

⁹⁶ Węgrzyn G., *Zatrudnienie a innowacyjność w sektorze usługowym*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/86/20.pdf> [data dostępu: 28.04.2010].

zatrudnienia w tej sekcji zobrazowano na wykresie 2.5. Inną perspektywiczną sekcją znajdującą się w sektorze szeroko rozumianych usług rynkowych jest handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (sekcja G). Warto zwrócić uwagę, że z jednej strony na pewno światowy kryzys gospodarczy nieco spowolnił rozwój tej branży, z drugiej strony jednak nieunikniony wydaje się być jej rozwój. Innymi słowy, zarówno handel, jak i naprawy, są branżami, na których usługi istnieje nieustanny popyt. Biorąc pod uwagę przemiany współczesnego świata, informatyzację, rozwój nowych technologii i coraz wyższy stopień skomplikowania budowy nawet najprostszych sprzętów codziennego użytku, można spodziewać się, że w perspektywie najbliższych 10 lat żaden użytkownik nie będzie w stanie sam naprawić zawodnego sprzętu. Wg autorów *Świat pracy w perspektywie najbliższych 10 lat na podstawie wyników badania Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*⁹⁷, rozwijającą się grupą zawodową będą zatem pomocnicy, doradcy i osoby naprawiające urządzenia, a ich usługi będą miały charakter masowy. Stąd też przewidywany jest rozwój sektora usługowego w zakresie doradztwa mającego na celu pomoc użytkownikom zawodnych urządzeń.

Podsumowując rozważania dotyczące sekcji K, J i G w kontekście aktywnych instrumentów zwalczania zjawiska bezrobocia wśród kobiet, istotne wydaje się, aby **rozszerzyć ofertę i dostęp szkoleń umożliwiających pracę w tych branżach bezrobotnym, w tym zwłaszcza kobietom**. Jest to szczególnie ważne na obszarach województwa, gdzie większość osób zatrudnionych jest w mało perspektywicznym sektorze, jakim jest rolnictwo (podregiony ostrołęcko-siedlecki i ciechanowsko-płocki – szersze omówienie tej kwestii zawarte jest w podrozdziale 2.4.4.). Przydatne w omawianych branżach umiejętności to m.in. znajomość podstaw rachunkowości i księgowości, znajomość języków obcych (łącznie z kursami zakończonymi egzaminem i potwierdzającymi kwalifikacje certyfikatem), obsługa komputera czy kasy fiskalnej. **Istotne wydaje się, aby urzędy pracy, oferując możliwość takich kursów, informowały kobiety bezrobotne, które z nich pomogą im zdobyć kwalifikacje w perspektywicznych sekcjach gospodarki. Dużą rolę mogą odgrywać tu zwłaszcza doradcy zawodowi, którzy powinni informować kobiety o korzyściach, jakie mogą przynieść dane kursy, a także identyfikować ich predyspozycje i umiejętności – by pomóc im w dokonaniu optymalnego wyboru. Aby zwiększać efektywność usług świadczonych przez mazowieckie urzędy pracy, warto wykorzystywać innowacyjne narzędzia pracy. Przykładem takich narzędzi pomocnych w świadczeniu optymalnych porad i kierowaniu bezrobotnej**

⁹⁷ Zadura-Lichota P., *Świat pracy w perspektywie najbliższych 10 lat na podstawie wyników badania Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, http://www.rynekpracy.pl/arttykul.php/typ.1/kategoria_glowna.72/wpis.151 [data dostępu: 28.04.2010].

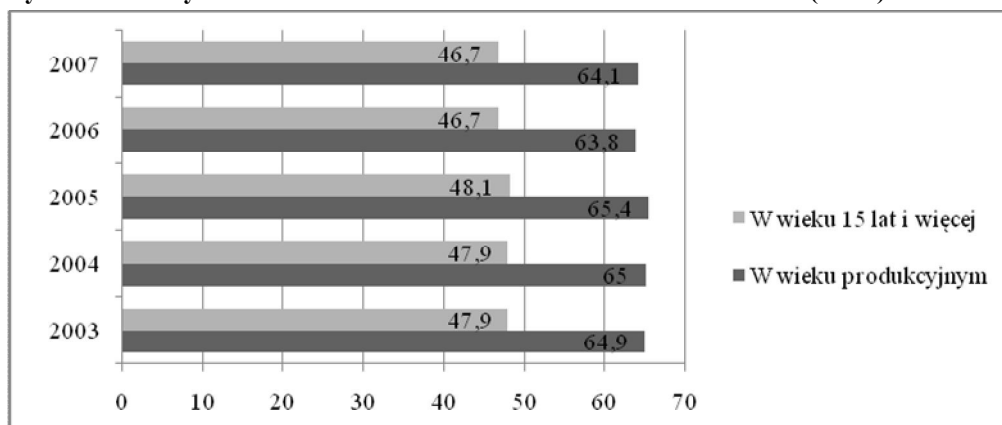
w odpowiednim kierunku może być np. Matryca Krukmana⁹⁸. Jest to narzędzie diagnozujące profil bezrobotnego (m.in. jego motywację, umiejętności), jak i pozwalające na dobór odpowiednich (do tegoż profilu) instrumentów aktywnej polityki rynku pracy.

2.3. Aktywność zawodowa kobiet

W niniejszym podrozdziale została omówiona problematyka związana z uczestnictwem kobiet w rynku pracy. Na podstawie analizy danych zastanych zostaną wskazane główne obszary problemowe związane z komplementarnymi wobec siebie zjawiskami, takimi jak aktywność i bierność⁹⁹ zawodowa kobiet.

Według GUS populację aktywnych zawodowo tworzą osoby pracujące oraz bezrobotne (przy czym – zgodnie z definicją GUS – bezrobotni to osoby aktywnie poszukujące pracy i gotowe do jej podjęcia). Struktura aktywnych zawodowo jest znacznie zróżnicowana pod względem płci – wśród mężczyzn wskaźniki aktywności zawodowej są zdecydowanie wyższe niż wśród kobiet, co obrazuje wykres 2.6. Populację biernych zawodowo w około 2/3 tworzą kobiety¹⁰⁰.

Wykres 2.6. Aktywność zawodowa kobiet w Polsce w latach 2003–2007 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2008

Poziom aktywności zawodowej kobiet w Polsce na przestrzeni lat oscylował wokół wartości rzędu 65% , istotne jest jednak, że stopniowo spadał (z 64,9% w 2003 do 64,1% w 2007). Na zjawisko spadku aktywności zawodowej ma wpływ m.in. niski

⁹⁸ *Dobre Praktyki w pośrednictwie pracy – innowacyjne projekty realizowane przez powiatowe urzędy pracy*, [w:] *Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.

⁹⁹ Aktywność oraz bierność zawodowa są pojęciami komplementarnymi; Zob. strona internetowa GUS, http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-20.htm [data dostępu: 05.05.2010].

¹⁰⁰ *Kobiety i mężczyźni....*

wiek emerytalny kobiet, a także, co wydaje się być prawdopodobne w świetle omawianej literatury¹⁰¹, pasywna polityka rynku pracy (działania dezaktywacyjne).

2.3.1. Aktywność zawodowa kobiet a wiek

Wysokość wskaźnika aktywności zawodowej kobiet skorelowana jest również ze zmienną niezależną, jaką jest wiek. Kobiety zwykle kształcą się dłużej niż mężczyźni (więcej z nich decyduje się na studia), ponadto rodzą i wychowują dzieci, czego wynikiem bywa rezygnacja z pracy zawodowej. Między innymi te czynniki wpływają na niższy (niż wśród mężczyzn) poziom aktywności zawodowej kobiet. W przedziale wiekowym:

- 18-19 lat poziom aktywności zawodowej kobiet wynosi ponad 10% (wśród mężczyzn ponad 15%);
- 20-24 lat gwałtownie wzrasta do ok. 51% (wśród mężczyzn wynosi ok. 65%);
- 25-29 lat ponownie zwiększa się do niecałych 80% procent (analogicznie wśród mężczyzn ponad 90%);
- 30-34 lat stabilizuje się, osiągając poziom 80% procent (wśród mężczyzn ponad 90%);
- 35-39 i 40-44 lat następuje czas najwyższej aktywności zawodowej kobiet – na poziomie ok. 85% procent (wśród mężczyzn ponad 90%);
- 45-49 lat aktywność spada do poziomu ok. 80% (wśród mężczyzn w tym wieku jest to ponad 85%);
- 50-54 lat odnotowano znaczny spadek do ok. 60% (wśród mężczyzn ponad 75%);
- 55-59 lat w dalszym ciągu spada, osiągając wartości na poziomie ok. 30% (wśród mężczyzn ponad 50%);
- 60-64 lata utrzymuje się na poziomie ok. 15% i nadal spada – po 65. roku życia wynosił ok. 5% (analogicznie wśród mężczyzn od 30% w wieku 60-64 lat, natomiast po 65. roku życia spada do ok. 10%)¹⁰².

Przytoczone powyżej dane prowadzą do konstatacji, iż największą aktywnością zawodową charakteryzują się kobiety w wieku od 30 do 49 lat, zaś najwięcej kobiet biernych zawodowo jest wśród grup najmłodszych i najstarszych wiekowo (do 24 lat i 50+). Można przypuszczać, że spowodowane jest to kontynuowaniem nauki, rodzeniem i wychowywaniem dzieci (do 24. roku życia) oraz dyskryminacją na rynku pracy osób w wieku niemobilnym (w grupie 50+)¹⁰³. Ze względu na wysoki stopień zagrożenia biernością zawodową kobiet w tych grupach wiekowych, powinny one w pierwszej kolejności zostać objęte aktywnymi instrumentami z zakresu aktywnej

¹⁰¹ Zob. podrozdział 2.1.

¹⁰² *Aktywność kobiet na rynku pracy. Analiza danych zastanych*, TNS OBOP, Warszawa 2006.

¹⁰³ *Ibidem*.

polityki rynku pracy. (Propozycje działań skierowane do wskazanych powyżej grup zostały przedstawione w podrozdziale 2.3.3. oraz 2.5.)

2.3.2. Aktywność zawodowa kobiet a poziom wykształcenia

Również poziom wykształcenia wpływa na wysokość aktywności wśród kobiet. Ogólny trend wskazuje, że w parze z wysokim poziomem wykształcenia idą wyższe wskaźniki aktywności zawodowej, a kobiety słabo wykształcone rzadziej podejmują aktywność na rynku pracy. Poziom aktywności kobiet o najniższym wykształceniu (gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym) wynosi jedynie 17,9% (wśród mężczyzn 32,5%), a z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 43,3% (wśród mężczyzn 51,4%). Wykształcenie zasadnicze zawodowe wśród kobiet wiąże się z poziomem aktywności zawodowej na poziomie 57,9% (analogicznie wśród mężczyzn – 75,0%), natomiast posiadanie wykształcenia średniego zawodowego wśród pań wiąże się z aktywnością na poziomie 62,4%. Najwyższe wskaźniki aktywności zawodowej kobiet odnotowano wśród pań z wykształceniem policealnym (70,3%; dla porównania wśród mężczyzn 83,2%) oraz wyższym (79,3%; wśród mężczyzn 80,0%)¹⁰⁴.

Jak wspomniano wcześniej, zjawiska aktywności zawodowej oraz bierności na rynku pracy są komplementarne wobec siebie. Uzasadnione wydaje się więc wnioskowanie, iż nie sposób proponować jakiegokolwiek rozwiązania mającego na celu poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy, oddzielając te kwestie. Sensowne zatem wydaje się proponowanie rozwiązań mających na celu zwiększenie aktywnego udziału kobiet na rynku pracy poprzez m.in. zmniejszanie bierności zawodowej kobiet (ułatwianie im podejmowania aktywności i zachęcanie do tego typu działań). Szczegółowe rozwiązania/rekomendacje mające na celu realizację tego postulatu zostaną przedstawione w kolejnym podrozdziale.

2.3.3. Uwarunkowania bierności zawodowej kobiet

Jak wspomniano powyżej, odzwierciedleniem niskich wskaźników aktywności zawodowej kobiet są obserwowane wśród nich wysokie wskaźniki bierności. Z perspektywy niniejszego opracowania istotne wydają się być czynniki warunkujące bierność zawodową wśród kobiet¹⁰⁵. Wedle raportu GUS *Kobiety i Mężczyźni na rynku pracy w Polsce*¹⁰⁶ w 2007 roku na 1 000 aktywnych zawodowo mężczyzn

¹⁰⁴ Ibidem.

¹⁰⁵ Warto zwrócić uwagę, iż bierność zawodowa nie jest skorelowana ze stopą bezrobocia (bierni zawodowo nie należą do populacji bezrobotnych). Grupa biernych zawodowo definiowana jest przez GUS jako osoby pozostające bez pracy i nieposzukujące pracy, bądź poszukujące, ale niebędące w stanie jej podjąć w ciągu 2 tygodni od badanego tygodnia; Zob. strona internetowa GUS, http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-20.htm [data dostępu: 05.05.2010].

¹⁰⁶ *Kobiety i mężczyźni...*

przypadało 607 biernych zawodowo, natomiast na 1 000 aktywnych zawodowo kobiet – 1 140 biernych zawodowo. Populacja biernych zawodowo jest zatem zdecydowanie zdominowana przez kobiety. Istotne wydaje się być ustalenie, jakie są tego przyczyny. Aby lepiej zrozumieć zjawisko częstszego występowania bierności zawodowej wśród kobiet, warto przyjrzeć się badaniom społecznym poruszającym tę tematykę. W badaniu ankietowym *Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy; spojrzenie pracodawców i kobiet*, prowadzonym w ramach projektu *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*¹⁰⁷, realizowanym na ogólnopolskiej próbie kilku tysięcy kobiet (wśród nich również biernych zawodowo) odpowiedzi respondentek wskazują, iż najważniejszymi przyczynami braku aktywności zawodowej są:

- sytuacja rodzinna - 72,4% wskazań;
- stan zdrowia - 16,7% wskazań;
- zniechęcenie spowodowane bezskutecznym poszukiwaniem pracy - 14,7% wskazań;
- niedopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy - 2,2% wskazań¹⁰⁸.

Jak wynika z powyższych danych, oprócz powodów bierności takich jak sytuacja rodzinna (często spowodowana wychowywaniem dzieci) czy stan zdrowia dosyć często pojawiała się wśród respondentek deklaracja, że powodem bierności jest zniechęcenie spowodowane bezskutecznym poszukiwaniem pracy. Dane GUS dotyczące województwa mazowieckiego potwierdzają tę tendencję – 24 000 osób w województwie deklaruje, że przyczyną ich bierności zawodowej jest wyczerpanie wszystkich możliwości poszukiwania pracy, zaś aż 38 000 deklaruje, że jest przekonanych o niemożności znalezienia pracy¹⁰⁹. Warto zaznaczyć, że w stosunku do lat poprzednich wartości te zwiększają się (w 2003 roku w województwie mazowieckim wyczerpanie wszelkich możliwości znalezienia pracy jako powód bierności deklarowało 18 000 osób, zaś przekonanie o niemożności znalezienia zatrudnienia – 14 000 osób). Wobec przytoczonych danych uprawnione wydaje się być przypuszczenie, że część osób (w tym kobiet) dotkniętych bezrobociem i zrezygnowanych niepowodzeniami w szukaniu pracy z czasem trafia do grupy biernych zawodowo, a także, że liczba tych osób zwiększa się na przestrzeni lat. **W związku z tym – aby zniechęcone do poszukiwania pracy kobiety nie trafiały do populacji biernych zawodowo – warto byłoby wpływać na nie stymulująco poprzez kompleksowe programy zawierające warsztaty psychologiczne, zajęcia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy oraz autoprezentacji i kreowania wizerunku (m.in. zagadnienia dotyczące tego, jak poprzez korzystny wizerunek**

¹⁰⁷ Firlit-Fesnak G., *Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy; spojrzenie pracodawców i kobiet*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2007.

¹⁰⁸ Ibidem.

¹⁰⁹ Na podstawie danych GUS, <http://www.stat.gov.pl> [data dostępu: 05.05.2010].

zwiększać swoje szanse na znalezienie pracy). Przykładem tego typ działań mogą być inicjatywy realizowane m.in. przez amerykańską fundację *Dress For Success* (DFS)¹¹⁰, posiadającą 94 filie na całym świecie. Fundacja od lat pomaga kobietom bezrobotnym, w tym ofiarom przemocy domowej czy wykluczonym społecznie (m.in. byłym więźniarkom). Działalność wspomnianej instytucji polega na nauce efektywnego poszukiwania pracy (pisanie CV i listów motywacyjnych, komunikacja interpersonalna, autoprezentacja) oraz kreowaniu profesjonalnego wizerunku. Uczestniczki szkoleń mogą nieodpłatnie uzyskać pomoc psychologiczną oraz lekarską, zakończenie programu wiąże się również z metamorfozą wizerunkową (strój do pracy oraz nauka makijażu, dobór fryzury). Kobiety, którym uda się znaleźć pracę, pozostają nadal pod opieką fundacji i otrzymują wsparcie m.in. psychologiczne, a także wizerunkowe (kolejny strój „służbowy” – garnitur, garsonka). Działania te mają na celu pomoc w utrzymaniu pracy w początkowym (najtrudniejszym) okresie podjęcia zatrudnienia. W 2009 roku fundacja stworzyła pierwszy oddział w Polsce (utworzony z inicjatywy Doroty Stasikowskiej-Woźniak – prezes Polskiego Domu Kreacji). Co istotne, z pomocy polskiego oddziału DFS mogą korzystać m.in. instytucje pomocowe oraz rynku pracy – takie jak powiatowe urzędy pracy, kluby pracy, ośrodki opieki społecznej. **Ze względu na dużą skuteczność działań DFS (¾ uczestniczek znajduje zatrudnienie) rekomendowana jest współpraca urzędów pracy oraz ośrodków pomocy społecznej z fundacją. W przyszłości instytucje te mogą tworzyć autorskie programy oparte na doświadczeniu i oryginalnych metodach fundacji DFS. Działania takie mogą przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia wśród kobiet, a także zmniejszenia skali zjawiska, jakim jest przechodzenie z bierności do bezrobocia wśród kobiet.**

2.4. Struktura bezrobocia na mazowieckim rynku pracy

W niniejszym podrozdziale omówione zostały zagadnienia związane z bezrobociem wśród kobiet w województwie mazowieckim. Analiza skali zjawiska oraz jego przyczyn, a także różnorodnego nasilenia występowania bezrobocia kobiet na poszczególnych obszarach województwa, pozwoliła na opracowanie rekomendacji, mających na celu przeciwdziałanie temu zjawisku.

Jak odnotowano wcześniej, województwo mazowieckie jest obszarem bardzo zróżnicowanym pod względem gospodarczym. Odzwierciedlają ten stan m.in. ogromne różnice w stopie bezrobocia w poszczególnych podregionach. Jak przedstawia wykres 2.7., najwyższa stopa bezrobocia charakteryzuje podregiony: radomski (20 %), ciechanowsko-płocki (13,1%), a także ostrołęcko-siedlecki (11,9%). Najniższą zaś odnotowano w podregionach najbliższych Warszawie, takich jak

¹¹⁰ Strona internetowa Fundacji Dress For Success <http://www.dressforsuccess.org> [data dostępu: 08.05.2010].

podregion warszawski wschodni (8%) i warszawski zachodni (5,2%). W 2008 roku w samej stolicy odnotowano jedną z najniższych wartości stopy bezrobocia w Polsce – 1,9%. Jak widać, na stopę bezrobocia ma wpływ również położenie podregionów – najbliższe stolicy odnotowują najmniejszą liczbę zarejestrowanych bezrobotnych, najbardziej oddalone zdecydowanie większą. Dzieje się tak, ponieważ mieszkańcy powiatów/podregionów znajdujących się w bliskiej odległości od stolicy mają możliwość znalezienia tam zatrudnienia praktycznie niezależnie do wykształcenia. Wynika to stąd, że Warszawa jako miasto, którego rozwój gospodarczy przede wszystkim opiera się na sektorze usług i handlu, potrzebuje zarówno wysoko wykwalifikowanych specjalistów, jak i siły roboczej do prac prostych, niewymagających wysokich kwalifikacji¹¹¹. Jak wynika z powyższego najtrudniejszą sytuację ekonomiczną odzwierciedlającą się m.in. wysokim bezrobociem, odnotowano na obszarach podregionów zlokalizowanych w największej odległości od Warszawy (podregiony ciechanowsko-płocki, radomski, ostrołęcko-siedlecki), a zatem to te obszary powinny zostać potraktowane priorytetowo, jeśli chodzi o planowanie i wdrażanie aktywnych instrumentów rynku pracy w walce z bezrobociem kobiet.

Wykres 2.7. Stopa bezrobocia (w %) w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

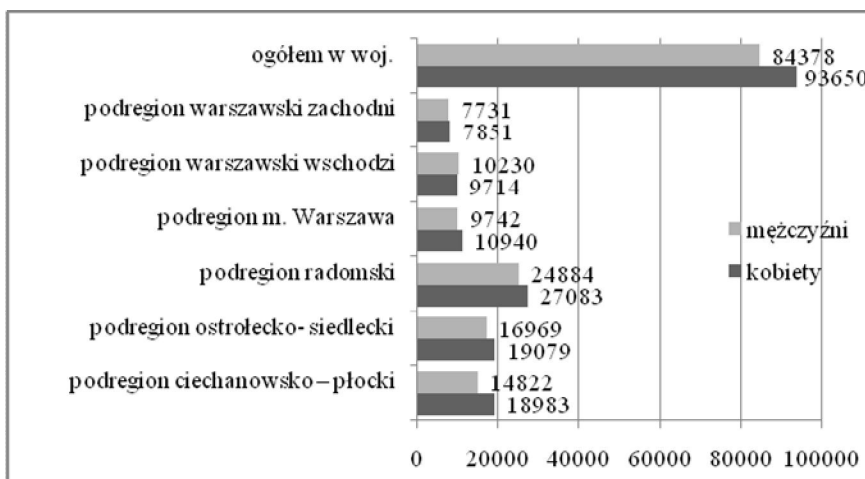
W kolejnych podrozdziałach przeanalizowano zagadnienie bezrobocia wśród kobiet, w województwie mazowieckim (m.in. związek wykształcenia z bezrobociem kobiet, czas pozostawania bez pracy a płeć). Wskazanie głównych obszarów problemowych pozwoli skierować aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w rejony najbardziej nim zagrożone i sformułować rekomendacje mające na celu przeciwdziałanie bezrobociu kobiet.

¹¹¹ Peliński B., *Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna m. st. Warszawy w świetle analizy danych zastanych*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2008.

2.4.1. Skala bezrobocia wśród kobiet

Jak przedstawia wykres 2.8., w województwie mazowieckim liczba kobiet zarejestrowanych jako bezrobotne przewyższa liczbę mężczyzn należących do tej grupy. W poszczególnych podregionach proporcje te są dość zróżnicowane. Najbardziej wyrównana pod względem płci jest populacja bezrobotnych w Warszawie i podregionie warszawskim zachodnim. Jedyny podregion, gdzie wśród mężczyzn odnotowano większe bezrobocie, to podregion warszawski wschodni (10 230 mężczyzn i 9 714 kobiet). Na obszarach, gdzie bezrobocie utrzymuje się na dość wysokim poziomie, dysproporcje między kobietami i mężczyznami są większe (podregiony: ciechanowsko-płocki, radomski czy ostrołęcko-płocki).

Wykres 2.8. Bezrobotni zarejestrowani wśród kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

W statystykach Wojewódzkiego Urzędu Pracy kobiety dominują w następujących kategoriach bezrobotnych:

- osoby, które samotnie wychowują niepełnoletnie dziecko – 88,8% ogółu bezrobotnych w tej kategorii;
- osoby, które ukończyły szkołę wyższą, do 27 roku życia – 63,3%;
- absolwenci – w okresie do 12 miesięcy od ukończenia nauki – 62,4%;
- długotrwale bezrobotni – 55,4%;
- dotychczas niepracujący – 54,4%;
- osoby bez doświadczenia zawodowego – 53,5%;

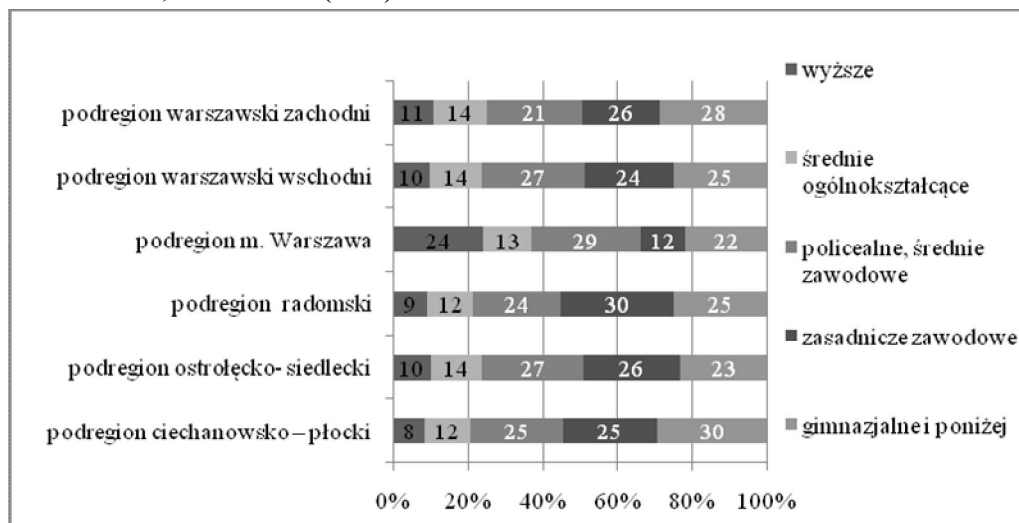
- zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy – 51,1%¹¹².

Warto rekomendować w tym miejscu zintensyfikowanie działań kierowanych do kobiet w tych grupach (traktowanie ich priorytetowo – obejmowanie ich w pierwszej kolejności działaniami aktywizacyjnymi). Na uwagę zasługuje również fakt, że niektóre atrybuty wymienionych wyżej grup (np. brak doświadczenia zawodowego, samotne wychowywanie dziecka) mogą zwiększać ryzyko stania się bezrobotnym. Innymi słowy – tego typu cechy mogą przyczyniać się do bezrobocia. Szczegółowe rozwiązania proponowane dla o poszczególnych grup zostały w podrozdziale 2.5.

2.4.2. Bezrobocie kobiet a poziom wykształcenia

Bezrobocie uzależnione jest także od poziomu wykształcenia. Analizując występowanie tego zjawiska wśród kobiet zamieszkałych na terenie województwa mazowieckiego, odnotowano duże zależności między tymi zmiennymi, co przedstawione zostało na wykresie 2.9.

Wykres 2.9. Struktura bezrobotnych kobiet ze względu na wykształcenie w województwie mazowieckim, w 2008 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Jak wynika z powyższych danych, w podregionach dotkniętych najwyższym bezrobociem (radomskim, ostrołęcko-siedleckim i ciechanowsko-płockim), kobiety o wykształceniu gimnazjalnym (i poniżej), zasadniczym zawodowym oraz policealnym mają największe problemy ze znalezieniem pracy; najmniej zaś jest na tym obszarze bezrobotnych kobiet z wykształceniem wyższym. Jednocześnie warto

¹¹² *Rynek pracy 2009*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, http://wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/STAT/Raport_%20Rynek%20pracy_%20I_%202009r.pdf [data dostępu: 07.05.2010].

zauważyć, że przynajmniej niektóre z powiatów w tych podregionach charakteryzują się niskim poziomem wykształcenia ludności (zob. podrozdział 4.4.). Uprawnione wydaje się być przypuszczenie, że mała liczba osób z wyższym wykształceniem w populacji omawianych podregionów przekłada się na niski udział tej grupy wśród bezrobotnych ogółem. W podregionach zlokalizowanych w najmniejszej odległości od Warszawy (warszawskim zachodnim i wschodnim) – najliczniejszą grupę bezrobotnych kobiet stanowią również panie legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym (bądź poniżej), zasadniczym zawodowym i policealnym. **Z tego względu rekomendowane jest objęcie szerszej niż dotychczas grupy bezrobotnych kobiet instrumentami aktywizacyjnymi wpływającymi na podnoszenie kwalifikacji.** Może to np. przyjąć formę dodatków aktywizacyjnych finansowanych z Funduszu Pracy dla osób podwyższających swoje kwalifikacje, co ma na celu zmotywowanie ich do zdobycia wykształcenia, które przyczyni się do wyjścia z bezrobocia. Innym godnym rozważenia rozwiązaniem, mającym na celu aktywizację kobiet o niskich kwalifikacjach, jest nieoprocentowana pożyczka szkoleniowa, która pozwalałaby na sfinansowanie kształcenia umożliwiającego zdobycie kwalifikacji niezbędnych do podjęcia zatrudnienia (np. kurs obsługi komputera i internetu, kurs językowy, kurs grafiki komputerowej). **Warto, aby urzędy pracy rozważyły przy rekrutacji do tego typu projektów zastosowanie wspomnianej już wcześniej pozytywnej dyskryminacji (aby wśród bezrobotnych osób o najniższym poziomie wykształcenia większość zrekrutowanych stanowiły kobiety), co może przyczynić się do zwiększenia efektywności działań aktywizacyjnych wśród kobiet.**

Znaczne różnice (w porównaniu z resztą podregionów) w stopie bezrobocia wśród kobiet w zależności od poziomu wykształcenia odnotowano w stolicy województwa. W Warszawie aż 24% bezrobotnych kobiet to absolwentki uczelni. Być może dzieje się tak, gdyż obszar metropolii charakteryzuje się dużą liczbą szkół wyższych, a także przyciąga bardzo wielu absolwentów, którzy migrują do Warszawy w nadziei na znalezienie dobrze płatnej i satysfakcjonującej pracy. Kolejną grupą, w której odnotowano wysokie wskaźniki bezrobocia, są kobiety z wykształceniem policealnym i gimnazjalnym bądź niższym. Grupą, w której bezrobocie występuje najrzadziej, są kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim. Być może wynika to z omawianej wcześniej specyfiki warszawskiego rynku pracy (duże zapotrzebowanie na wysoce wykwalifikowanych specjalistów, a także pracowników niewykwalifikowanych do prostych prac, m.in. w usługach). **Ze względu na zaobserwowane w Warszawie wysokie wskaźniki bezrobocia wśród kobiet z wykształceniem wyższym, warty rozważenia rozwiązaniem, mającym na celu zmniejszenie zjawiska bezrobocia w tej grupie, jest realizowanie przez Urząd Miasta kampanii mających na celu propagowanie wśród kobiet kierunków takich studiów, w których występuje deficyt absolwentów na rynku pracy (kierunki techniczne, związane z naukami ścisłymi).** Obserwowane jest obecnie zjawisko dotowania kierunków zamawianych, jednak nie jest to rozwiązanie kierowane stricte

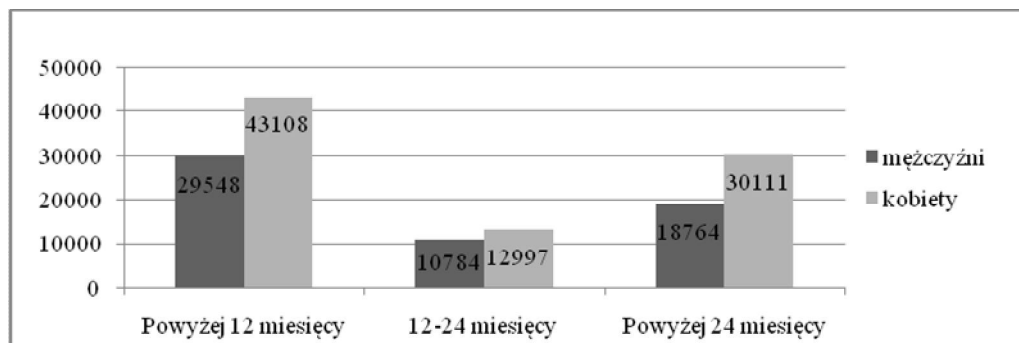
do kobiet. Warto zatem podjąć działania, aby nie tylko przybywało absolwentów poszukiwanych na rynku pracy kierunków, ale także, aby kończyły je osoby potencjalnie zagrożone bezrobociem (m.in. kobiety). Kampania społeczna promująca wśród kobiet kierunki techniczne/ściśle prowadzona zarówno w Internecie, jak i w przestrzeni publicznej (billboardy, ulotki w szkołach), mogłaby wpłynąć na wybory edukacyjne kobiet i przyczynić się w niedalekiej przyszłości do zmniejszenia się bezrobocia spowodowanego nieadekwatnym do potrzeb rynku pracy wykształceniem wśród kobiet.

2.4.3. Długotrwałe bezrobocie a płeć

Jak wskazują statystyki, zjawisko długotrwałego bezrobocia częściej dotyka kobiet niż mężczyzn. W tym podrozdziale zostanie przedstawiony problem długotrwałego bezrobocia wśród kobiet w poszczególnych podregionach, a także zostaną zaproponowane konkretne działania mające na celu aktywizację kobiet długi czas bezskutecznie poszukujących pracy.

W województwie mazowieckim kobiety przeważają wśród długotrwałe bezrobotnych, co zostało zaprezentowane na wykresie 2.10. Największe dysproporcje między płciami dotyczące czasu pozostawania bezrobotnym odnotowano w przedziałach czasowych powyżej 12 miesięcy oraz powyżej 24 miesięcy. Średnio kobiety stanowią około 60% populacji długotrwałe bezrobotnych.

Wykres 2.10. Długotrwałe bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim w 2008 roku

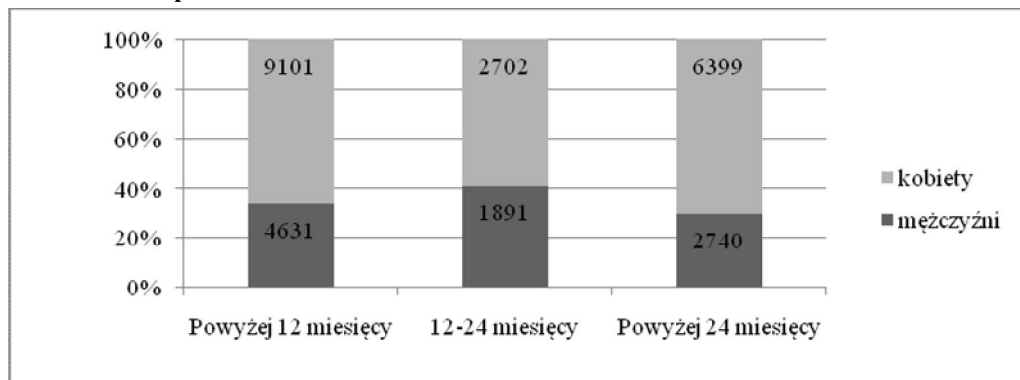


Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Jak wynika z danych zaprezentowanych na wykresach od 2.11. do 2.16. (dotyczących sytuacji w poszczególnych podregionach), istnieje zależność między skalą bezrobocia długotrwałego wśród kobiet a położeniem poszczególnych podregionów. W podregionach najbardziej oddalonych od stolicy województwa, rozwijających się dość wolno, gdzie stopa bezrobocia jest dość wysoka, dysproporcje między kobietami i mężczyznami są znaczne. W podregionie ciechanowsko-płockim

kobiety stanowią średnio ok. 67 % długotrwale bezrobotnych (w 2008 roku w grupie bezrobotnych od ponad 2 lat kobiety uczestniczyły średnio ponad 2 razy częściej niż mężczyźni).

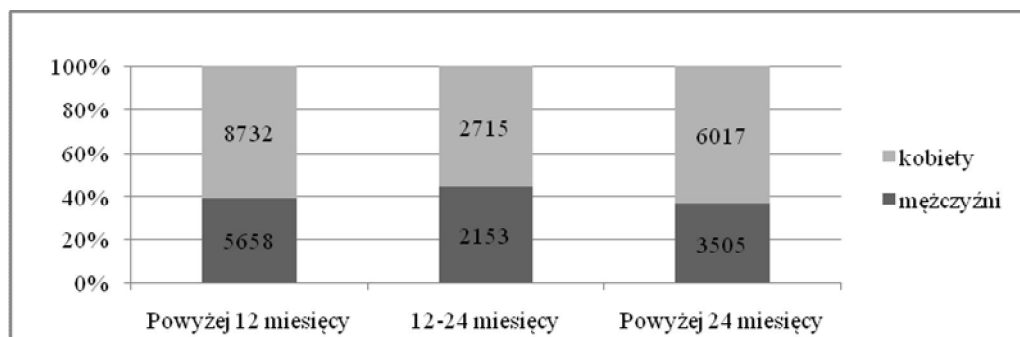
Wykres 2.11. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie ciechanowsko-płockim w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

W podregionie ostrołęcko-siedleckim, który również jest oddalony od stolicy, kobiety stanowią ok. 60% długotrwale bezrobotnych, przy czym największe dysproporcje odnotowano w grupie pozostających bez zatrudnienia od ponad 2 lat, gdzie na 6 017 bezrobotnych kobiet przypadło tylko 3 505 mężczyzn. Dane ilustrujące owe tezy zostały zawarte na wykresie 2.12.

Wykres 2.12. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie ostrołęcko-siedleckim w 2008 roku

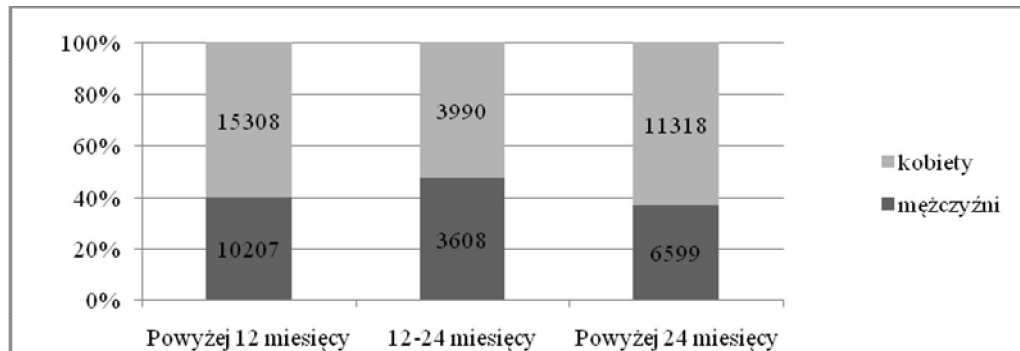


Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Natomiast w podregionie radomskim, odznaczającym się najwyższymi wskaźnikami bezrobocia, kobiety stanowiły ok. 60% długotrwale bezrobotnych, przy czym – gdy rozpatrywać nie proporcje między płciami wyrażone w procentach, ale liczby bezwzględne – okazuje się, że w podregionie radomskim długotrwale

bezrobotne są zdecydowanie liczniejszą grupą niż w innych częściach województwa mazowieckiego. Najwięcej kobiet bezskutecznie poszukujących pracy odnotowano w przedziałach: od ponad roku (15 308 kobiet) oraz od ponad 2 lat (11 318 kobiet).

Wykres 2.13. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie radomskim, w 2008 roku



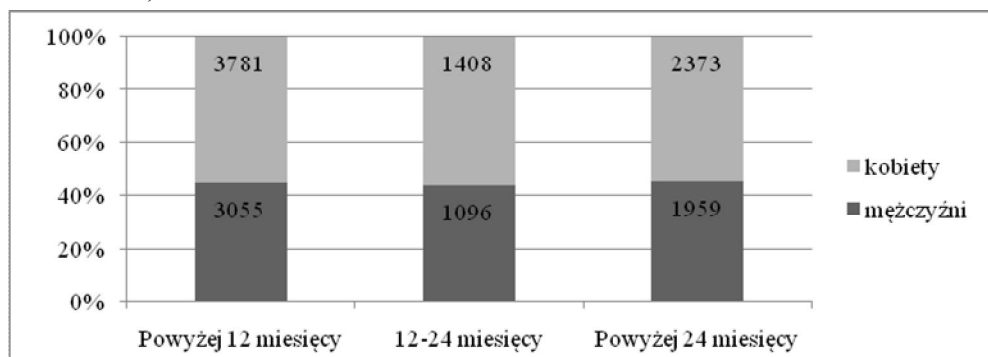
Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Odmianą grupę podregionów stanowią tereny położone blisko stolicy oraz sama Warszawa. Ze względu na szybką dynamikę rozwoju tych obszarów oraz dużą liczbę miejsc pracy w mieście stołecznym uprawnione wydaje się przypuszczenie, że wiele osób zamieszkujących podregion warszawski wschodni oraz zachodni znalazło zatrudnienie w Warszawie.

Warto zwrócić w tym miejscu uwagę na fakt wspomniany już wcześniej. Mianowicie, metropolia, jaką jest Warszawa, jest miejscem, gdzie zatrudnienie mogą znaleźć osoby nie tylko wysoko wykwalifikowane, ale także z niskimi kwalifikacjami (lub których kwalifikacje się zdezaktualizowały z powodu długotrwałego bezrobocia), jak również osoby w grupie wiekowej 45+ (zwykle największą grupę wśród długotrwale bezrobotnych stanowią osoby o najniższym poziomie wykształcenia oraz w wieku od 45 do 54 lat – według statystyk WUP w 2009 roku stanowiły one odpowiednio 63,9% i 29,2% populacji długotrwale bezrobotnych¹¹³). Miasto to potrzebuje (poza wysoko wykwalifikowanymi specjalistami) osób do najprostszych prac, niewymagających szczególnych kwalifikacji. Uprawniona wydaje się być teza, że wyżej wymienione czynniki wpływają na niższe wskaźniki bezrobocia długotrwałego oraz mniejsze dysproporcje między płciami wśród omawianej grupy na tym obszarze.

¹¹³ Rynek pracy 2009....

Wykres 2.14. Długotrwanie bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie m. Warszawa, w 2008 roku

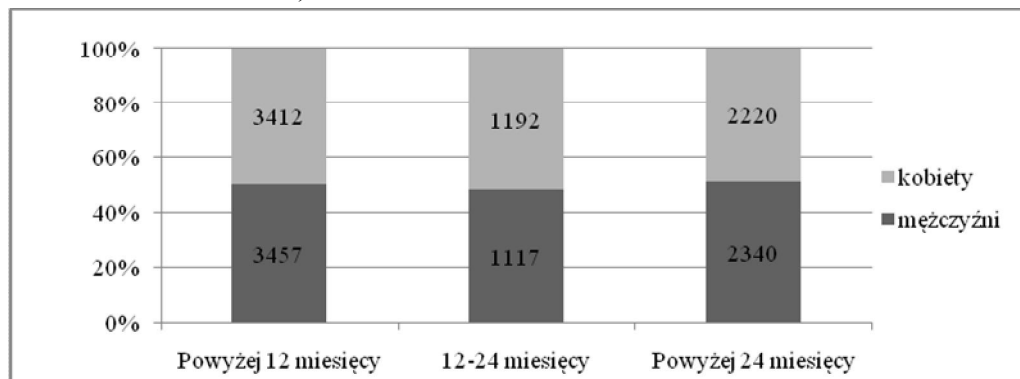


Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Skalę długotrwałego bezrobocia w Warszawie, wśród kobiet i mężczyzn, prezentuje wykres 2.14. Jak widać, w populacji długotrwanie bezrobotnych przeważają kobiety – jednak te różnice, nie są tak znaczne, jak w przypadku omawianych wcześniej podregionów. Najliczniejszą grupą długotrwanie bezrobotnych są osoby pozostające bez zatrudnienia ponad rok oraz ponad 2 lata (odpowiednio 3 781 i 2 373 bezrobotnych kobiet w tych grupach). W porównaniu do wcześniej omawianych podregionów nie odnotowano dużych dysproporcji między płciami wśród długotrwanie bezrobotnych – w prawie wszystkich grupach proporcje między płciami są podobne.

Podregion warszawski wschodni odznacza się jeszcze bardziej wyrównaną stopą długotrwałego bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn, co potwierdzają dane zawarte na wykresie 2.15. – w grupie pozostających bez zatrudnienia od ponad 2 lat przeważają mężczyźni, w grupie od 12 do 24 miesięcy – kobiety, zaś w grupie powyżej 12 miesięcy nieznacznie więcej jest mężczyzn.

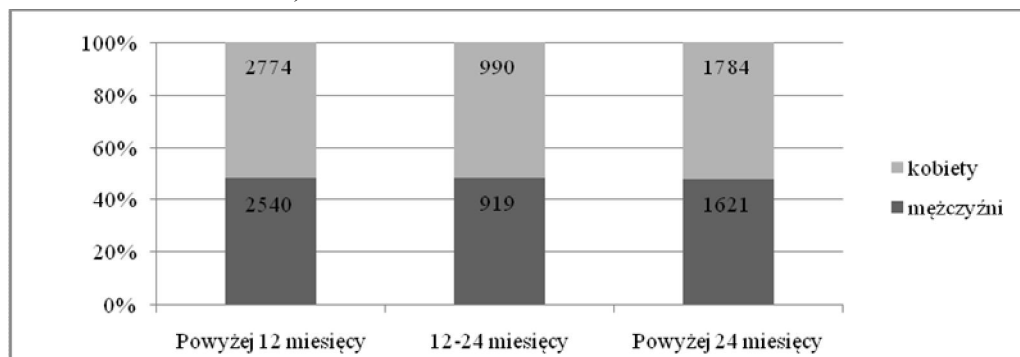
Wykres 2.15. Długotrwanie bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie warszawskim wschodnim, w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Podobnie w podregionie warszawskim zachodnim długotrwale bezrobotni są grupą dość proporcjonalną pod względem płci (we wszystkich analizowanych grupach kobiety przeważają nieznacznie, stanowiąc niewiele ponad 50% długotrwale bezrobotnych). Dane potwierdzające tę tezę zawarte są na wykresie 2.16.

Wykres 2.16. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie warszawskim zachodnim, w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Jak wynika z powyższych analiz, długotrwale bezrobocie jest zjawiskiem szczególnie często dotykającym kobiet, a jego skala jest największa w podregionach radomskim, ciechanowsko-płockim oraz ostrołęcko-siedleckim. **Te obszary powinny zatem zostać w pierwszej kolejności objęte kompleksowym programem walki z długotrwałym bezrobociem wśród kobiet. Warto, aby władze poszczególnych regionów podjęły działania mające na celu stymulowanie gospodarki i tworzenie dzięki temu nowych miejsc pracy. Można realizować ten postulat poprzez przyciąganie w te regiony dużych inwestorów, mogących stworzyć wiele miejsc pracy. Rekomendowane jest tworzenie specjalnych stref ekonomicznych, które mogą przyczynić się do przyciągnięcia przedsiębiorców. Innym sposobem na przyciągnięcie pracodawców mogą być oferowane im udogodnienia – np. przedsiębiorcy, który stworzy 50 nowych miejsc pracy z zarezerwowaną pulą dla kobiet, zostałby przydzielony indywidualny doradca – pracownik urzędu, który pomógłby dopełnić wszelkich formalności administracyjnych.** (Prekursorem tego typu działalności jest miasto Poznań, które zaoferowało przedsiębiorcom podobne wsparcie w 2009 roku¹¹⁴). Ułatwienie otwierania własnej działalności gospodarczej, poprzez rzeczywiste ograniczenie biurokratyzacji, mogłoby również zadziałać stymulująco na osoby planujące otworzenie podmiotów gospodarczych. **Innym sposobem na nowe miejsca pracy dla długotrwale bezrobotnych może być np. obniżenie kosztów wynajmu przez przedsiębiorców lokali pod biura czy firmy.**

¹¹⁴ Zob. strona miasta Poznań, <http://www.poznan.pl/mim/public/s8a/documents.html?co=print&id1743&parent=111&instance=1011&lang=pl&lhs=s8a&rhs=null> [data dostępu 08.05.2010].

Taka redukcja kosztów mogłaby obowiązywać przez określony okres, pod warunkiem, że wynajmujący stworzy miejsca pracy np. dla długotrwale bezrobotnych korzystających z programów aktywizacyjnych urzędu pracy (szkolenia zawodowe, podnoszenie swoich kwalifikacji i kompetencji zawodowych). **Jednocześnie tego typu działania mogą przyczynić się do ściągnięcia części inwestorów z samej Warszawy na pozostałe tereny województwa mazowieckiego** – jeśli warunki rozpoczęcia działalności gospodarczej byłyby korzystniejsze niż w stolicy (mniejsza biurokratyzacja, niższe koszty rozpoczęcia działalności gospodarczej i utworzenia miejsc pracy).

2.4.4. Stopa bezrobocia w poszczególnych podregionach

Stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach jest dość zróżnicowana, co przedstawia tablica 2.1. Najwyższa jest w podregionie radomskim, w powiecie szydłowieckim (30 %). W powiecie tym większość ludności mieszka na wsi (70%), poziom wykształcenia ludności jest raczej niski – największą grupę stanowią osoby z wykształceniem podstawowym (36%), najmniejszą – z wykształceniem wyższym (5%)¹¹⁵. Charakteryzuje się on wysoką stopą udziału długotrwale bezrobotnych w liczbie bezrobotnych w ogóle (52%). Najniższą stopę bezrobocia w tym podregionie odnotowano w powiecie lipskim (12,6%)¹¹⁶. W najbardziej dotkniętym bezrobociem podregionie radomskim, którego gospodarka charakteryzuje się niską dynamiką (można mówić o stagnacji), nie przybywa podmiotów gospodarczych żadnej branży, co przekłada się na brak bądź niewielką liczbę nowych miejsc pracy i wysokie wskaźniki bezrobocia¹¹⁷. Ze względu na stosunkowo wysoką ocenę kapitału społecznego podregionu (duża liczba organizacji pozarządowych i innych stowarzyszeń, wielość mediów lokalnych, dość wysoka frekwencja wyborcza), a także dość wysoki potencjał edukacyjny (rozbudowana oferta szkół ogólnokształcących i zawodowych, dostępność uczelni wyższych), eksperci opisują podregion radomski jako obszar raczej niewykorzystanych szans, aniżeli niewystarczającego potencjału koniecznego dla rozwoju gospodarczego i społecznego¹¹⁸. Jednocześnie warto zwrócić uwagę na pewną prawidłowość występującą na obszarze całego województwa mazowieckiego. Podregiony/powiaty najbardziej oddalone od Warszawy cechują się zwykle najwyższą stopą bezrobocia¹¹⁹. Dzieje się tak, gdyż stolica kraju przyciąga zarówno wszelkiego rodzaju inwestycje realizowane w tym regionie, jak i kapitał ludzki. Z wysokim

¹¹⁵ *Badanie specyfiki bezrobocia w wybranych powiatach woj. mazowieckiego, w zakresie stanu obecnego, perspektyw rozwoju sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz wniosków dla polityki rynku pracy*, MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa 2009.

¹¹⁶ *Ibidem*.

¹¹⁷ Zawadzki P.W., *Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu radomskiego w świetle analizy danych zastanych*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2008.

¹¹⁸ *Ibidem*.

¹¹⁹ *Badanie specyfiki bezrobocia....*

prawdopodobieństwem można przyjąć, że im dalej od metropolii warszawskiej, tym mniejsze nakłady inwestycyjne, niższe zarobki, wyższe bezrobocie i mniej wysoce wykwalifikowanej siły roboczej, (która woli realizować się zawodowo w stolicy). **W podregionie radomskim, ze względu na niespotykanie wysokie w skali kraju wskaźniki bezrobocia, rekomendowane jest przeprowadzenie badań społecznych wśród bezrobotnych (ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet) mające na celu poznanie przyczyny tak wysokiej skali bezrobocia na tym obszarze. Zdiagnozowanie przyczyn może pomóc zaplanować efektywne działania mające na celu przeciwdziałanie bezrobociu wśród kobiet. Badanie takie powinno być przeprowadzone z inicjatywy władz lokalnych oraz we współpracy z ośrodkami badawczymi i urzędami pracy. Po uzyskaniu wyników badań rekomendowane jest opracowanie i wdrożenie kompleksowego programu walki z bezrobociem (uwzględniającego zwalczanie przyczyn tego zjawiska, w tym objęcie działaniami z zakresu polityki społecznej grup zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy). Tego typu program powinien ze szczególnym uwzględnieniem potraktować problem grup najbardziej zagrożonych bezrobociem (m.in. kobiet). Warto, aby w realizację programu zaangażowały się zarówno powiatowe urzędy pracy, instytucje pomocowe, jak i władze lokalne. Współpraca między różnego rodzaju instytucjami mogłaby przyczynić się do większej efektywności podejmowanych działań. Inne działania mające na celu aktywne zwalczanie bezrobocia wśród kobiet zostaną omówione w dalszej części tego rozdziału.**

Kolejnym obszarem położonym w znacznej odległości od Warszawy, w którym odnotowano jedną z najwyższych wartości bezrobocia jest podregion ciechanowsko-płocki (stopa bezrobocia na poziomie 13,1%), zaś w najbardziej dotkniętym tym zjawiskiem powiecie żuromińskim stopa ta wynosiła 19,3%. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że powiat żuromiński leży w północnej części podregionu znacznie oddalonej od Warszawy, a także, że jest to obszar rolniczy (73% ludności powiatu to mieszkańcy wsi)¹²⁰. Poziom wykształcenia wśród mieszkańców jest tam stosunkowo niski (42% ludności legitymuje się wykształceniem podstawowym, 22% zasadniczym zawodowym, zaś 4% wyższym). Co znaczące, rolniczy charakter tego powiatu przekłada się na strukturę zatrudnienia – większość zatrudnionych osób pracuje w rolnictwie (65, 8%), znacznie mniej w usługach (24,2%), najmniej zaś w przemyśle (10%)¹²¹. Najwyższy udział kobiet wśród ogółu bezrobotnych odnotowano w Płocku (na poziomie ponad 50%), jednocześnie miasto to charakteryzuje się najniższą w regionie stopą bezrobocia (ogółem – dla kobiet i mężczyzn – 9,6%). Niska stopa bezrobocia może być rezultatem tego, iż jest to największe miasto regionu, działa tam najwięcej podmiotów gospodarczych, a sieć placówek edukacyjnych zarówno dla młodzieży, jak i dla dorosłych, jest najbardziej rozbudowana. Uprawniona wydaje się

¹²⁰ Ibidem.

¹²¹ Godlewska J., *Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu płockiego w świetle analizy danych zastanych*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2008.

być teza o niesymetrycznym rozwoju tego regionu – analiza tego obszaru ujawnia duże różnice w rozwoju Płocka i pozostałych powiatów podregionu¹²².

Tablica 2.1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku

Stopa bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku		
Jednostka terytorialna	Bezrobotni (w %)	W tym liczba bezrobotnych kobiet
podregion ciechanowsko-płocki	13,1	18983
powiat ciechanowski	11,5	2138
powiat gostyniński	16,7	1806
powiat mławski	11,1	1749
powiat płocki	16,2	3494
powiat płoński	13,6	2345
powiat sierpecki	16,2	1700
powiat żuromiński	19,3	1684
powiat m. Płock	9,6	4067
podregion ostrołęcko-siedlecki	11,9	19079
powiat łosicki	11,0	730
powiat makowski	18,1	1736
powiat ostrołęcki	12,4	2257
powiat ostrowski	14,1	2109
powiat przasnyski	12,6	1468
powiat pułtuski	13,6	1383
powiat siedlecki	8,0	1300
powiat sokołowski	7,6	976
powiat węgrowski	14,9	1758
powiat wyszkowski	12,4	1735
powiat m. Ostrołęka	13,5	1955
powiat m. Siedlce	8,6	1672
podregion radomski	20,0	27083
powiat białobrzegi	12,8	906
powiat kozienicki	13,9	1957
powiat lipski	12,6	1125
powiat przysuski	21,9	2266

¹²² Ibidem.

powiat radomski	26,2	7547
powiat szydłowiecki	30,7	2558
powiat zwoleński	14,6	1191
powiat m. Radom	19,5	9533
podregion m. Warszawa	1,9	10940
powiat m. Warszawa	1,9	10940
podregion warszawski wschodni	8,0	9714
powiat garwoliński	11,4	2134
powiat legionowski	7,9	1108
powiat miński	6,6	1430
powiat nowodworski	7,2	1070
powiat otwocki	5,8	1138
powiat wołomiński	8,6	2825
podregion warszawski zachodni	5,2	7851
powiat grodziski	4,0	616
powiat grójecki	5,7	1226
powiat piaseczyński	4,9	1416
powiat pruszkowski	4,1	1281
powiat sochaczewski	6,9	1229
powiat warszawski zachodni	3,6	842
powiat żyrardowski	9,3	1241

Udział bezrobotnych kobiet w liczbie bezrobotnych ogółem w poszczególnych powiatach:

■	55,1%–59%
■	51,1%–55%
■	41,1%–44%

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS i WUP

Kolejnym podregionem o dość wysokiej stopie bezrobocia jest ostrołęcko-siedlecki. Najniższa stopa bezrobocia została odnotowana na obszarze powiatu sokołowskiego (bliska odległość od stolicy), najwyższa zaś w powiecie makowskim (w północnej części województwa, oddalony znacznie od Warszawy). Powiat ten charakteryzuje się wysoką liczbą osób zatrudnionych w rolnictwie (ok. 60%)¹²³. Warto zaznaczyć, że podregion ten zdominowany jest przez przemysł celulozowo-papierniczy oraz przetwórstwo rolno-spożywcze (duża ilość mleczarni i spółdzielni mleczarskich – Ostrowia, Mazowsze, Kurpie itd.). Jednocześnie w stolicy podregionu,

¹²³ Jaroszewska E., *Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu ostrołęckiego w świetle analizy danych zastanych*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2008.

w powiecie miasta Ostrołęka odnotowano jedną z najwyższych stóp bezrobocia wśród kobiet.

W omawianych powyżej podregionach (ciechanowsko-płockim oraz ostrołęcko-siedleckim) odnotowano wysoki udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych. Rekomendowane jest więc objęcie tego obszaru szczególnymi działaniami mającymi na celu aktywizację kobiet bezrobotnych. Ze względu na rolniczy charakter podregionu oraz duży potencjał turystyczny warto rozważyć udzielanie bezrobotnym kobietom mikropożyczek (finansowanych z funduszy unijnych) na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, np. gospodarstw ekologicznych, agroturystycznych, działalności z zakresu wytwórstwa i sprzedaży wyrobów regionalnych czy świadczenia drobnych usług (np. krawieckich, gastronomicznych). Tego typu działania skierowane stricte do kobiet mogą przyczynić się do obniżenia stopy bezrobocia wśród nich.

Podregiony takie jak warszawski wschodni oraz zachodni odznaczają się natomiast dość niską stopą bezrobocia, prawdopodobnie m.in. ze względu na bliskie położenie tych powiatów w stosunku do Warszawy. Najniższe stopy bezrobocia charakterystyczne są dla podregionu warszawskiego zachodniego. W powiatach zachodnich bezpośrednio sąsiadujących z Warszawą odnotowano najniższe wartości tego wskaźnika: w warszawskim zachodnim – 3,6%, w grodziskim – 4,1%, w pruszkowskim – 4,3% oraz w piaseczyńskim – 4,9%. Najwyższe bezrobocie odnotowano w powiecie sochaczewskim (6,9%) oraz żyrardowskim (9,3%) leżących na granicy województwa mazowieckiego. Podregion warszawski wschodni charakteryzuje się nieco wyższymi wskaźnikami bezrobocia: począwszy od bezpośrednio sąsiadujących ze stolicą – otwockiego ze stopą na poziomie 5,7%, mińskiego (6,6%) po wołomiński (8,6%) i garwoliński (11,4%). Jak wynika z przytoczonych danych obszar tego podregionu jest dość zróżnicowany pod względem poziomu bezrobocia, jednak pomimo to średnio stopa bezrobocia jest w nim jedynie nieznacznie wyższa od średniej w województwie (7,3% w 2008 roku) i zdecydowanie niższa od stopy bezrobocia odnotowanej w pozostałych podregionach województwa, zlokalizowanych w większej odległości od Warszawy.

Odmierna sytuacja charakteryzuje samą Warszawę, gdzie stopa bezrobocia w 2008 roku wynosiła zaledwie 1,9%. Ze względu na swój status rozwijającej się metropolii, Warszawa przyciąga ludność zamieszkującą jej okolice, a także z całej Polski. Osoby przyjeżdżające do Warszawy liczą zwykle na znalezienie zatrudnienia i wysokie zarobki (o dużej skali tego zjawiska świadczy m.in. wysokie saldo migracji – gdyby nie przyjeźdźni, liczba mieszkańców Warszawy uległaby znacznemu zmniejszeniu¹²⁴). Niewielka skala problemu, jakim jest bezrobocie, prawdopodobnie powodowana jest z jednej strony dużą liczbą inwestycji, a z drugiej strony stolica charakteryzuje się dużą liczbą agencji zatrudnienia i bogatą ofertą szkoleń i kursów.

¹²⁴ Pieliński B., op. cit.

Warszawiacy mają zatem łatwy dostęp do wiedzy i umiejętności, które są potrzebne na rynku pracy¹²⁵.

2.5. Czynniki warunkujące bezrobocie wśród kobiet w województwie mazowieckim

Jak wykazały analizy zawarte w poprzednich rozdziałach, bezrobocie zarówno w Polsce, jak i w województwie mazowieckim, częściej dotyka kobiet niż mężczyzn. Jednocześnie to kobiety najczęściej przeważają w grupie długotrwale bezrobotnych – to wśród nich wskaźnik zatrudnienia jest niższy. Warto w tym miejscu zastanowić się nad przyczynami bezrobocia wśród kobiet w województwie mazowieckim.

Pierwszym czynnikiem mogącym mieć wpływ na występowanie bezrobocia wśród kobiet, jest specyfika ról społecznych zwykle realizowanych przez kobiety. Kobiety stają przed problemem łączenia roli matki i pracownika. Z jednej strony, aby zapewnić sobie byt, muszą pracować (tak jak mężczyźni), z drugiej zaś, jeśli pragną założyć rodzinę i urodzić dziecko, muszą dodatkowo realizować związane z tym zadania (istnieją przepisy kodeksu pracy chroniące kobiety prawnie w czasie ciąży i bezpośrednio po urodzeniu dziecka, jednak poza obowiązkiem przestrzegania wytycznych kodeksu pracodawcy zazwyczaj nie stosują „taryfy ulgowej” wobec kobiety z tytułu urodzenia dziecka). Trudna sytuacja na rynku pracy (mniej miejsc pracy niż osób poszukujących zatrudnienia) pozwala pracodawcom na stawianie coraz wyższych wymagań i wywieranie presji na pracowników – do poszukiwanych cech wśród kandydatów do pracy należą dyspozycyjność, zaangażowanie, wysoka elastyczność, umiejętność pracy pod presją czasu, a także w sytuacjach stresu. Uprawnione wydaje się być przypuszczenie, że kobietom-matkom trudniej sprostać tego typu oczekiwaniom. Ponadto macierzyństwo (przynajmniej początkowo) to okres dochodzenia do siebie po porożu, a także 24-godzinnej opieki nad nowonarodzonym dzieckiem. Także później opieka nad maluchem jest bardzo czasochłonna i powoduje wśród części kobiet rezygnację z pracy bądź znaczne jej ograniczenie. Dlatego specyficzna rola społeczna, jaką jest bycie matką, często może utrudniać podjęcie zatrudnienia i tym samym przyczyniać się do bezrobocia.

Z problematyką łączenia ról rodzinnych i pracowniczych wiąże się również gorsza pozycja kobiet na rynku pracy (związana m.in. z dyskryminacją ze względu na płeć). Kobiety –pomimo iż są coraz lepiej wykształcone i legitymują się wysokimi kwalifikacjami (m.in. częściej kończą studia, znają średnio więcej języków obcych niż mężczyźni¹²⁶) – często przegrywają rywalizację o miejsce pracy z mężczyznami.

¹²⁵ Ibidem.

¹²⁶ *Monitoring równości płci...*

Przeprowadzono wiele badań społecznych dotyczących przyczyn tego problemu¹²⁷ – jak z nich wynika, pracodawcy dość często podczas rekrutacji preferują mężczyzn, ponieważ obawiają się, że kobieta nie poradzi sobie z pełnieniem obowiązków pracownika oraz matki. W badaniu *Aktywność kobiet na rynku pracy*¹²⁸ (na próbie 1 000 osób – przedsiębiorców z całej Polski) aż 79% pracodawców deklarowało, że wysokie bezrobocie wśród kobiet wynika przede wszystkim z obaw przed zatrudnieniem kobiet, które mogą pójść na urlop macierzyński. Jak obrazują wyniki tego badania, jest to poważny problem, utrudniający kobietom podjęcie zatrudnienia i przyczyniający się do wyższego odsetka bezrobotnych wśród kobiet.

Kolejny czynnik wpływający na poziom bezrobocia wśród kobiet jest powiązany ze stereotypami dotyczącymi ról płciowych – jest nim przekonanie niektórych pracodawców, że istnieją zawody, do wykonywania których predestynowani są jedynie mężczyźni. Jak wskazują cytowane wcześniej badania¹²⁹, w grupie 1 000 pracodawców z całej Polski 68% z nich zgadza się z opinią, że dla kobiet przeznaczonych jest mniej miejsc pracy niż dla mężczyzn, a 63% z nich uważa, że przyczyną wysokiego bezrobocia wśród kobiet jest przekonanie pracodawców, że kobiety do niektórych zawodów się nie nadają¹³⁰. Badani pracodawcy zapytani o to, kogo wybraliby poszukując informatyka (gdyby mieli wybierać między kobietą i mężczyzną) deklarowali, że woleliby zatrudnić mężczyznę. Przy czym, gdyby na to stanowisko mieli wybrać pomiędzy dwiema kobietami – 45-latką z doświadczeniem oraz 25-latką po studiach – wybraliby tę drugą. Wskazuje to na przekonanie pracodawców, że w niektórych profesjach bardziej od doświadczenia zawodowego liczy się młody wiek¹³¹ (problem bezrobocia wśród kobiet po 45. roku życia zostanie omówiony w dalszej części opracowania).

Jak wynika z powyższych rozważań, role społeczne związane z płcią często przyczyniają się do bezrobocia kobiet. Jak z nimi walczyć? **Z jednej strony bardzo istotna jest edukacja kobiet z zakresu ich praw na rynku pracy. Warto, aby w ramach różnego rodzaju szkoleń organizowanych dla bezrobotnych kobiet przez urzędy pracy, uwzględnić dodatkowo zajęcia dotyczące ich praw. Ważne, by zajęcia prowadziły osoby o dużej wiedzy dotyczącej kodeksu pracy (eksperci) oraz, aby informowały kobiety, jak reagować i gdzie zgłaszać przypadki dyskryminacji ze względu na płeć i jak się przed nią bronić.** Tego typu działania mogą wpłynąć na poczucie pewności siebie, a także na wykształcenie się postawy asertywnej wśród kobiet, która ułatwi im dochodzenie swoich praw. Niezwykle

¹²⁷ *Diagnoza zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno 2005, http://www.wiedzaplus2.ae.wroc.pl/pliki/Raport_oczekiwania_pracodawcow.pdf [data dostępu: 15.04.2010].

¹²⁸ *Aktywność kobiet na rynku....*

¹²⁹ *Ibidem.*

¹³⁰ *Ibidem.*

¹³¹ *Ibidem.*

pomocne mogą być także działania z zakresu monitorowania przestrzegania zasady równych szans w odniesieniu do kobiet i mężczyzn wśród pracodawców. **Urzędy pracy mogą również realizować ten postulat. Możliwe jest np. stworzenie narzędzia badawczego skierowanego do kobiet (np. ankiet, zarówno papierowych jak elektronicznych dostępnych na stronie internetowej urzędów pracy), w którym badano by, czy doświadczyły one praktyk dyskryminacyjnych ze względu na płeć na stażu/w pracy, do której skierował je urząd pracy.** Tego typu badanie mogłoby zostać zaprojektowane przez specjalistów (pracowników ośrodków akademickich, firm badawczych) wyłonionych na drodze konkursu zorganizowanego przez urzędy pracy. **Bardzo ważne, aby zapewnić uczestnikom badania pełną anonimowość, tak by nie narażać ich na ewentualne negatywne działania ze strony pracodawcy, który dopuściłby się praktyk dyskryminacyjnych i został z tego powodu ukarany.** Warto, aby podczas badania informować kobiety, że w razie jakichkolwiek negatywnych konsekwencji ze strony pracodawcy mają możliwość zgłoszenia się do urzędu pracy, który udzieli im informacji, w jaki sposób egzekwować swoje prawa lub np. w skrajnych wypadkach zapewni im bezpłatną poradę prawną. Jeśli monitoring tego typu niósłby ze sobą konsekwencje w postaci pociągania do odpowiedzialności poszczególnych pracodawców (np. w postaci grzywny), mógłby on wpłynąć na propagowanie polityki równościowej wśród pracodawców (również tych niewspółpracujących z urzędami pracy) i przyczynić się do zmniejszenia się zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy. **Poza instytucjami rynku pracy możliwe jest przeprowadzanie co roku (np. przez władze lokalne) rankingu przedstawiającego pracodawców realizujących politykę równości płci w swojej firmie i propagowanie go np. w mediach lokalnych, co mogłoby przyczynić się do rozpowszechniania praktyk równościowych.**

Kolejną cechą, która zwiększa ryzyko znalezienia się w populacji bezrobotnych, jest niewątpliwie wiek. Osobom po 45. roku życia szczególnie trudno znaleźć pracę. Wyjątkowo trudna sytuacja kobiet po 45. roku życia na rynku pracy ma swoje odzwierciedlenie w spadku aktywności zawodowej¹³² oraz we wzroście bezrobocia w tej grupie wiekowej (w roku 2009 wśród ogółu bezrobotnych osoby w przedziale wiekowym 45-54 stanowiły w województwie mazowieckim 22,5%¹³³). **W celu zmniejszenia bezrobocia wśród kobiet po 45. roku życia, warto potraktować je priorytetowo w tego typu działaniach aktywizacyjnych jak subsydiowanie zatrudnienia. Jednocześnie urzędy pracy mogą postarać się selekcjonować oferty (tworzyć bazy ofert pracy), w których szczególnie preferowane są osoby np. z długim doświadczeniem zawodowym i gdzie kobiety w wieku 45+ miałyby większe szanse na zatrudnienie od np. absolwentek.** Takie selekcjonowanie ofert pracy mogłoby przyczynić się do zwiększania efektywności pośrednictwa pracy

¹³² Zob. podrozdział 2.3.1.

¹³³ *Rynek pracy 2009...*

świadczonych przez tę instytucję, a także zapobiegać zniechęcaniu się bezrobotnych kobiet w grupie wiekowej 45+ do dalszego poszukiwania pracy. **Jednocześnie warto dodatkowo rekomendować działania promocyjne, realizowane przez powiatowe urzędy pracy, mające na celu zachęcenie pracodawców do zatrudniania osób po 45 roku życia.** Może się to odbywać np. poprzez rozsyłanie do pracodawców broszur, ulotek (również w postaci elektronicznej) oraz innych publikacji przedstawiających korzyści płynące z zatrudnienia osób w tej grupie wiekowej. W rozsyłanych przez urzędy pracy publikacjach warto wskazywać na takie atuty pracowników 45+ jak doświadczenie zawodowe, mądrość życiowa itp. Jednocześnie proponowane jest oddziaływanie na osoby w tym wieku poprzez zachęcanie ich do podejmowania starań o pracę. Urzędy pracy mogą kierować swoje działania do bezrobotnych 45+. Możliwe jest realizowanie w urzędach pracy kampanii informacyjnej, dotyczącej korzyści płynących z pozostawania aktywnym na rynku pracy po 45. roku życia, oraz działalności nakierowanej na budowanie pozytywnego wizerunku osób w tym wieku wśród pracodawców. Kampania tego typu może być realizowana poprzez plakaty w UP, opiece społecznej i innych instytucjach pomocowych. Jednocześnie, doradcy zawodowi powinni informować osoby 45+ o prowadzonych przez urząd pracy działaniach (baza ofert pracy kierowana do grupy 45+ i jednoczesne zachęcanie pracodawców do zatrudniania pracowników w tym wieku).

Statystyki mazowieckiego urzędu pracy wskazują, że dość liczną grupą wśród bezrobotnych są kobiety samotnie wychowujące dziecko. Można przypuszczać, że pełnienie roli matki bez wsparcia partnera i rodziny może przyczynić się do bezrobocia kobiet. W związku z obowiązkami, jakie niesie ze sobą macierzyństwo (wychowywanie dziecka, stała opieka nad nim), można podejrzewać, że kobiety, które same muszą im sprostać, nie mogą znaleźć pracy, która pozwoliłaby im realizować jednocześnie rolę matki-opiekunki i pracowniczki. W związku z trudną sytuacją na rynku pracy (duże bezrobocie), pracodawcy mogą pozwolić sobie na stawianie wysokich wymagań wobec pracowników i niewielu z nich decyduje się na takie udogodnienia, jak możliwość zatrudnienia w elastycznym wymiarze godzin, czy w formie telepracy, która pozwoliłaby na godzenie omawianych ról. Warto zwrócić uwagę na pewien mechanizm („błędne koło”) dotyczący kobiet w tej sytuacji – opieka nad dzieckiem znacznie ogranicza im możliwość podjęcia pracy, co przyczynia się do bezrobocia, które z kolei sprawia, że samotnych matek nie stać na przeniesienie tej opieki na zewnątrz, na instytucje takie jak przedszkole czy żłobek. **Do kobiet w takiej sytuacji warto kierować działania leżące w gestii urzędów pracy, jak np. refundacja kosztów opieki nad dzieckiem na czas doksztalcania czy początkowy okres podjęcia pracy (np. na pół roku - w późniejszym czasie, jeśli kobieta utrzyma stabilną pozycję na rynku pracy, byłaby zobowiązana sama finansować wybraną przez siebie formę opieki nad dzieckiem- przedszkole, opiekunkę itp.).**

Macierzyństwo może przyczyniać się do bezrobocia również z innej przyczyny. Jak wskazują pochodzące z czerwca 2009 roku statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, specyficzną grupę wśród bezrobotnych stanowią kobiety, które nie mogą znaleźć pracy po urodzeniu dziecka – stanowią one około 7,5% ogółu bezrobotnych, jednak istnieją powiaty, gdzie wskaźnik ten sięgał ponad 10% (powiat zwoleński, przasnyski, pułtuski, makowiecki), czy nawet 14% (powiat sierpecki)¹³⁴. Większość w tej grupie stanowią kobiety w wieku 24-35 lat, a także o najniższym poziomie wykształcenia (68,7% posiadało wykształcenie poniżej średniego)¹³⁵. Warto zaznaczyć w tym miejscu, że ta grupa charakteryzowała się również wysokim odsetkiem osób bez stażu pracy (48,8%), co stanowi dodatkową przeszkodę w poszukiwaniu pracy. Jednocześnie dominowało w niej bezrobocie długotrwałe, co może wiązać się z dezaktualizacją kwalifikacji, a także (co potwierdzają badania) z niechęcią pracodawców do zatrudniania takich osób. W obliczu tych danych, uprawnione wydaje się postawienie tezy, że populacja kobiet mających trudności w znalezieniu zatrudnienia po urodzeniu dziecka charakteryzuje się wieloma atrybutami, które mają dodatkowy negatywny wpływ na ich sytuację na rynku pracy (wykształcenie, staż pracy, długotrwałe bezrobocie). **Urzędy pracy mogą kierować do tej grupy bezrobotnych specjalistyczne szkolenia, kształcące w zakresie umiejętności koniecznych do podjęcia pracy w elastycznym wymiarze godzin, np. telepracy. Powinny one zawierać kursy z zakresu nauki obsługi komputera (podstawowe programy) oraz internetu, skutecznej komunikacji interpersonalnej itp. Jednocześnie możliwe jest organizowanie przez urzędy pracy tematycznych giełd pracy (np. w klubach pracy), w tym m.in. kierowanych do kobiet, które chcą łączyć opiekę na dzieckiem z pracą zarobkową. Tego typu działalność urzędów pracy powinna być upowszechniana poprzez ogłoszenia w lokalnych mediach, a także w formie ulotek i plakatów w instytucjach pomocowych i zamieszczanych na stronie internetowej powiatowych urzędów pracy, tak aby dotrzeć do jak największej liczby kobiet.**

Jak wspomniano w podrozdziale 2.4.3., w województwie mazowieckim częściej wśród kobiet niż wśród mężczyzn, występuje zjawisko bezrobocia długotrwałego. Badania oraz publikacje dotyczące tej problematyki wskazują na szczególnie trudną sytuację osób pozostających dłużej bez pracy i mniejsze szanse na znalezienie przez nich zatrudnienia. Z jednej strony bezrobocie długotrwałe powoduje szereg negatywnych konsekwencji o charakterze psychologicznym¹³⁶ – od niższego poczucia własnej wartości, po zniechęcenie do szukania pracy (przekonanie o wyczerpaniu wszelkich możliwości znalezienia zatrudnienia). Zaś z drugiej strony długotrwałe

¹³⁴ Ibidem.

¹³⁵ Ibidem.

¹³⁶ Kłos B., *Kobieta a bezrobocie*, Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych Kancelarii Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa 1994, http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_94/ [data dostępu: 15.04.2010].

bezrobotni często postrzegani są negatywnie przez potencjalnych pracodawców, co ujawniło m.in. badanie *Analiza wyników badania potrzeb i oczekiwań pracodawców w zakresie funkcjonowania lokalnego rynku pracy*¹³⁷. W badaniu tym tylko 1,35% pracodawców zadeklarowało, że woli zatrudniać osoby długotrwale bezrobotne, zaś 8,75% z nich przyznało, że woli zatrudniać inne osoby niż długotrwale bezrobotne. Badana grupa przedsiębiorców deklaruje, że najczęstszą przyczyną negatywnego podejścia do osób borykających się z długotrwałym bezrobociem jest przekonanie, że:

- długotrwale bezrobocie oznacza utratę kwalifikacji;
- osoby długotrwale bezrobotne wymagają zbyt wielu szkoleń;
- pozostający długotrwale bez pracy są niezaradni;
- długotrwale bezrobocie rozleniwia;
- osoby długotrwale bezrobotne szybko zrezygnują z nowego zatrudnienia¹³⁸.

W związku z negatywnym stosunkiem pracodawców do osób długotrwale bezrobotnych (w tym kobiet), można wnioskować, że osobom takim trudniej niż krótkotrwale bezrobotnym znaleźć zatrudnienie. Ze względu na negatywny stosunek pracodawców do długotrwale bezrobotnych (problem ten dotyka także wspomnianą wcześniej grupę kobiet, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia i pozostają dłuższy czas bezrobotne) **warto rekomendować, by mazowiecki urząd pracy zrealizował badanie wśród pracodawców, które ustaliłoby, jakie działania mogą zachęcić ich do zatrudniania osób pozostających od dłuższego czasu bez zatrudnienia.** Tego typu działalność badawcza może być finansowana m.in. ze środków unijnych z PO KL, a przeprowadzenie badania powinno zostać zlecone profesjonalnej firmie badawczej. Uzyskanie odpowiedzi na pytanie, co zrobić, by pracodawcy chętniej zatrudniali osoby długotrwale bezrobotne, może przyczynić się do podejmowania, przez urzędy pracy skuteczniejszych działań kierowanych do tej grupy bezrobotnych, których większość stanowią kobiety¹³⁹.

Ponadto istnieje szereg działań, które mogą realizować powiatowe urzędy pracy, aby aktywizować osoby pozostające dłuższy czas bez zatrudnienia (największą grupę w populacji długotrwale bezrobotnych stanowią kobiety). **Powiatowe urzędy pracy województwa mazowieckiego mogą przydzielać niewielkim grupom długotrwale bezrobotnych (w tym kobietom) opiekuna/mentora. Jego zadaniem byłaby indywidualna praca z niewielką grupą (np. do 10 osób), mająca na celu pomoc w aktywizacji i przywróceniu tych osób na rynek pracy. Do zadań opiekuna powinno należeć wyszukiwanie, odpowiednich do kwalifikacji danych osób, ofert pracy (lub staży), angażowanie ich w działania aktywizacyjne (kluby pracy, warsztaty z psychologiem, kursy zawodowe), a także stały kontakt ze „swoją”**

¹³⁷ *Analiza wyników badania potrzeb i oczekiwań pracodawców w zakresie funkcjonowania lokalnego rynku pracy*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno 2005, http://www.wiedzaplus2.ae.wroc.pl/pliki/Raport_oczekiwania_pracodawcow.pdf [data dostępu: 15.04.2010].

¹³⁸ Ibidem.

¹³⁹ Zob. podrozdział 2.4.3.

grupą długotrwale bezrobotnych, który zapewniałby swoisty efekt terapeutyczny – poczucie wsparcia, niepozostawienie osoby długotrwale bezrobotnej samej sobie z problemami. Stałe wsparcie ze strony opiekuna, a także aktywizacja długotrwale bezrobotnych poprzez wyżej wymienione działania, mogą dać rezultat w postaci znalezienia zatrudnienia wśród osób otoczonych tego typu wsparciem. Jednocześnie warto rozważyć strategię postępowania wobec osób, które pomimo starań opiekuna i dostępności ofert pracy, nie wykazują żadnej inicjatywy/motywacji do powrotu na rynek pracy (nie przychodzą na spotkania z opiekunem, nie wykazują zainteresowania proponowanymi ofertami pracy). Wobec osób przejawiających tego typu postawę, można zastosować sankcje polegające na obniżeniu zasiłku lub innych świadczeń socjalnych, jakie otrzymują np. na okres jednego miesiąca.

2.6. Oferta aktywizacji kobiet dostępna na regionalnym rynku pracy

Omówione w tym rozdziale przykłady form aktywizacji kierowanych do kobiet w województwie mazowieckim zostaną zanalizowane pod kątem możliwych form zwiększenia ich efektywności. Analiza ta będzie przyczynkiem do sformułowania rekomendacji mających na celu zwiększenie zasięgu, efektywności oraz optymalizację podejmowanych dotychczas działań.

W województwie mazowieckim realizowanych jest wiele projektów mających na celu aktywizację (szczególnie zawodową) kobiet. Wiele z nich realizowanych jest w ramach PO KL. Projekty te oferują bezpłatne szkolenia, warsztaty, kursy zawodowe czy też spotkania z doradcami zawodowymi. Działania te mogą w realny sposób wpłynąć na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy. Za przykłady takich projektów mogą posłużyć:

- Program *Kobiety w branży IT* kierowany do mieszkank powiatów: płońskiego, plockiego, pułtuskiego, ciechanowskiego, ostrołęckiego, makowskiego, ostrowskiego, wołomińskiego, żyrardowskiego, które są bezrobotne i ukończyły 45 rok życia oraz do kobiet pozostających bez zatrudnienia, które są na urlopie macierzyńskim (lub po jego zakończeniu) lub wychowawczym i pragną powrócić do pracy. Projekt ten obejmuje szkolenia zawodowe, podstawy przedsiębiorczości, doradztwo zawodowe oraz jest finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach PO KL, Działanie 6.1 *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie*, Poddziałanie 6.1.1 *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy*.
- Program *Mam dzieci i mam pracę* realizowany w 2010 roku dla kobiet z województwa mazowieckiego, pozostających bez zatrudnienia bądź zatrudnionych w trakcie urlopu wychowawczego bądź bezpośrednio po nim. W ramach kursu organizowane są szkolenia zawodowe, porady psychologiczne, spotkania z doradcą zawodowym.

- Program *Aktywizacja zawodowa kobiet z Radomia i powiatu radomskiego* realizowany w 2010 roku w ramach Priorytetu VII (Działanie 7.2 *Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej*). Projekt oferuje bezpłatne kursy zawodowe (np. stylistka paznokci, kosmetyczka, pomoc księgowej, przedstawiciel handlowy), a także warsztaty z języka angielskiego, obsługi komputera i internetu, podstaw przedsiębiorczości, autoprezentacji. Program przewiduje także spotkania z doradcą zawodowym, pośrednictwem pracy i poradnictwem psychologicznym.
- *Aktywizacja Zawodowa Kobiet Długotrwale Bezrobotnych w Gminie Jabłonna Lacka* w powiecie sokołowskim to kolejny przykład tego typu działań. Realizowany w 2009 roku, kierowany do kobiet długotrwale bezrobotnych. Dzięki projektowi jego uczestniczki zdobyły bezpłatnie nowe kwalifikacje zawodowe z zakresu gastronomii (kurs kucharz-ciastkarz), a także mogły korzystać z porad doradców zawodowych i psychologów, otrzymały również dofinansowanie na aktywizację zawodowo-społeczną i zwrot kosztów dojazdu.
- *Chcę pracować – program aktywizacji kobiet* obejmujący szkolenia zawodowe (zawody takie jak: masażystka, specjalista ds. płacowo-kadrowych, pracownik administracyjno-biurowy, florystka, barman-kelner, sommelier) oraz kurs komputerowy, zajęcia z wizażu, autoprezentacji oraz konsultacje zawodowe i psychologiczne. Realizowany w 2009 roku kierowany do kobiet pozostających bez zatrudnienia (w tym połowa uczestniczek musiała spełniać kryterium wieku – powyżej 45. lat) z województwa mazowieckiego z powiatów mińskiego, nowodworskiego, siedleckiego, sokołowskiego, węgrowskiego, łosickiego, garwolińskiego, wyszkowskiego, legionowskiego, otwockiego, piaseczyńskiego, pruszkowskiego, wołomińskiego.

Warto rekomendować zwiększanie liczby beneficjentów programów aktywizacyjnych tego typu. **Możliwe jest organizowanie np. mobilnych punktów konsultacyjnych, przemieszczających się w obrębie całego województwa, które informowałyby o możliwości skorzystania ze szkoleń dla bezrobotnych. Tego typu punkty mogą być bardzo przydatne w małych miejscowościach czy wsiach, gdzie jest mniej instytucji czy organizacji zajmujących się aktywizacją bezrobotnych** (dotyczy to szczególnie powiatów, gdzie stopa bezrobocia jest najwyższa – szerzej ta tematyka została poruszona w podrozdziale 2.4.4.). Tego typu działania mogłyby przyczynić się do poprawy sytuacji osób bezrobotnych na tych obszarach (poprzez m.in. podwyższanie kwalifikacji oraz przeciwdziałanie zniechęceniu i poczuciu zewnątrzsterowności osób bezskutecznie szukających pracy). Jednocześnie mobilne punkty konsultacyjne mogą przyczynić się do zwiększenia liczby beneficjentów objętych tego typu działalnością aktywizacyjną.

Oprócz wyżej wymienionych programów organizowanych głównie przez różnego rodzaju fundacje, stowarzyszenia czy firmy, w województwie mazowieckim

funkcjonuje też kilka instytucji zajmujących się aktywizacją m.in. kobiet. Warto wymienić w tym miejscu Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, który zrealizował np. program *Aktywna Kobieta* oferujący bezrobotnym mieszkankom województwa mazowieckiego szkolenia zawodowe, poszerzanie swoich kwalifikacji, dodatki szkoleniowe, dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (w 2008 roku skorzystały z niego 63 kobiety). Jednocześnie WUP ma w swej ofercie szkolenia kierowane do kobiet, np. wspierające przedsiębiorczość. Przykład stanowi w tym przypadku realizowane od 2009 roku w ramach PO KL (Działanie 6.2 *Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia*) szkolenie *Przedsiębiorczość szansą dla kobiet*. Warto zaznaczyć, że szkolenie było kierowane do kobiet ze szczególnym uwzględnieniem grup najbardziej zagrożonych bezrobociem – do 25. bądź po 50. roku życia oraz do mieszkanki wsi. Szkolenie to zakładało zarówno udzielenie jednorazowej dotacji na otwarcie działalności, jak i comiesięczne wsparcie finansowe na okres pierwszych 6 miesięcy.

Inną instytucją wspierającą działania mające na celu aktywizację kobiet jest Warszawskie Centrum Kobiet, które organizuje kursy zawodowe i porady prawne, umożliwia skorzystanie zainteresowanym z Internetu czy sprzętu biurowego. Obecnie realizuje bardzo wiele projektów (m.in. *Jeśli nie teraz to kiedy? Program aktywizacji zawodowej kobiet*), jak również warsztatów poruszających tematykę asertywności, czy też bezpłatne szkolenia komputerowe. **Jednocześnie rozwiązaniem wartym rozważenia jest stworzenie przez powiatowe urzędy pracy baz informacyjnych dotyczących wszelkiego rodzaju szkoleń i kursów organizowanych na terenie danego województwa w ramach PO KL itp.** Dzięki temu oferta PUP kierowana do bezrobotnych (m.in. kobiet), zostałaby rozszerzona o możliwość uzyskania informacji dotyczących działań aktywizacyjnych, realizowanych przez różnego rodzaju podmioty (a zatem nie tylko instytucje rynku pracy) na terenie całego powiatu. Wydaje się istotne, aby bezrobotny w jednym miejscu mógł otrzymać wszelkie informacje, o różnego rodzaju projektach, mających na celu podnoszenie kwalifikacji osób w takim położeniu.

Niezwykle ważne wydaje się być w tym miejscu zarekomendowanie monitorowania skuteczności szkoleń realizowanych przez instytucje rynku pracy, takie jak i urzędy pracy, również poprzez jakościowe analizy. Warto oprócz ogólnych statystyk mówiących o liczbie osób, które skończyły szkolenie i znalazły pracę, przyrzeć się, jakie są przyczyny nieskuteczności działań aktywizacyjnych wśród części objętych nimi osób. Możliwe jest zrealizowanie projektu badawczego, kierowanego do uczestników oraz osób prowadzących szkolenia, mającego na celu uchwycenie przyczyn ewentualnych niepowodzeń uczestników w szukaniu pracy. Zdiagnozowanie przyczyn nieskuteczności programów w odniesieniu do niektórych beneficjentów może przyczynić się w przyszłości do tworzenia lepszych, tj. bardziej efektywnych, programów. W celu obiektywnego i profesjonalnego dokonania oceny oferowanych przez urzędy pracy programów rekomendowana jest współpraca

z profesjonalną firmą badawczą, która opracowałaby optymalne narzędzia badawcze oraz raport końcowy z tego typu badań ewaluacyjnych.

2.7. Samozatrudnienie wśród kobiet

W niniejszym podrozdziale znalazły się rozważania dotyczące idei samozatrudnienia oraz rozpowszechniania i popularyzacji tej formy przedsiębiorczości wśród kobiet. Samozatrudnienie wśród kobiet może być jedną z metod aktywnego zwalczania bezrobocia. Jak wspomniano wcześniej (w podrozdziale 2.6.) inicjatywy dotyczące upowszechniania idei samozatrudnienia wśród kobiet mogą być (i są) realizowane m.in. przez działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy, np. poprzez szkolenia z przedsiębiorczości i zachęcanie kobiet do otworzenia własnej działalności, dzięki dotacjom ze środków unijnych w ramach PO KL.

Jak zostało już kilkakrotnie zaznaczone, sytuacja kobiet na mazowieckim rynku pracy (a także w Polsce) jest gorsza niż mężczyzn. Kobiety częściej dotyka bezrobocie (w tym długotrwałe), dyskryminacja na rynku pracy (niższe wynagrodzenia, „szklany sufit”, faworyzacja mężczyzn przez pracodawców), czy też trudności związane z łączeniem ról pracownika i rodzica. Mimo to niewiele z nich decyduje się na otwieranie własnej działalności gospodarczej, która mogłaby polepszyć ich sytuację na rynku pracy. Według raportu GUS¹⁴⁰ jedynie niewiele ponad 10% kobiet w Polsce decyduje się na pracę na własny rachunek (wśród mężczyzn około 20%), natomiast udział kobiet wśród pracodawców jest jeszcze niższy – wynosił w 2007 roku jedynie 31% (wśród mężczyzn 69%)¹⁴¹.

Jak wynika z powyższych danych, kobiety zdecydowanie rzadziej niż mężczyźni decydują się na samozatrudnienie. Prawdopodobnie dużą rolę odgrywają tu stereotypy ról społecznych i związane z nimi oczekiwania społeczne wobec kobiet. Kulturowo zwykle to mężczyznom przypisuje się obowiązek utrzymania rodziny, a kobietom urodzenia i wychowania dzieci. Rola kobiety-przedsiębiorcy zdecydowanie nie przystaje do tego tradycyjnego modelu rodziny. Z drugiej strony, oprócz oczekiwań społecznych żywionych wobec kobiet, istotne wydaje się być również ich wychowanie – dziewczynki przygotowywane są poprzez procesy socjalizacyjne do wykonywania w przyszłości głównie ról opiekuńczych, za cenione u kobiet cechy uchodzą empatia, uległość, ugodowość. Chłopcy zdecydowanie częściej są poprzez wychowanie przygotowywani do roli przywódców, działania w sposób zdecydowany, pewność siebie. Czynniki socjalizacyjne wpływają zatem na postawy kobiet i mogą przejawiać się m.in. mniejszą gotowością do podejmowania ryzyka czy też brakiem wiary we własne siły. To zaś może mieć wpływ na decyzje kobiet związane z otwieraniem własnej działalności gospodarczej i przekładać się na niższe wskaźniki

¹⁴⁰ *Kobiety i mężczyźni....*

¹⁴¹ *Ibidem.*

samozatrudnienia wśród nich. **Rekomendowane jest więc upowszechnianie postaw przedsiębiorczych wśród kobiet. W województwie mazowieckim realizowane są już obecnie programy mające na celu aktywizację zawodową poprzez samozatrudnienie. Brakuje jednak (jak wspomniano w poprzednich rozdziałach) programów kierowanych wyłącznie do grupy szczególnie często dotkniętej bezrobociem, jaką są kobiety.** Realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w 2009 roku programy takie jak np.: *Kwalifikacje, konkurencyjność, kapitał* czy *Spróbujmy razem* finansowane z rezerwy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej są dobrym przykładem działań, które mogłyby być kierowane wyłącznie/szczególnie do kobiet. Programy te zakładały aktywizację bezrobotnych poprzez szkolenia (m.in. z przedsiębiorczości), mające na celu wyposażenie beneficjentów w kompetencje społeczne i zawodowe niezbędne do aktywnego udziału na rynku pracy. Jednocześnie uczestnicy mogli uzyskać jednorazowe dofinansowanie na otwarcie własnej działalności, a także comiesięczne wsparcie finansowe na okres pierwszych 6 miesięcy. **Warto, aby powiatowe urzędy pracy w miarę swoich możliwości realizowały chociaż kilka razy w roku tego typu programy skierowane stricte do kobiet** (jak już wspomniano, polityka UE dopuszcza stosowanie zasady pozytywnej dyskryminacji, co może mieć znaczenie przy staraniu się o dofinansowanie takich działań ze środków unijnych). Programy wspierające samozatrudnienie kobiet mogą wzmocnić ich pozycję na rynku pracy i przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia wśród nich. Z drugiej strony w propagowanie postaw przedsiębiorczości wśród kobiet powinny zaangażować się również instytucje, takie jak ośrodki opieki społecznej czy też organizacje zajmujące się prawami kobiet (np. Centrum Praw Kobiet). **Upowszechnianie idei samozatrudnienia wśród kobiet mogłoby odbywać się poprzez plakaty i ulotki informujące o możliwości uzyskania kompleksowego przeszkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej oraz możliwości uzyskania dofinansowania na ten cel w urzędach pracy.**

2.8. Wyniki badań empirycznych dotyczących aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet

2.8.1. Analiza wyników badań

Rozpatrywanie wpływu aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet, będących jedną z grup defaworyzowanych¹⁴² na rynku pracy, wymaga stworzenia w pierwszej kolejności kontekstu dla tych rozważań. Specyfika działań aktywnych polega na angażowaniu samych odbiorców wsparcia w działania samopomocowe, które często wymagają aktywności i przedsiębiorczości na rynku pracy. Dlatego też za właściwy kontekst należy uznać charakterystykę podejścia kobiet do sfery zawodowej i jej roli w ich życiu. Kwestia ta warunkuje model działania, jaki kobiety podejmą (lub nie) w celu poprawienia swojej sytuacji na rynku pracy.

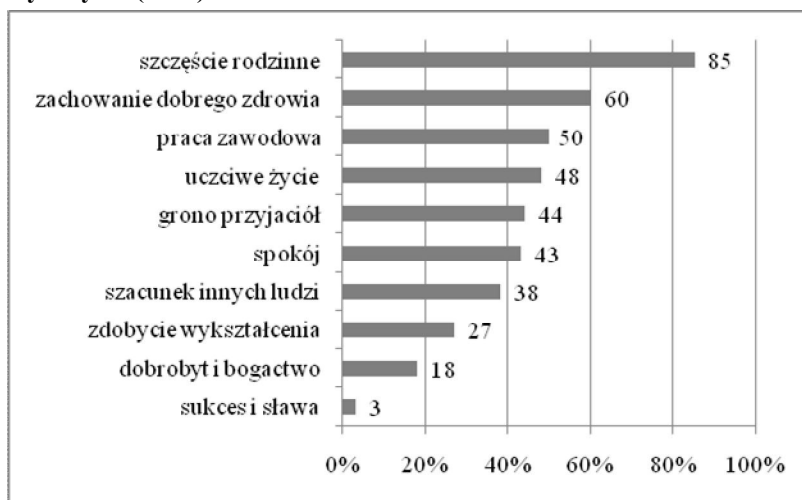
W dalszej części analizy przedstawione zostaną opinie respondentek na temat aktywnych form walki z bezrobociem. Celem tej analizy jest oszacowanie skali ich wykorzystania przez kobiety w regionie mazowieckim, a także ocena ich atrakcyjności oraz efektywności dla docelowej populacji.

2.8.1.1. Znaczenie sfery zawodowej w życiu kobiet w percepcji kobiet z województwa mazowieckiego

Znaczenie sfery zawodowej może być rozpatrywane w odniesieniu do ogólnego zbioru wartości, jakimi kierują się kobiety z województwa mazowieckiego zarówno w życiu, jak i w kwestiach zawodowych. Rozkład odpowiedzi respondentek na pytanie o wartości, jakimi kierują się one w życiu został przedstawiony na wykresie 2.17.

¹⁴² Grupy defaworyzowane na rynku pracy to grupy z różnych powodów będące w gorszym położeniu niż ogół uczestników tego rynku. Z danych zebranych na potrzeby prognoz wynika, że w latach 2000–2008 udział kobiet w grupie osób bezrobotnych był wyższy, zaś w grupie zatrudnionych – niższy. Maksymalna różnica wynosiła 6 p.p. Ponadto w zatrudnieniu widać dysproporcje strukturalne. Mężczyźni przeważają w sektorze rolnictwa, przemysłu i usług rynkowych, podczas gdy kobiety dominują w sektorze usług nierynkowych, związanych z administracją publiczną, pomocą społeczną, edukacją czy służbą zdrowia (zob. *Pakiet prognoz dotyczących popytu na pracę w województwie mazowieckim – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie; Pakiet prognoz dotyczących bezrobocia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego – raport cząstkowy w postaci bazy danych zawierającej wartości zmiennych poddanych analizie*).

Wykres 2.17. Odpowiedzi respondentek na pytanie o wartości, jakimi kierują się w codziennym życiu (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Analiza rozkładu odpowiedzi na pytanie dotyczące wagi poszczególnych wartości w codziennym życiu respondentek wykazała, że wartościami nadrzędnymi były dla nich najczęściej: szczęście rodzinne, zachowanie dobrego zdrowia, praca zawodowa, uczciwe życie, grono przyjaciół oraz spokój. Praca zawodowa jako wartość pojawia się w badaniu na trzecim miejscu. Należy jednak podkreślić, że była ona istotna dla co drugiej kobiety. Zważywszy, że każda z respondentek mogła wybrać pięć odpowiedzi, nie jest to wynik wysoki. W grupie najczęściej wymienianych dominowały wartości nieekonomiczne, związane ze szczęściem rodzinnym i posiadaniem grona bliskich przyjaciół oraz ze zdrowiem i spokojem. Z wyjątkiem pracy zawodowej, wartości które można powiązać z aktywnością ekonomiczną (sława i sukces, dobrobyt i bogactwo, zdobycie wykształcenia oraz szacunek innych ludzi) sklasyfikowane zostały dość nisko.

Wśród wartości zaliczonych do kategorii ekonomicznych, te, które w największym stopniu wynikają z przebiegu kariery zawodowej, tzn. sukces i sława oraz dobrobyt i bogactwo, były najrzadziej wybieranymi. Szacunek innych ludzi został uznany za jedno z następstw sukcesu, rozumianego także w kategoriach zawodowych, a w efekcie zaliczony do odpowiedzi z kategorii ekonomicznych. W istocie mógł on jednak być przez respondentki pojmowany szerzej, zatem wyraźnie wyższa częstotliwość jego pojawiania się nie musi oznaczać, że respondentki są skłonne dążyć do zdobycia szacunku w sferze zawodowej.

Aby uzyskać lepszy obraz stosunku respondentek do kwestii pracy zawodowej, ankietowane kobiety zapytano o pięć cech zatrudnienia, które osobiście uważają za najważniejsze. Na pierwszym miejscu (77%) znalazły się dobre zarobki. Wysoko sklasyfikowano jednak również pracę w otoczeniu sympatycznych ludzi (60%),

poczucie bezpieczeństwa (50%) i brak napięć w pracy (47%). Niewiele kobiet wskazało natomiast na takie cechy jak: duże możliwości awansu (17%), prestiżowa praca (14%), możliwości wykazania się własną inicjatywą (19%) czy odpowiedzialny charakter pracy (11%). Znamienne jest, że tylko dla co czwartej respondentki ważne było posiadanie pracy dającej poczucie, że można coś osiągnąć. Podobna liczba respondentek (22%) wskazała, że jedną z pięciu najważniejszych cech stanowi dla nich poczucie wykonywania pracy zgodnej z posiadanymi zdolnościami. Oznacza to, iż przebadane kobiety w większości prezentowały oczekiwania zawodowe związane ze stabilnością zatrudnienia i redukcją przykrych doznań w miejscu pracy, znacznie mniejszą wagę przykładając do możliwości szybkiego zrobienia kariery i wywierania realnego wpływu na proces decyzyjny firmy. Z racji względnie niewielkiego znaczenia nadawanego pracy odpowiadającej posiadanym zdolnościom oraz niewielkiej wadze przypisywanej pracy o szerokim zakresie odpowiedzialności, można stwierdzić, iż respondentki nie uznawały spełnienia zawodowego za ważny czynnik samorealizacji.

Ankietowane kobiety wykazywały natomiast wysoki poziom zadowolenia ze swojej sytuacji, także materialnej. Blisko 37% kobiet było bardzo lub raczej zadowolonych ze swoich dochodów i bieżącej sytuacji finansowej, a 34% było średnio zadowolonych. Sumarycznie zatem, 71% kobiet wyraziło mniejszą lub większą satysfakcję wynikającą z otrzymywanych świadczeń finansowych. Respondentki zapytano również, czy są zadowolone ze swoich warunków bytowych i materialnych. Ponad 60% ankietowanych kobiet stwierdziło, że są bardzo lub raczej zadowolone z obecnego stanu rzeczy. Wskazuje to na ogólnie pozytywne postrzeganie przez respondentki kwestii swojego zabezpieczenia materialnego. Bardzo lub raczej niezadowolonych pozostawało w tym względzie niecałe 10% kobiet. Należy jednak pamiętać, że pytania odnoszące się do sytuacji materialnej należą do drażliwych. Część respondentek mogła więc nie chcieć przyznać się do złej lub niezadowolającej sytuacji w tym względzie.

Mieszkancki województwa mazowieckiego pytano także o poziom ich satysfakcji z pracy zawodowej. Sumarycznie, blisko połowa respondentek była bardzo (15%) lub raczej zadowolona (33%) z przebiegu swojej pracy zawodowej, a blisko 26% ankietowanych było średnio z niej zadowolonych. Co czwarta ankietowana nie była zatem usatysfakcjonowana rozwojem swojego życia zawodowego. Blisko 60% pytanych kobiet było natomiast zadowolonych z poziomu swojego wykształcenia. Jedynie około 12% respondentek zdecydowanie nie było lub raczej nie było usatysfakcjonowanych posiadanymi kwalifikacjami oraz wykształceniem.

Kobiety pytane o stopień zadowolenia z życia w ogóle oraz z rysujących się przed nimi perspektyw na przyszłość, także w przeważającej liczbie skłaniały się ku pozytywnym odpowiedziom. Około 80% kobiet było zadowolonych ze swojego obecnego życia (przy 2% niezadowolonych), a ponad połowa (54%) bardzo lub raczej

optymistycznie postrzegała swoją przyszłość. Jedynie 11% kobiet zadeklarowało niezadowolenie z perspektyw, jakie otwierała przed nimi przyszłość.

Można zatem stwierdzić, że przebadana populacja kobiet cechowała się względnym optymizmem. Choć ich poziom zadowolenia z bieżących zarobków nie był wysoki, to jednak korzystnie postrzegały one swój stan materialny oraz warunki bytowe. Kobiety w większości były również usatysfakcjonowane własnymi kwalifikacjami i przebiegiem kariery zawodowej, co przekładało się na wysoki poziom zadowolenia z życia. Mimo iż ponad połowa respondentek pozytywnie ocenia swoje perspektywy, dostrzegalne jest również pewne zaniepokojenie o przyszłość wyrażane ze strony pozostałych.

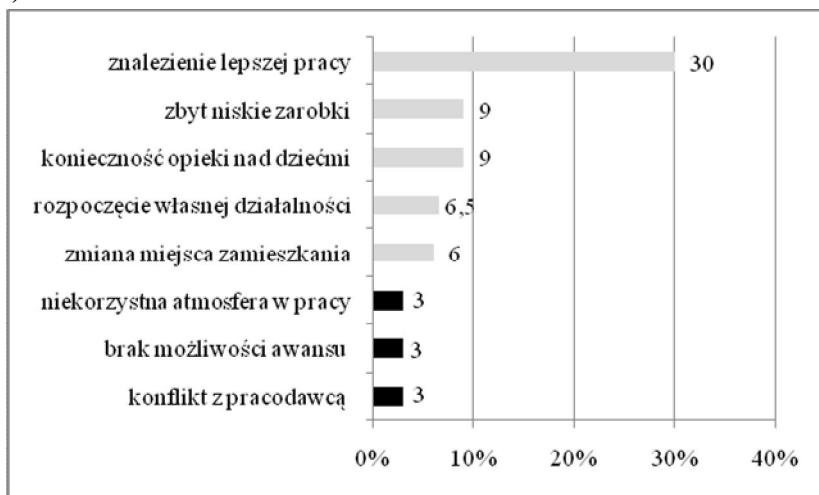
W celu zbadania sposobu postrzegania przez respondentki ról kobiet w społeczeństwie, zapytano o to, które kobiety cieszą się ich zdaniem większym szacunkiem społeczeństwa oraz, które kobiety są przez same respondentki darzone większym szacunkiem. Ankietowane miały wybór między kategorią kobiet pracujących zawodowo i kategorią gospodyń domowych oraz niepracujących. Według 65% ankietowanych, bardziej poważane są w społeczeństwie kobiety pracujące zawodowo. Tylko 2% kobiet uważało, że to gospodynie domowe oraz kobiety niepracujące zawodowo cieszą się większym szacunkiem, zaś 27% nie dostrzega różnicy (6% kobiet nie miało na ten temat zdania). Zupełnie inaczej wyglądał rozkład odpowiedzi w drugim wariantcie pytania, w którym respondentki miały wyrazić własną opinię na temat ich szacunku wobec kobiet pracujących oraz gospodyń domowych i niepracujących. Blisko 80% pytanych stwierdziło brak różnicy w tym względzie. Sprecyzowane preferencje miało jedynie niecałe 18% kobiet. Prawie 14% wskazało, że ich osobistym szacunkiem cieszą się w większym stopniu kobiety pracujące, 4% wskazało zaś na gospodynie domowe i niepracujące. Oznacza to, iż respondentki same nie różnicowały poziomu swojego szacunku wobec kobiet ze względu na ich status na rynku pracy, jednak uznawały, że występuje taka tendencja w społeczeństwie. Może to również oznaczać, choć nie jest to jednoznaczne, iż respondentki podświadomie lub skrycie także darzą większym szacunkiem kobiety aktywne zawodowo niż bierne, ale nie przyznają się do tego. Prawdopodobnie wynika to z kwestii poprawności politycznej wyrażanych opinii, bądź ze wspomnianego braku świadomości co do swoich rzeczywistych odczuć w tym względzie.

Respondentki zapytano także o stopień usatysfakcjonowania ich aktualną pracą (pytanie zadane tylko w przypadku zatrudnionych respondentek, które stanowiły ponad dwie trzecie ogółu próby). Ponad 77% kobiet stwierdziło, że są zadowolone ze swojej pracy, a tylko mniej niż 8% wyraziło brak zadowolenia. Ponownie zatem dostrzegalny jest pozytywny stosunek kobiet pracujących do sfery zawodowej w ich życiu.

Dla porównania należy przyrzeć się nie tylko pracy, ale i zjawisku odchodzenia z niej. W ankiecie zapytano kobiety o okoliczności opuszczenia ich ostatniej pracy (w przypadku kobiet pracujących – poprzedniej pracy). Badanie pokazało, że ponad

połowa (55%) respondentek sama podjęła decyzję o odejściu z poprzedniego miejsca pracy, zaś nieco ponad 20% zostało zwolnionych (w pozostałych przypadkach respondentki bądź jeszcze nie pracowały, bądź nadal pracują w swojej pierwszej pracy). Najważniejsze powody samodzielnego odejścia przedstawia wykres 2.18.

Wykres 2.18. Najważniejsze powody samodzielnego odejścia respondentek z poprzedniej pracy (w %)

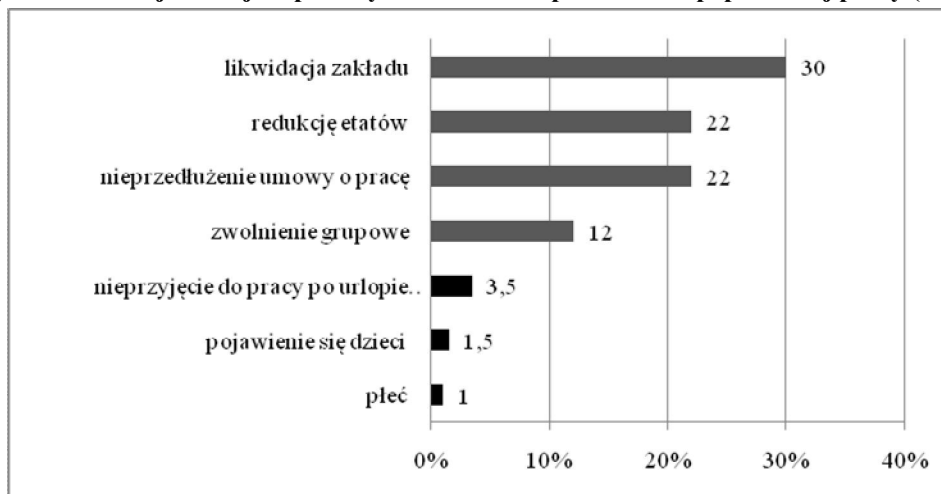


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Najczęstsze powody były w większości przyczynami o charakterze rynkowym oraz związanymi z rozwojem kariery. Wyjątek stanowi tu konieczność opieki nad dziećmi, będąca drugą pod względem częstości występowania przyczyną odejścia z pracy. Jest to jedna z tych przyczyn, której wystąpienie wskazuje, iż sfera zawodowa była dla części respondentek drugorzędna w stosunku do spraw rodzinnych. Respondentki wybierały także odpowiedzi wskazujące na sytuacje konfliktowe o możliwym podłożu dyskryminacyjnym, które zaowocowały ich odejściem z pracy. Były to: konflikt z pracodawcą, brak możliwości awansu, niekorzystna atmosfera w pracy, jednak nie były one częste – są one zaznaczone na wykresie 2.18. kolorem czarnym.

W przypadku kobiet, które straciły pracę, także najczęściej występowały typowe przyczyny rynkowe, niewskazujące ani na doświadczenie przez respondentki dyskryminacji, ani na przedkładanie przez nie sfery rodzinnej nad sferę zawodową. Kwestionariusz dawał jednak możliwość zaznaczenia również odpowiedzi wskazujących na wystąpienie tych zjawisk, nie były one jednak często wybierane (zob. wykres 2.19.).

Wykres 2.19. Najważniejsze powody zwolnienia respondentek z poprzedniej pracy (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Zarówno wśród przyczyn samodzielnego odejścia z pracy, jak i utraty zatrudnienia często pojawiał się problem opieki nad dziećmi. Wskazuje to na dużą wagę konfliktu ról (społecznych) rodzinnych i zawodowych, w kształtowaniu pozycji kobiet na rynku pracy. Problem ten zostanie szczegółowo przeanalizowany w odrębnym rozdziale, poświęconym wpływowi konfliktu „rodzina – praca” na życie zawodowe kobiet¹⁴³. W tym miejscu, z punktu widzenia znaczenia sfery zawodowej dla kobiet w województwie mazowieckim, należy jednak przeanalizować pewne aspekty interakcji na tej płaszczyźnie. Przede wszystkim mieszkanki województwa mazowieckiego pytano o wzajemny wpływ na siebie sfery zawodowej i prywatnej. Respondentki poproszono o wskazanie sytuacji, w których praca zawodowa wpłynęła na inne aspekty życia. Przyjęto, iż kryterium istotności tego wpływu określi progowa wartość udziału w przebadanej grupie respondentek, które wskazały na jego wystąpienie. Przyjęto dwie wartości progowe: wyższą – na poziomie 10%, i niższą – na poziomie 5%. Zgodnie z powyższymi ustaleniami metodologicznymi, praca zawodowa praktycznie nie wpłynęła (mniej niż 10% kobiet odpowiedziało twierdząco na pytanie o istnienie wpływu) na sfery życia związane z decyzjami o urodzeniu pierwszego lub kolejnych dzieci, czy wstąpieniu w związek małżeński lub partnerski albo jego zerwaniu. Nie miała także większego wpływu na kontakty z przyjaciółmi, zmianę miejsca zamieszkania, rezygnację z zainteresowań i aktywności sportowej, czy odłożenie leczenia lub zabiegów profilaktycznych przez respondentki. Jedynie w przypadku niepodjęcia lub braku kontynuacji nauki aż 11% ankietowanych wskazało na wpływ sfery zawodowej na ich decyzję. Obranie niższego kryterium progowego (5% respondentek wskazało na wystąpienie wpływu) sprawia, że istotny

¹⁴³ Zob. rozdział 3.

staje się także wpływ sfery zawodowej na odłożenie w czasie decyzji o urodzeniu dziecka (ale nie o liczbie dzieci), zmianę miejsca zamieszkania, odłożenie leczenia lub zabiegów profilaktycznych oraz ograniczenie aktywności sportowej i związanej z zainteresowaniami pozazawodowymi. Należy przy tym podkreślić, że trzy ostatnie kwestie nie mają charakteru związanego z płcią i uzyskane wyniki nie muszą być specyficzne dla grupy kobiet. W celu usystematyzowania powyższej analizy istotności wpływów, jej ustalenia w sposób syntetyczny przedstawia tablica 2.2.

Tablica 2.2. Istotność wpływu sfery zawodowej na decyzje podejmowane przez respondentki w sferze życia osobistego

	Istotność wpływu przy wartościach progowych	
	5%	10%
niepodjęcie lub niekontynuowanie nauki	+	+
odłożenie zawarcia małżeństwa	-	-
odłożenie decyzji o urodzeniu dziecka	+	-
rezygnacja z posiadania dzieci w ogóle	-	-
rezygnacja z posiadania kolejnego dziecka	-	-
rozpad małżeństwa, związku partnerskiego	-	-
zerwanie więzi, kontaktów z przyjaciółmi, znajomymi	-	-
zmiana miejsca zamieszkania	+	-
rezygnacja z zainteresowań pozazawodowych	+	-
zaprzestanie uprawiania sportu, aktywnej rekreacji	+	-
odłożenie leczenia, zabiegów profilaktycznych	+	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Kobiety zapytano także o wpływ życia rodzinnego na poszczególne elementy kariery zawodowej. Ponownie jednak okazało się, że zdaniem ankietowanych związek ten jest bardzo słaby. Przyjęcie wyższej wartości krytycznej (10%) skutkuje praktycznym brakiem wystąpienia tego związku. Przy progę na niższym poziomie (5%) można przyjąć, że życie rodzinne miało minimalnie istotny (około 7%) wpływ na: zaprzestanie pracy w ogóle, rezygnację z udziału w kursach lub szkoleniach, rezygnację z pracy wymagającej dłuższych dojazdów lub wyjazdów. W żadnym przypadku nie odnotowano istotnego wpływu życia rodzinnego na: rezygnację z awansu, rezygnację z pracy za granicą, zmianę pracy, podjęcie pracy ryzykownej ale lukratywnej lub atrakcyjnej, czy pracy w sektorze prywatnym. Wystąpił jednak jeden wyjątek o relatywnie dużej istotności. Aż 27% kobiet przyznało, że pobudki rodzinne wpłynęły na czasowe przerwanie przez nie pracy. Prawdopodobnie jest to związane z dłuższą dezaktywacją zawodową po urodzeniu dziecka. Podobnie jak w przypadku analizy wpływu pracy na życie osobiste, również tym razem dane syntetyczne przedstawia tablica 2.3.

Tablica 2.3. Istotność wpływu sytuacji rodzinnej na decyzje podejmowane przez respondentki w sferze zawodowej

	Istotność wpływu przy wartościach progowych	
	5%	10%
zaprzestanie pracy w ogóle	+	-
przerwanie pracy na jakiś czas	+	+
rezygnacja z awansu	-	-
rezygnacja z udziału w kursach/szkoleniach zawodowych	+	-
rezygnacja z pracy zagranicą	-	-
rezygnacja z pracy wymagającej dojazdów /wyjazdów	+	-
rezygnacja ze zmiany pracy	-	-
rezygnacja z pracy mniej pewnej, ale lepiej płatnej	-	-
rezygnacja z podjęcia atrakcyjnej pracy	-	-
rezygnacja z pracy w sektorze prywatnym	-	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Badanie nie dostarcza zatem dowodów na silne wzajemne oddziaływanie na siebie sfery zawodowej i rodzinnej. Większość ujętych w ankiecie interakcji nie wystąpiła wśród znacznej liczby respondentek. Wyjątek stanowi istotny wpływ sfery rodzinnej na czasowe porzucenie pracy przez kobiety. W czasie dezaktywacji związanej z wychowywaniem dzieci kobiety nie są zdolne do pracy na pełen etat. W tych przypadkach wyjątkowo korzystna byłaby zmiana formy zatrudnienia na bardziej elastyczną, np. pracę w niepełnym wymiarze lub zadaniową organizację pracy. Względnie istotny okazał się też wpływ podjęcia pracy na zakończenie edukacji. Dla przeprowadzanej analizy znaczący jest również fakt, że ponad 8% przebadanych kobiet zrezygnowało kiedykolwiek z udziału w kursach lub szkoleniach z powodów rodzinnych. Kursy i szkolenia są niezwykle ważne z punktu widzenia zdolności kobiet do podjęcia zatrudnienia oraz uznawane za podstawowy instrument aktywnej walki z bezrobociem. Nawet jeśli przyjąć, że ze szkoleń zrezygnowały kobiety pracujące, nie zaś bezrobotne, to należy podkreślić, że straciły one szanse na podniesienie swoich kwalifikacji. Tym samym – obniżyły one swoją zdolność do zatrudnienia w przyszłości. Innym interesującym aspektem relacji „rodzina-praca” jest podział obowiązków rodzinnych i zawodowych między małżonków lub partnerów. Respondentki zapytano najpierw o stan faktyczny w ich gospodarstwie domowym, a następnie o ich modelowe preferencje w tym względzie. W związkach małżeńskich i partnerskich respondentek najczęściej występowały następujące modele:

- mężczyzna i kobieta pracują, kobieta zajmuje się w większym stopniu domem (37%);
- mężczyzna i kobieta w równym stopniu i pracują, i zajmują się domem (27,5%);

- jedynie mężczyzna pracuje, kobieta zajmuje się domem (17%).

Dominują zatem modele podziału obu grup obowiązków, przy czym, jeśli występuje nierówność, to mężczyzna bardziej angażuje się w pracę zawodową, a kobieta w prace domowe. Gospodarstwa domowe, w których kobieta głównie zajmuje się pracą zawodową, a domem opiekuje się w większości lub wyłącznie mężczyzna należą do rzadkości (około 5%). Ponad 13% kobiet wskazało na wystąpienie szóstej – innej sytuacji, której badanie nie uwzględniło. Odnosząc się do modelu, jaki kobiety najchętniej widziałyby w swoim gospodarstwie domowym, blisko 72% respondentek wskazało na model, w którym oboje partnerzy równo dzielą się obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Około 15% preferowało wariant, w którym partnerzy dzielą się obowiązkami, ale to kobieta w większym stopniu realizuje obowiązki rodzinne, a 7% wybrało model, w którym kobieta zajmuje się tylko domem, a mężczyzna pracą. Odsetek odpowiedzi wskazujących na mężczyznę, jako tego, który powinien zajmować się w większości lub wyłącznie domem wynosił jedynie około 3,5%, zatem kobiety rzadziej deklarują, że preferują ten model, niż jest on w rzeczywistości realizowany w gospodarstwach domowych respondentek. Około 3% respondentek podało inną sytuację modelową jako pożądaną. Dowodzi to utrwalenia się patriarchalnego, tradycyjnego modelu ról społecznych wśród kobiet zamieszkujących województwo mazowieckie.

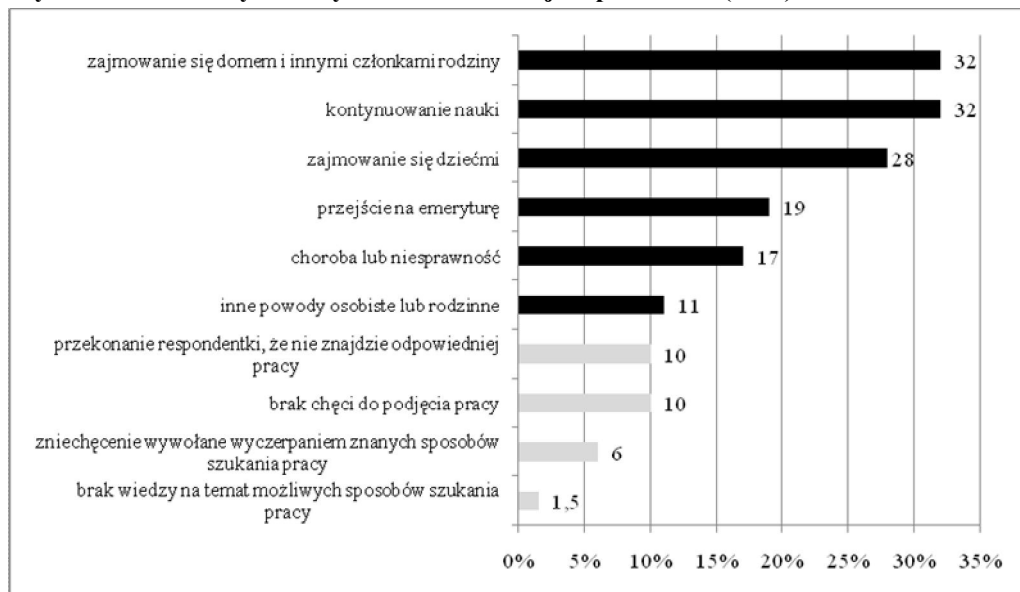
Podsumowując problem roli sfery zawodowej w życiu kobiet, można stwierdzić, iż kobiety nie postrzegają sfery zawodowej w kategoriach nadrzędnej wartości w ich życiu. Większość nie chce być zredukowana wyłącznie do roli gospodyń domowych, ale nie ma też potrzeby dominowania nad mężczyznami w sferze zawodowej. Najlepiej odbierany jest stan pełnego egalitaryzmu, w którym kobiety mogą w równym stopniu realizować się zawodowo i rodzinnie.

2.8.1.2. Aktywne formy zwalczania bezrobocia wśród kobiet w województwie mazowieckim w świetle przeprowadzonych badań

W najprostszym ujęciu, aktywne formy zwalczania bezrobocia nie koncentrują się na pomocy finansowej dla bezrobotnego. Ich celem jest dostarczenie takiej osobie narzędzi wspomagających podjęcie pracy. Do aktywnych form zaliczają się m.in.: kursy i szkolenia, staże i praktyki, nauka zawodu w miejscu pracy, dofinansowanie kształcenia, prace interwencyjne i socjalne, roboty publiczne, doradztwo zawodowe oraz promocja samozatrudnienia. Ponieważ są to instrumenty walki z bezrobociem, konieczna jest ocena skali tego zjawiska wśród kobiet województwa mazowieckiego. Spośród przebadanych kobiet dwie na trzy miały pracę. Oznacza to, że nieco ponad 30% respondentek pozostawało bez pracy w jakiegokolwiek formie (praca najemna, samozatrudnienie, pomoc nieodpłatna w rodzinnej działalności), przy czym były to zarówno kobiety bezrobotne, jak i nieaktywne.

Grupę respondentek bez zatrudnienia zapytano o poszukiwanie przez nie pracy. Z badania wynika, iż pracy poszukiwało 27% pytanych, a dalsze 5% miało już pracę zagwarantowaną i oczekiwało na jej rozpoczęcie. Oznacza to, że prawie 70% tej podgrupy nie miało i w ogóle nie poszukiwało pracy. Kobiety te były zatem nieaktywne zawodowo. W dalszej części badania zapytano o powody nieaktywności tych kobiet. Najważniejsze czynniki dezaktywizujące kobiety zostały przedstawione na wykresie 2.20. (kolor czarny).

Wykres 2.20. Powody nieaktywności zawodowej respondentek (w %)



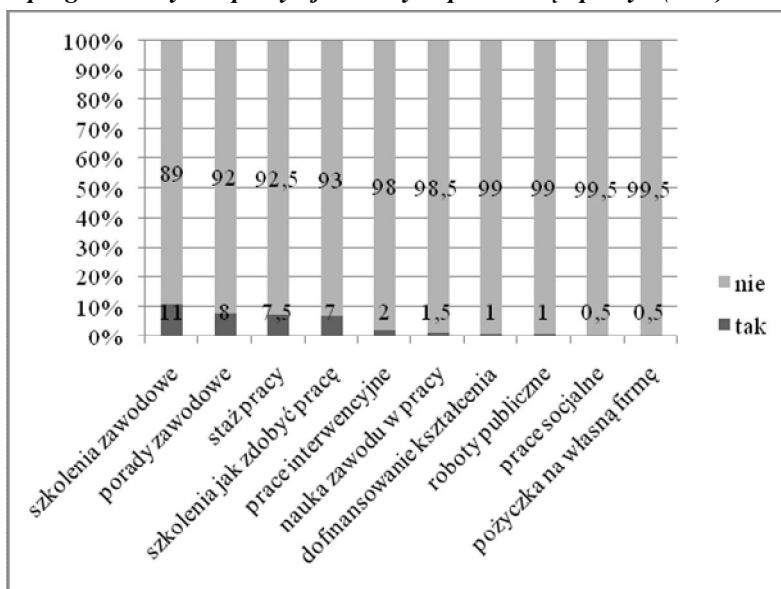
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Czynniki te wskazują na duże znaczenie zastępowania ról zawodowych rolami rodzinnymi (opieka nad dziećmi czy nad innymi członkami rodziny), co prowadzi do dezaktywizacji kobiet w sferze zawodowej. Ponadto, w grupie tej wystąpiły także czynniki niezależne od płci, związane z wiekiem i stanem zdrowia oraz powodami osobistymi. Kontynuacja nauki, choć najczęściej wymieniana, wydaje się być powodem ujemnie skorelowanym z wiekiem i może oznaczać tylko tymczasową nieaktywność związaną z przygotowaniem się do wejścia na rynek pracy. Wystąpiły jednak także inne, rzadsze przyczyny bierności zawodowej (zaznaczone na wykresie 2.20. kolorem szarym). Ich wystąpienie oznacza, iż dla części kobiet przeszkodą dla podjęcia pracy jest brak motywacji, brak wiary w możliwość zmiany ich sytuacji, a także brak wiedzy dotyczącej dostępnych możliwości poszukiwania zatrudnienia. Tego rodzaju okoliczności uzasadniają użycie aktywnych form walki z bezrobociem, których celem jest zwiększenie wiedzy bezrobotnych o rynku pracy oraz wyposażenie ich w umiejętności umożliwiające im samym skuteczne działanie na

rzecz podjęcia zatrudnienia. Najważniejszą instytucją rynku pracy wdrażającą instrumenty aktywnej walki z bezrobociem są urzędy pracy. Swoimi działaniami obejmują tych, którzy oficjalnie zarejestrują się jako bezrobotni. W przebadanej próbie mieszkank Mazowsza 56% nigdy nie było bezrobotnymi, a 32% było nimi w przeszłości, choć obecnie nie jest. W czasie badania 12% respondentek było bezrobotnych, co oznacza, że nie posiadały pracy, ale jej poszukiwały lub były skłonne ją podjąć. Tymczasem w gronie kobiet, które były w czasie badania lub wcześniej bezrobotne, aż 15% nigdy nie zarejestrowało się w urzędzie. Co więcej, kobiety bezrobotne zarejestrowane stanowiły tylko 53% wszystkich respondentek bezrobotnych w dniu przeprowadzania badań. Oznacza to, że 32% bezrobotnych kobiet w przeszłości zarejestrowało się w urzędzie, ale później zrezygnowały z tej formy poszukiwania pracy. Co ważne, w dniu badania, duża część zarejestrowanych bezrobotnych pozostawała bez pracy już długi albo bardzo długi czas (najdłuższy odnotowany okres to 336 miesięcy). Bezrobotne pozostające bez zatrudnienia do 1 roku stanowiły mniej niż połowę zarejestrowanych bezrobotnych w przebadanej grupie. Z racji na przypadki kobiet bardzo długo bezrobotnych, średni okres trwania bezrobocia respondentek zarejestrowanych w urzędzie pracy w chwili badania to ponad 42 miesiące.

Pasywne formy wsparcia bezrobotnych, a wśród nich zasiłek, są relatywnie drogie, ponieważ wiążą się z transferami środków, a nie stymulują bezrobotnych do podjęcia pracy. Nie należy oferować ich zatem wszystkim bezrobotnym, a jedynie wyselekcjonowanej części w oparciu o ściśle określone kryteria. Z zarejestrowanej grupy ponad 200 respondentek tylko 16% pobierało w chwili badania zasiłek dla bezrobotnych. Oznacza to, że większość przebadanych bezrobotnych kobiet nie ma dostępu do zasiłku, a zatem powinny one być zainteresowane dostępnymi dla nich aktywnymi instrumentami pomocy. Dlatego też wszystkie respondentki, które w czasie badania lub kiedykolwiek wcześniej były zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne, zostały zapytane o ich uczestnictwo w aktywnych formach walki z bezrobociem, oferowanych przez urzędy pracy.

Wykres 2.21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy brała / bierze Pani udział w którychś z aktywnych programów rynku pracy oferowanych przez urząd pracy? (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Wykres 2.21. przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące udziału respondentek w poszczególnych programach aktywnego przeciwdziałania bezrobociu w województwie mazowieckim. Zaprezentowane wyżej wyniki wskazują, że jedynie niewielki odsetek kobiet skorzystał z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oferowanych przez urząd pracy. Najwięcej kobiet (11%) skorzystało ze szkoleń zawodowych, a także z poradnictwa zawodowego (8%). Po około 7% respondentek korzystało czasami ze stażu pracy oraz szkoleń na temat tego, jak zdobyć pracę. W przypadku pozostałych instrumentów, udział respondentek był marginalny. Co więcej, ponieważ pytano o wszelkie formy uczestnictwa w tego rodzaju programach, udział części respondentek w tych przedsięwzięciach datował się na 1990 rok. W czasie ostatnich pięciu lat (2006-2010) skorzystała z nich mniej niż połowa tych uczestniczek badania, które kiedykolwiek w przeszłości korzystały z instrumentów aktywnej walki z bezrobociem.

Ideą aktywnych instrumentów jest podnoszenie tzw. zdolności pracowników do zatrudnienia. Oznacza to, iż nie muszą one wyłącznie ograniczać się do osób bezrobotnych, ale mogą także być skierowane do kobiet pracujących, pragnących podnieść swoje kwalifikacje, zwłaszcza jeśli znajdują się w grupie osób zagrożonych utratą pracy (wtedy można mówić o prewencji bezrobocia). Spośród aktywnych form wsparcia, największą przydatność dla osób pracujących mają szkolenia, ponieważ w najmniejszym stopniu kolidują z pracą zawodową. Respondentki (wszystkie, nie tylko bezrobotne) zapytano, czy byłyby skłonne podnieść poziom swojego

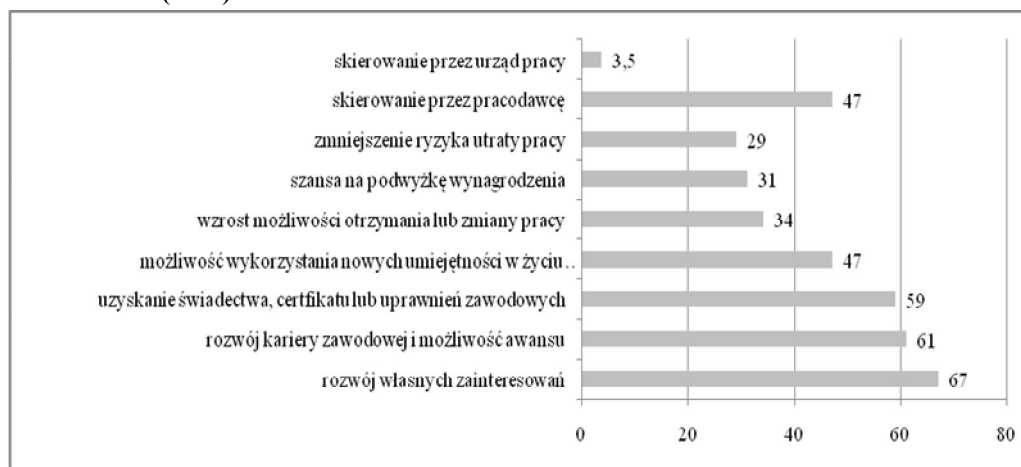
wykształcenia lub uzupełnić swoje kwalifikacje, gdyby miały taką możliwość. Blisko połowa odpowiedziała zdecydowanie twierdząco. Po dodaniu kobiet, które były raczej do tego skłonne, okazuje się, że dwie trzecie kobiet z województwa mazowieckiego udzieliło twierdzącej odpowiedzi na postawione w kwestionariuszu pytanie. Tylko 30% kobiet nie wyraziło aprobaty dla podjęcia działań (takich jak szkolenia), które podniosłyby ich kwalifikacje.

Respondentki pytane o to, co byłyby gotowe zrobić w celu zdobycia pracy lub znalezienia lepszej pracy, wskazywały m.in. na następujące działania :

- podniesienie swoich kwalifikacji (84%);
- nauczenie się nowego zawodu (68%);
- otwarcie własnej działalności gospodarczej (50%);
- podjęcie tymczasowego wolontariatu bądź praktyk czy stażu (30%).

Oznacza to, że przebadane kobiety teoretycznie były skłonne do skorzystania z aktywnych form zwalczania bezrobocia, takich jak szkolenia, programy stażowe czy pomoc przy samozatrudnieniu. Być może zatem realną niewielką popularność aktywnych instrumentów należy tłumaczyć brakiem ich znajomości. Następnie respondentki spytano o to, czy w ciągu minionych dwóch lat brały udział w kursach lub szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Okazało się, że tylko co trzecia badana kobieta potwierdziła taki fakt. Respondentki biorące udział w szkoleniach zapytano w dalszej kolejności o ich motywację do uczestnictwa w kursach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Wskazane powody zostały przedstawione na wykresie 2.22.

Wykres 2.22. Wskazywane przez respondentki powody uczestnictwa w kursach i szkoleniach (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, iż głównymi przyczynami mającymi wpływ na decyzję o podjęciu szkoleń są zarówno te zawodowe (możliwość

awansu, zdobycie uprawnień, szansa na podwyżkę), jak i pozazawodowe (rozwój zainteresowań, wykorzystanie nowych umiejętności w życiu codziennym). Warto podkreślić, że dość częste występowanie wspomnianych motywów prewencyjnych (zmniejszenie ryzyka utraty pracy), a także typowych dla bezrobocia, łączących się z podnoszeniem zdolności do zatrudnienia (wzrost możliwości otrzymania lub zmiany pracy). Kolejnym wartym uwagi problemem jest zagadnienie kierowania pracownic lub bezrobotnych na szkolenia. Blisko połowa korzystających w ostatnich dwóch latach ze szkoleń respondentek została na nie skierowana przez pracodawców, podczas gdy tylko 3,5% przebadanych kobiet skorzystało ze szkoleń w wyniku skierowania na nie przez urząd pracy. Można także założyć, że pozostała grupa (prawie 50%) podjęła decyzję o doszkoleniu się w sposób autonomiczny. Wskazuje to na niewielki udział urzędów pracy w rynkach szkoleń zawodowych, przynajmniej w odniesieniu do kobiet z województwa mazowieckiego.

Problem zastosowania aktywnych form walki z bezrobociem wśród kobiet w województwie mazowieckim warto przedstawić w kontekście wewnętrznego zróżnicowania tego regionu. Aktywne instrumenty pomocy bezrobotnym, typu kursy i szkolenia, spotkania z doradcami lub refinansowane kształcenie podyplomowe, koncentrują się w miastach, które są lepiej wyposażone w infrastrukturę edukacyjną i społeczną oraz stanowią węzły sieci komunikacyjnej, co czyni je bardziej dostępnymi. Sprawia to, iż kobiety z terenów wiejskich są w znacznym stopniu zagrożone ograniczeniem możliwości wykorzystania aktywnych form walki z bezrobociem¹⁴⁴. Aby zweryfikować ten pogląd, grupę respondentek, które w dniu badania lub kiedykolwiek wcześniej były bezrobotne (tylko te kobiety pytano o ich doświadczenia w zakresie korzystania z aktywnych instrumentów zwalczania bezrobocia) podzielono według kryterium zamieszkania na dwie podgrupy:

- I – kobiet zamieszkujących obszary miejskie ($n_1=704$);
- II – kobiet zamieszkujących obszary wiejskie ($n_2=490$).

Liczebności obu prób były wystarczające, aby w oparciu o testy statystyczne (parametryczne) przebadać podobieństwo rozkładów wykorzystania aktywnych form walki z bezrobociem w obu rozważanych grupach. Założono, że jeśli testy na poziomie istotności $\alpha=0,05$ nie dadzą podstaw do odrzucenia hipotez o równości wariancji oraz o równości wartości oczekiwanej, uprawnionym będzie twierdzenie o jednakowości rozkładu badanej cechy (wykorzystania aktywnych instrumentów walki z bezrobociem) w populacjach mieszkanek obszarów miejskich i wiejskich. Przyjęto, że badana będzie liczba instrumentów aktywnej walki z bezrobociem, z jakiej poszczególne respondentki kiedykolwiek korzystały. Wyniki obliczeń w poszczególnych próbach, stanowiące podstawę dla testowania hipotez, zostały przedstawione w tablicy 2.4.

¹⁴⁴ Zob. podrozdział 4.6.2.2.

Tablica 2.4. Wartości statystyk obliczonych w próbach respondentek z obszarów wiejskich i miejskich

	I – kobiety z obszarów miejskich	II – kobiety z obszarów wiejskich
liczebność	704	490
wartość średnia	0,43	0,46
odchylenie standardowe	0,93	0,92

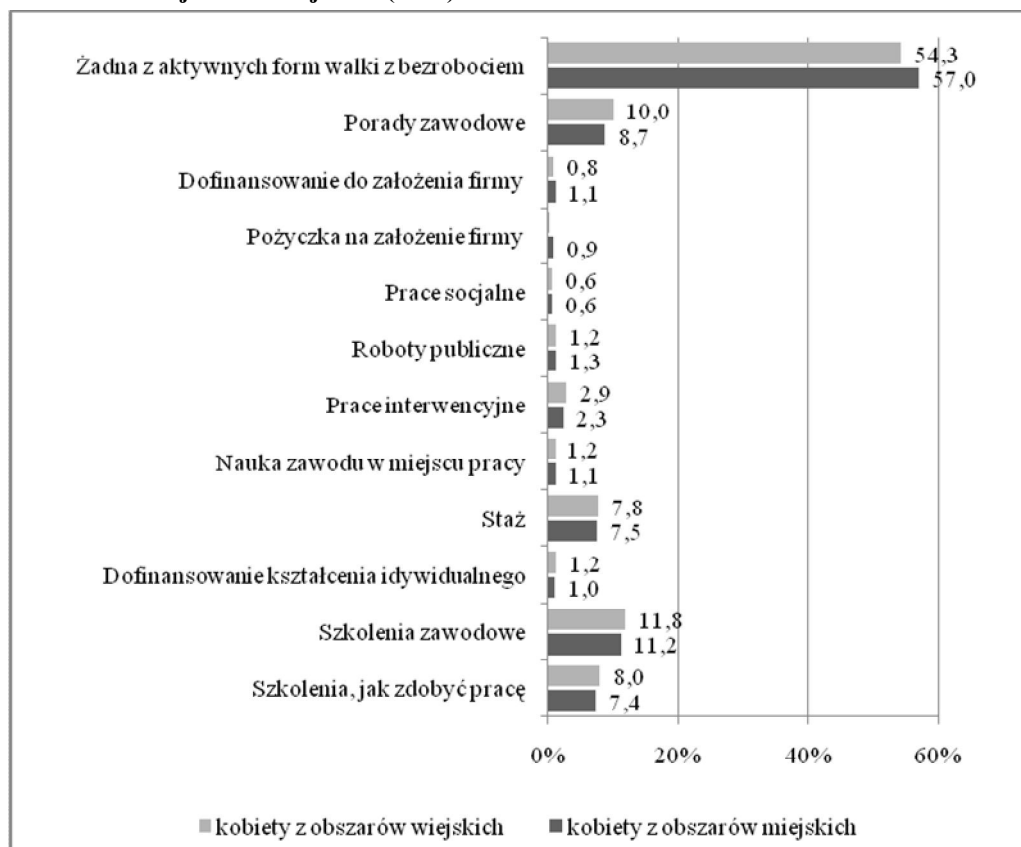
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Średnie wartości na poziomie poniżej jedności świadczą o tym, iż w obu próbach większość respondentek w ogóle nie korzystała z żadnej z aktywnych form. Z kolei odchylenie standardowe zbliżone do jedności jest efektem skokowego charakteru badanej zmiennej, której interwał wynosi 1. W efekcie, uzyskane odchylenie standardowe w próbach przewyższa średnią.

Do weryfikacji hipotezy o równości wariancji wykorzystano test parametryczny oparty na wartościach krytycznych z rozkładu F-Snedecora. Otrzymana wartość testu $F=1,02$ była mniejsza od odpowiedniej wartości krytycznej F_{α} , zatem nie było podstaw do odrzucenia hipotezy o równości wariancji. Hipotezę o równości średnich przebadano przy użyciu testu parametrycznego opartego o rozkład t-Studenta. Otrzymana wartość $|t|=0,49$ była mniejsza od wartości krytycznej t_{α} , co ponownie nie dało podstaw do odrzucenia początkowej hipotezy. Przeprowadzone testy wskazują, iż obliczenia dokonane w próbach nie dają przesłanek do przyjęcia hipotez alternatywnych o nierówności wartości oczekiwanej i odchylenia standardowego w populacjach kobiet zamieszkujących obszary wiejskie i miejskie. Uprawnione jest zatem przyjęcie wniosku, iż badana cecha ma jednakowy rozkład o parametrach (m, σ) zbliżonych do obliczonych wartości średnich i odchyłeń standardowych z prób.

Uzupełnieniem powyższej analizy jest porównanie struktur wykorzystania w obu próbach poszczególnych instrumentów walki z bezrobociem. Badane struktury przedstawia wykres 2.23.

Wykres 2.23. Wykorzystanie aktywnych form walki z bezrobociem wśród kobiet z obszarów wiejskich i miejskich (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Wskaźnik podobieństwa struktur obliczony dla obu grup wskazał ich zbieżność na poziomie ponad 96%, co ponownie dowodzi podobieństwa rozkładu wykorzystania omawianych instrumentów w populacjach kobiet zamieszkujących obszary wiejskie i miejskie. Testy parametryczne wykazały jednak identyczność rozkładów częstości korzystania z nich w ogóle, zaś wskaźnik sygnalizuje zbieżność struktur wykorzystanych form zwalczania bezrobocia.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że brak jest statystycznych przesłanek uzasadniających tezę, iż kobiety z obszarów wiejskich województwa mazowieckiego mają utrudniony dostęp do aktywnych instrumentów zwalczania bezrobocia w porównaniu z kobietami zamieszkującymi obszary miejskie. Jednak ich niskie wykorzystanie w obu próbach nie pozwala przewidzieć, czy zwiększenie ogólnej popularności tych form nie przyczyniłoby się do pojawienia się istotnych statystycznie różnic.

2.8.1.3. Atrakcyjność oferty aktywnych form zapobiegania bezrobociu

Analiza atrakcyjności oferty w badaniu ankietowym, tzn. ilościowym, jest utrudniona, ponieważ uzyskane w badaniu dane nie pozwalają na dokładne przeanalizowanie wszystkich możliwości, oferowanych przez instytucje rynku pracy. Możliwe jest jedynie zbadanie odczuć respondentek, dotyczących niektórych aspektów wybranych instrumentów. Ponadto, deklaracje dotyczące oceny asortymentu szkoleń i innych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu mogłyby być zbyt subiektywne, by dać wiarygodne i mierzalne zagregowane wartości nadające się do analizy. Pośrednia ocena atrakcyjności, na podstawie odczuć respondentek co do skuteczności tych instrumentów, wydaje się najlepszym dostępnym sposobem. Można bowiem założyć, że im wyżej ankietowane będą oceniać efektywność działań urzędu pracy i innych instytucji, tym wyższa będzie stawać się ich popularność¹⁴⁵.

Respondentki oceniały m.in. przydatność kursów, które przeszły w ciągu dwóch lat poprzedzających badanie (w tym także kursów dla kobiet pracujących, na które zostały one skierowane przez pracodawców lub które podjęły w wyniku własnej decyzji). Tylko 8% kobiet przyznało, że dzięki odbytym szkoleniom dostało pracę. Z drugiej strony aż 63% respondentek uznało, że szkolenia poprawiły ich szanse na rynku pracy. Stoi to w sprzeczności do wyników uzyskanych z analizy kolejnego wariantu odpowiedzi, w którym 45% kobiet przyznało, że kursy były pożyteczne, ale nie na tyle, by poprawić ich sytuację na rynku pracy (oznacza to, że część respondentek zaznaczyła zarówno, że kursy poprawiły ich pozycję na rynku pracy, jak i że nie poprawiły jej). Wynika z tego, że kobiety dostrzegały przydatność kursów, które odbyły, ale nie były przekonane co do wpływu efektów szkoleń na ich potencjał na rynku pracy. Około 9% kobiet uznało, że kursy nie przydały im się do niczego, co jest alarmującym faktem, sugerującym brak dopasowania oferty kursów do zapotrzebowania rynku pracy.

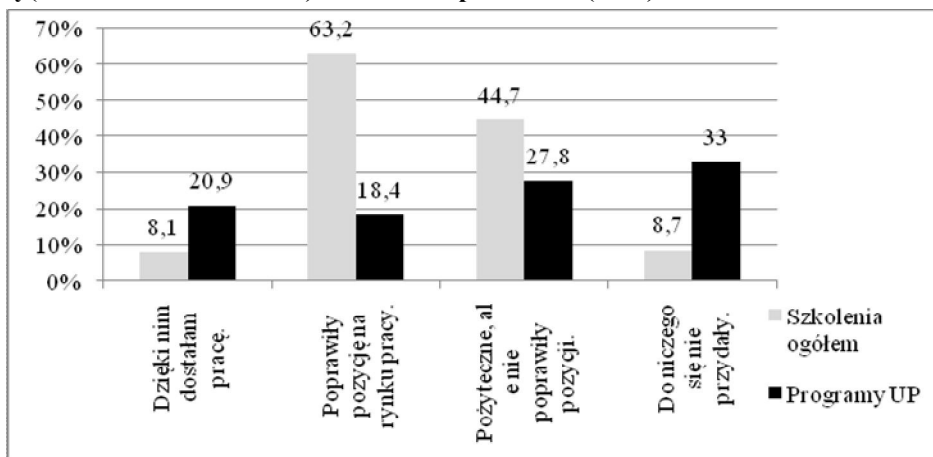
W dalszej części badania zapytano kobiety, które kiedykolwiek były bezrobotne i zarejestrowane w urzędzie pracy, o ich opinię na temat przydatności programów aktywnego wspierania bezrobotnych, jakie prowadzą urzędy. Tym razem pytano zatem tylko o szkolenia organizowane przez służby rynku pracy oraz o inne instrumenty przez nie koordynowane (m.in.: programy stażowe i przyuczenia do zawodu w miejscu pracy, kredyt na otwarcie własnej działalności, prace interwencyjne, roboty publiczne, poradnictwo zawodowe).

Okazało się, że aż co trzecia kobieta, która korzystała z oferty aktywizacji zawodowej organizowanej przez urząd pracy, uważa, iż zdobyta w ten sposób wiedza

¹⁴⁵ Atrakcyjność wiąże się z popularnością instrumentów oraz oznacza zdolność do zainteresowania grupy docelowej danym instrumentem. Natomiast skuteczność, oznaczająca wpływ na poprawę sytuacji podmiotów uczestniczących w rynku pracy, jest jednym z ważniejszych elementów wpływających na atrakcyjność w sposób wtórny, na zasadzie dyfuzji opinii osób wcześniej biorących udział w danym programie. Nie są to jednak pojęcia tożsame.

i umiejętności nie przydały się jej do niczego. Ponadto 28% pytanych uznało, że programy te były przydatne, ale nie na tyle, by poprawić ich pozycję na rynku pracy, a 18% było zdania, że programy były na tyle skuteczne, by spowodować pewną poprawę ich sytuacji na rynku pracy. Tylko co piąta respondentka twierdziła, że dzięki działaniom aktywizacyjnym organizowanym przez urząd pracy zdobyła pracę. Oznacza to, że kursy i inne programy organizowane przez urzędy pracy są gorzej oceniane niż szkolenia w ogóle. Wśród tych ostatnich dominują przedsięwzięcia wynikające z inicjatywy pracodawców lub samych pracowników i bezrobotnych (udział szkoleń z urzędu jest na tyle mały, że kategorię szkoleń w ogóle można równie dobrze traktować jako szkolenia nieurzędowe).

Wykres 2.24. Szkolenia ogółem (w tym podejmowane z inicjatywy własnej bądź pracodawcy) oraz programy aktywnej walki z bezrobociem organizowane przez urzędy pracy (także inne niż szkolenia) w ocenie respondentek (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Wykres 2.24. prezentuje rozkład ocen szkoleń ogółem i działań urzędów pracy. Jak można zauważyć, programy organizowane przez urząd pracy są częściej poddawane skrajnej ocenie – jako umożliwiające zdobycie pracy lub bezużyteczne. Szkolenia ogółem są częściej oceniane jako przydatne, ale ich przydatność nie jest, zdaniem większości respondentek, na tyle duża, by umożliwić zdobycie zatrudnienia.

Oprócz oceny szkoleń, na podstawie przeprowadzonych badań można dokonać analizy zainteresowania samozatrudnieniem w populacji bezrobotnych kobiet województwa mazowieckiego. Bezrobotne respondentki poproszono o przedstawienie swoich preferencji, odnoszących się do tego, gdzie najchętniej podjęłyby pracę. Ponad połowa kobiet nie miała takich preferencji („wszystko jedno” – 53% i „trudno powiedzieć” – 3%). Około 35% kobiet najchętniej podjęłoby pracę w zakładzie państwowym, a 5% w firmie prywatnej. Jedynie dla 4% kobiet pożądaną formą pracy było założenie własnej firmy, co sugeruje niską atrakcyjność kredytów i pożyczek na

rozwój działalności w grupie docelowej bezrobotnych kobiet. Niskie zainteresowanie samozatrudnieniem może wynikać z funkcjonującej w społeczeństwie bariery psychologicznej, która jest efektem przygotowywania kobiet w procesie socjalizacji przede wszystkim do pełnienia ról matki czy żony, a nie przedsiębiorcy.

Podsumowując wnioski z przeprowadzonych badań, dotyczące atrakcyjności instrumentów aktywnego wsparcia dla kobiet w województwie mazowieckim, należy podkreślić swoistą rozbieżność między stanem deklaracyjnym a rzeczywistym. Wiele kobiet zgłasza gotowość do przekwalifikowania się i podnoszenia poziomu swoich umiejętności, skorzystania ze stażu (nawet bezpłatnego) oraz podjęcia samozatrudnienia. W rzeczywistości jednak raczej niewiele respondentek skorzystało z programów urzędów pracy lub wyraża zainteresowanie samozatrudnieniem. Te, które podjęły próbę skorzystania z oferty szkoleniowej urzędów pracy, często oceniały ich projekty jako nieskuteczne lub niewystarczająco skuteczne (niepoprawiające pozycji na rynku pracy). Podobnie ukształtowała się sytuacja ze szkoleniami organizowanymi przez inne podmioty, w przypadku których tylko niewielki odsetek kobiet stwierdził, że w praktyce umożliwiają znalezienie pracy. Sugeruje to niską efektywność dostępnych instrumentów oraz niespójność między dostępną ofertą szkoleniową a kompetencjami poszukiwanymi przez pracodawców oraz pożądanymi przez same respondenci. Opisany stan może również świadczyć o względnej pasywności kobiet na mazowieckim rynku pracy lub o nieefektywnym systemie informowania o aktualnej ofercie instytucji rynku pracy.

2.9. Podsumowanie – raport końcowy dotyczący aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet

Niniejszy podrozdział stanowi konkluzję treści zawartych w części teoretycznej i empirycznej rozdziału dotyczącego aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet.

Specyfika sytuacji kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego jest efektem splotu dwóch czynników. Po pierwsze, wynika z ogólnokrajowego trendu defaworyzowania kobiet. Jest on konsekwencją tradycyjnej patriarchalnej organizacji społeczeństwa, w której rola kobiety ograniczana jest do funkcji piastunki ogniska domowego – matki, żony czy opiekunki. Współcześnie przejawia się ona w dosyć powszechnym przekonaniu, iż wiele zawodów „nie nadaje się” dla kobiet, a wykonywać je mogą wyłącznie mężczyźni. Efektem zaistnienia takiej sytuacji jest dyskryminowanie kobiet na rynku pracy. Drugim czynnikiem kształtującym pozycję kobiet na rynku pracy Mazowsza jest niespójność terytorialna regionu, w którym widać wyraźną polaryzację sytuacji między aglomeracją warszawską a pozostałymi obszarami województwa, zwłaszcza podregionami oddalonymi od Warszawy (ciechanowsko-płocki, ostrołęcko-siedlecki, radomski). W tych ostatnich zaleca się przeprowadzenie badań społecznych, mających na celu dokładne wyjaśnienie

przyczyn tak znacznego bezrobocia (stopa bezrobocia – nawet do 20%) oraz utworzenie dostosowanej do lokalnej specyfiki strategii zwalczania tego zjawiska.

Z problemem bezrobocia walczyć można przy użyciu pasywnych i aktywnych instrumentów. Formy pasywne, związane z wypłacaniem świadczeń, nie tylko nie przyczyniają się do redukcji bezrobocia, ale mogą nawet je kreować poprzez zwiększanie pozapłacowych kosztów pracy. Formy aktywne z kolei koncentrują się na dostarczaniu bezrobotnym narzędzi, których będą oni mogli użyć do poprawy własnej sytuacji. Mogą one oddziaływać na podaż pracy (np. szkolenia lub refundacja studiów podyplomowych), na popyt na pracę (np. subsydiowanie tworzenia miejsc pracy lub prace interwencyjne) albo na otoczenie instytucjonalne rynku pracy (np. projekty usprawniające działanie służb rynku pracy lub służące kojarzeniu ofert pracy i baz danych bezrobotnych, a także doradztwo i pośrednictwo pracy).

Problemem wiążącym się ze stosowaniem aktywnych form walki z bezrobociem jest brak znajomości tych instrumentów wśród grupy docelowej. Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzonych przez Centrum Badań Opinii Społecznej (CBOS) na reprezentatywnej próbie 3 000 kobiet z województwa mazowieckiego, które wskazują na niski udział badanych kobiet w dostępnych w regionie programach aktywnej walki z bezrobociem. **Dlatego też rekomenduje się rozpowszechnianie informacji o planowanych działaniach za pośrednictwem specjalnie utworzonej listy mailingowej, zawierającej adresy e-mail bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, a także poprzez portale internetowe dla bezrobotnych, plakaty w miejscach publicznych i instytucjach pomocowych oraz inne kanały docierania do bezrobotnych kobiet w regionie.**

Kobiety stanowią zaledwie 35% pracujących w województwie mazowieckim, choć liczba kobiet aktywnych zawodowo jest zbliżona do liczby mężczyzn. Oznacza to, iż znaczny odsetek kobiet w wieku produkcyjnym ma status bezrobotnych. Z powodu ich gorszej sytuacji na rynku, **rekomenduje się urzędowi pracy i innym instytucjom rynku pracy wprowadzenie do swoich programów aktywnej walki z bezrobociem zasady pozytywnej dyskryminacji podczas rekrutacji. Ta forma dyskryminacji jest dopuszczana przez prawo wspólnotowe i oznacza, że np. pierwszeństwo przy refundacji kosztów utworzenia nowych miejsc pracy będą mieli ci przedsiębiorcy, którzy zapewnią 60% miejsc pracy dla kobiet.** Istotą tego rodzaju działań jest wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, poprzez czasowe faworyzowanie grupy w gorszej sytuacji, czyli kobiet. Ważne jest przy tym, aby programy te dotyczyły miejsc pracy w zawodach raczej zmaskulinizowanych, ponieważ objęcie preferencją pracodawców w sektorach sfeminizowanych tylko przyczyni się do utrwalenia społecznego podziału profesji.

Najwięcej kobiet znajduje zatrudnienie w sektorze usługowym, zwłaszcza związanym z usługami nierynkowymi, np. administracją publiczną, ubezpieczeniami społecznymi, służbą zdrowia czy oświatą. Znaczna liczba kobiet pracuje także w usługach związanych z obsługą nieruchomości i sektorem wsparcia biznesu, a także

handlem. Sektory zdominowane przez kobiety charakteryzują się zwykle niższymi pensjami niż w przypadku zawodów „męskich”, stąd **zaleca się przeprowadzenie kampanii promującej równość zarobków obu płci oraz szczególne wsparcie (np. w postaci kursów zawodowych) dla kobiet chcących podjąć pracę w sektorach zmaskulinizowanych, np. związanych z transportem, spedycją i logistyką.**

Podczas planowania działań wspierających zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarczych, warto zastanowić się nad tym, które sektory można uznać za perspektywiczne dla regionu. Jeśli rozważyć podstawowe kryteria dużej dynamiki zatrudnienia i nakładów inwestycyjnych – w regionie mazowieckim można wyznaczyć (w oparciu o podział na sekcje PKD) cztery takie sektory: budownictwo, handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów i urządzeń, pośrednictwo finansowe, a także obsługa nieruchomości i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (sektory te odpowiadają sekcjom F, G, J i K PKD 2007).

Warto zauważyć, że handel i naprawa, pośrednictwo finansowe oraz obsługa nieruchomości i usługi okołobiznesowe (BPO) to sektory typowo usługowe. Zatrudnienie kobiet nie jest w tych sektorach znacząco niższe niż mężczyzn, a w przypadku pośrednictwa finansowego – nawet wyższe. Dlatego należy skoncentrować się nie tyle na wyrównywaniu poziomu zatrudnienia kobiet i mężczyzn w zawodach związanych z tymi sekcjami, ile na ich promocji wśród kobiet, zwłaszcza w rolniczych podregionach: ciechanowsko-płockim oraz ostrołęcko-siedleckim. **Rekomenduje się w związku z tym, aby urzędy pracy rozszerzyły ofertę szkoleniową o specjalistyczne kursy, związane z kompetencjami przydatnymi w zawodach związanych z tymi sektorami, np.: podstawy rachunkowości, obsługa komputera i kas fiskalnych, języki obce, marketing w małych i średnich przedsiębiorstwach.** W przypadku wspierania zatrudnienia w sektorze naprawczym (np. sprzętu AGD) – zaleca się uruchomienie programów nauki zawodu w miejscu pracy. **Urzędy pracy powinny także rozbudować system doradztwa zawodowego tak, aby kobiety w trakcie procesu rekrutacji na szkolenia były informowane o korzyściach płynących z pracy w branżach perspektywicznych. Zaleca się także wprowadzenie testów predyspozycji zawodowych dla bezrobotnych kobiet, chcących się przekwalifikować, co powinno pomóc im w optymalizacji wyborów zawodowych.**

Nieco inna jest sytuacja w sektorze budownictwa. Jest on silnie zdominowany przez mężczyzn, a powszechne przekonanie o tym, iż dla pracowników budownictwa kluczowa jest siła fizyczna, praktycznie uniemożliwia kobietom znalezienie zatrudnienia w zawodach budowlanych. Tymczasem zaś wiele istotnych funkcji, powiązanych z budownictwem, wymaga wyłącznie wiedzy i umiejętności oraz odpowiedniego wykształcenia – predyspozycje fizyczne nie stanowią zatem bariery do ich wykonywania. **Zaleca się zatem przeprowadzenie kampanii społecznej promującej zatrudnienie kobiet w sektorze budownictwa oraz uruchomienie programu refundacji studiów podyplomowych dla bezrobotnych kobiet, które są**

zainteresowane rozpoczęciem kariery planisty, urbanisty, geotechnika, geodety, czy inżyniera budownictwa lub architekta.

We wspomnianych podregionach o charakterze rolniczym możliwą alternatywą jest także wspieranie pewnych form działalności rolniczej lub zbliżonych do rolnictwa. Dotyczy to zwłaszcza gospodarstw ekologicznych oraz agroturystycznych, a także drobnej działalności usługowej, np. gastronomicznej lub związanej z wytwarzaniem i sprzedażą dóbr regionalnych. **W tym celu rekomenduje się wprowadzenie systemu mikropożyczek na uruchomienie własnej działalności, zwłaszcza przez kobiety z podregionów: ciechanowsko-płockiego i ostrołęcko-siedleckiego.**

Kobiety stanowią prawie $\frac{2}{3}$ wszystkich osób nieaktywnych zawodowo, a odsetek aktywnych zawodowo kobiet stopniowo maleje. Wiąże się to z niskim wiekiem emerytalnym kobiet oraz pasywną polityką rynku pracy, która sprzyja dezaktywacji. Zauważalna jest korelacja między wiekiem a poziomem aktywności zawodowej kobiet. Okazuje się, że kobiety są najbardziej aktywne w wieku od 30. do 50. lat. Wcześniej (zwłaszcza do 25. roku życia) ich aktywność jest ograniczana przez proces edukacji (kobiety średnio kształcą się dłużej niż mężczyźni – częściej decydują się na podjęcie studiów) oraz macierzyństwo. Powyżej 50. roku życia aktywność kobiet spada z uwagi na możliwości dezaktywacji emerytalnej oraz problemy związane z dyskryminacją osób w tzw. wieku niemobilnym (przy czym problem ten silniej dotyka kobiet niż mężczyzn, choć stanowi barierę dla obojga płci). Aktywność zawodowa kobiet zależy również od ich wykształcenia. Najlepiej na rynku pracy radzą sobie kobiety z wykształceniem wyższym i policealnym lub średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym. Najgorzej – kobiety z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym oraz średnim ogólnym.

Co istotne, znaczna część kobiet przebadanych w ramach badań CBOS deklarowała, że powodem ich bierności zawodowej jest wyczerpanie wszelkich możliwości poszukiwania zatrudnienia lub brak wiary w możliwość jego znalezienia, a także brak chęci do podjęcia pracy lub brak umiejętności jej poszukiwania. Zalecana jest zatem walka ze zniechęceniem jako przyczyną bierności zawodowej kobiet. **Konieczne jest wprowadzenie warsztatów psychologicznych motywujących kobiety do aktywnego poszukiwania pracy, a także szkoleń uczących poszukiwania pracy, autoprezentacji oraz kreowania własnego wizerunku.** Modelowym działaniem jest w tym przypadku aktywność międzynarodowej Fundacji *Dress for Success*, która koncentruje się na wspieraniu kobiet w poszukiwaniu pracy (nauka pisania CV i listów motywacyjnych, kursy z zakresu autoprezentacji i komunikacji interpersonalnej) oraz poprawie ich wizerunku (każda uczestniczka dostaje na koniec szkoleń strój do pracy oraz uczy się właściwego makijażu). Okazuje się, iż skuteczność tak prowadzonych działań sięga 75% (tyle kobiet przeszkolonych przez fundację znajduje w efekcie zatrudnienie).

Oprócz kobiet nieaktywnych zawodowo, na rynku pracy znajdują się także kobiety bezrobotne. Podstawowa różnica polega na tym, że bezrobotni nadal poszukują pracy i są gotowi bezzwłocznie ją podjąć, podczas gdy nieaktywni utracili motywację do pracy. Urzędy pracy koncentrują swoją działalność właśnie na osobach bezrobotnych, ponieważ wyrażają one chęć podjęcia pracy. W województwie mazowieckim największy problem z bezrobociem występuje w podregionach: radomskim (stopa bezrobocia 20%), ciechanowsko-płockim (13%) i ostrołęcko-siedleckim (12%). Dla porównania, w Warszawie bezrobocie w 2008 roku nie przekroczyło 2%, zaś w podregionach sąsiednich było najniższe w województwie: w podregionie warszawskim zachodnim 5% i warszawskim wschodnim 8%. Zauważalny jest następujący związek: udział kobiet w liczbie bezrobotnych jest większy niż mężczyzn, a im wyższa stopa bezrobocia w ogóle, tym większa jest też dysproporcja między płaciami (wyjątek stanowi podregion warszawski wschodni, w którym w 2008 roku było więcej bezrobotnych mężczyzn niż kobiet).

Wśród kobiet bezrobotnych wiele jest matek samotnie wychowujących dziecko, a także młodych kobiet (często absolwentek szkół), które nie posiadają jeszcze doświadczenia zawodowego. Znaczna była też liczba kobiet zwolnionych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i długotrwale bezrobotnych. Jeśli chodzi o podział bezrobotnych kobiet ze względu na poziom wykształcenia, nie jest on jednoznaczny, ponieważ duży udział danej grupy może świadczyć o jej trudnościach w zdobywaniu zatrudnienia, ale także o dużej aktywności zawodowej. W całym województwie znaczący jest udział kobiet o najniższym wykształceniu w grupie bezrobotnych. Znaczny odsetek bezrobotnych kobiet legitymuje się również wykształceniem zawodowym. **W tym względzie rekomendowanym działaniem jest wprowadzenie nieoprocentowanych pożyczek, które zostałyby przeznaczone na podjęcie kształcenia, podnoszenie oraz zmianę kwalifikacji, zwłaszcza przez kobiety o najniższym poziomie wykształcenia.** Niewielka liczba bezrobotnych kobiet z wykształceniem średnim ogólnym świadczy raczej o niskim poziomie aktywności tych kobiet, zatem wskazuje na potrzebę uruchomienia szkoleń umożliwiających im zdobycie konkretnego zawodu. W samej Warszawie, w której najwyższy jest ogólny poziom wykształcenia, wyjątkowo wysoki jest udział kobiet z wykształceniem wyższym w grupie bezrobotnych. Wiąże się to także z faktem, iż kobiety te przyjeżdżają do Warszawy w poszukiwaniu pracy adekwatnej do ich kwalifikacji. **Aby ułatwić kobietom z wyższym wykształceniem znalezienie pracy, należy promować wśród kandydatek na studia kierunki perspektywiczne, zwłaszcza techniczne i związane z zawodami deficytowymi, ponieważ na rynku pracy występuje niedobór specjalistów z tych dziedzin.**

Kolejnym zjawiskiem na rynku pracy, które szczególnie mocno dotyka kobiet, jest długotrwale bezrobocie. Ponad połowa przebadanych kobiet bezrobotnych w ramach badania CBOS była bezrobotna ponad 12 miesięcy (średni okres wyniósł 42 miesiące). W podregionach skupionych wokół tzw. miast II rzędu (radomski,

ciechanowsko-płocki, ostrołęcko-siedlecki) kobiety stanowią ok. 60% i więcej długotrwale bezrobotnych (przy czym największa liczba kobiet długotrwale bezrobotnych występuje w podregionie radomskim). W pobliżu Warszawy spada liczba osób pozostających bez pracy dłużej niż rok i wyrównuje się proporcja (kobiety stanowią już tylko 50-55% ogółu). **Walka z bezrobociem długotrwałym powinna opierać się na instrumentach pobudzania gospodarczego stosowanych wobec najbardziej potrzebujących wsparcia podregionów i przyciągania do nich inwestycji (w tym także drenaż inwestycji z obszaru aglomeracji warszawskiej). Rekomenduje zatem względnie uruchamianie specjalnych stref ekonomicznych na peryferiach województwa, obniżanie kosztów zakupu i wynajmu powierzchni biurowych i fabrycznych, a także np. przydzielanie indywidualnego doradcy (nadzorującego formalności związane z prowadzeniem firmy) dla każdego przedsiębiorstwa, które utworzy przynajmniej 50 miejsc pracy w regionie.**

Bardzo ważnym problemem badawczym są czynniki warunkujące wyższe bezrobocie wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Najważniejszym jest, jak wskazały badania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, kwestia macierzyństwa i łączenia ról społecznych: matki oraz pracownicy. Po pierwsze, pogodzenie tych funkcji jest rzeczywiście niekiedy trudne, zwłaszcza gdy od pracowników oczekuje się pełnego zaangażowania, dyspozycyjności oraz pracy w sytuacji stresu i presji czasu. Dla kobiet wychowujących dzieci jest to często nieosiągalne, dlatego często decydują się na tymczasową rezygnację z pracy. Badania CBOS wykazały, że dotyczyło to prawie 30% przebadanych kobiet w województwie mazowieckim. O wiele rzadziej, ale zdarza się też, że kobiety rezygnują z planów osobistych na rzecz utrzymania zatrudnienia. Nie jest to jednak pozytywnym symptomem, gdyż wzrost popularności takich zachowań grozi pogorszeniem się sytuacji demograficznej w regionie. Ponadto, kobiety są świadome faktu, iż w społeczeństwie większym szacunkiem cieszą się kobiety pracujące niż gospodynie domowe. Większość z nich, co wykazało badanie CBOS, preferuje także model rodziny, w którym zarówno mężczyzna, jak i kobieta, pracują zawodowo i dzielą się obowiązkami domowymi (przy czym znaczna część respondentek dopuszcza możliwość większego zaangażowania kobiety w realizację obowiązków rodzinnych).

Innym aspektem problemu macierzyństwa jest to, iż wielu pracodawców unika zatrudniania kobiet, zwłaszcza młodych, obawiając się, że gdy zdecydują się one na dziecko, nie poradzą sobie z zadaniami wychowawczymi i profesjonalnymi jednocześnie. W wielu przypadkach także pracodawcy uważają, iż niektóre zawody, zwłaszcza te związane z aspektem technicznym, lepiej nadają się dla mężczyzn. Są to jednocześnie zwykle zawody względnie prestiżowe i łączące się z wysokimi wynagrodzeniami, np. informatyk. Opisane czynniki sprawiają, że **ważna staje się edukacja kobiet w zakresie ich praw na rynku pracy i kształcenia u nich postawy asertywnej. Zaleca się zatem szkolenia dla kobiet z dziedziny prawa pracy. Ponadto, urzędy pracy powinny monitorować firmy pod kątem praktyk**

dyskryminacyjnych, realizując anonimowe badania wśród kobiet oraz tworząc lokalne rankingi pracodawców stosujących politykę równości zatrudnienia.

Wskazane powyżej uwarunkowania wyższego bezrobocia wśród kobiet niż mężczyzn wskazują na brak zrozumienia dla kwestii macierzyństwa oraz negatywne postawy pracodawców. Świadczy to o występowaniu zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy. W projekcie CBOS badano możliwe przejawy dyskryminacji i częstość ich występowania. Między innymi dokonano analizy zjawiska odchodzenia kobiet z pracy, zwracając uwagę na okoliczności samodzielnego odejścia z pracy oraz zwolnienia kobiet. Okazało się jednak, że większość powodów rezygnacji z pracy lub utraty miejsca pracy miała charakter typowo „rynkowy” i nie świadczyła o dyskryminacji. Część kobiet, które odeszły z pracy, wskazała jednak na złą atmosferę, brak możliwości awansu oraz konflikt z szefem jako powody ich decyzji. Mogą one wskazywać na problem związany z nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn w pracy (np. brak możliwości awansu często wynika ze zjawiska tzw. „szklanego sufitu”, czyli ograniczenia kobietom możliwości awansu powyżej pewnego poziomu w hierarchii firmy). 6% kobiet zwolnionych z pracy wskazało także na przyczyny wynikające z dyskryminacji płciowej, takie jak: pojawienie się dzieci, nieprzyjęcie po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, a nawet po prostu płęć. Istnieje możliwość, że zachowania dyskryminacyjne pojawiały się częściej, ale nie wszystkie respondentki chciały się do tego przyznać, albo też nie były świadome charakteru pewnych zachowań. **Zaleca się zatem, aby rekomendowane powyżej szkolenia z prawa pracy wzbogacić o psychologiczny trening uwrażliwiający na przejawy dyskryminacji i szkolenie z zakresu radzenia sobie z tym zjawiskiem.**

Kobiety stanowią szczególną grupę na rynku pracy. Jednak wśród nich również można wyróżnić te, których pozycja na rynku pracy jest jeszcze gorsza niż ogółu kobiet. Po pierwsze, dotyczy to kobiet starszych, powyżej 45. roku życia. **Konieczne jest zatem prowadzenie kampanii wskazującej pracodawcom korzyści płynące z zatrudniania pracowników starszych, a także selekcjonowanie w urzędach pracy ofert szczególnie dogodnych dla starszych kobiet (np. wskazujących na kluczową rolę doświadczenia zawodowego w procesie rekrutacji).** Drugą grupą szczególnego ryzyka są matki samotnie wychowujące dzieci. Zwykle nie mogą pracować na pełen etat, co powoduje, że nie stać ich na opiekunkę dla dzieci lub inną formę zapewnienia opieki zewnętrznej – jest to zatem swoisty mechanizm błędnego koła. W ich przypadku urzędy powinny uruchomić programy refundacji opieki nad dziećmi w początkowym okresie pracy samotnych matek, aby pomóc im wybrnąć ze wspomnianego błędnego koła i powrócić na rynek pracy w pełnym wymiarze. Powrót na rynek pracy jest ogólnie utrudniony w przypadku kobiet, które chcą się aktywizować po urodzeniu dziecka. **Rekomenduje się zatem urzędowi pracy organizowanie szkoleń, giełd pracy oraz innych działań nakierowanych na pomoc kobietom, które chcą wrócić do pracy po urodzeniu dziecka. Niezwykle ważne jest nagłaśnianie w mediach tych projektów, ponieważ pomoże to kobietom**

dowiedzieć się o ich istnieniu, a ponadto zwróci uwagę opinii społecznej, w tym pracodawców, na ten problem.

Powrót do aktywności zawodowej nie tylko po urodzeniu dziecka jest trudny. Powszechnie uważa się, że osoby długotrwale bezrobotne są niezaradne, że brak aktywności przyczynia się do rozleniwienia tych osób i szybkiego porzucania nowej pracy, jeśli ją dostaną. Ponadto długi okres nieaktywności oznacza utratę kwalifikacji i konieczność doszkolenia pracownika. Z tych powodów pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnianiem osób długotrwale bezrobotnych. Zachęcenie ich do tego jest sprawą niezwykle złożoną, a do tego nierzadko zależy od indywidualnych przypadków. **Stąd też zaleca się, po pierwsze, przebadanie przedsiębiorców z regionu mazowieckiego pod kątem tych czynników, które skłoniłyby ich do zatrudnienia osób – zwłaszcza kobiet – długotrwale bezrobotnych. Po drugie, niewielkim grupom osób długotrwale bezrobotnych powinno się przydzielić indywidualnych „mentorów”, którzy pomogliby im powrócić na rynek pracy i wspomagaliby ich w pierwszych miesiącach pracy.**

W regionie mazowieckim regularnie prowadzone są akcje aktywizacyjne i wspierające zatrudnienie kobiet, jednak konieczna jest lepsza dystrybucja informacji o tych inicjatywach. Dlatego też zaleca się tworzenie mobilnych punktów informacji o dostępnych programach wsparcia na rynku pracy, które funkcjonowałyby przede wszystkim na obszarach wiejskich oraz w małych miasteczkach, zwłaszcza na peryferiach województwa. Ważne rozważenia jest również utworzenie bazy danych szkoleń i innych instrumentów aktywnej walki z bezrobociem dostępnych w województwie. Innym aspektem podnoszenia efektywności działań służb zatrudnienia jest monitorowanie ich efektów. Ważne jest, aby oprócz standardowych sprawozdań z ilości uczestniczek i odsetka kobiet, które znalazły zatrudnienie w wyniku wzięcia udziału w danym przedsięwzięciu, każdy projekt poddano także jakościowej ewaluacji. Odkrycie przyczyny niepowodzenia programu wobec części uczestniczek pozwoli na eliminację niektórych błędów w przyszłości.

Jedną z form wychodzenia z bezrobocia jest otwieranie własnej działalności. Jednak w Polsce zaledwie 10% kobiet decyduje się na ten krok, a wśród pracodawców w 2007 roku kobiety stanowiły jedynie 30%. Wiąże się to z wychowaniem i tradycją społeczną, przypisującą kobietom jako pożądane cechy takie jak: empatia, uległość czy ugodowość. Wpływa to negatywnie na proces kształtowania się postaw przedsiębiorczych wśród kobiet. Badania prowadzone przez CBOS wykazały, że najważniejszymi wartościami, którymi kierują się w życiu kobiety z województwa mazowieckiego, są przede wszystkim wartości związane z życiem osobistym, takie jak: szczęście rodzinne, zachowanie dobrego zdrowia, uczciwe życie, posiadanie grona przyjaciół, spokój i szacunek innych ludzi. Praca zawodowa i wartości z nią związane, choć ważne, były dla kobiet o wiele mniej znaczącymi kwestiami. Ponadto, jeśli chodzi o najważniejsze cechy pracy dla respondentek, to duże znaczenie

przypisywano sympatycznym współpracownikom, bezpieczeństwu i brakowi napięć (choć należy nadmienić, że najważniejsze były dla nich dobre zarobki).

Promocję samozatrudnienia powinno się zatem rozpocząć od propagowania zachowań przedsiębiorczych wśród kobiet. Powinny się tym zająć nie tylko publiczne służby, ale również wyspecjalizowane organizacje społeczne, jak np. Centrum Promocji Kobiet, które mogłyby zająć się organizowaniem szkoleń i spotkań z psychologami oraz znanymi kobietami-przedsiębiorcami z regionu. Ponadto, programy promujące samozatrudnienie są dość powszechne w regionie, jednak zdecydowanie brakuje działań przeznaczonych wyłącznie lub szczególnie dla kobiet. Takie programy powinny uwzględniać właśnie sferę emocjonalno-motywacyjną związaną z samozatrudnieniem wśród kobiet. Rekomenduje się, aby urzędy pracy województwa uruchamiały tego typu programy. Co więcej, istotne jest, aby szeroko rozpowszechniać informację o nich, podkreślając zwłaszcza, że w ramach prowadzonych szkoleń uczestniczki zdobędą pełen zestaw umiejętności potrzebnych do prowadzenia własnej firmy. Szkolenia zaś powinny być uzupełnione instrumentem finansowania procesów otwierania firm (np. w formie preferencyjnych lub bezzwrotnych pożyczek).

Z przedstawionych powyżej faktów wynika, iż kobiety znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Znaczny poziom bezrobocia (przynajmniej w niektórych podregionach) oraz wyraźnie gorsze położenie kobiet powinny zachęcać je do korzystania z programów aktywnej walki z bezrobociem. Tymczasem badania CBOS wykazały, że z form aktywnych korzystało niewiele pytanych o to kobiet. Największy odsetek respondentek korzystało w przeszłości ze szkoleń zawodowych – 11%. Z części instrumentów, takich jak: porady zawodowe, staże, szkolenia z poszukiwania pracy, skorzystało około 7%-8% respondentek. W pozostałych przypadkach – nie więcej niż 2%. Co więcej, w sferze deklaratywnej, większość respondentek wyrażała gotowość do przekwalifikowania się, podniesienia swoich kompetencji, a nawet tymczasowego wolontariatu w celu znalezienia pracy. Badanie CBOS wskazało zatem na duży rozdzwitek między wyrażanymi poglądami, a realizowanymi zachowaniami przebadanych kobiet.

W badaniu wyszczególniono kategorię szkoleń zawodowych, w przypadku których pytano o motywację kobiet do uczestnictwa w nich. Wiele respondentek wskazało na możliwość rozwoju własnych zainteresowań lub kariery jako na czynniki decydujące o uczestnictwie w kursach. Znaczna część (prawie 60% – przy czym respondentki mogły dokonać kilku wskazań) stwierdziła, że motywem do uczestnictwa w szkoleniu była możliwość uzyskania certyfikatu uczestnictwa, będącego formalnym dokumentem potwierdzającym zdobycie nowych umiejętności. **Rekomenduje się zatem uczynienie stałym elementem szkoleń zawodowych egzaminów potwierdzających zdobycie kwalifikacji, których zaliczenie pozwalałoby na uzyskanie certyfikatu. Powinno to podnieść motywację kobiet do uczestnictwa w tego rodzaju programach.**

Dzięki uzyskanym wynikom badania możliwe stało się porównanie sytuacji kobiet na terenach wiejskich i miejskich pod względem stopnia wykorzystania przez nie aktywnych instrumentów walki z bezrobociem. Analiza statystyczna wykazała brak istotnych różnic. Jednak badany stopień wykorzystania instrumentów aktywnego wspierania kobiet poszukujących pracy był na tyle niski, iż nie można stwierdzić, czy przy większej popularyzacji tych metod nie uwidoczniłby się gorszy do nich dostęp na obszarach wiejskich. Ten wynik wskazuje na konieczność popularyzacji form aktywnej walki z bezrobociem wśród kobiet z regionu.

W badaniu zapytano także o opinie kobiet na temat przydatności szkoleń dostępnych na rynku mazowieckim. Zdecydowana większość kobiet uznała, że szkolenia te poprawiły ich sytuację na rynku pracy, ale nie na tyle, by umożliwić zatrudnienie. Prawie co dziesiąta kobieta uznała jednak dostępne szkolenia za bezużyteczne, przy czym jeśli chodzi o ofertę urzędów pracy – taki osąd wyraziła aż 1/3 respondentek. **W związku z powyższym rekomenduje się rewizję oferty szkoleniowej urzędów pracy i dostosowanie jej do wymogów współczesnego rynku pracy pod względem dostępnej tematyki szkoleń. Dotyczy to zarówno tzw. kompetencji miękkich (np. autoprezentacja czy poszukiwanie pracy), jak i kursów zawodowych.**

Na koniec warto wspomnieć, że pomimo istniejących na rynku pracy trudności i barier dla rozwoju kariery, kobiety w województwie mazowieckim charakteryzuje ogólnie pozytywne podejście do własnej sytuacji i optymizm w sferze oceny przyszłych możliwości. Respondentki w badaniu CBOS wykazywały w większości zadowolenie lub umiarkowane zadowolenie z własnej sytuacji materialnej i zarobków oraz z dotychczasowego przebiegu kariery zawodowej i swojego wykształcenia. Z drugiej jednak strony, co czwarta kobieta nie była zadowolona ze swojego dotychczasowego rozwoju profesjonalnego. Może to świadczyć, iż kobiety te napotkały na swojej drodze przeszkody, uniemożliwiające im dokonywanie wyborów w pełni zgodnych z ich preferencjami. **Zalecanym rozwiązaniem tego problemu jest uruchomienie infolinii dla kobiet, które odczuwają frustrację w pracy i nie potrafią sobie z nią samodzielnie poradzić. Dzwoniąc pod odpowiedni numer, miałyby możliwość opowiedzenia o swojej sytuacji i zapytania o radę. Infolinia zapewniłaby im anonimowość i pozwalała swobodniej wyrazić swoje problemy niż podczas spotkań organizowanych w różnych instytucjach, a zwłaszcza w miejscu pracy. Alternatywnie zaleca się utworzenie centrum pomocy kobietom, w którym zespoły złożone z prawnika, psychologa i socjologa mogłyby wspólnie z zainteresowanymi kobietami wypracowywać rozwiązania dla ich problemów.**

Zjawisko dyskryminacji lub defaworyzacji kobiet jest szczególnie trudnym do analizy i formułowania propozycji jego niwelowania, ponieważ zwykle ma charakter ukryty. Zarówno przedsiębiorcy, jak i same poszkodowane, nie wykazują chęci otwartej dyskusji na ten temat. W efekcie sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn i stan ten utrzymuje się. Aktywne instrumenty walki z bezrobociem są

najlepszą dostępną formą radzenia sobie z tymi problemami, ponieważ jednocześnie uzupełniają kompetencje kobiet, oddziałują na ich sferę emocjonalno-motywacyjną (dzięki spotkaniom z psychologami i doradcami), podnoszą świadomość społeczną rozważanej problematyki, a także umożliwiają start lub powrót do życia zawodowego kobietom, które z jakiegoś powodu wycofały się z aktywnego uczestnictwa w rynku pracy. Wydaje się, że w najbliższej przyszłości urzędy pracy oraz inne instytucje wspierające zatrudnienie powinny koncentrować się na rozwoju takich rozwiązań, szczególnie mając na uwadze grupy w specyficznym położeniu na rynku, takie jak kobiety.

Rozdział 3

Rekomendacje dotyczące minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca” na pracę zawodową kobiet

Niniejszy rozdział składa się z dwóch części – teoretycznej i empirycznej. Część teoretyczna opiera się na przeglądzie literatury teoretycznej i analizie danych zastanych (dokumentów urzędowych, strategii i danych statystycznych), natomiast część empiryczna bazuje na wynikach przeprowadzonych w ramach projektu badań kwestionariuszowych.

Struktura opracowania przygotowana została w następujący sposób: w dwóch początkowych podrozdziałach przedstawiono przyczyny i konsekwencje konfliktu „rodzina–praca” oraz zasygnalizowano sposoby jego rozwiązania, a w podrozdziale trzecim skupiono się na szczegółowym opisie rozwiązań możliwych do zastosowania w województwie mazowieckim. W trzecim podrozdziale przedstawiono także propozycje działań na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym, a także opisane zostały sposoby niwelowania konfliktu „rodzina–praca” na poziomie firm. Podrozdział czwarty rozpoczyna część empiryczną opracowania. Zaprezentowano w niej najważniejsze informacje odnośnie przeprowadzonego badania oraz przedstawiono najważniejsze uzyskane rezultaty. Podrozdział piąty stanowi natomiast podsumowanie rozważań w zakresie omawianej problematyki.

3.1. Modele rodziny i typy kariery kobiet oraz ich wpływ na aktywność zawodową kobiet

Od kilkudziesięciu lat model rodziny zmienia się w dwóch wymiarach wywierających niezwykle istotny wpływ na aktywność zawodową kobiet. Pierwszym wymiarem, którego przemiany oddziałują na aktywność zawodową kobiet, jest przeobrażanie wielogeneracyjnej rodziny w rodzinę nuklearną, natomiast drugim przechodzenie od modelu tradycyjnego do partnerskiego. Odchodzenie od rodziny wielogeneracyjnej przejawia się tym, że młode małżeństwa uniezależniają się od rodziców, ustanawiają własne gospodarstwa domowe i same decydują o sposobie wychowywania dzieci. Takie uniezależnienie powoduje, że rodzice mogą otrzymywać mniejszą pomoc od starszego pokolenia w zajmowaniu się dziećmi. Tę tendencję jeszcze bardziej nasila fakt, że młodzi ludzie ze wsi i z małych miasteczek po ukończeniu nauki niechętnie wracają do rodzinnych miejscowości, osiedlając się

i zakładając rodziny z dala od miejsc, z których pochodzą¹⁴⁶. Z problemem braku wsparcia starszego pokolenia borykają się między innymi młodzi rodzice w Warszawie, gdzie, ze względu na atrakcyjny rynek pracy, jest duża liczba ludności napływowej. **Dlatego ważne jest, żeby, szczególnie w Warszawie, zapewniona została szeroka dostępność opieki przedszkolnej, a także do innych form opieki nad dziećmi (np. ułatwienia przy zatrudnianiu opiekunek, wsparcie dla wspólnot organizujących opiekę nad dziećmi).** Problem ten ze względu na swoją obszerność dokładniej opisany został w podrozdziale 3.3.1.2.

Proces kształtowania się rodziny nuklearnej zachodził w latach 50.¹⁴⁷, natomiast dziś mamy do czynienia z procesem przechodzenia od modelu tradycyjnego (patriarchalnego) do partnerskiego, czyli takiego, w którym zarówno kobieta, jak i mężczyzna pracują zarobkowo oraz wykonują obowiązki domowe. Jednak w krajach Europy Środkowo-Wschodniej podział na ojca-żywiciele rodziny i zajmującą się domem matkę po transformacji systemowej był relatywnie popularny, co jest dziwne ze względu na fakt, że w czasach komunizmu aktywność zawodowa kobiet w tych krajach była bardzo wysoka¹⁴⁸. Zróżnicowaniu aktywności zawodowej kobiet w Unii Europejskiej pozwala się przyjrzeć analiza danych zawartych w tabelicy 3.1.

Tablica 3.1. Aktywność zawodowa ludności na obszarze Unii Europejskiej w podziale na kraje i na płeć w 2008 roku

Kraj	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Różnica
UE-27	70,9%	78,0%	63,9%	14,1
DK	80,8%	84,4%	77,1%	7,3
SE	79,3%	81,7%	76,9%	4,8
FI	76,0%	77,9%	73,9%	4,0
NL	79,3%	85,3%	73,3%	12,0
DE	76,5%	82,1%	70,8%	11,3
LV	74,4%	78,6%	70,5%	8,1
EE	74,0%	78,3%	70,1%	8,2
UK	75,8%	82,4%	69,4%	13,0
PT	74,2%	79,5%	68,9%	10,6
AT	75,0%	81,4%	68,6%	12,8
SI	71,8%	75,8%	67,5%	8,3

¹⁴⁶ Głogosz D., *Kierunki działań na rzecz godzenia obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi – doświadczenia krajów zachodnich* [w:] Sadowska-Snarksa C., Li T. (red.), *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.

¹⁴⁷ Kwak A., *Wprowadzenie* [w:] Kwak A., *Rodzina w dobie przemian. Małżeństwo i kohabitacja*. [na:] www.isns.uw.edu.pl/wydawnictwa/ak-rodzina-w-dobie_wstep.pdf [data dostępu: 19.04.2010].

¹⁴⁸ Jaurnotte F., *Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries*. [w:] „OECD Economic Studies”, nr 37, 2003/2.

FR	70,4%	75,0%	65,9%	9,1
CY	73,6%	82,0%	65,7%	16,3
LT	68,4%	71,4%	65,5%	5,9
ES	72,6%	81,8%	63,2%	18,6
BG	67,8%	72,5%	63,1%	9,4
IE	72,0%	80,7%	63,1%	17,6
SK	68,8%	76,4%	61,3%	15,1
CZ	69,7%	78,1%	61,0%	17,1
BE	67,1%	73,3%	60,8%	12,5
LU	66,8%	74,7%	58,7%	16,0
PL	63,8%	70,9%	57,0%	13,9
RO	62,9%	70,6%	55,2%	15,4
EL	67,1%	79,1%	55,1%	24,0
HU	61,5%	68,3%	55,0%	13,3
IT	63,0%	74,4%	51,6%	22,8
MT	58,8%	76,9%	40,1%	36,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Labour Market Statistics*, Eurostat 2009, różnica = wskaźnik aktywności mężczyzn – wskaźnik aktywności kobiet, dla ludności w wieku 15-64 lata

Polska ma jeden z najniższych w Unii Europejskiej wskaźników aktywności zawodowej kobiet (57%), ale pod względem różnicy pomiędzy wskaźnikiem aktywności zawodowej mężczyzn a wskaźnikiem aktywności zawodowej kobiet nie odbiega od średniej unijnej (Polska – 13,9 p.p., UE-27 – 14,1 p.p.), co częściowo spowodowane jest niskim wskaźnikiem aktywności zawodowej także wśród mężczyzn. W tabelicy 3.1. widać, że najbardziej aktywne zawodowo są kobiety w krajach skandynawskich (Dania – 77,1%, Szwecja – 76,9%, Finlandia – 73,9%) i w Holandii (73,3%). Kraje te mogą także poszczycić się najniższymi w Unii Europejskiej różnicami pomiędzy wskaźnikiem aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet (stanowiły one odpowiednio 7,3, 4,8 i 4 p.p.¹⁴⁹). **Wypracowując rozwiązania umożliwiające kobietom godzenie życia zawodowego z rodzinnym, warto zatem wzorować się na krajach, w których aktywność ekonomiczna kobiet jest najwyższa, czyli na krajach skandynawskich i na Holandii.** Trzeba przy tym brać pod uwagę różnice kulturowe i ograniczenia finansowe – wymienione wyżej kraje mają zupełnie inną tradycję i są znacznie bogatsze od Polski. Przykładowe rozwiązania, jakie mogłyby zostać wprowadzone, to **objęcie publiczną opieką wszystkich dzieci poniżej trzeciego roku życia bez względu na sytuację zawodową**

¹⁴⁹ Pod względem tego wskaźnika Danię wyprzedza Litwa (5,9 p.p. różnicy), która jednak nie może być traktowana jako wzór, ponieważ wskaźnik aktywności zawodowej kobiet nie jest w tym kraju zbyt wysoki i wynosi 65,5%.

rodziców (Finlandia)¹⁵⁰ czy dzielenie kosztów opieki przedszkolnej między państwo, rodziców i pracodawców, dzięki czemu rodzice pokrywają przeciętnie jedynie około 30-35% całości kosztów, a opłaty uzależnione są od wysokości dochodów rodziców (Holandia)¹⁵¹. Rozwiązania stosowane w krajach, które potrafią utrzymać wysoką aktywność zawodową kobiet, będą pojawiały się w następujących podrozdziałach.

Dane dostępne w Banku Danych Regionalnych GUS pokazują, że wskaźniki aktywności zawodowej ludności i aktywności zawodowej kobiet w województwie mazowieckim są nieco wyższe niż wskaźniki aktywności zawodowej w Polsce. Wskaźnik aktywności zawodowej ludności (liczony dla mężczyzn w wieku 18-64 lata i kobiet w wieku 18-59 lat) w całej Polsce w 2008 roku wynosił 69,9% (75,3% dla mężczyzn i 64,4% dla kobiet), a w województwie mazowieckim – 75% (79,9% dla mężczyzn i 69,9% dla kobiet).

Przy analizie modelu rodziny nie można opierać się tylko na wskaźniku aktywności zawodowej kobiet, ponieważ realizacja modelu partnerskiego nie polega jedynie na tym, że zarówno mąż, jak i żona pracują zawodowo, ale także na tym, że obowiązki domowe również powinny być dzielone pomiędzy obojga partnerów. W 2006 roku badanie dotyczące tej kwestii przeprowadziło Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), które zapytało Polaków między innymi o preferowane i realizowane modele rodziny. Najwięcej respondentów (41%) za najlepszy dla rodziny uznało model partnerski, to jest taki, w którym mąż i żona mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę zawodową oraz oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi. Nieco ponad 32% respondentów stwierdziło jednak, że najlepszym jest tradycyjny model rodziny, czyli sytuacja, kiedy mąż pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, a żona zajmuje się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Z kolei 24% respondentów za najkorzystniejszy uznało model mieszany, w którym chociaż mąż i żona pracują zawodowo, to mąż poświęca więcej czasu na pracę zawodową, a żona poza pracą zawodową zajmuje się prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci. Dla 1% respondentów najlepszy był model odwrócony, w którym pracuje jedynie żona, a mąż zajmuje się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Preferencje dotyczące modelu małżeństwa różnią się ze względu na miejsce zamieszkania i wykształcenie. Model tradycyjny jest znacznie popularniejszy na obszarach wiejskich niż w dużych miastach; poparcie dla tego modelu spada też wraz ze wzrostem wykształcenia¹⁵². Model partnerski sprzyja równości płci oraz prowadzi do większej aktywności zawodowej i niezależności kobiet (kobieta przestaje być zależna finansowo od męża). **Należałoby zatem podjąć mające na celu zmianę świadomości i postaw działania,**

¹⁵⁰ Plantenga J., Remery Ch., *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, European Communities 2005.

¹⁵¹ Ibidem.

¹⁵² Roguska B., op. cit.

adresowane przede wszystkim do rodzin zamieszkujących wsie i małe miejscowości oraz do osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Działaniami skierowanymi do dzieci i młodzieży z takich rodzin mogłoby być kładzenie nacisku na równouprawnienie i propagowanie partnerskiego modelu rodziny w szkołach na wsiach i w małych miasteczkach. Kuratorium Oświaty w Warszawie we współpracy z którąś z działających w województwie mazowieckim organizacji zajmujących się prawami kobiet (np. z Fundacją Feminoteka) powinno przygotować scenariusze zajęć i warsztatów promujących partnerski model rodziny przeznaczonych dla szkół podstawowych i ponadpodstawowych oraz zalecić szkołom realizowanie tego typu zajęć i warsztatów podczas zajęć lekcyjnych (np. na godzinach wychowawczych lub lekcjach wiedzy o społeczeństwie). Dobrym rozwiązaniem jest też prowadzenie zajęć, na których chłopcy uczyliby się gotowania i prac domowych, a dziewczęta majsterkowania i wykonywania innych męskich czynności. Fundusze na tego typu akcje można pozyskać z PO KL.

Mimo że model partnerski wskazywany był jako najkorzystniejszy dla rodziny, to najczęściej realizowanym przez respondentów modelem był model mieszany (26% wskazań). Spośród przebadanych respondentów 23% stwierdziło, że w ich rodzinie pracuje jedynie mąż, a żona zajmuje się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Model partnerski jako realizowany w rodzinie respondenta otrzymał 19% wskazań, a model odwrócony 6%. Dość powszechna (21%) wśród respondentów była sytuacja, w której ani mąż, ani żona nie pracowali zawodowo¹⁵³. Widoczne są zatem dość znaczące różnice pomiędzy modelem wskazywanym za preferowany a modelem realizowanym. Powodem takiej sytuacji może być dyskryminacja kobiet na rynku pracy (niższe płace, trudności z powrotem do pracy po ciąży, niedoreprezentowanie w niektórych, lepiej płatnych zawodach, problemy z godzeniem życia zawodowego z życiem rodzinnym itd.), przez co kobietom trudniej znaleźć satysfakcjonującą je pracę.

Innym ważnym procesem przemian modelu rodziny jest zwiększająca się liczba rodziców samotnie wychowujących dzieci (problem ten dotyczy w przeważającym stopniu samotnych matek). W takiej sytuacji na jednego rodzica spada zarówno obowiązek utrzymania rodziny, jak i opieki nad dzieckiem. Takie łączenie pracy ze spełnianiem obowiązków rodzinnych przez samotnych rodziców jest bardzo trudne i wymaga pomocy z zewnątrz. Należy zatem zwrócić uwagę, że **grupą szczególnie zainteresowania ze strony instytucji publicznych powinny być kobiety samotnie wychowujące dzieci**. Rozwiązaniami skierowanymi do tej grupy są na przykład rozwinięcie systemu opieki przedszkolnej (zob. podrozdział 3.3.1.2.) i przygotowanie dla nich specjalnych udogodnień przy kształceniu ustawicznym (zob. podrozdział 3.3.1.1.).

¹⁵³ Ibidem.

Warto także zwrócić uwagę na proces starzenia się społeczeństwa, który powoduje, że kobiety muszą często zajmować się nie tylko dziećmi, ale także potrzebującymi pomocy osobami starszymi, co stanowi kolejne utrudnienie w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. **Dlatego niezbędna jest pomoc instytucji publicznych w zakresie opieki nad ludźmi starszymi.** Przykładowo w Skandynawii szeroko dostępna jest opieka nad ludźmi starszymi, a w niektórych krajach konieczność opieki nad osobą starszą w rodzinie uprawnia do wzięcia urlopu¹⁵⁴. Na terenie województwa mazowieckiego stosowane są już rozwiązania mające na celu pomoc w opiece nad ludźmi starszymi – przy Ośrodkach Pomocy Społecznej działają Domy Dziennego Pobytu dla ludzi starszych. Podobne instytucje funkcjonują też w innych europejskich krajach, na przykład w Wielkiej Brytanii. Brytyjskie ośrodki mają jednak szerszą od swoich polskich odpowiedników ofertę – zapewniają bezpłatny transport klientom ośrodka, są powszechnie dostępne oraz zajmują się wspieraniem rodzin w pełnieniu opieki nad niepełnymi osobami starszymi¹⁵⁵. **Gminy, którym podlegają Domy Dziennego Pobytu, powinny wzorować się na sposobie funkcjonowania tego typu placówek w Wielkiej Brytanii i dążyć do rozszerzenia ich działalności.** Innym ciekawym brytyjskim pomysłem, którego rozważanie należałoby wprowadzić w Polsce, jest powołanie dziennych szpitali geriatrycznych, oferujących starszym ludziom konsultacje lekarskie, zabiegi pielęgnacyjne, rehabilitację, terapię zajęciową, logopedię itd. W Wielkiej Brytanii takie dzienne szpitale geriatryczne działają zwykle w ramach normalnych szpitali geriatrycznych i ogólnych¹⁵⁶. **Warto byłoby (np. w ramach eksperymentu) otworzyć dzienny szpital geriatryczny w jednym z podlegających samorządom mazowieckich szpitali, żeby przekonać się, w jakim stopniu takie rozwiązanie można zastosować w województwie mazowieckim.**

W badaniach odnoszących się do różnych typów karier wśród kobiet, moment urodzenia dziecka i początkowe fazy wychowywania go zidentyfikowane zostały jako momenty stanowiące punkt zwrotny w karierze. Wśród kobiet piastujących wysokie stanowiska (w nauce, polityce czy w biznesie) urodzenie dziecka wstrzymywało i spowalniało karierę, a wśród kobiet na stanowiskach niższych szczebli wydarzenie to prowadziło często do utraty dotychczasowej pracy i do bardzo dużych problemów ze znalezieniem nowej¹⁵⁷. Chociaż nie można mówić o reprezentatywności tych badań (były to badania jakościowe przeprowadzone na niereprezentatywnej próbie), to dowodzą one, że konflikt ról rodzinnych i zawodowych, szczególnie w przypadku młodych matek, nie jest ograniczony wyłącznie do jednego z typów kariery.

¹⁵⁴ Ibidem.

¹⁵⁵ Szczerbińska K., *Organizacja opieki nad osobami starszymi w Polsce i w Europie*, <http://docedu.klwp.pl/print.php?id=135> [data dostępu: 15.05.2010].

¹⁵⁶ Ibidem.

¹⁵⁷ Zob. Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: bariery...; Macierzyństwo a praca zawodowa z perspektywy kobiet matek*, Fundacja Świętego Mikołaja, Warszawa 2006.

Działania ukierunkowane na niwelowanie wpływu konfliktu rodzina – praca powinny być kierowane do wszystkich grup zawodowych i społecznych, ponieważ problem ten wywiera wpływ na życie zawodowe kobiet bez względu na ich pozycję zawodową i społeczną.

3.2. Analiza konfliktu „rodzina – praca”

Przed przejściem do bardziej szczegółowego opisu konkretnych rozwiązań mających na celu niwelowanie konfliktu rodzina – praca należy jeszcze dokładnie przyjrzeć się źródłom i obszarom tego konfliktu oraz jego konsekwencjom. Analiza tych problemów pozwoli na dopasowanie do nich konkretnych, możliwych do implementacji, rozwiązań, które zostały wnikliwiej przeanalizowane w następujących rozdziałach.

3.2.1. Źródła i obszary konfliktu ról rodzinnych i zawodowych w przypadku kobiet

Konflikt ról rodzinnych i zawodowych pojawia się przede wszystkim w dwóch obszarach życia zawodowego kobiet – w obszarze zaangażowania i w obszarze czasu pracy. W ramach niniejszego podrozdziału przedstawiona została analiza przyczyn występowania tego konfliktu w tych dwóch obszarach zawodowych.

Podstawowym źródłem konfliktu ról zawodowych i rodzinnych kobiet jest macierzyństwo. Jak zostało wspomniane w poprzednim rozdziale, moment urodzenia dziecka jest momentem wstrzymującym lub spowalniającym karierę kobiet. Ponadto, jak pokazały badania jakościowe przeprowadzone przez Millward Brown SMG/KRC i Fundację Świętego Mikołaja¹⁵⁸, po urodzeniu dziecka (lub czasami już po pierwszym USG albo w innym momencie związanym z początkami macierzyństwa) dochodzi do zmian w systemie wartości kobiety. Nawet jeśli wcześniej dla kobiety najważniejsza była kariera i rozwój osobisty, to po przemianie w systemie wartości centralne miejsce zajmuje dziecko, stając się absolutnym priorytetem. Następuje podporządkowanie macierzyństwu pozostałych celów i priorytetów życiowych. Praca staje się mniej ważna w początkowych fazach macierzyństwa. Potem jednak jej wartość wzrasta z przyczyn ekonomicznych i emocjonalnych. Taki spadek znaczenia pracy w pierwszych etapach macierzyństwa powoduje, że kobieta jest mniej zaangażowana w sprawę zawodowe.

Drugim bardzo ważnym źródłem konfliktu między rolami rodzinnymi i zawodowymi kobiet jest fakt, że kobiety często podejmują pracę zawodową przy jednoczesnym wykonywaniu tej samej, lub trochę mniejszej niż wcześniej, ilości obowiązków domowych. Potwierdza to kompleksowy projekt badawczy Zespołu do

¹⁵⁸ *Macierzyństwo a praca...*. Należy jednak w tym miejscu poczynić zastrzeżenie, że było to badanie jakościowe i jego wyników nie można uogólniać na całą populację.

Badań nad Kobietami i Rodziną IFiS PAN zrealizowany w latach 2001–2004. W ramach tego projektu przeprowadzono badania jakościowe (zogniskowane wywiady grupowe i indywidualne wywiady pogłębione) oraz badania kwestionariuszowe na reprezentatywnej próbie Polaków (n = 1 038)¹⁵⁹. Badania te pokazały, że kobiety mają znacznie większy niż mężczyźni udział w wykonywaniu codziennych prac domowych. Dokładne wyniki zaprezentowane są w tablicy 3.2.

Tablica 3.2. Podział wybranych prac domowych pomiędzy mężczyzn i kobiety (w %)

Kto w Pana/Pani domu wykonuje następujące czynności?	Odpowiedzi kobiet		Odpowiedzi mężczyzn		Uśrednione odpowiedzi kobiet i mężczyzn	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
przygotowanie śniadania	73%	7%	62%	22%	68%	15%
przygotowanie obiadu	95%	3%	85%	12%	90%	8%
przygotowanie kolacji	79%	5%	71%	17%	74%	11%
zmywanie naczyń	86%	7%	70%	21%	78%	14%
codzienne zakupy	81%	16%	63%	34%	72%	25%
większe zakupy inwestycyjne	75%	21%	31%	65%	53%	43%
pranie	96%	1%	89%	8%	93%	5%
prasowanie	89%	4%	86%	8%	88%	1%
czyszczenie kuchenki, zlewu, itp.	95%	3%	83%	13%	89%	8%
czyszczenie toalety	90%	5%	73%	21%	82%	13%
odkładanie rzeczy na miejsce	77%	3%	63%	18%	70%	11%
wyrzucanie śmieci	55%	39%	33%	62%	44%	51%
mycie okien	90%	6%	79%	17%	85%	12%
rozmrażanie lodówki	94%	5%	88%	11%	91%	8%
drobne naprawy	9%	76%	1%	95%	5%	86%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Titkow A., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, IFiS PAN, Warszawa 2004, [za:] Budrowska B., *Wprowadzenie do feministycznej krytyki ekonomii – kurs online*, IFiS PAN, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fe007budrowska.pdf> [data dostępu: 24.04.2010]

Badania pokazują, że w więcej niż 85% przypadków kobiety odpowiedzialne są za przygotowywanie obiadu, pranie, prasowanie i czyszczenie kuchenki, zlewu. W każdej innej kategorii obowiązków domowych, oprócz drobnych napraw, także

¹⁵⁹ Titkow A., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, IFiS PAN, Warszawa 2004, [za:] Budrowska B., *Wprowadzenie do feministycznej krytyki ekonomii – kurs online*, IFiS PAN, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fe007budrowska.pdf> [data dostępu: 24.04.2010].

widoczna jest bardzo duża przewaga kobiet w ich wykonywaniu. Badanie to wykazało też, że to kobiety, a nie mężczyźni, wykonują większość czynności związanych z wychowywaniem dzieci¹⁶⁰. Do tych samych wniosków prowadzi analiza struktury budżetów czasu kobiet i mężczyzn oszacowanych na podstawie omawianego badania. Wyniki tej analizy zawarte są w tablicy 3.3.

Tablica 3.3. Budżety czasu według płci

Rodzaj zajęcia	Płeć	
	Kobiety	Mężczyźni
Praca zawodowa		
w tygodniu	45 godz. 04 min	54 godz. 31 min
Prace domowe		
dni powszednie	3 godz. 53 min	2 godz. 09 min
soboty	4 godz. 46 min	2 godz. 43 min
niedziele i święta	2 godz. 17 min	1 godz. 3 min
Opieka nad dziećmi poniżej 10. roku życia		
czas średni dziennie	9 godz. 08 min	4 godz. 53 min
Opieka nad niepełnosprawnymi, starszymi		
czas średni dziennie	4 godz. 53 min	1 godz. 40 min
Czas wolny		
dni powszednie	2 godz. 42 min	3 godz. 21 min
soboty	3 godz. 43 min	4 godz. 51 min
niedziele i święta	4 godz. 56 min	6 godz. 14 min

Źródło: opracowanie własne na podstawie Titkow A., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, IFiS PAN, Warszawa 2004, [za:] Budrowska B., *Wprowadzenie do feministycznej krytyki ekonomii – kurs online*, IFiS PAN, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fe007budrowska.pdf> [data dostępu: 24.04.2010], wartości dzienne podane tylko dla dni powszednich

Pobieżna analiza powyższych danych może prowadzić do mylnych wniosków, że większa ilość czasu poświęcanego przez kobiety na wykonywanie obowiązków domowych i wychowywanie dzieci równoważona jest przez mniejszą ilość czasu poświęcaną na pracę zawodową. Jednak po przeliczeniu zawartych w tablicy 3.3. wartości okazuje się, że chociaż tygodniowo kobiety pracują średnio o 9 godzin 27 minut krócej niż mężczyźni, to jednak przeznaczają średnio o 9 godzin 57 minut więcej czasu na prace domowe, o 29 godzin 45 minut więcej na opiekę nad dziećmi poniżej 10. roku życia oraz o 5 godzin 29 minut więcej na opiekę nad osobami starszymi. Po zsumowaniu tych wartości okazuje się, że kobiety na pracę w domu poświęcają w tygodniu o 45 godzin 21 minut więcej niż mężczyźni¹⁶¹. Powyższe dane

¹⁶⁰ Ibidem.

¹⁶¹ Ibidem.

bardzo dobrze ilustrują tezę o pracy kobiet na dwa etaty; pierwszy etat w pracy zawodowej, a drugi, niedostrzegany przez ekonomię, etat w domu. Wiąże się to ze stereotypowymi, utrwalonymi w kulturze, rolami kobiety i mężczyzny, według których mężczyzna powinien utrzymywać rodzinę, a zadaniem kobiety jest zajmowanie się domem i wychowywaniem dzieci. Jednak, biorąc pod uwagę sytuację, w której znaczna część kobiet jest aktywna zawodowo i pracuje zarobkowo, pozostawianie obowiązków rodzinnych i domowych na barkach kobiet wydaje się być rozwiązaniem niesprawiedliwym i nie ma nic wspólnego z realizacją partnerskiego modelu rodziny.

Należy zatem stwierdzić, że jednym z ważnych źródeł konfliktu ról rodzinnych i zawodowych jest fakt pracy kobiet „na dwa etaty”. **Dlatego potrzebne są działania mające na celu zwiększenie świadomości tego problemu w społeczeństwie i dążenie do zmiany postaw. Urząd marszałkowski, korzystając z funduszy europejskich, mógłby zlecić badania budżetów czasu kobiet i mężczyzn województwa mazowieckiego oraz upowszechnić wyniki takiego badania (billboardy, informacje w mediach lokalnych, strona internetowa).** Takie upowszechnienie informacji o potwierdzonej przez badania pracy kobiet „na dwa etaty” mogłoby przyczynić się do zwiększenia świadomości problemu wśród osób zamieszkujących województwo mazowieckie.

Jednak dążenie do zwiększenia udziału mężczyzn w wykonywaniu prac domowych i w wychowywaniu dzieci jest celem bardzo trudnym do zrealizowania. Jednym ze środków pozwalających na osiągnięcie tego celu **jest podzielenie urlopu rodzicielskiego pomiędzy matkę a ojca** (kwestie dotyczące urlopów omówione zostaną w podrozdziale 3.3.1.1.).

Źródeł konfliktu ról rodzinnych i zawodowych nie należy dopatrywać się jedynie w przemianach systemu wartości kobiet i nieproporcjonalnie dużej ilości obowiązków domowych spadających na kobiety. Innym źródłem tego konfliktu jest sposób funkcjonowania współczesnej gospodarki i specyfika rynku pracy. Pomimo że od XIX wieku mamy do czynienia z ustawowym ograniczaniem czasu pracy, to w początkach XX wieku w wielu krajach nadmiernie długi czas pracy jest wciąż aktualnym problemem. Coraz częściej pojawiają się twierdzenia o świecie, który nigdy nie zasypia lub o gospodarce, która działa przez 7 dni w tygodniu 24 godziny na dobę¹⁶². Badania¹⁶³ wskazują, że pracownicy powszechnie narzekają na brak czasu dla siebie i dla rodziny, co spowodowane jest obciążeniem pracą. Kłopotem jest nie tylko długość czasu pracy, ale też fakt, że koliduje on często z czasem, który kobiety chciałyby przeznaczyć na sprawy związane z obowiązkami domowymi

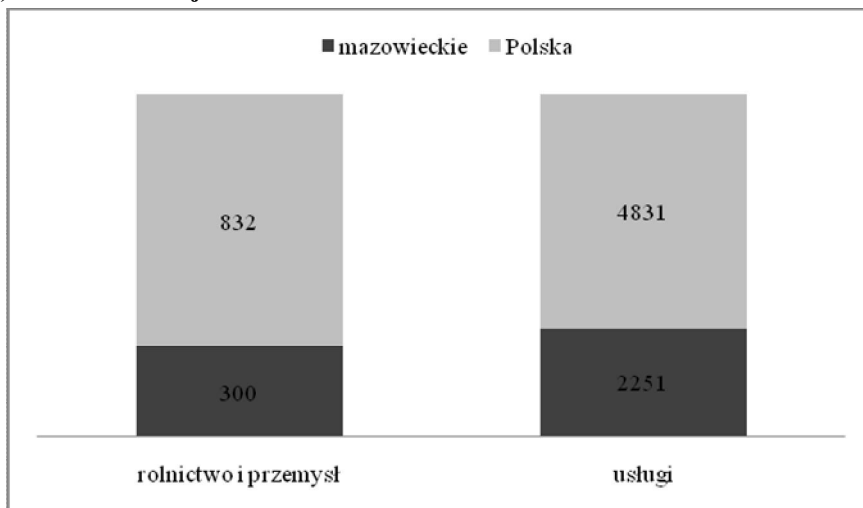
¹⁶² Machol-Zajda L., *Godzenie życia zawodowego i pozazawodowego – poszukiwanie rozwiązań organizacyjnych i czasowych*, [w:] Sadowska-Snarksa C., Li T. (red.), *Godzenie pracy z rodziną kontekście aktywizacji zawodowej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.

¹⁶³ Zob. np. *National Study of the Changing Workforce USA*, Families and Work Institute 2002 i Parent-Thirion A., *Fourth European Working Condition Survey*, Eurofound 2007, [za:] Machol-Zajda L., op. cit.

i wychowaniem dzieci. **Rozwiązaniem tego problemu byłoby uelastycznianie czasu pracy, co bardzo ułatwiałoby kobietom godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Dobrymi przykładami uelastycznienia czasu pracy są tzw. banki czasu, roczne rozliczanie czasu pracy, niejednoczesny rozkład czasu pracy, flexi time (czas elastyczny), przerwy w wykonywaniu czasu pracy czy konta czasowe¹⁶⁴.** Rozwiązania te szerzej opisane zostały w rozdziale poświęconym elastycznym formom zatrudnienia (zob. podrozdział 3.3.2.1.).

Wymienione wyżej praktyki uznać należy za przejaw elastyczności pozytywnej, tj. takiej, która daje pracownikowi większą swobodę wyboru. Drugą możliwością funkcjonowania elastycznego czasu pracy jest elastyczność negatywna, czyli sytuacja, w której czas pracy określany jest przez pracodawcę lub zadania i obowiązki pracownicze, co przeważnie prowadzi do pracy w wydłużonych i niedogodnych godzinach¹⁶⁵. Zjawisko pracy w nadgodzinach i w porach nietypowych (wieczory, soboty, niedziele i święta) prowadzi do nierytmicznego obciążenia pracą i trudności z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym. Takie obciążenie pracą dotyczy przede wszystkim zdominowanego przez kobiety sektora usługowego. Wykres 3.1. przedstawia odsetek kobiet zatrudnionych w sektorze usług.

Wykres 3.1. Udział kobiet zatrudnionych w sektorze usług (pośród ogółu pracujących kobiet) w Polsce i w województwie mazowieckim w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR, według klasyfikacji PKD 2007

Wykres 3.1. pokazuje, że w Polsce 68,2% z ogółu pracujących kobiet zatrudnionych jest w instytucjach i przedsiębiorstwach zaliczanych do sektora usług,

¹⁶⁴ Chutnik S., *Elastyczne kobiety na rynku pracy*, [w:] Pawłęga M., Piotrowska J., *Podręcznik trenerski. Zarządzanie firmą równych szans*, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2008.

¹⁶⁵ Machol-Zajda L., op. cit.

w województwie mazowieckim odsetek ten wynosi 73,2%. **Dlatego ważne jest, aby wprowadzać rozwiązania ograniczające pracę kobiet, szczególnie młodych matek, w sektorze usług w godzinach nietypowych i niedogodnych.** Trzeba zaznaczyć, że takie rozwiązania wymagają zmian w prawie narodowym i są trudne do wprowadzenia. Przykładem takiego ustawodawstwa jest kontrowersyjna ustawa zakazująca handlu w dni świąteczne obowiązująca w Polsce od 26.10.2010¹⁶⁶. Jednak na poziomie województwa możliwe jest wypracowywanie pewnych rozwiązań w ramach mazowieckiej Komisji Dialogu Społecznego, w której skład wchodzi przedstawiciele urzędu wojewódzkiego (strona rządowa), urzędu marszałkowskiego (strona samorządowa), związków zawodowych (strona pracowników) oraz organizacji pracodawców (strona pracodawców). W tym względzie **zaleca się podejmowanie przez mazowiecką Komisję Dialogu Społecznego problematyki ograniczenia pracy kobiet w godzinach nietypowych i niedogodnych w sektorze usług oraz podjęcia prób wypracowania kompromisowych rozwiązań.**

Podsumowując, konflikt pomiędzy rolami zawodowymi i rodzinnymi kobiet zachodzi przede wszystkim w obszarach zaangażowania i czasu pracy, a jego główne źródła to macierzyństwo (powodujące przerwę w aktywności zawodowej i przemianę systemu wartości), podejmowanie przez kobiety pracy zawodowej przy jednoczesnym spełnianiu obowiązków domowych (praca „na dwa etaty”) oraz czynniki ekonomiczne (częsta konieczność pracy w godzinach nadliczbowych i terminach niedogodnych, kolidowanie czasu pracy z czasem, który powinien być przeznaczony dla rodziny).

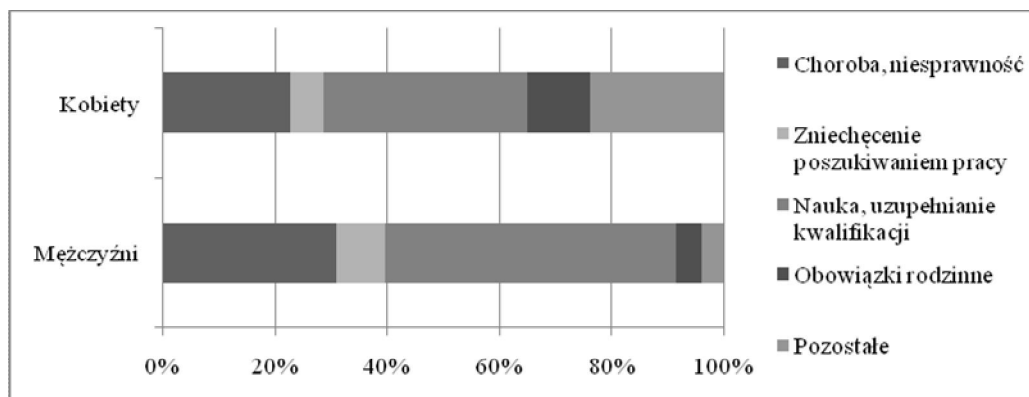
3.2.2. Konsekwencje pojawienia się konfliktu „rodzina – praca” dla aktywności zawodowej kobiet

Konflikty pojawiające się w wyżej wymienionych obszarach zawodowych w wymiarze ogólnym prowadzą u kobiet do ciągłego poczucia winy spowodowanego rozdarcie między domem a pracą¹⁶⁷. Konflikt ten ma też bardzo poważne konsekwencje dla aktywności zawodowej kobiet. W podrozdziale 3.1. zawarte zostały statystyki pokazujące różnicę pomiędzy aktywnością zawodową mężczyzn i kobiet w krajach Unii Europejskiej (tablica 3.1.) oraz w województwie mazowieckim. Wykres 3.2. pozwala przyjrzeć się przyczynom bierności zawodowej kobiet i mężczyzn.

¹⁶⁶ Zakaz handlu w święta pod groźbą kary finansowej, „GazetaPraca.pl”, <http://gazetapraca.pl/gazeta-praca/1,90443,4604399.html> [data dostępu: 20.04.2010].

¹⁶⁷ *Macierzyństwo a praca....*

Wykres 3.2. Przyczyny bierności zawodowej kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim w IV kwartale 2009 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie mazowieckim w IV kwartale 2009 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2010

Wykres 3.2. pozwala stwierdzić, że wśród kobiet znacznie powszechniejszą przyczyną bierności zawodowej niż u mężczyzn są obowiązki rodzinne. Wśród biernych zawodowo mężczyzn 4,5% wskazywało obowiązki rodzinne jako główny powód bierności zawodowej, a w przypadku kobiet odsetek ten wyniósł 11,2%. W liczbach bezwzględnych różnica pomiędzy biernymi zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych kobietami i mężczyznami jest jeszcze większa. Obowiązki domowe, według Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności, są przyczyną bierności zawodowej dla około 18 000 mężczyzn i około 59 000 kobiet w województwie mazowieckim.

Warto też zwrócić uwagę na to, że trudności w pogodzeniu życia zawodowego z rodzinnym nie zawsze są bezpośrednią przyczyną bierności zawodowej. Zniechęcone długim, bezskutecznym poszukiwaniem pracy kobiety jako przyczynę swojej bierności zawodowej mogą podawać przekonanie o niemożności znalezienia pracy i wyczerpanie wszystkich możliwości otrzymania jej¹⁶⁸.

Dla zrozumienia sytuacji kobiet matek pomocne mogą okazać się wyniki badań jakościowych Fundacji Świętego Mikołaja i Millward Brown SMG/KRC¹⁶⁹, w których udało się zrekonstruować procesy, towarzyszące pracującym kobietom, które zostają matkami.

Zgodnie z nimi pojawienie się dziecka stanowi najczęściej zdarzenie niespodziewanym i burzy zastany porządek, całkowicie transformując świat dotychczasowych wartości kobiety. Towarzyszą temu ambiwalentne uczucia – z jednej strony radość z przyszłego macierzyństwa, które dać może poczucie spełnienia i szczęścia, a z drugiej – niepewność i strach. Radość jest tym większa, im

¹⁶⁸ Są to możliwe warianty odpowiedzi z kwestionariusza Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.

¹⁶⁹ *Macierzyństwo a praca....*

bardziej dziecko było planowane i wyczekiwane. Pojawiają się też pytania o to, czy to na pewno dobry moment, o sposób zmiany życia i o nowe obowiązki. Czasem kobieta odczuwa złość, ponieważ uważa, że jej plany zawodowe legły w gruzach. W celu rekonstrukcji systemu wartości badanych kobiet utworzona została piramida prezentująca ich hierarchię wartości¹⁷⁰. Podstawą tej piramidy jest sukces rodzinny, który ma dać szczęście. Do osiągnięcia tego sukcesu przyczynia się poczucie bycia dobrą matką, posiadanie wokół siebie szczęśliwych bliskich i harmonia rodzinna. Drugim poziomem piramidy jest sukces osobisty, na który składa się realizowanie własnych pasji i zainteresowań, świadomość dobrze wypełnionego obowiązku i własny rozwój. Sukces ten postrzegany jest jako istotny i możliwy, ale również jako drugoplanowy – względem sukcesu rodzinnego. W początkowym okresie macierzyństwa, czyli do trzeciego roku życia dziecka, sukces ten schodzi na dalszy plan. Sukces zawodowy, na który składa się samorealizacja poprzez pracę, wysokie zarobki i wysokie stanowisko, przez kobiety ze sfery średniej uważany jest za mało realny i pozostający w sferze marzeń i aspiracji. Świadczy to o postrzeganiu przez kobiety godzenia ról rodzinnych z zawodowymi za bardzo trudne i uniemożliwiające osiągnięcie sukcesu zawodowego.

Informacja o ciąży wiąże się przeważnie z negatywnymi przewidywaniami dotyczącymi sfery zawodowej, kobiety tworzą raczej czarne scenariusze, co spowodowane jest złymi doświadczeniami ich koleżanek i znajomych. Przez swoje obawy starają się jak najbardziej przesunąć w czasie moment poinformowania przełożonego o swoim przyszłym macierzyństwie. Obawy kobiet przeważnie okazują się zasadne – reakcje szefów są albo wprost negatywne, albo neutralne (pracodawca przyjmuje informację o ciąży bez komentarza, a swoimi negatywnymi emocjami dzieli się ewentualnie z osobami trzecimi). Nieliczne opowieści o pozytywnym potraktowaniu przez pracodawcę informacji o ciąży były przyjmowane przez pozostałe uczestniczki sesji z niedowierzaniem¹⁷¹. Reakcje kolegów i koleżanek z pracy, choć są przeważnie lepsze niż reakcje przełożonych, też stosunkowo często są negatywne¹⁷². Kobiety uczestniczące w badaniu narzekały, że w ich zakładach pracy nie miała miejsca żadna reorganizacja pracy pod kątem kobiet w ciąży, a co znamienne, pozytywne przykłady, które badane kobiety przytaczały jako dowody promacierzyńskiego działania pracodawców, w rzeczywistości sprowadzały się do niepodejmowania działań negatywnych¹⁷³.

Po przejściu na urlop macierzyński kobiety często starają się utrzymywać kontakt z pracodawcą. Spowodowane jest to dwoma czynnikami. Po pierwsze, kobiety na urlopiach macierzyńskich boją się utraty pracy, więc chcą czuć się potrzebne i być na bieżąco ze sprawami firmy. Po drugie, pragną oderwać się od monotonii codziennego

¹⁷⁰ Ibidem.

¹⁷¹ Ibidem.

¹⁷² Ibidem.

¹⁷³ Ibidem.

życia domowego i zrobić coś dla siebie. Odczuwają też potrzebę bycia z ludźmi¹⁷⁴. **Dlatego bardzo ważne jest, aby zapewniać kobietom będącym na urlopie macierzyńskim kontakt z życiem firmy oraz rozwijanie umiejętności. Działania te mogą przyjąć bardzo zróżnicowane formy, takie jak zapraszanie osób na urlopiach macierzyńskich na spotkania integracyjne i umożliwienie im udziału w organizowanych przez firmę szkoleniach** (bardziej szczegółowo rozwiązania te zostały opisane w podrozdziale 3.3.2.2.).

W wywiadach kobiety zwracały też uwagę na zbyt krótki okres urlopu macierzyńskiego oraz na fakt, że powrót do pracy po urlopie macierzyńskim powinien być bardziej elastyczny – większość z badanych kobiet wolałaby wracać do pracy stopniowo, na przykład do momentu ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia chciałyby pracować w niepełnym wymiarze czasowym, a dopiero potem wrócić do pracy na pełny etat¹⁷⁵. **Wydłużenie urlopu macierzyńskiego byłoby dobrym rozwiązaniem z punktu widzenia rodziny**, ale z drugiej strony, ten przywilej pracowniczy byłby dodatkowym obciążeniem dla pracodawców, którzy mogliby mieć jeszcze większe opory przed zatrudnianiem młodych kobiet w obawie przed ich pójściem na długi urlop macierzyński. **Dobrym kompromisem między potrzebami pracodawców i potrzebami młodych matek mogłoby być postulowane przez kobiety uelastycznienie powrotu do pracy.**

Pierwszy okres po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego był wspominany przez większość badanych kobiet jako etap niezwykle trudny. Niektóre kobiety były zwalniane z pracy bezpośrednio po powrocie z urlopu macierzyńskiego, na przykład pod pretekstem redukcji etatów. Dla dużej części kobiet, które nie zostały zwolnione bezpośrednio po skończeniu urlopu macierzyńskiego, powrót do aktywności zawodowej był bardzo trudny – pracowały one pod pełną presją, w nieustannym poczuciu zagrożenia. W firmach, w których pracowały badane kobiety, praktycznie brak było polityki prorodzinnej. Kobiety po powrocie z urlopów musiały pracować w pełnym wymiarze godzin, bardzo źle widziane były spóźnienia, wcześniejsze wyjścia z pracy czy zwolnienia lekarskie. Nie było też ze strony pracodawców żadnego wsparcia w sytuacjach kryzysowych, takich jak zdarzenia losowe czy choroby dziecka¹⁷⁶. **Na pewno na rozwiązanie tego problemu wpłynęłoby wspomniane wyżej upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia**, które pozwalałoby kobietom dostosowywać swój czas pracy do potrzeb rodziny, co zostało opisane szerzej w podrozdziale 3.3.2.1.

Na podstawie analizy przytoczonych wyżej wyników badań można dojść do wniosku, że **do poprawy sytuacji młodych matek i zwiększenia ich aktywności zawodowej niezbędne są nie tylko działania prawne, ale też działania mające na celu zmianę postaw i świadomości pracodawców i pracowników. Elementem**

¹⁷⁴ Ibidem.

¹⁷⁵ Ibidem.

¹⁷⁶ Ibidem.

takiego działania może być przeprowadzanie szkoleń wzorowanych na projekcie szkolenia „Zarządzanie firmą równych szans”. Są to warsztaty świadomościowe, których głównym celem jest pokazanie, na czym polega problem braku równości i jakie są jego przejawy w organizacji¹⁷⁷. **Program i scenariusz podobnych warsztatów, ale dotyczących sytuacji kobiet w ciąży i młodych matek, mógłby być przygotowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie wraz z którąś z organizacji walczących o prawa kobiet (np. z Fundacją Feminoteka, która przygotowała wspomniane wyżej szkolenie „Zarządzanie firmą równych szans”). Warto byłoby wypromować ten projekt w regionalnych mediach i poprzez stronę internetową, co dałoby też możliwość informowania opinii publicznej o tym, które firmy biorą udział w tej akcji (stanowiłoby to ważny bodziec dla firm dbających o swój wizerunek).**

3.3. Sposoby minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca”

W Stanach Zjednoczonych i w części krajów europejskich problem godzenia życia zawodowego z rodzinnym i sposoby rozwiązywania go od wielu lat są przedmiotem badań i analiz. Co więcej, Unia Europejska uważa godzenie pracy zawodowej i innych sfer życia za jeden ze swoich priorytetów¹⁷⁸. Na świecie działa też wiele instytucji zajmujących się badaniem i wypracowywaniem rozwiązań dotyczących tego problemu¹⁷⁹. Stąd też przy przygotowywaniu i wprowadzaniu w życie polityki wspierającej godzenie życia zawodowego z prywatnym polskie firmy i instytucje mogą w znacznym stopniu opierać się na bogatym materiale teoretycznym i doświadczeniach innych krajów. W niniejszym opracowaniu w sposób syntetyczny przedstawiony został dotychczasowy dorobek naukowy w tej dziedzinie oraz zaproponowane zostały skuteczne, możliwe do zastosowania w województwie mazowieckim, rozwiązania.

Ze względu na istotność problemu godzenia życia zawodowego z prywatnym oraz obszerność materiałów, **zaleca się powołanie w województwie mazowieckim instytucji, która zajmowałaby się analizami i badaniami dotyczącymi tego problemu oraz doradzaniem firmom i władzom samorządowym czy rządowym przy projektowaniu oraz implementacji polityk mających na celu niwelowanie konfliktu rodzina – praca. Taka instytucja mogłaby powstać na podobnych zasadach jak, działające przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie i finansowane z funduszy europejskich, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy. Instytucja ta mogłaby też powstać jako efekt współpracy publicznych służb zatrudnienia i jednej z renomowanych warszawskich placówek naukowo-**

¹⁷⁷ Chutnik S., op. cit.

¹⁷⁸ Crompton R., Lyolette C., *Work-life balance in Europe*, GeNet Working Paper, No. 10, London 2005.

¹⁷⁹ Dobrym przykładem jest nowojorskie Center for Work-Life Policy, <http://www.worklifepolicy.org> [data dostępu: 26.04.2010].

-badawczych, jak na przykład Uniwersytetu Warszawskiego, Szkoły Głównej Handlowej, Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej, Collegium Civitas czy Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk. Działanie tej instytucji nie musiałoby ograniczać się do województwa mazowieckiego, ale mogłoby obejmować cały kraj. Ważną sferą działań tej instytucji byłoby również upowszechnianie idei godzenia życia zawodowego i rodzinnego wśród pracodawców i pracowników.

Oprócz wpływania na postawy i przeprowadzania akcji upowszechniających można wyróżnić cztery obszary działań na rzecz godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi:

- elastyczna organizacja pracy i elastyczny czas pracy;
- urlopy i świadczenia pieniężne;
- opieka nad dziećmi;
- dodatkowe uprawnienia przyznawane przez pracodawców¹⁸⁰.

Działania podejmowane w trzech pierwszych obszarach są znacznie powszechniejsze i bardziej rozwinięte niż tak zwane bonusy od pracodawców, na które mogą sobie pozwolić jedynie największe i najbogatsze firmy¹⁸¹. W każdym z tych obszarów istotną rolę odgrywa i polityka przedsiębiorstw, i polityka państwa, które powinny ze sobą współgrać. W przypadku elastycznej organizacji pracy i elastycznego czasu pracy najważniejsza jest polityka organizacyjna firm, ale państwo powinno ułatwiać pracodawcom takie rozwiązanie poprzez odpowiednie regulacje prawne. Urlopy i świadczenia pieniężne są regulowane ustawowo, ale – jak pokazały przykłady z rozdziału poprzedniego – same regulacje prawne nie wystarczą i kobiety po powrocie z urlopów macierzyńskich napotykać duże problemy, które często kończą się zwolnieniem z pracy. Z kolei zapewnienie opieki nad dziećmi wydaje się leżeć w gestii władz rządowych i samorządowych, ale pracodawcy też mogą odgrywać w nim znaczącą rolę (jak ma to miejsce w przywoływanym już przykładzie Holandii).

W dwóch następnych podrozdziałach przedstawione zostały sposoby minimalizowania konfliktu rodzina – praca. Podrozdział 3.3.1. przedstawia rozwiązania na poziomie samorządowym, rządowym i europejskim, podrozdział 3.3.2. skupia się na działaniach na poziomie przedsiębiorstw. Należy jeszcze raz podkreślić, że te dwa poziomy nie są niezależne i skuteczna polityka wspomagająca godzenie życia zawodowego z rodzinnym wymaga koordynacji działań podejmowanych na wszystkich tych poziomach.

¹⁸⁰ Głogosz D., op. cit.

¹⁸¹ Ibidem.

3.3.1. Rozwiązania na poziomie europejskim, krajowym i lokalnym w kwestii minimalizowania konfliktu „rodzina – praca”

Konflikt „rodzina – praca” dotyka nie tylko pracowników i pracodawców. Jego oddziaływanie społeczne jest znacznie szersze, gdyż dotyczy członków rodzin, współpracowników, kadry zarządzającej, organizacji i społeczności¹⁸². Ze względu na to szerokie oddziaływanie – kroki mające na celu radzenie sobie z tym konfliktem podejmują nie tylko przedsiębiorcy i ich pracownicy, ale również instytucje międzynarodowe, rządowe i władze lokalne. W poniższych trzech podrozdziałach opisane zostały uwarunkowania prawne dotyczące kwestii zmniejszania konfliktu ról zawodowych i rodzinnych (urlopy i świadczenia społeczne), niezwykle istotna kwestia opieki przedszkolnej (jej dostępności, kosztów, form prawnych) oraz instrumenty polityki Unii Europejskiej dotyczące zmniejszenia konfliktu pomiędzy obszarami dom – praca (cele i założenia polityki Unii Europejskiej, opis dostępnych funduszy unijnych).

3.3.1.1. Uwarunkowania prawne dotyczące kwestii zmniejszania konfliktu ról zawodowych i rodzinnych obecne na terenie województwa mazowieckiego

Główną sferą działań państwa na tym obszarze są uregulowania prawne, które w pewnym stopniu determinują, bezpośrednio lub pośrednio, działania pracodawców wobec kobiet starających się godzić życie zawodowe z życiem rodzinnym.

Spośród uwarunkowań prawnych dotyczących tego problemu najważniejsze jest ustawodawstwo w zakresie prawa pracy. Według polskiego prawa, kobietom w ciąży oraz osobom wychowującym dzieci przysługuje szereg uprawnień. Należy zaznaczyć, że uprawnienia dla osób wychowujących dzieci przysługują nie tylko matkom, ale i ojcom¹⁸³.

Kobiety w ciąży w polskim prawie są grupą znajdującą się pod szczególną ochroną i cieszącą się sporymi przywilejami. Po pierwsze, pracodawca nie może zwolnić kobiety w ciąży, a jeżeli umowa zawarta była na czas określony, zostaje ona automatycznie przedłużona do dnia porodu. Kobiety w ciąży nie mogą być też zatrudniane przy pracach szczególnie niebezpiecznych dla zdrowia, nie mogą pracować w godzinach nadliczbowych ani w godzinach nocnych. Kobiet w ciąży nie można też, bez ich zgody, delegować poza stałe miejsce pracy. Ponadto pracodawca

¹⁸² Frone M., *Work-Family Conflict*, [w:] *Encyclopedia of Career Development*, Sage Publications 2006, http://www.sage-ereference.com/careerdevelopment/Article_n305.html [data dostępu: 26.04.2010].

¹⁸³ Balcerzak-Paradowska B., *Polityka rodzinna w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego i rodzinnego*, [w:] Sadowska-Snaraksa C., Li T. (red.), op. cit.

jest zobowiązany do zwalniania kobiety na badania lekarskie, jeśli niemożliwe jest wykonanie ich poza godzinami pracy¹⁸⁴.

Po urodzeniu dziecka kobiecie przysługuje urlop macierzyński. W wyniku zmian w ustawodawstwie, mającym na celu równiejszy podział obowiązków rodzinnych, część tego urlopu, w wymiarze czternastu dni, może wykorzystać ojciec dziecka. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego ojciec albo matka może wziąć urlop na wychowanie dziecka na okres do czterech lat. Osobie, która bierze taki urlop, prawo gwarantuje powrót do pracy na stanowisko co najmniej równorzędne temu, które zajmowała przed pójściem na urlop. Wynagrodzenie takiej osoby także powinno być nie niższe niż wynagrodzenie przed pójściem na urlop. Takie regulacje mają na celu ochronę osób, w tym mężczyzn, biorących urlopy wychowawcze. Jednak statystyki pokazują, że zmiany prawne wyprzedzają zmiany społeczne i bardzo mała liczba mężczyzn korzysta z możliwości wzięcia urlopów ojcowskich i wychowawczych¹⁸⁵. Od 2010 roku ojcowie mają możliwość wzięcia jednego tygodnia urlopu ojcowskiego, a od 2012 roku będą mieli możliwość wzięcia dwóch tygodni takiego urlopu (niezależnego od urlopu matki). Ponadto od 2010 roku ojciec może też pod pewnymi warunkami wziąć dodatkowy urlop macierzyński (po uprzednim wykorzystaniu podstawowego)¹⁸⁶. W niektórych krajach stosuje się instrumenty mocniej zachęcające mężczyzn do brania urlopów macierzyńskich. Przykładem zastosowania takiego instrumentu może być Szwecja, gdzie z liczby 480 dni urlopu wychowawczego 90 dni przysługuje ojcu. Jeśli mężczyzna nie wykorzysta tego urlopu, nie zostanie on przekazany matce¹⁸⁷. Jak jednak zostało wspomniane w podrozdziale 3.3.1., taki ustawowy podział urlopu pomiędzy ojca i matkę jest rozwiązaniem kontrowersyjnym, ponieważ jest to w pewien sposób ograniczanie wolności wyboru.

Osoby zajmujące się wychowywaniem dzieci do lat czterech nie mogą być też zatrudniane w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym czasie pracy ani nie mogą być delegowane poza miejsce pracy. Ponadto kobiety karmiące piersią nie mogą być zatrudniane przy pracach szkodliwych dla zdrowia.

Takie szerokie prawa przysługujące rodzicom są z jednej strony korzystne dla rodzin, ponieważ chronią rodziców przed nadmiernym obciążeniem pracą i dają im więcej czasu na zajmowanie się dziećmi, ale z drugiej strony, każdy przywilej dla pracownika wiąże się z obowiązkiem lub ograniczeniem dla pracodawcy. **Dlatego ważne jest, aby oprócz działań mających na celu ochronę młodych rodziców, szczególnie matek, władze rządowe i samorządowe podejmowały inicjatywy mające na celu zrekompensowanie pracodawcom ponoszonych kosztów zatrudniania młodych rodziców.** Takie rekompensaty mogą przyjmować formę

¹⁸⁴ Ibidem.

¹⁸⁵ Ibidem.

¹⁸⁶ *Urlop macierzyński 2010*, „GazetaPraca.pl”, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90444,7401398,Urlop_macierzyński_2010.html [data dostępu: 10.05.2010].

¹⁸⁷ Plantenga J., Remery Ch., op. cit.

zniżek podatkowych lub bezpośrednich dopłat. O ile kwestia zniżek podatkowych nie leży w gestii władz województwa, **to mazowiecki Wojewódzki Urząd Pracy oraz powiatowe urzędy pracy mogą w ramach projektów unijnych finansowo wspierać firmy zatrudniające młodych rodziców.**

Aby niwelować skutki długotrwałego braku kontaktu kobiet na urlopach macierzyńskich i wychowawczych z rynkiem pracy, **należy oferować im możliwości kształcenia i podnoszenia kwalifikacji. Ze względów czasowych najkorzystniejsze byłyby szkolenia e-learningowe, które oferują bardzo dużą elastyczność czasową.** W przypadku szkoleń e-learningowych to kobieta decydowałaby, kiedy poświęcić czas dziecku, a kiedy – doksztalcaniu. Jednak z drugiej strony, nie każda wiedza może być przekazywana tą drogą, a ponadto szkolenia przez Internet nie zapewniają kontaktu społecznego, potrzebnego kobietom wychowującym dzieci. Powinna zatem istnieć także **możliwie szeroka i dostępna oferta szkoleń prowadzonych metodami tradycyjnymi.** Szkolenia takie powinny być darmowe lub w niskich cenach, co umożliwiłoby udział w nich szerokiemu gronu uczestniczek. Przygotowanie oferty tego typu szkoleń dla młodych matek powinien koordynować, a później ostatecznie akceptować, **Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.** Instytucjami współpracującymi przy przygotowywaniu takiej oferty, a potem realizującymi kursy i szkolenia mogłyby być **mazowieckie szkoły wyższe, placówki szkolnictwa zawodowego, fundacje oraz prywatne firmy szkoleniowe.** Poniżej zostało przedstawione inne rozwiązanie problemu szkoleń, czyli wprowadzenie bonu edukacyjnego dla kobiet na urlopach macierzyńskich i wychowawczych.

Drugą grupą rozwiązań ustawowych mających na celu minimalizowanie konfliktu rodzina – praca są **pieniężne świadczenia społeczne, które zgodnie z założeniami mają ułatwiać kobietom wejście i pozostanie na rynku pracy.** Pełnią one funkcję integracyjną, mając równocześnie wpływ na sytuację materialną rodziny. Świadczenia pieniężne, które pełnią bezpośrednią funkcję dochodową, to zasiłek macierzyński, wychowawczy oraz pielęgnacyjny¹⁸⁸. **Skutecznym narzędziem zachęcania kobiet do podejmowania kształcenia w czasie urlopu mogłoby być wypłacanie określonej grupie kobiet wychowujących dzieci (wybranych na przykład pod względem wysokości dochodu lub zagrożenia wykluczeniem) zasiłku pod postacią bonów edukacyjnych, które mogłyby być spożytkowane jedynie na doksztalcanie się w placówkach państwowych lub prywatnych.** W przypadku nieskorzystania przez kobietę z bonu edukacyjnego kwota przeznaczona na naukę **przepadałaby bezpowrotnie.** Takie rozwiązanie być może skłoniłoby część kobiet wychowujących dzieci do skorzystania z oferty instytucji kształcenia ustawicznego. Jednak ze względu na ograniczoną wiedzę społeczeństwa o rynku pracy i w celu ochrony przez nadużyciami, **pójście na kurs doksztalcający**

¹⁸⁸ Balcerzak-Paradowska B., op. cit.

opłacany częściowo lub w całości takim bonem musiałoby być skonsultowane z doradcą zawodowym i przez niego zaakceptowane.

Realizując proponowane wyżej działania, należałoby zastanowić się również nad problemem kobiet, których w opiece nad dziećmi nie wspiera rodzina i nie mogą się doksztalać. Na pewno olbrzymim ułatwieniem byłyby dla nich **utworzenie przy wybranych placówkach kształcenia punktów, na terenie których możliwe byłoby zostawienie dziecka pod opieką wykwalifikowanej kadry na czas trwania kursu. Takie punkty opieki nad dziećmi mogłyby powstawać zarówno przy placówkach publicznych, jak i przy prywatnych placówkach kształcenia, które dostawałyby na ten cel dodatkowe fundusze ze środków przeznaczonych na kształcenie kobiet.** Oczywiście w ramach tych bonów powinna istnieć także możliwość płacenia za kursy e-learningowe.

3.3.1.2. Opieka przedszkolna na terenie województwa mazowieckiego

Jednym z najważniejszych i najskuteczniejszych sposobów ułatwiania kobietom godzenia życia zawodowego i rodzinnego jest zapewnianie szerokiego dostępu do różnych form opieki nad dziećmi. Najbardziej powszechną jej formą jest opieka przedszkolna. W Polsce w 2008 roku było nią objętych 50,5% dzieci w wieku od 3 do 6 lat, a w województwie mazowieckim odsetek ten wynosił 52,9%. I w Polsce, i na Mazowszu widać było bardzo dużą różnicę pomiędzy współczynnikiem skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 lat na obszarach miejskich i wiejskich. W Polsce w miastach współczynnik ten wynosi 70,4%, podczas gdy na obszarach wiejskich wartość tego współczynnika osiągnęła 23,9%. W województwie mazowieckim na obszarach miejskich współczynnik ten wyniósł 70,6%, a na terenach wiejskich – 22,9%¹⁸⁹. Powyższe statystyki pokazują, że pod względem opieki przedszkolnej Mazowsze nie różni się znacząco od reszty Polski.

Niski współczynnik skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 lat na obszarach wiejskich jest bardzo niekorzystny, ponieważ opieka przedszkolna nie tylko ułatwia kobietom podejmowanie aktywności zawodowej, ale i pełni ważną funkcję edukacyjną, umożliwiając dzieciom zagrożonym wykluczeniem społecznym nadrobienie zaległości rozwojowych. **Dlatego niezwykle ważne jest, aby podjąć działania mające na celu zwiększenie liczby dzieci objętych opieką przedszkolną na obszarach wiejskich województwa mazowieckiego. Jedną z możliwości jest szersze wykorzystywanie środków unijnych przeznaczonych na ten cel (możliwości związane z funduszami unijnymi opisane zostały szerzej w podrozdziale 3.4.3.). Niezbędne jest upowszechnianie informacji o możliwościach korzystania z tych funduszy pośród instytucji i stowarzyszeń prowadzących lub mogących**

¹⁸⁹ Obliczenia własne na podstawie BDR. Współczynnik skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 lat = liczba dzieci w wieku od 3 do 6 lat uczęszczających do przedszkoli na danym obszarze / liczba dzieci w grupie wiekowej od 3 do 6 lat zamieszkałych w danym obszarze (pobyt stały).

potencjalnie prowadzić taką działalność. Czynnikiem, który może wpłynąć na podwyższenie się współczynnika skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 lat, są zmiany w prawie ułatwiające prowadzenie alternatywnych form opieki przedszkolnej. Takimi formami są punkty przedszkolne i zespoły wychowania przedszkolnego, wprowadzone rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej¹⁹⁰. Prowadzenie punktów przedszkolnych i zespołów wychowania przedszkolnego obwarowane jest dużo mniejszymi obostrzeniami i regulacjami niż prowadzenie przedszkola. Według danych GUS¹⁹¹ w 2008 roku w województwie mazowieckim działało 9 punktów przedszkolnych (6 na obszarach miejskich, 3 na obszarach wiejskich) oraz 8 zespołów wychowania przedszkolnego (4 na obszarach miejskich i 4 na obszarach wiejskich). **Należy zatem propagować wśród samorządów, stowarzyszeń i przedsiębiorców ideę zakładania punktów przedszkolnych i zespołów wychowania przedszkolnego.** Alternatywne formy wychowania przedszkolnego mogą być bardzo dobrym sposobem rozwiązania problemu niższej skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 lat na obszarach wiejskich. Innym rozwiązaniem dla obszarów wiejskich województwa mazowieckiego jest wykorzystanie istniejących więzi społecznych i wspieranie społeczności lokalnych starających się wprowadzać niekoniecznie sformalizowane sposoby opieki nad dziećmi, opierające się na idei wzajemnej pomocy matek w opiece nad dziećmi. Jedną z możliwości wspierania społeczności lokalnych jest udostępnienie takim inicjatywom przez gminy pomieszczeń umożliwiających opiekę nad dziećmi oraz dostarczenie materiałów edukacyjnych dostosowanych do wieku dzieci.

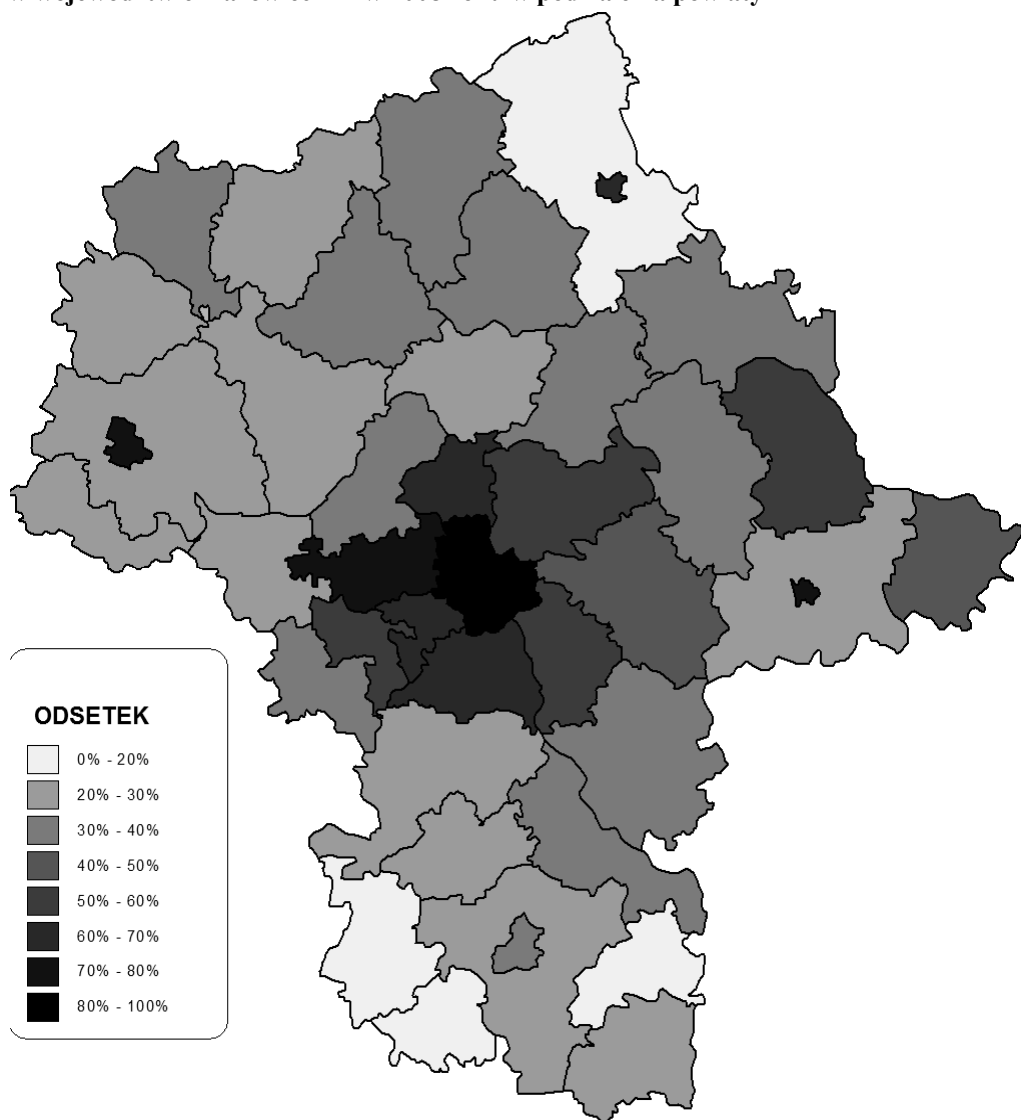
Poziom skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 lat jest zróżnicowany nie tylko w podziale na obszary miejskie i wiejskie, ale też widać bardzo duże różnice pomiędzy poszczególnymi powiatami. Oczywiście najbardziej wyróżnia się stolica województwa, w której poziom skolaryzacji w omawianej grupie wiekowej wynosił w 2008 roku 82,5%¹⁹². Mapę zróżnicowań lokalnych pokazuje wykres 3.3.

¹⁹⁰ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie rodzajów i innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania z dnia 10 stycznia 2008 roku* (Dz. U. z 2008, Nr 7, poz. 38).

¹⁹¹ Na podstawie BDR.

¹⁹² Obliczenie własne na podstawie BDR.

Wykres 3.3. Odsetek dzieci w przedziale wiekowym 3-6 lat objętych opieką przedszkolną w województwie mazowieckim w 2008 roku w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Na wykresie 3.3. widać, że współczynnik skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 lat jest najwyższy w powiatach aglomeracji warszawskiej oraz w miastach na prawach powiatu (Ostrołęka, Siedlce i Płock). Dokładnych danych liczbowych dotyczących wielkości współczynnika skolaryzacji w poszczególnych podregionach i powiatach województwa mazowieckiego dostarcza tablica 3.4.

Tablica 3.4. Odsetek dzieci w przedziale wiekowym 3-6 lat w województwie mazowieckim w 2008 r. w podziale na powiaty (oprócz Warszawy) (w %)

Podregion ciechanowsko- płocki (37,2)	Podregion ostrołęcko- siedlecki (37,2)	Podregion radomski (28,6)	Podregion warszawski wschodni (48,6)	Podregion warszawski zachodni (53)
- ciechanowski (31,8)	- łosicki (41,3)	- białobrzegi (22,1)	- garwoliński (35,6)	- grodziski (50,7)
- gostyniński (27,8)	- makowski (33,9)	- kozienicki (39,1)	- legionowski (68,6)	- grójecki (26,3)
- mławski (24,1)	- ostrołęcki (18,6)	- lipski (29,3)	- miński (40,9)	- piaseczyński (67,3)
- płocki (29,7)	- ostrowski (31,2)	- przysuski (19,1)	- nowodworski (36,1)	- pruszkowski (67,0)
- płoński (27,7)	- przasnyski (31,8)	- radomski (21,3)	- otwocki (59,1)	- sochaczewski (26,2)
- sierpecki (20,8)	- pułtusi (28,4)	- szydlowiecki (16,7)	- wołomiński (50,5)	- warszawski zachodni (71,6)
- żuromiński (31,7)	- siedlecki (22,8)	- zwoleński (17,0)		- żyrardowski (39,3)
- m. Płock (75,9)	- sokołowski (57,3)	- m. Radom (38,7)		
	- węgrowski (33,9)			
	- wyszkowski (31,0)			
	- m. Ostrołęka (60,1)			
	- m. Siedlce (70,3)			

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

Najniższy współczynnik skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 lat występuje w podregionie radomskim (28,6%). Nawet w Radomiu, będącym miastem na prawach powiatu, współczynnik ten jest stosunkowo niski i wynosi 38,7% (średnia dla obszarów miejskich w Polsce wynosi 70,4%). W podregionie radomskim znajdują się też dwa powiaty o najniższym współczynniku skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 lat – powiat przysuski (16,7%) i powiat zwoleński (17%). **Podregion radomski wymaga zatem podjęcia działań mających na celu zwiększenie dostępności opieki przedszkolnej.** Podregion radomski jest jednym z biedniejszych, więc niezbędne jest wsparcie w postaci subsydiowania placówek wychowania przedszkolnego (aby mogły obniżyć opłaty) lub bezpośrednich dopłat dla rodzin, których nie stać na pokrycie kosztów opieki przedszkolnej nad własnym dzieckiem. Podjęcia podobnych działań wymagają podregiony ciechanowsko-płocki i ostrołęcko-siedlecki.

Nawet na obszarach, na których poziom skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 lat jest stosunkowo wysoki, należy podejmować działania mające na celu lepsze dostosowanie oferty różnych form opieki nad dziećmi do potrzeb rodziców. Opieka przedszkolna (oraz inne formy opieki nad dziećmi) powinny spełniać warunki

dostępności cenowej (*affordability*) i elastyczności czasowej (*flexibility*)¹⁹³. **Jedną z dróg zwiększenia dostępności cenowej, obok opisanego wyżej subsydiowania niezamożnych rodziców lub placówek w niezamożnych regionach, byłoby uzależnienie opłat za korzystanie z przedszkoli należących do samorządów od dochodów rodziców.** Takie rozwiązanie funkcjonuje w wielu krajach, na przykład na Słowacji czy w Szwecji¹⁹⁴. Rozwiązaniem byłoby też wprowadzenie systemu węgierskiego, w którym zapewniony jest darmowy dostęp do publicznej opieki przedszkolnej, a rodzice płacą tylko za posiłki¹⁹⁵. Jednak to **ostatnie rozwiązanie wymagałoby olbrzymich nakładów finansowych, co w czasie kryzysu mogłoby być zbyt dużym obciążeniem dla budżetu i z ewentualnym wprowadzeniem go należałoby poczekać na poprawę sytuacji gospodarczej.**

Przy przygotowywaniu systemu dotacji lub innych form zwiększania dostępności finansowej bardzo ważne jest wzięcie pod uwagę sytuacji rodziców samotnie wychowujących dzieci, którzy często mają mniejsze środki finansowe i mniej czasu na zajmowanie się dziećmi. Inną grupą, która wymaga wsparcia w obszarze zapewnienia dzieciom opieki, są bezrobotni. **Dobrym pomysłem byłoby zapewnienie dzieciom bezrobotnych rodziców darmowej opieki przedszkolnej.** Nie tylko dałoby to bezrobotnym rodzicom więcej czasu na podwyższanie swoich kwalifikacji i poszukiwanie pracy, ale i w wielu przypadkach polepszyłoby sytuację edukacyjną dzieci. **Jednak, aby otrzymywać taką darmową opiekę przedszkolną dla swoich dzieci, bezrobotni rodzice musieliby udokumentować, że aktywnie poszukują pracy i podnoszą swoje kwalifikacje.**

Elastyczność czasowa jest także niezwykle istotnym czynnikiem warunkującym skuteczność opieki przedszkolnej jako instrumentu ułatwiającego kobietom godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. **Bardzo korzystnym, ale jednocześnie kosztownym rozwiązaniem, byłoby wydłużenie godzin pracy przedszkoli, aby dopasować je do czasu pracy rodziców.** Dobrym przykładem są takie kraje, jak Wielka Brytania, gdzie większość przedszkoli otwarta jest od godziny 8.00 do 18.00, Dania, w której typowe godziny otwarcia to 6.30-17.00, czy Łotwa, gdzie większość placówek opieki nad dziećmi czynna jest od 7.00 do 19.00¹⁹⁶. **Ważne jest, aby rodzice mieli możliwość wybierania godzin, w których chcą zostawiać dzieci w przedszkolu. Przedszkola powinny dostosowywać się do indywidualnych potrzeb rodziców (szczególnie kobiet), z których jedni pracują na pełen etat, a inni na część etatu. Trzeba też zwrócić uwagę na różne godziny pracy rodziców.** Jednak utrzymywanie długo otwartych przedszkoli może być zbyt kosztowne dla części samorządów. **W takich przypadkach należałoby zadbać o to, aby przedszkola w jednym rejonie były otwarte w różnych godzinach, co pozwoliłoby**

¹⁹³ Plantenga J., Remery Ch., op. cit.

¹⁹⁴ Ibidem.

¹⁹⁵ Ibidem.

¹⁹⁶ Ibidem.

rodzicom na wybranie placówki najbardziej „dopasowanej” czasowo do ich potrzeb.

Ze względu na wymagania współczesnego rynku pracy (zob. podrozdział 3.2.1.) **pożądanym działaniem, szczególnie na obszarach miejskich, byłoby umożliwienie zostawiania dzieci w wybranych placówkach przedszkolnych także w weekendy.** Należy też podjąć działania, mające na celu zwiększenie dostępności przedszkoli w okresie wakacyjnym. O ile nie stanowi to problemu w większych miastach, gdzie istnieje odpowiednia sieć placówek dyżurnych, to w mniejszych ośrodkach rodzice, którzy chcieliby posyłać dziecko do przedszkola także latem, mogą mieć problem ze znalezieniem blisko położonej placówki. **Dlatego rekomenduje się, szczególnie poza dużymi miastami, zwiększenie sieci placówek pracujących także w okresie wakacyjnym.**

3.3.1.3. Instrumenty polityki Unii Europejskiej dotyczące zmniejszenia konfliktu „rodzina – praca”

Zapewnienie obywatelom możliwości godzenia życia zawodowego i rodzinnego jest jednym z priorytetów polityki Unii Europejskiej¹⁹⁷, dzięki czemu władze europejskie podejmują wiele działań mających na celu rozwiązywanie tego, niezwykle istotnego dla społeczeństwa, problemu. Główne obszary polityki Unii Europejskiej, mającej na celu umożliwienie zachowania życia zawodowego i rodzinnego, to zapewnienie dostępnych, przystępnych cenowo, oferujących wysokiej jakości usługi ośrodków opieki nad dziećmi (zob. podrozdział 3.3.1.2.), rozszerzenie praw rodziców jako pracowników, zwiększenie wymiaru urlopu (zob. podrozdział 3.3.1.1.) oraz promowanie elastycznych form zatrudnienia i organizowania czasu pracy (zob. podrozdział 3.3.2.1.)¹⁹⁸.

Przykładem podejmowanych przez Unię Europejską działań, mających na celu umożliwienie kobietom zachowania równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym, jest dyrektywa Komisji Europejskiej z lipca 2009 roku¹⁹⁹ wdrażająca porozumienia partnerów społecznych w sprawie urlopu rodzicielskiego. Porozumienie to rozszerza prawa mężczyzn i kobiet do urlopu macierzyńskiego z trzech do czterech

¹⁹⁷ *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Employment and social policies: a framework for investing in quality*, Komisja Europejska, Bruksela 2001.

¹⁹⁸ *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Większa równowaga między pracą a rodziną ułatwienie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego*, Komisja Europejska, Bruksela 2008 i *Towards a better work-life balance*, Komisja Europejska, Bruksela 2008, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=370&langId=en&featuresId=27> [data dostępu: 27.04.2010].

¹⁹⁹ *Proposal for a Council Directive implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC*, Komisja Europejska, Bruksela 2009.

miesiący oraz wprowadza dodatkowe ulepszenie w sferze egzekwowania tego prawa. Dzięki tej dyrektywie pracownicy będą chronieni przed dyskryminacją spowodowaną braniem takiego urlopu. W Polsce, jak pokazały wyniki badań przedstawione w podrozdziale 3.2.2., potrzebne są nowe formy ochrony rodziców, którzy wzięli urlop macierzyński lub wychowawczy. Problem ten, jeszcze bardziej niż kobiet, dotyczy mężczyzn, którzy ze względu na stereotypowe role narażeni są na większe sankcje po wzięciu urlopu ojcowskiego lub wychowawczego²⁰⁰. Powrót do pracy miałby być ułatwiony poprzez możliwość zażądania przez pracownika wracającego z urlopu elastycznego zatrudnienia.

Jednym z najważniejszych narzędzi realizacji założeń polityki Unii Europejskiej w sferze godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym są fundusze PO KL. Poniżej znajdują się opisy wybranych poddziałań, w ramach których można pozyskać finansowanie na cele związane z problematyką zachowywania równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym:

- Poddziałanie 1.3.2 *Projekty na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego*. Fundusze z tego poddziałania przeznaczone są na wdrażanie i upowszechnianie rozwiązań służących godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Takimi działaniami mogą być na przykład pilotażowa realizacja kompleksowych programów powrotu do pracy, tworzenie ośrodków opieki nad dziećmi w miejscu pracy lub wspieranie alternatywnych form opieki nad dziećmi. Środki z tego poddziałania przeznaczone są też na promocje oraz upowszechnianie alternatywnych form zatrudnienia²⁰¹.
- Poddziałanie 2.1.1 *Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach*. Fundusze z tego poddziałania mogą być przeznaczone na szkolenia, doradztwo i studia podyplomowe dla pracowników. W ramach tego funduszu mogłyby być zatem finansowane szkolenia i kursy dla kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych²⁰².
- Poddziałanie 2.1.2 *Partnerstwo dla zwiększenia adaptacyjności*. W ramach tego poddziałania można realizować rozwiązania w zakresie form organizacji pracy i promocji podnoszenia kwalifikacji²⁰³.
- Poddziałanie 6.1.1 *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy*. To poddziałanie pozwala na finansowanie projektów związanych z powrotem kobiet po przerwie spowodowanej obowiązkami rodzinnymi do pracy zawodowej. W ramach tego poddziałania można zdobyć fundusze na projekty mające na celu identyfikację potrzeb osób

²⁰⁰ Plantenga J., Remery Ch., op. cit.

²⁰¹ *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009.

²⁰² Ibidem.

²⁰³ Ibidem.

pozostających bez zatrudnienia, wsparcie psychologiczno-doradcze dla kobiet powracających na rynek pracy, subsydiowanie zatrudnienia, szkolenie prowadzące do podniesienia kwalifikacji, wspieranie wolontariatu, który może być etapem przygotowującym do powrotu oraz na promocję i upowszechnianie alternatywnych form zatrudnienia, wspieranie pracownika, który uzyskał zatrudnienie w nowym miejscu pracy oraz szkolenia dla kadr instytucji rynku pracy²⁰⁴.

- Poddziałanie 9.1.1 *Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej*. Poddziałanie to umożliwi wsparcie dla uruchamiania przedszkoli, a także innych form wychowania przedszkolnego (szczególnie na obszarach wiejskich), wspieranie już istniejących placówek wychowania przedszkolnego w celu zwiększenia uczestnictwa dzieci w edukacji przedszkolnej, zatrudnienia nowego personelu oraz dla realizacji kampanii promujących wychowanie przedszkolne²⁰⁵.

Na podstawie powyższego opisu widać, że fundusze europejskie pozwalają na finansowanie szerokiego zakresu działań, mających na celu godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. **Aby pomóc mazowieckim firmom i instytucjom w zdobywaniu funduszy na ułatwianie kobietom godzenia życia zawodowego z rodzinnym, należałoby utworzyć przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie stanowisko doradcy ds. finansowania inicjatyw ułatwiających godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Jeśli powołana zostałaby instytucja, której powstanie zarekomendowane zostało we wstępie do rozdziału 3., utworzenie stanowiska takiego doradcy byłoby zbędne, gdyż to właśnie ta instytucja zajmowałaby się doradztwem w tych sprawach. Taka instytucja powinna prowadzić też przejrzystą stronę internetową oraz infolinię dotyczącą tego problemu.**

3.3.2. Rozwiązania na poziomie przedsiębiorstw w kwestii minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca”

Jak już zostało wielokrotnie wspomniane, aby umożliwić kobietom godzenie życia zawodowego i rodzinnego, skoordynowane działania muszą być podejmowane nie tylko przez instytucje publiczne, ale i przez samych pracodawców. Trzeba mieć jednak na uwadze, że większość pracodawców, aby wprowadzić politykę przyjazną rodzinom pracowników, musi widzieć korzyści z podejmowania takich działań. Wyróżnić można dwa sposoby zachęcania pracodawców do wprowadzania rozwiązań ułatwiających pracownikom godzenie życia zawodowego z prywatnym. Po pierwsze, sposobem na zachęcenie pracodawców do prowadzenia polityki przyjaznej rodzinie

²⁰⁴ Ibidem.

²⁰⁵ Ibidem.

byłoby rzetelne **informowanie pracodawców o możliwości zdobywania funduszy europejskich na ten cel i przyznawanie „przyjaznym rodzinie” pracodawcom ulg i dotacji, co zostało opisane w poprzednim rozdziale.** Po drugie, dla niektórych firm bardzo istotny jest wizerunek, zatem mogłyby one swoją wewnętrzną politykę prorodzinną traktować jako element społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR – *Corporate Social Responsibility*). **Dlatego należałoby rozważyć wprowadzenie certyfikatu „Firmy przyjaznej rodzinie” – przyznawanego przez publiczne służby zatrudnienia i organizacje pozarządowe firmom, które wprowadzają rozwiązania ułatwiające kobietom godzenie życia zawodowego z rodzinnym.** W przypadku przyznawania takiego certyfikatu bardzo ważne byłoby kontrolowanie, czy firmy ubiegające się o niego wprowadzają przyjazną rodzinie politykę w rzeczywistości, czy tylko w dokumentach organizacyjnych i materiałach prasowych.

W trzech następnych podrozdziałach opisane zostały sposoby, w jakie pracodawcy mogą pomagać swoim pracownikom w uzyskiwaniu równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym.

3.3.2.1. Elastyczne formy zatrudnienia jako element niwelowania konfliktu „praca – dom”

Elastyczne formy zatrudnienia są jednym z najbardziej powszechnych rozwiązań pozwalających godzić życie zawodowe z życiem rodzinnym, a znaczna część europejskich pracodawców oferuje je swoim pracownikom. W większości krajów europejskich rozwiązania dotyczące elastycznych form zatrudnienia ustanawiane są na poziomie firm, ale w niektórych państwach wprowadzane zostały regulacje prawne dające pracownikom uprawnienia do elastyczniejszego kształtowania swojego czasu pracy. Na przykład w Austrii, Czechach, Grecji, Finlandii, Portugalii, Słowenii, Wielkiej Brytanii czy w Norwegii ustawodawstwo narodowe daje rodzicom prawo do redukcji czasu pracy w celu utrzymania równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym. W Polsce od 2004 roku obowiązuje prawo dające pracownikom, nie tylko rodzicom, bardziej elastycznie decydować o swoim czasie pracy²⁰⁶.

Jednak pomimo uregulowań prawnych, wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia w największym stopniu zależy od firm. Jak już zostało wspomniane w podrozdziale 3.2.1., dla pracowników bardzo ważne jest, aby była to elastyczność pozytywna, a nie negatywna. Należy też zaznaczyć, że wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia nie powinno być dla firm pretekstem do redukcji etatów i zmniejszania przywilejów pracowniczych. Dlatego też wszelkie rozwiązania związane z wprowadzaniem elastycznych form zatrudnienia przez pracodawców, jeśli mają być traktowane jako instrumenty ułatwiające godzenie życia zawodowego z prywatnym, muszą być dobrowolnie przyjmowane przez pracowników, a nie

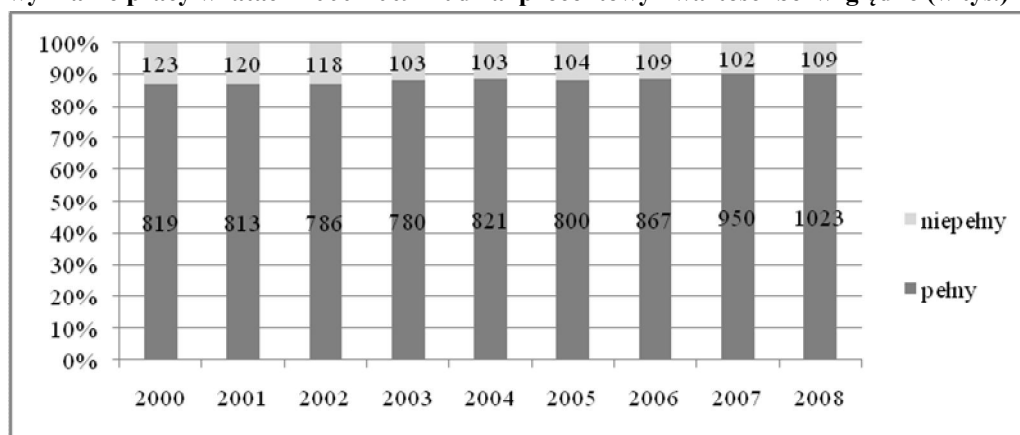
²⁰⁶ Plantenga J., Remery Ch., op. cit.

narzucane przez pracodawców. Poniżej dokładnie opisane zostały poszczególne elastyczne formy zatrudnienia, których upowszechnienie może pomóc kobietom w utrzymywaniu równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym.

Praca na niepełny etat

Praca w niepełnym wymiarze godzin jest najpowszechniejszą z form elastycznego organizowania czasu pracy²⁰⁷. Analiza danych z lat 1985-1999 dotyczących 17 krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) pokazała, że odsetek osób pracujących na niepełny etat jest dodatnio skorelowany ze wskaźnikiem aktywności zawodowej kobiet²⁰⁸. Można zatem stwierdzić, że korzystnym zjawiskiem byłoby upowszechnianie pracy w niepełnym wymiarze godzin, lecz przed zarekomendowaniem konkretnych działań należy bliżej przyjrzeć się skali podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin przez kobiety w województwie mazowieckim (co zostało odzwierciedlone na wykresie 3.4.).

Wykres 3.4. Kobiety pracujące w województwie mazowieckim w pełnym i niepełnym wymiarze pracy w latach 2000-2009 – udział procentowy i wartości bezwzględne (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR

W 2000 roku w województwie mazowieckim na część etatu pracowało 13,1% kobiet (około 123 000), a w 2008 roku już tylko 9,6% (około 109 000). Mała popularność pracy na niepełny etat w Polsce jest spowodowana faktem, że w naszym kraju taka praca jest traktowana przez pracownika jako konieczność, podczas gdy w wielu innych krajach Unii Europejskiej (np. w Holandii) pracownicy traktują pracę w niepełnym wymiarze czasu jako własny wybór²⁰⁹. **Należy zatem propagować wśród pracowników tę formę zatrudnienia. Doradcy zawodowi w powiatowych**

²⁰⁷ Ibidem.

²⁰⁸ Jaurnotte F., op. cit.

²⁰⁹ *Niepełny etat – praca z konieczności czy z wyboru?*, Sedlak & Sedlak, http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.19 [data dostępu: 25.05.2010].

urzędach pracy powinni przedstawiać młodym matkom pracę w niepełnym wymiarze godzin jako ułatwiającą godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie mógłby też utworzyć skierowaną do kobiet bazę danych ofert pracy na niepełny etat.

Trzeba jednak zauważyć, że zarówno w Polsce, jak i w pozostałych państwach Unii Europejskiej praca na część etatu niesie za sobą poważne niedogodności, które powodują znaczące problemy w karierze zawodowej. Jak pokazał projekt badawczy *Gender and Employment in Local Labour Markets* przeprowadzony w latach 2003-2006 w Wielkiej Brytanii, praca na część etatu wiąże się z mniejszą płacą oraz brakiem planowania ścieżki kariery i szkoleń dla pracowników zatrudnionych na część etatu. Kadra zarządzająca nie interesuje się przeważnie kwalifikacjami takich pracowników ani ich umiejętnościami, dlatego często wykonują oni pracę poniżej swoich kwalifikacji²¹⁰. **Należy zatem podejmować działania mające na celu uświadomienie kadrze zarządzającej oraz innym pracownikom, że pracujący w niepełnym wymiarze godzin są często pracownikami posiadającymi wysokie kwalifikacje, a ich potencjał pozostaje niewykorzystany. W celu upowszechnienia świadomości tego problemu Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie mógłby podjąć współpracę z mediami, docierającymi do kadry zarządzającej (np. „Rzeczpospolita”, „Dziennik Gazeta Prawna”, TVN24), które umieszczałyby na swoich łamach materiały na temat kwestii związanych z pracą w niepełnym wymiarze czasowym. Warto byłoby taką akcją przeprowadzić nie tylko na poziomie województwa, ale na poziomie całego kraju. Oprócz programów upowszechniających dobrym pomysłem byłoby wsparcie firm we włączaniu osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin w programy szkoleniowe oraz przygotowywanie planów kariery dla takich osób. Takiego wsparcia powinien udzielać mazowiecki Wojewódzki Urząd Pracy oraz powiatowe urzędy pracy. Doradztwem i wsparciem w tych kwestiach mogłaby zająć się też instytucja, której powołanie zarekomendowano w podrozdziale 3.3.**

Praca w niepełnym wymiarze godzin może powodować u pracodawców pewne problemy, ponieważ w niektórych sytuacjach mogą wymagać pełnej dyspozycyjności pracownika. Rozwiązaniem tego problemu jest *job-sharing*, czyli dzielenie jednego etatu przez dwóch pracowników. Większość z istniejących modeli *job-sharing* skierowanych jest do kobiet, które chcą pogodzić życie rodzinne i zawodowe²¹¹. **Dlatego rekomenduje się upowszechnianie na mazowieckim rynku pracy tej, na razie mało znanej formy zatrudnienia. Miejsca pracy obejmowane przez kobiety, przede wszystkim młode matki, na zasadzie *job-sharing* mogłyby być dotowane ze środków unijnych.**

²¹⁰ Grant L., *Job design and working hours: key sources of gender inequality* [w:] Yeandle S.(red.) *Policy for a change. Local Labour market analysis and gender equality*, The Policy Press, Bristol 2009.

²¹¹ Machol-Zajda L., op. cit.

Telepraca

Jest to relatywnie nowa, przyjazna rodzinie forma zatrudnienia polegająca na wykonywaniu pracy w innej lokalizacji niż lokalizacja pracodawcy. Najpopularniejszą jej formą jest telepraca domowa, czyli wykonywanie pracy z domu. Telepraca może być traktowana jako stała forma zatrudnienia pozwalająca pracownikowi swobodnie zarządzać swoim czasem i miejscem pracy, ale w kontekście problemu godzenia życia zawodowego z rodzinnym jest przeważnie traktowana jako czasowe uelastycznienie miejsca pracy w szczególnych okolicznościach rodzinnych²¹². Telepraca jednak, pomimo licznych zalet (np. możliwości swobodnego dostosowywania czasu i miejsca pracy do potrzeb swoich i rodziny), posiada wiele wad.

Wyniki projektu badawczego Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i firmy DGA wskazują na fakt, że telepraca, przede wszystkim przez słabiej wykształconych pracowników, jest postrzegana jako praca gorsza, mniej dochodowa, zapewniająca mniejszą stabilizację. Przy telepracy dużym problemem może też być wywoływane niedostateczną ilością kontaktów międzyludzkich poczucie izolacji społecznej (co jest szczególnie istotne w przypadku młodych matek ograniczających swoje życie społeczne, aby więcej czasu poświęcić dziecku). W przypadku telepracy domowej kłopotem może być także rozdzielanie czasu wolnego i czasu pracy, co prowadzi do mniejszej efektywności²¹³. W tym samym badaniu starano się też zidentyfikować największe bariery rozwoju telepracy z perspektyw pracowników i pracodawców. I pracownicy, i pracodawcy jako jedną z głównych barier wymieniali przyzwyczajenie do tradycyjnej metody pracy, a dla pracodawców znacznym utrudnieniem była mała dostępność wiarygodnych informacji na temat telepracy.

Dlatego ważne jest docieranie z informacjami o tej formie zatrudnienia do pracodawców i pracowników. Należałoby zatem organizować szkolenia doradców zawodowych i pracowników urzędów pracy, aby byli w stanie udzielać bardzo szczegółowych i wiarygodnych informacji na temat telepracy. Dobrym pomysłem byłoby również subsydiowanie pracodawców oferujących wykonywanie telepracy kobietom wychowującym dzieci.

Pozostałe metody uelastyczniania pracy

Kolejną z popularnych metod, która uelastycznia czas pracy, jest będący jedną z najstarszych elastycznych form zatrudnienia *ruchomy czas pracy*. Zastosowanie tej metody pozwala na osiągnięcie korzyści przez pracowników i pracodawców. Pracownik, dzięki ruchomemu czasowi pracy może łatwiej godzić życie zawodowe z rodzinnym czy zredukować czas dojazdu do pracy. Pracodawca zyskuje bardziej efektywnego pracownika oraz wydłużone godziny pracy firmy (pracownicy pracują

²¹² Głogosz D., op. cit.

²¹³ *Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce. Raport z badania jakościowego*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, DGA, Sopot/Warszawa 2005.

w różnych godzinach)²¹⁴. Przy takim systemie konieczna jest jednak koordynacja godzin pracy poszczególnych pracowników, żeby nie okazało się na przykład, że w godzinach najbardziej kluczowych dla działania firmy brakuje siły roboczej. Wprowadzenie ruchomego czasu pracy nie wymaga od firm dużych nakładów finansowych, a ze względu na korzyści wynikające z zastosowania tej metody, zarządzający przedsiębiorstwami mogą łatwo zgodzić się na takie rozwiązanie.

Inną łatwą do zastosowania i niewiązącą się z kosztami ponoszonymi przez pracodawców metodą są **konta czasu pracy**. Sposób działania takiego konta jest podobny do sposobu działania konta bankowego. Każdy pracownik gromadzi na swoim koncie nadwyżki i niedobory czasu pracy, które później może wykorzystać lub odpracować²¹⁵. Konta czasu pracy mogą być rozwiązaniem bardzo dogodnym w sytuacji, kiedy kobiety muszą załatwić sprawy rodzinne w normalnym czasie pracy, albo w sytuacji, kiedy muszą przez jakiś okres poświęcać więcej czasu na sprawy prywatne.

W niektórych przypadkach rozwiązaniem dogodnym dla pracodawcy i pracownika może być **skompresowany czas pracy** (*compressed working hours*), który poprzez wydłużenie dziennego czasu pracy umożliwia zmniejszenie ilości dni pracy w tygodniu. Dzięki wprowadzeniu tej metody przedsiębiorstwo może zyskać dłuższeienne godziny funkcjonowania, a kobiety wychowujące dzieci mogą ograniczyć liczbę dni w tygodniu, w których muszą organizować opiekę nad dzieckiem²¹⁶. W sytuacji, kiedy zarówno matka, jak i ojciec mieliby możliwość pracowania w skompresowanym czasie pracy, mogliby dzielić się obowiązkami przy wychowywaniu dziecka. Należy jednak zwrócić uwagę na problematyczność tego rozwiązania, gdyż wymaga ono od pracownika znacznego wysiłku w ciągu dni pracujących (pracy więcej niż osiem godzin dziennie).

Możliwe są jeszcze inne metody uelastyczniania czasu pracy, takie jak czas w zamian (*time off in lieu*), zamiana zmian (*shift swapping*), roczne rozliczenia czasu pracy (*annualised hours*) czy *self-rostering* („samodzielne układanie dyżurów”, decydowanie przez pracowników o swoich godzinach pracy)²¹⁷, ale wszystkie one opierają się na jednej zasadzie – dawaniu pracownikowi większej elastyczności w ustalaniu swojego czasu lub miejsca wykonywanej pracy. Wprowadzanie takich rozwiązań byłoby niezwykle korzystne z punktu widzenia godzenia przez kobiety ról rodzinnych i zawodowych. Z tego względu elastyczne formy zatrudnienia powinny być promowane wśród obecnych i przyszłych pracowników. **W upowszechnianiu wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia mogłyby brać udział szkoły**

²¹⁴ Machol-Zajda L., op. cit.

²¹⁵ Ibidem.

²¹⁶ Chutnik S., op. cit.

²¹⁷ Ibidem.

wyższe oraz szkoły zawodowe w województwie mazowieckim²¹⁸. W ramach zajęć w tych szkołach można byłoby przeprowadzać warsztaty związane z prawem pracy, na których kładziono by nacisk na problemy związane z elastycznymi formami zatrudnienia. W placówkach szkolnictwa zawodowego oraz wyższego można też przeprowadzać spotkania informacyjne dotyczące możliwości uelastyczniania swojego miejsca i czasu pracy. Doradcy zawodowi udzielający porad studentom i uczniom szkół zawodowych powinni zostać przeszkoleni z tematyki dotyczącej elastycznych form zatrudnienia, aby być w stanie udzielać pełnych i wiarygodnych informacji na ten temat.

3.3.2.2. Integracja osób przebywających na urlopach wychowawczych

Jak zostało wskazane w podrozdziałach 3.1. i 3.2.1., okres ciąży i wychowywania dziecka jest momentem, który wywiera bardzo negatywny wpływ na karierę zawodową kobiet, dlatego potrzebne jest podjęcie kroków mających na celu zmniejszenie izolacji kobiety od rynku pracy podczas tego okresu. Jednym z pomysłów, postulowanych przez kobiety, jest uelastycznienie przechodzenia na urlop macierzyński i powracania z niego. Wprowadzenie tego rozwiązania nie wymaga uregulowań prawnych, lecz zależy od dobrej woli pracodawcy. Kobieta w ciąży przed przejściem na urlop powinna mieć możliwość zredukowania godzin pracy lub móc wykonywać część pracy z domu. Tak samo powinno być z powrotem kobiety po urlopie macierzyńskim. Sposobem na zachowanie miejsca pracy kobiety w okresie urlopu macierzyńskiego jest też zatrudnianie osoby na zastępstwo na czas określony. Osoba pracująca na zastępstwo od początku ma świadomość, że zatrudniona jest jedynie na dany okres, a kobieta wracająca z urlopu może mieć pewność, że po powrocie z urlopu wróci na poprzednie miejsce pracy. Praca na zastępstwo może być dobrym rozwiązaniem dla młodych osób dopiero wchodzących na rynek pracy i drogą zdobywania przez nich pierwszych zawodowych doświadczeń.

Dobrym pomysłem byłoby efektywne łączenie pracy na zastępstwo z elastycznym przechodzeniem na urlop przez kobietę w ciąży, co pozwalałoby lepiej wdrożyć nowego pracownika. W pierwszym okresie zarówno przechodząca na urlop kobieta, jak i wdrażany pracownik na zastępstwo, pracowaliby na część etatu, co umożliwiłoby płynne wejście nowego, tymczasowego pracownika w życie firmy, a kobiecie pozwoliłoby zachować kontakt z firmą. Już po przejściu kobiety na urlop macierzyński, nowy pracownik powinien mieć możliwość kontaktowania się z nią w określonych sprawach zawodowych.

W podrozdziale 3.3.1.1. została poruszona kwestia szkoleń i kursów dla kobiet. Organizowanie kursów i zachęcanie do nich kobiet powinno być zadaniem nie tylko

²¹⁸ Oczywiście proponowane działania muszą być dostosowane do odbiorców i różnić się w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego i wyższego.

instytucji publicznych, ale i pracodawców. **Jeśli pracodawca organizuje szkolenia i kursy dla pracowników, powinny być na nie zapraszone także kobiety przebywające na urloпах macierzyńskich.** Oczywiście kobiecie na urlopie macierzyńskim trudno znaleźć czas na uczestnictwo w szkoleniach firmowych, ale w takich sytuacjach powinna mieć umożliwiony dostęp do materiałów z tych kursów i szkoleń. **W dużych firmach z rozbudowanymi działami zarządzania zasobami ludzkimi i własnymi działami szkoleń dla kobiet przebywających na urloпах wychowawczych mogą być przygotowywane i przeprowadzane specjalne szkolenia e-learningowe.** Integracja kobiet na urloпах z życiem firmy nie powinna się jednak ograniczać tylko do wymiaru merytorycznego. **Kobiety na urloпах macierzyńskich powinny być również zachęcane do uczestnictwa w wydarzeniach firmowych i integracyjnych.** Innym wymiarem integracji byłoby pamiętanie przez pracodawców o takich szczegółach, jak przygotowanie dla nich paczki świątecznej (jeśli jest taki zwyczaj w firmie). Podejmowanie przez pracodawców takich wielowymiarowych działań umożliwiałoby integrację kobiet przebywających na urloпах z życiem przedsiębiorstwa i złagodzenie momentu powrotu do pracy.

3.3.2.3. Zapewnianie opieki przedszkolnej dzieciom pracowników

Oprócz uelastyczniania czasu i miejsca pracy swoich pracowników oraz integracji kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich pracodawcy mogą podejmować także szereg innych działań ułatwiających kobietom godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Jednym z takich działań jest zapewnianie dzieciom swoich pracowników opieki przedszkolnej. Dobrym przykładem takich działań firm może być Francja, w której 7,5% wszystkich miejsc w przedszkolach jest oferowane pracownikom przez zatrudniające ich firmy²¹⁹. Otwieranie przez duże firmy i instytucje (bo tylko takie mogą sobie na to pozwolić organizacyjnie i finansowo) na terenie zakładu pracy lub w jego pobliżu przedszkoli pozwala na dopasowanie godzin otwarcia przedszkola do godzin pracy w firmie oraz na przebywanie zatrudnionych rodziców w pracy blisko dzieci. Takie rozwiązanie zwiększa więc komfort psychiczny pracowników, co może prowadzić do zwiększenia ich efektywności. **Rekomenduje się zatem podjęcie działań mających na celu zachęcenie dużych firm do organizowania placówek przedszkolnych dla dzieci pracowników. Obok akcji informacyjnych mogą też być wprowadzane ulgi i preferencje dla firm prowadzących takie placówki.** Małe i średnie przedsiębiorstwa, które nie mogą sobie pozwolić na otwieranie własnych przedszkoli, mogą ograniczyć się do nawiązywania współpracy z już istniejącymi lub do opłacania części kosztów opieki przedszkolnej

²¹⁹ Plantenga J., Remery Ch., op. cit.

dzieci swoich pracowników, jak to ma często miejsce w Holandii, co zostało szerzej opisane w podrozdziale 3.3.1.2.

3.4. Wyniki badań empirycznych dotyczących minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca” na pracę zawodową kobiet

3.4.1. Analiza wyników badań

Konflikt „rodzina – praca” jest istotnym zjawiskiem ekonomicznym. Dotyczy on w szczególności kobiet, gdyż to one na ogół zmuszane są – w wyniku uwarunkowań społeczno-kulturowych – do łączenia ról zawodowych i rodzinnych. Z tego powodu zbadanie, jak kobiety postrzegają ów konflikt, jak również tego, jak konflikt ten wpływa na ich pozycję na rynku pracy, jest ważne dla kształtowania odpowiedniej polityki ukierunkowanej na zwiększenie szans kobiet na rynku pracy.

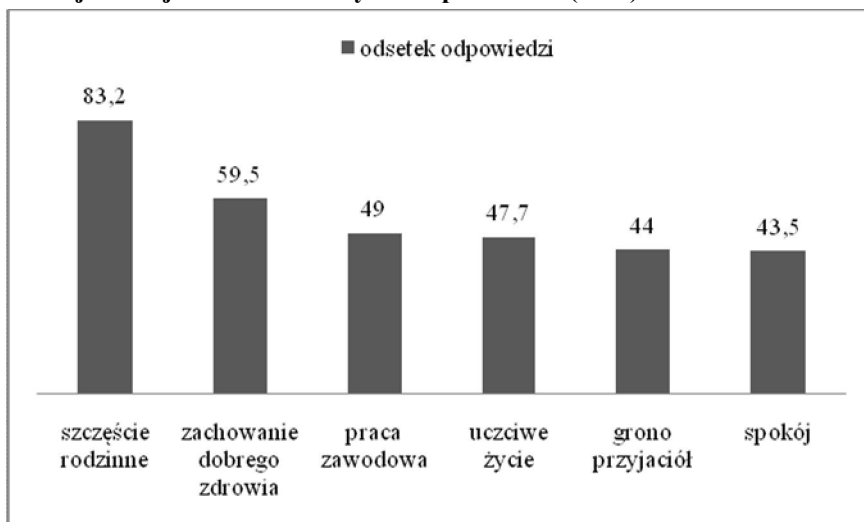
Celem analizy zawartej w niniejszym podrozdziale jest określenie istotności konfliktu „rodzina – praca” w percepcji kobiet oraz wskazanie związanych z tym konfliktem przyczyn dyskryminacji kobiet. Realizacji powyższego celu służy następująca struktura. Punkt wyjścia stanowi analiza priorytetów życiowych kobiet. Określono w niej, jakimi wartościami kierowały się respondentki, co pozwoliło przedstawić wnioski na temat ich percepcji ról zawodowych i rodzinnych. W szczególności przedstawiono potencjalne przyczyny powstawania konfliktu na linii „rodzina – praca”. W dalszej kolejności podjęto problematykę dyskryminacji kobiet na rynku pracy w woj. mazowieckim. Opierając się na odpowiedziach respondentek, dokonano porównania zarobków oraz szans na awans kobiet i mężczyzn zajmujących podobne stanowiska pracy i posiadających porównywalne kwalifikacje. Oceniono również zagrożenie utraty pracy przez kobiety, jak i szanse na znalezienie przez nie pracy. Rozważania te prowadzono w oparciu o opinie na temat aktualnego miejsca pracy respondentek na tle opinii na temat sytuacji zawodowej kobiet w całym kraju. Zatem najpierw określono, czy można mówić o istotnym w percepcji kobiet konflikcie „rodzina – praca”, a następnie zbadano, jak konflikt ról zawodowych i rodzinnych wpływa na sytuację kobiet na regionalnym rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zjawiska dyskryminacji.

3.4.1.1. Konflikt „rodzina – praca” w percepcji kobiet z województwa mazowieckiego

W celu określenia, czy kobiety mieszkające na terenie województwa mazowieckiego doświadczają konfliktu „rodzina – praca” (a jeśli tak, jak jest on intensywny), niezbędne jest dokonanie analizy ich priorytetów życiowych. Szczęście rodzinne jest, zdaniem większości badanych kobiet, najważniejszą wartością. Większość respondentek (83,2%) kieruje się nim w swoim życiu. Dla porównania,

drugą z najczęściej wymienianych wartości (zachowanie dobrego zdrowia) była istotna dla 59,5% ankietowanych kobiet (niemal 24 p.p. mniej). Z kolei praca zawodowa stanowiła najważniejszą wartość życiową dla niespełna połowy respondentek (49%). Na wykresie 3.5. przedstawiono rozkład wskazań odnośnie najważniejszych wartości w życiu respondentek.

Wykres 3.5. Najważniejsze wartości w życiu respondentek (w %)

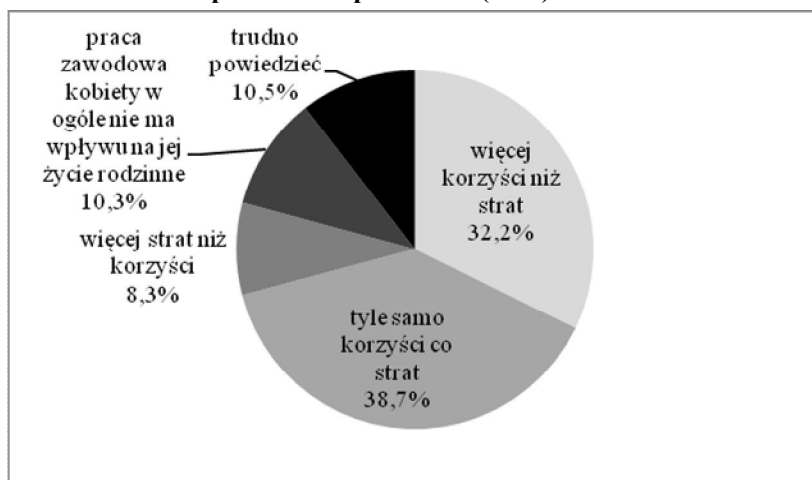


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Przedstawione dane sugerują wyraźną gradację wartości. Priorytetem dla kobiet jest szczęście rodzinne, podczas gdy pozostałe wartości – choć ważne – mają mniejsze znaczenie. Analizując powyższe dane, można także stwierdzić, że istnieje pewna grupa kobiet, która na pierwszym miejscu stawia wartości rodzinne, a nie karierę zawodową. Podczas gdy ponad 80% kobiet określiło szczęście rodzinne jako jeden z życiowych priorytetów, podobne zdanie o udanej pracy zawodowej wyrażało jedynie 49% ankietowanych kobiet. Innymi słowy, rozkład odpowiedzi na pytanie o najważniejsze wartości w życiu respondentek sugeruje, że w przypadku pojawienia się konfliktu na linii „rodzina – praca” część kobiet może dążyć przede wszystkim do harmonijnego życia rodzinnego (kosztem życia zawodowego).

Pomimo przedstawionej gradacji życiowych wartości, znaczna część kobiet nie postrzega udanego życia rodzinnego oraz udanego życia zawodowego jako wzajemnie wykluczających się. Potwierdzeniem tego jest rozkład odpowiedzi na pytanie o to, czy praca zawodowa przynosi życiu zawodowemu więcej korzyści niż strat. Niemal co trzecia kobieta zgodziła się z takim poglądem, a 38,7% respondentek uznało, że bilans korzyści i strat jest w tym przypadku zerowy. Odpowiedzi respondentek ilustruje wykres 3.6.

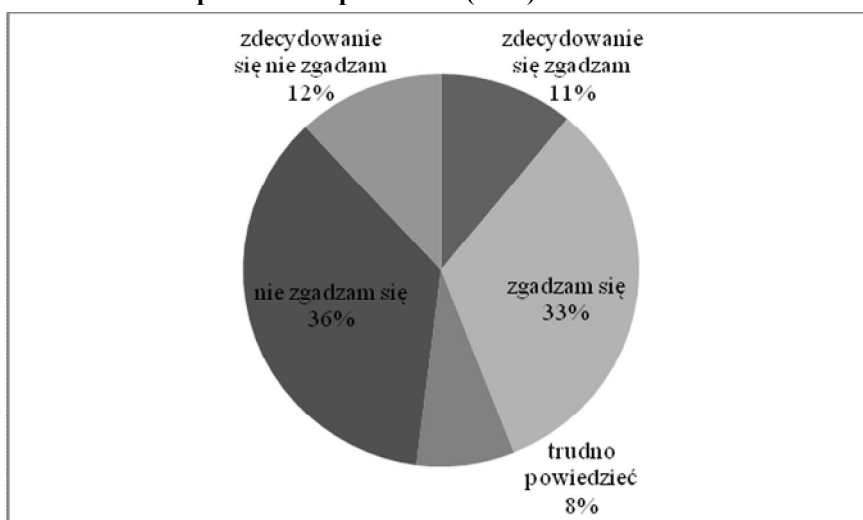
Wykres 3.6. Czy, Pani zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Tezę o braku wykluczania się udanego życia rodzinnego i zawodowego potwierdzają również odpowiedzi na pytanie: *W jakim stopniu zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że zajmowanie się tylko domem może dawać tyle samo satysfakcji, co praca zarobkowa?* Rozkład odpowiedzi respondentek ilustruje wykres 3.7. Aż 48% respondentek nie zgodziło się z tym stwierdzeniem, przy czym 12% wyraziło zdecydowany sprzeciw. Niemniej należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że odsetek kobiet zgadzających się z przytoczonym stwierdzeniem był porównywalny (44%).

Wykres 3.7. Zajmowanie się tylko domem może dawać tyle samo satysfakcji, co praca zarobkowa – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Łącząc odpowiedzi na to pytanie z przedstawionymi powyżej wnioskami nt. najważniejszych wartości, można stwierdzić, że wystąpienie konfliktu „rodzina – praca” może prowadzić do negatywnych konsekwencji dla kobiet. W przypadku rezygnacji z pracy i zajęcia się tylko domem wiele kobiet odczuwałoby mniejszą satysfakcję niż w przypadku kontynuowania pracy zarobkowej. Warto w tym miejscu podkreślić, że niemal połowa ankietowanych kobiet byłaby w stanie zrezygnować z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby zarobki partnera pozwalały na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie. Świadczą o tym dane w tablicy 3.5.

Tablica 3.5. Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie? – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)

Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
25,9	21,0	25,6	22,7	4,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Można zatem stwierdzić, że wiele kobiet dopuszcza możliwość rezygnacji z pracy zarobkowej, przy czym powody takiej decyzji mogą być różne. W percepcji kobiet istotnym powodem rezygnacji z pracy i poświęcenia się życiu rodzinnemu jest konieczność wychowania dziecka. Choć 55,4% respondentek uważa, że pracująca kobieta może zapewnić swojemu dziecku tyle ciepła i bezpieczeństwa, co matka, która nie pracuje, to aż 38,2% ankietowanych kobiet wyraziło odmienną opinię. Co więcej, 56,4% kobiet zgodziło się ze stwierdzeniem, że małe dziecko cierpi, gdy jego matka pracuje. Ponadto zdecydowana większość kobiet (tj. 70,6%) wyraża pogląd, że do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia matka powinna przebywać z nim w domu. Dane potwierdzające formułowane tezy zawiera tablica 3.6.

Tablica 3.6. Opinie respondentek dotyczące wybranych stwierdzeń – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)

Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
pracująca matka może zapewnić swemu dziecku tyle samo ciepła i bezpieczeństwa, co matka, która nie pracuje	18,3	37,1	26,0	12,2	6,3
małe dziecko cierpi na tym, gdy jego matka pracuje	19,1	37,4	31,3	9,4	11,5
do ukończenia przez dziecko 3. roku życia matka powinna przebywać z nim w domu	31,2	39,4	17,0	3,2	9,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Relatywnie wysoka skłonność kobiet do podporządkowania pracy życiu rodzinnemu może mieć wpływ na powstawanie zjawiska dyskryminacji kobiet na regionalnym rynku pracy. Dyskryminacja kobiet może być bowiem wynikiem niekorzystnego ich postrzegania przez pracodawców. Mogą oni chociażby m.in. negatywnie oceniać zatrudnianie kobiet z uwagi na obawy przed rezygnacją z pracy czy mniejszą produktywnością, wynikającą z poświęcenia się sprawom rodzinnym (np. związanym z wychowaniem dziecka)²²⁰.

Mniej korzystna sytuacja na rynku pracy powoduje, że kobiety często wyrażają opinię, że w Polsce lepiej żyje się mężczyznom. Uważa tak co druga respondentka, a przeciwnie twierdzi zaledwie 3% kobiet. Rozkład opinii osób ankietowanych na ten temat zawiera tablica 3.7.

Tablica 3.7. Jak Pani sądzi, czy obecnie w Polsce żyje się lepiej mężczyznom, czy kobietom? – odpowiedzi respondentek (w %)

Odpowiedź	Odsetek odpowiedzi
mężczyznom	48,5
kobietom	3,1
tak samo	38,1
trudno powiedzieć	10,3

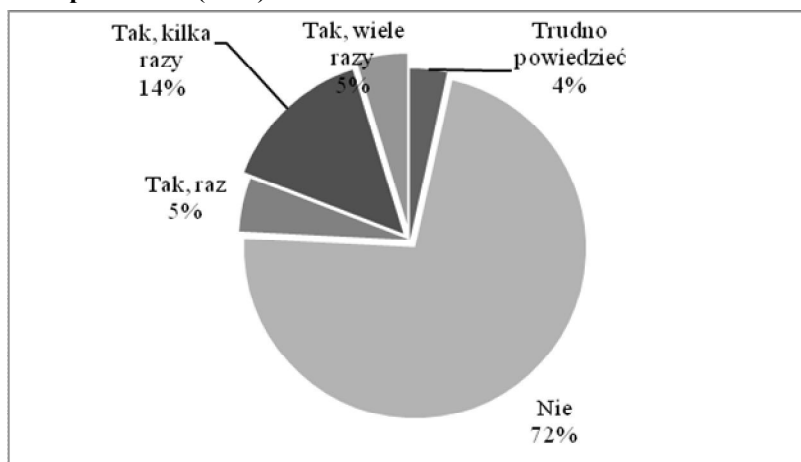
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Skłonność kobiet do stwierdzania, że żyje im się gorzej niż mężczyznom, może być wynikiem m.in. zjawiska dyskryminacji na rynku pracy. Zetknięcie się z tym zjawiskiem (szczególnie osobiście) może bowiem skłaniać kobiety do tego typu stwierdzeń o łatwiejszym życiu mężczyzn²²¹. Co istotne, jak wynika z badania CBOS, aż 54% ankietowanych kobiet zgodziło się ze stwierdzeniem, że kobiety są w Polsce dyskryminowane, przy czym z przypadkiem dyskryminacji kobiet zetknęła się co czwarta respondentka (nawet kilka razy). Wykres 3.8. ilustruje odpowiedzi na pytanie o to, czy respondentka zetknęła się z dyskryminacją.

²²⁰ Podkreślić należy, że powyższe sformułowanie nie odnosi się do faktycznej postawy kobiet, ale do obaw pracodawców. W istocie kobiety mogą być bardziej produktywne czy zaangażowane w życie zawodowe w czasie wychowywania dziecka. Niemniej jednak obawy pracodawców spowodowane koniecznością sprostania przez kobiety dodatkowym obowiązkom wynikającym z wychowywania dzieci mogą prowadzić do dyskryminacji.

²²¹ Tego rodzaju stwierdzenia mogą być wynikiem także innych czynników. Poza doświadczeniem dyskryminacji może to być chociażby niepełne przejście od tradycyjnego (patriarchalnego) modelu rodziny do modelu partnerskiego, czego rezultatem jest wykonywanie przez kobiety pracy na *de facto* dwa etaty (pierwszy – zawodowy, drugi – obowiązki domowe). Kobiety podejmują bowiem pracę zawodową (następstwo przechodzenia do modelu partnerskiego), ale nie są odciążane przy wykonywaniu domowych obowiązków przez mężczyzn (pozostałość modelu tradycyjnego).

Wykres 3.8. Czy osobiście zetknęła się Pani z przypadkami dyskryminacji kobiet? – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)

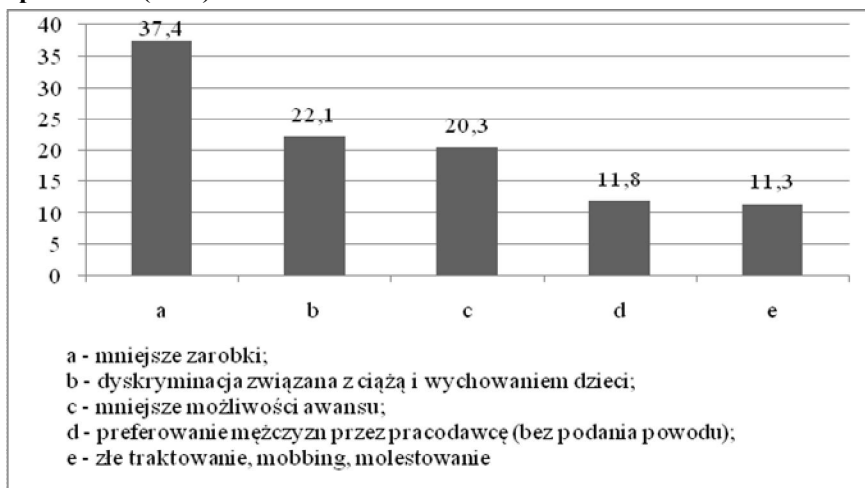


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

3.4.1.2. Wpływ konfliktu ról zawodowych i rodzinnych na zjawisko dyskryminacji kobiet na regionalnym rynku pracy w opinii respondentek badania

Należy zauważyć, że konflikt „rodzina – praca” również skutkuje dyskryminacją kobiet, czego potwierdzeniem są odpowiedzi respondentek na pytanie o przejawy dyskryminacji, z którymi ankietowana kobieta się zetknęła. Najczęściej wymienione odpowiedzi przedstawia wykres 3.9.

Wykres 3.9. Najczęściej wymieniane przejawy dyskryminacji kobiet, z którymi zetknęły się respondentki (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Dyskryminacja związana z ciążą i wychowaniem dzieci, która jest powiązana z konfliktem „rodzina – praca”, jest drugim z najczęściej wymienianych przejawów gorszego traktowania kobiet. Ten typ dyskryminacji wskazywany był przez ponad 22% respondentek, które doświadczyły nierównego traktowania. Należy zauważyć, że pozostałe przejawy dyskryminacji także mogą mieć związek z konfliktem na linii życie zawodowe a życie rodzinne. Przykładowo, skłonność części kobiet do podporządkowania pracy sferze rodzinnej może skutkować niższymi niż w przypadku mężczyzn zarobkami, a także mniejszymi możliwościami awansu. Nie musi to jednak wynikać z akceptowania przez kobiety niższych wynagrodzeń czy mniej korzystnej ścieżki kariery²²². Takie wynagrodzenia i ścieżka kariery mogą bowiem być narzucane kobietom przez pracodawców, co z kolei może być rezultatem obaw przed mniejszym zaangażowaniem w pracę czy też mniejszą dyspozycyjnością kobiet w czasie wychowywania dzieci²²³. Warto również odnotować, że niekorzystne oczekiwania pracodawców (np. co do przyszłego zaangażowania kobiet w pracę) wynikają z podporządkowania życia zawodowego życiu rodzinnemu przez wiele kobiet. Choć określona grupa kobiet jest ukierunkowana przede wszystkim na sukces zawodowy, to jednak, z uwagi na znane w ekonomii zjawisko asymetrii informacji, skutkuje to gorszą sytuacją na rynku pracy wszystkich pań. Pracodawca, nie potrafiąc określić przyszłego zaangażowania pracownic, uśrednia swoje oczekiwania. W rezultacie gorsza sytuacja na rynku pracy nie dotyczy jedynie tych kobiet, które faktycznie decydują się na podporządkowanie pracy życiu rodzinnemu, ale także tych, które ukierunkowane są przede wszystkim na sukces zawodowy.

Niższe niż w przypadku mężczyzn zarobki kobiet, piastujących to samo stanowisko bądź posiadających te same kwalifikacje, są przejawem dyskryminacji. Znaczna część respondentek uważa, iż posiadanie przez kobiety takich samych kwalifikacji jak mężczyzna nie gwarantuje uzyskiwania w Polsce porównywalnych zarobków. Niemniej jednak odsetek kobiet wyrażających podobne zdanie o ich miejscu pracy jest mniejszy.

Aż 57,6% respondentek uznało, że pomimo porównywalnych kwalifikacji kobieta zarabia w Polsce mniej niż mężczyzna pracujący na porównywalnym stanowisku. Co siódma ankietowana kobieta wyraziła pogląd, że dysproporcja ta jest znaczna. Dla porównania, jedynie co trzydziesta respondentka (3,4%) uznała, że

²²² Kobiety wychowujące dzieci mogą jednak nie akceptować pracy w innym mieście czy kraju. W takich sytuacjach możliwe jest wystąpienie kosztu alternatywnego w postaci utraconych wyższych zarobków możliwych do osiągnięcia w wspomnianym innym mieście czy kraju.

²²³ Ponownie należy podkreślić, że kobiety wychowujące dzieci nie muszą być mniej zaangażowane w pracę niż pozostali pracownicy. Kluczową rolę w powstawaniu dyskryminacji odgrywają tu obawy pracodawców. Możliwość pójścia pracownicy na urlop macierzyński, mniejsza skłonność kobiet do (nawet czasowej) zmiany miejsca pracy itp. mogą zniechęcać pracodawców do zatrudniania czy też godziwego wynagradzania kobiet.

w podobnej sytuacji kobieta zarabia więcej. Rozkład odpowiedzi na pytanie o różnicę w zarobkach kobiet i mężczyzn zawiera tablica 3.8.

Tablica 3.8. Czy, Pani zdaniem, w porównaniu z mężczyzną, kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna zarabia w Polsce w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)

Odpowiedź	Odsetek
dużo mniej	14,0
trochę mniej	43,6
tyle samo, co mężczyzna	27,6
trochę więcej	2,6
dużo więcej	0,8
trudno powiedzieć	11,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Rozkład odpowiedzi na analogiczne pytanie dotyczące jednak miejsca pracy respondentki daje odmienne rezultaty (zostało to przedstawione w tablicy 3.9.). Co siódma ankietowana kobieta (14%) stwierdziła, że w jej miejscu pracy pracownica zarabia mniej niż pracownik, mimo zajmowania podobnego stanowiska i posiadania porównywalnych kwalifikacji. Odsetek kobiet podkreślających mniejsze zarobki pracownic jest więc tu znacznie mniejszy niż w przypadku pytania dotyczącego całej Polski (odpowiednio: 14% i 57,6%). Odsetek respondentek wskazujących na większe zarobki kobiet, podobnie jak w przypadku poprzedniego pytania, jest nadal niewielki (odpowiednio: 1,2% i 3,4%).

Tablica 3.9. Czy, Pani zdaniem, w porównaniu z mężczyzną, kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna zarabia w Pani miejscu pracy w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)

Odpowiedź	Odsetek
dużo mniej	3,1
trochę mniej	10,9
tyle samo, co mężczyzna	40,8
trochę więcej	0,9
dużo więcej	0,3
trudno powiedzieć	12,3
nie dotyczy, nie pracuję	31,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Wspomniana rozbieżność między oceną sytuacji w kraju i w miejscu pracy może być wynikiem kilku czynników:

- pytanie dotyczące zarobków w miejscu pracy nie dotyczyło aż 31,7% respondentek (ta część ankietowanych kobiet nie pracowała w chwili

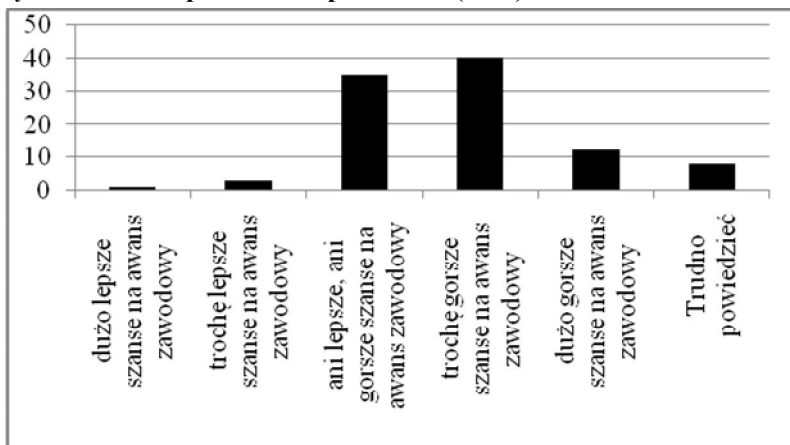
przeprowadzenia badania). W rezultacie porównaniu powinien zostać poddany odsetek respondentek wyrażających zdanie o niższych zarobkach kobiet w kraju i odsetek pracujących kobiet wyrażających podobny pogląd na temat ich miejsca pracy. Należy jednak zauważyć, że pomimo takiego skorygowania wyników znacznie mniej kobiet potwierdza dyskryminację zarobkową w ich miejscu pracy niż w przypadku całego kraju (odpowiednio: 20,5%²²⁴ i 57,6%);

- aż 45,8% respondentek pracowało w Warszawie, w której zlokalizowane są siedziby oddziałów wielu firm międzynarodowych. Można zaryzykować stwierdzenie, że firmy te są szczególnie wrażliwe w kwestii swego wizerunku. Podejmują więc działania ukierunkowane na zapobieganie przejawom wszelkiej dyskryminacji. W rezultacie wiele respondentek jest przekonanych o znacznej skali dyskryminacji kobiet w Polsce, choć same w miejscu pracy nie doświadczają przejawów owego gorszego traktowania;
- pod względem psychologicznym łatwiejsze jest przypisywanie negatywnych cech podmiotom abstrakcyjnym (Polska) niż konkretnym podmiotom, z którymi ankietowana osoba się utożsamia (własne miejsce pracy).

Podobne rozbieżności występują w przypadku ocen możliwości awansu. Przeszło połowa respondentek (52,7%) uznała, że w Polsce szansa awansu jest mniejsza w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn, posiadających podobne kwalifikacje i pracujących na porównywalnym stanowisku. Z kolei jedynie 13,3% ankietowanych kobiet uznało, iż pracownicy w ich miejscu pracy mają mniejsze możliwości awansu niż pracownicy. Ponownie należy zauważyć, że jedynie niewiele ponad dwie trzecie respondentek pracowało w chwili przeprowadzenia badania. Dokonując omówionej wcześniej korekty, można stwierdzić, że 19,4% pracujących respondentek uznało, że w ich miejscu pracy kobiety mają mniejsze możliwości awansu niż mężczyźni. Powody rozbieżności między oceną sytuacji kobiet w kraju i w miejscu pracy ankietowanej osoby mogą być analogiczne, jak w przypadku ocen zarobków kobiet i mężczyzn (m.in. wpływ cech specyficznych dla próby – zwłaszcza duży odsetek mieszkanek Warszawy, a także opór przed negatywnym opisywaniem własnego miejsca pracy). Omówione powyżej dane ilustrują wykresy 3.10. i 3.11.

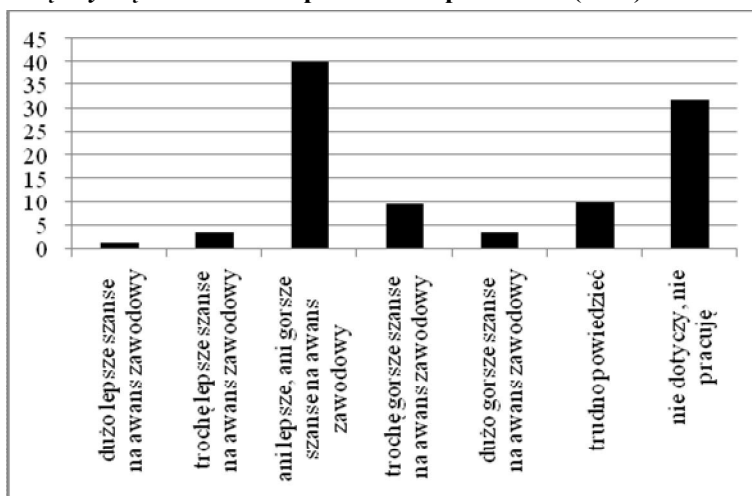
²²⁴ Wartość ta jest stosunkiem liczby respondentek, które twierdzą, iż w ich miejscu pracy kobieta zarabia gorzej niż mężczyzna (pomimo posiadania podobnych kwalifikacji i stanowiska), do liczby respondentek, które pracują w chwili przeprowadzenia badania.

Wykres 3.10. Jak Pani sądzi, czy w Polsce kobieta, pracująca na takim samym stanowisku, jak mężczyzna, i posiadająca takie same kwalifikacje, jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną? – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Wykres 3.11. Jak Pani sądzi, czy w Pani miejscu pracy kobieta, pracująca na takim samym stanowisku, jak mężczyzna, i posiadająca takie same kwalifikacje, jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną? – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Zależność między konfliktem na linii „rodzina – praca” i mniejszymi możliwościami awansu oraz niższymi zarobkami kobiet nie ma charakteru związku przyczynowo-skutkowego, lecz sprzężenia zwrotnego. Konflikt między życiem zawodowym i rodzinnym powoduje, że szanse na awans i wyższe zarobki są w przypadku kobiet niewielkie. W celu zapewnienia sobie oraz pozostałym członkom najbliższej rodziny odpowiedniego standardu życia, kobiety (lub ich partnerzy) często

zwiększając wysiłki w miejscu pracy. Przykładem większego wysiłku może być praca w dłuższym wymiarze czasu. Skutkiem tego jest m.in. mniejsza ilość czasu spędzanego wspólnie przez członków gospodarstwa domowego oraz konieczność ponownego ustalenia odpowiednich proporcji pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Istnieje zatem ryzyko powstania spirali wzajemnie napędzających się konfliktu ról zawodowych i rodzinnych oraz dyskryminacji na rynku pracy.

Poza opisaniem przejawów dyskryminacji kobiet niezwykle istotne jest omówienie zagadnień związanych z deklaracjami ankietowanych na temat szans kobiet na znalezienie zatrudnienia. W tablicy 3.10. zawarto rozkład odpowiedzi respondentek na pytanie o szanse na znalezienie w Polsce pracy przez kobiety w porównaniu z mężczyznami posiadającymi podobne kwalifikacje. Rozkład odpowiedzi na analogiczne pytanie, dotyczące jednak miejsca pracy ankietowanej osoby, zawiera tablica 3.11.

Tablica 3.10. Czy, Pani zdaniem, w Polsce kobieta, mająca takie same kwalifikacje (wykształcenie i doświadczenie zawodowe) jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)

Odpowiedź	Odsetek
dużo większe szanse na znalezienie pracy	0,9
trochę większe szanse na znalezienie pracy	3,9
takie same szanse na znalezienie pracy	34,8
trochę mniejsze szanse na znalezienie pracy	39,2
dużo mniejsze szanse na znalezienie pracy	13,0
trudno powiedzieć	8,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Tablica 3.11. Czy, Pani zdaniem, w Pani miejscu pracy kobieta, mająca takie same kwalifikacje (wykształcenie i doświadczenie zawodowe) jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)

Odpowiedź	Odsetek
dużo większe szanse na znalezienie pracy	2,3
trochę większe szanse na znalezienie pracy	5,0
takie same szanse na znalezienie pracy	41,2
trochę mniejsze szanse na znalezienie pracy	7,5
dużo mniejsze szanse na znalezienie pracy	2,9
trudno powiedzieć	9,4
nie dotyczy, nie pracuję	31,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Co trzecia respondentka uznała, iż w Polsce szanse na znalezienie pracy są w przypadku kobiet analogiczne jak w przypadku mężczyzn. Niemniej jednak aż 52,2% ankietowanych kobiet uznało, że owe szanse są wyższe w przypadku mężczyzn. Dla porównania, według jedynie 10,4% respondentek, w ich miejscach

pracy kobiety mają mniejsze szanse niż mężczyźni (po uwzględnieniu jedynie respondentek pracujących w chwili badania odsetek ten wynosi 15,2%).

Tablica 3.12. przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące zagrożenia utratą pracy przez kobiety i mężczyzn zajmujących podobne stanowisko i posiadających porównywalne kwalifikacje w Polsce. Zdaniem nieco ponad 42% ankietowanych, kobieta w Polsce jest bardziej zagrożona utratą miejsca pracy niż mężczyzna. Co ważne, zdania, że ryzyko utraty pracy jest porównywalne w przypadku kobiet i mężczyzn, było jedynie 47,7% respondentek, czyli niewiele ponad 5 p.p. więcej niż respondentek wskazujących gorszą sytuację kobiet. Oznacza to, że problem zagrożenia utratą pracy był niezwykle istotny dla ankietowanych kobiet.

Tablica 3.12. Czy, Pani zdaniem, kobieta w Polsce, pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, jest w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)

Odpowiedź	Odsetek
zdecydowanie bardziej zagrożona utratą pracy	12,3
trochę bardziej zagrożona utratą pracy	29,0
tak samo zagrożona utratą pracy	47,7
trochę mniej zagrożona utratą pracy	1,7
zdecydowanie mniej zagrożona utratą pracy	0,6
trudno powiedzieć	8,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Należy natomiast zauważyć, że rozkład odpowiedzi na pytanie o ryzyko utraty pracy przez kobiety w ich miejscu pracy charakteryzuje się większą koncentracją. Aż 46,2% respondentek wyraziło zdanie, iż zagrożenie utratą pracy jest takie samo w przypadku kobiet i mężczyzn (przy uwzględnieniu jedynie osób pracujących w chwili badania jest to aż 67,6%). Odpowiedzi, że kobiety są bardziej zagrożone, udzieliło 9,6% respondentek (przy uwzględnieniu jedynie tych, które pracowały w chwili badania, było to 14%). Szczegółowe dane zawarte zostały w tablicy 3.13.

Tablica 3.13. Czy, Pani zdaniem, kobieta w Pani miejscu pracy, pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, jest w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)

Odpowiedź	Odsetek
zdecydowanie bardziej zagrożona utratą pracy	2,8
trochę bardziej zagrożona utratą pracy	6,8
tak samo zagrożona utratą pracy	46,2
trochę mniej zagrożona utratą pracy	1,7
zdecydowanie mniej zagrożona utratą pracy	0,5
trudno powiedzieć	10,3
nie dotyczy, nie pracuję	31,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Dysproporcje pomiędzy ocenami sytuacji kobiet w całym kraju i w miejscu pracy respondentów mogą wynikać ze wskazanych już powodów, tj. cech samej próby badawczej oraz niechęci do negatywnego oceniania własnego miejsca zatrudnienia.

Możliwość znalezienia pracy oraz zagrożenie jej utratą są zjawiskami związanymi z konfliktem „rodzina – praca”. Ponownie należy jednak zaznaczyć, że związek ten ma charakter sprzężenia zwrotnego. Wynikająca z niekorzystnych oczekiwań pracodawców²²⁵ gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy skłania je do zwiększenia wysiłków ukierunkowanych na utrzymanie lub znalezienie pracy. Przykładowo: aż 52,5% respondentek wyraziło gotowość do dojazdów do innej miejscowości, by otrzymać pracę lub zmienić obecne zatrudnienie na lepsze. Takie działania prowadzą jednak do zaburzenia dotychczasowej relacji między życiem osobistym i zawodowym, czego konsekwencją jest nasilenie się konfliktu „rodzina – praca”.

Tablica 3.14. Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych? – rozkład odpowiedzi respondentek (wybrane sytuacje; odpowiedzi w %)

Przejaw dyskryminacji	Odsetek odpowiedzi twierdzących
oferty pracy dostępne tylko dla mężczyzn	24,2
żądanie pracodawcy od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa	16,2
odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć	11,7
niższe wynagrodzenie kobiet za pracę na takim samym stanowisku co mężczyźni	29,7
trudniejszy awans kobiet w miejscu pracy przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni	25,0
awans tylko do pewnego poziomu (ograniczone możliwości awansu)	21,3
nieprzestrzeganie przepisów o ochronie kobiet w ciąży	15,3
zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim	28,0
przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego	23,1
zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym	30,9
przesunięcie do gorszej pracy/pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu wychowawczego	24,5
nieprzestrzeganie przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowywaniem dzieci	17,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Niezwykle istotne jest także określenie, z którymi sytuacjami wskazującymi na dyskryminację zetknęły się respondentki (bądź osobiście, bądź w wyniku doświadczeń

²²⁵ Niekorzystne oczekiwania pracodawców co do zaangażowania kobiet w pracy czy też ich mniejszej dyspozycyjności w trakcie wychowania dzieci zostały omówione w niniejszym opracowaniu przy analizie problemów dotyczących niższych zarobków i gorszych możliwości awansu kobiet.

innej kobiety z rodziny lub kręgu znajomych). Tablica 3.14. zawiera dane wskazujące, jaki odsetek ankietowanych kobiet doświadczył wybranych dyskryminacyjnych sytuacji.

Sytuacją najczęściej wskazywaną przez ankietowane osoby było zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie wychowawczym. Trzy na dziesięć respondentek zetknęło się z tego rodzaju traktowaniem. Również inne sytuacje dyskryminujące kobiety wychowujące dzieci były wskazywane przez znaczny odsetek respondentek (ponad 20%). Są to: zwalnianie kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim (28,0%), przesunięcie do gorszej pracy lub pomijanie przy awansach z powodu korzystania z urlopu wychowawczego (24,5%) lub macierzyńskiego (23,1%). Niewiele mniejszy odsetek wskazań wśród respondentek odnotowano w przypadku nieprzestrzegania przepisów przysługujących pracownikom w związku z wychowywaniem dzieci (17,8%). Ponadto, niemal co szósta ankietowana kobieta zetknęła się z żądaniem pracodawcy od przyszłej pracownicy zaświadczenia o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa (16,2%), a także nieprzestrzeganiem przepisów o ochronie kobiet w ciąży (15,3%).

Biorąc pod uwagę powyższe dane, można stwierdzić, że zjawisko dyskryminacji dotyczy nie tylko kobiet łączących role zawodowe oraz rodzinne (ściślej rzecz ujmując, kobiet wychowujących dzieci), ale także kobiet, które z uwagi na ciążę w niedalekiej przyszłości będą te role łączyć. Dyskryminacja dotyczy także kobiet, które w chwili starania się o pracę nie planowały w najbliższym czasie powiększać rodziny (a zatem nie planowały ciąży i wychowywania dzieci). W tym przypadku częstą praktyką jest znaczna ingerencja w prywatność przyszłych pracownic, poprzez wspomniane wymuszanie podjęcia decyzji o rezygnacji z macierzyństwa czy też przedkładania zaświadczenia o braku ciąży.

Wśród sytuacji dyskryminacyjnych najczęściej wskazywanych przez respondentki jest otrzymywanie niższych wynagrodzeń za pracę na takim samym stanowisku jak mężczyźni. Co warte podkreślenia, 6,9% respondentek przyznało, że doświadczyło takiej formy dyskryminacji osobiście. Jest to jeden z najwyższych odsetków wskazań bezpośredniego zetknięcia się z sytuacją mającą charakter dyskryminacji.

Również wcześniej omawiane, mniejsze szanse na awans w pracy, są jednymi z dość często odnotowywanych przejawów dyskryminacji. Ponad 20% respondentek stwierdziło, iż zetknęło się z trudniejszym awansem kobiet przy takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu jak mężczyźni (25%), a także z ograniczonymi możliwościami awansu (21,3%). Należy dodać, iż co dwudziesta respondentka doświadczyła tych sytuacji osobiście, 5% ankietowanych kobiet zetknęło się bezpośrednio z utrudnieniami w awansie, a 5,3% z ograniczonymi możliwościami awansowania.

Respondentkom zadano także pytanie o to, kto lepiej sprawdziłby się na stanowisku kierowniczym – kobieta czy też mężczyzna. Ponad trzy czwarte

ankietowanych kobiet uznało, że płeć nie ma wpływu na to, czy ktoś dobrze sprawdza się na takim stanowisku. Niemniej jednak odsetek respondentek uznających w tym względzie przewagę mężczyzn jest 2,5 razy większy niż odsetek ankietowanych osób wskazujących na przewagę kobiet (odpowiednio 14,5% i 5,4%). Dane ilustrujące rozkład odpowiedzi na pytanie o to, kto lepiej sprawdziłby się na kierowniczym stanowisku pracy, zawiera tablica 3.15.

Tablica 3.15. Wskazania respondentek, kto lepiej sprawdziłby się na kierowniczym stanowisku pracy (w %)

Odowiedź	Odsetek
kobieta	5,4
mężczyzna	14,5
to, czy ktoś sprawdzi się dobrze na takim stanowisku, nie zależy od płci	76,2
trudno powiedzieć	3,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Wskazują one na, charakteryzującą co siódmą respondentkę, niekorzystną percepcję zdolności kobiet do sprostania wymogom kierowniczego stanowiska pracy. Może być to wynikiem konfliktu ról zawodowych i rodzinnych. Kierownicze stanowisko pracy wymaga niemalże pełnej dyspozycyjności od osoby je piastującej. Zwłaszcza kobietom wychowującym dzieci trudniej jest sprostać tym wymogom.

Ważną rolę odgrywa także czynnik kulturowy. Dla pewnej grupy respondentek bliższy mógł być tradycyjny (patriarchalny) model rodziny, w którym kluczowe decyzje dotyczące gospodarstwa domowego podejmuje mężczyzna. Doświadczenia rodzinne skutkują następnie postrzeganiem mężczyzn jako lepiej nadających się do piastowania stanowisk kierowniczych, wymagających wszakże umiejętności stanowczego i szybkiego podejmowania decyzji.

Warto w tym miejscu podkreślić, że najczęściej realizowanym modelem rodziny w województwie mazowieckim było połączenie modelu patriarchalnego i partnerskiego (tj. wykonywanie przez oboje partnerów obowiązków zawodowych oraz przewaga kobiet w wykonywaniu obowiązków domowych). Dane zawarte w tablicy 3.16. ilustrują, które modele rodziny były najczęściej realizowane przez różne grupy respondentek.

Tablica 3.16. Podobieństwo przyjętych modeli rodziny – analiza współczynnika korelacji rang Spearmana

Model rodziny	Rangi		Rangi	
	Warszawa	inne miejscowości	miasta	wsie
jedynie mąż (partner) pracuje, zarabiając na zaspokojenie potrzeb rodziny, żona (partnerka) zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	4	3	3	2
jedynie żona (partnerka) pracuje, zarabiając na zaspokojenie potrzeb rodziny, mąż (partner) zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	5	5	5	5
zarówno mąż (partner), jak i żona (partnerka) pracują zawodowo, żona (partnerka) zaś oprócz pracy zawodowej w większym stopniu zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	1	1	1	1
zarówno mąż (partner), jak i żona (partnerka) pracują zawodowo, mąż (partner) zaś oprócz pracy zawodowej w większym stopniu zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	6	6	6	6
mąż (partner) i żona (partnerka) mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę, oboje w równym stopniu zajmują się domem, dziećmi	2	2	2	3
inna sytuacja	3	4	4	4
	R	0,94	R	0,94

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Z powyższych informacji wynika, iż występuje znaczne podobieństwo pod względem przyjętych modeli rodziny w Warszawie i innych miejscowościach województwa mazowieckiego. Potwierdzeniem tej tezy jest bliska jedności wartość współczynnika korelacji rang Spearmana (R)²²⁶. Analogiczny wniosek może być sformułowany przy analizie przyjętych modeli rodziny w ujęciu miasto-wieś. Oznacza to, iż nie tylko nie można mówić o wyróżnianiu się największego miasta regionu pod względem realizowanych modeli życia rodzinnego, ale także nie można stwierdzić, iż występują znaczne różnice w tym względzie pomiędzy ludnością miejską i wiejską.

Również pod względem preferowanego modelu rodziny nie występują – w tym przypadku żadne – różnice w ujęciu Warszawa-reszta regionu czy też miasto-wieś. Można zatem stwierdzić, iż na terenie województwa mazowieckiego występuje duża jednorodność preferencji co do modelu rodziny. Świadczą o tym dane zawarte w tablicy 3.17.

²²⁶ Należy nadmienić, że odpowiednie rangi zostały wyznaczone na podstawie częstotliwości wskazań określonego modelu rodziny. Dotyczy to również rang zaprezentowanych w tablicy 3.17.

Tablica 3.17. Podobieństwo preferowanych modeli rodziny – analiza współczynnika korelacji rang Spearmana

Model rodziny	Rangi		Rangi	
	Warszawa	inne miejscowości	miasta	wsie
jedynie mąż (partner) pracuje, zarabiając na zaspokojenie potrzeb rodziny, żona (partnerka) zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	3	3	3	3
jedynie żona (partnerka) pracuje, zarabiając na zaspokojenie potrzeb rodziny, mąż (partner) zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	6	6	6	6
zarówno mąż (partner), jak i żona (partnerka) pracują zawodowo, żona (partnerka) zaś oprócz pracy zawodowej w większym stopniu zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	2	2	2	2
zarówno mąż (partner), jak i żona (partnerka) pracują zawodowo, mąż (partner) zaś oprócz pracy zawodowej w większym stopniu zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.	5	5	5	5
mąż (partner) i żona (partnerka) mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę, oboje w równym stopniu zajmują się domem, dziećmi	1	1	1	1
inna sytuacja	4	4	4	4
	R	1,00	R	1,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Należy zauważyć, że współczynnik korelacji rang Spearmana (R) zarówno w ujęciu Warszawa-inne miejscowości województwa, jak i w ujęciu miasto-wieś przyjmuje wartość jednostkową. Świadczy to o pełnym pokryciu uporządkowań, co może wskazywać na wspomnianą homogenizację preferencji rodzinnych na terenie województwa mazowieckiego²²⁷.

Często podkreśla się znaczenie elastycznych form zatrudnienia w umożliwianiu pogodzenia przez kobiety ról zawodowych i rodzinnych. Tablica 3.18. zawiera rozkład odpowiedzi respondentek na pytanie o elastyczne formy pracy, z których korzystają i z których chciałyby korzystać.

²²⁷ Należy zachować ostrożność w posługiwaniu się współczynnikiem korelacji rang Spearmana. Wynika to z analizowania jedynie rang, a nie rzeczywistych wartości przypisanych do określonej cechy. Zatem otrzymane wyniki jedynie mogą wskazywać na jednorodność preferencji co do modelu rodziny.

Tablica 3.18. Z jakich elastycznych form organizacji pracy Pani korzysta, a z jakich chciałaby Pani korzystać? – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)

Elastyczna forma organizacji pracy	Odsetek kobiet korzystających z danej formy pracy	Odsetek kobiet pragnących skorzystać z danej formy pracy
praca w domu	20,3	16,9
indywidualny/elastyczny czas pracy	27,8	39,1
praca w niepełnym wymiarze	13,4	9,5
zadaniowy czas pracy	20,4	14,2
praca w systemie zmianowym	23,3	4,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Z powyższych danych wynika, iż kobiety podejmują starania ukierunkowane na poprawę ich pozycji na rynku pracy. Negatywne konsekwencje konfliktu „rodzina – praca” na ich sytuację zawodową mogą być minimalizowane poprzez wybór elastycznej formy organizacji pracy. Jak wynika z danych zawartych w powyższej tabeli, najczęściej wybieraną tego typu formą jest elastyczny lub indywidualny czas pracy. Również to rozwiązanie było przeważnie wskazywane jako to, z którego kobiety chciałyby korzystać w pierwszej kolejności. Wydaje się, że zwiększanie możliwości elastycznych form zatrudnienia kobiet ułatwiłby godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi.

3.5. Podsumowanie – raport końcowy dotyczący minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca” na pracę zawodową kobiet

Od kilkadziesiąt lat model rodziny podlega przeobrażeniom dwojakiego rodzaju. Pierwsze z nich to odchodzenie od modelu wielogeneracyjnego do modelu nuklearnego, co polega na uniezależnianiu się młodych małżeństw od swych rodziców, czego konsekwencją jest z jednej strony możliwość samodzielnego decydowania o sposobie funkcjonowania gospodarstwa domowego (w tym – o sposobie wychowania dzieci), a z drugiej – uzyskiwanie mniejszej pomocy od starszego pokolenia w zajmowaniu się potomstwem. Drugie przeobrażenie polega na porzucaniu modelu patriarchalnego (tradycyjnego) na rzecz struktury partnerskiej. Rosnąca aktywność zawodowa kobiet stwarza bowiem konieczność dzielenia się przez partnerów obowiązkami rodzinnymi. Owe procesy powodują konieczność podjęcia stosownych działań, mających na celu zmniejszenie negatywnych skutków ww. przeobrażeń. Odpowiedzią na tworzenie się modelu nuklearnego jest zapewnienie szerokiego dostępu do różnorodnych form opieki nad dziećmi, w tym opieki przedszkolnej. **Zaznacza się możliwość objęcia opieką – wzorem np. Finlandii – wszystkich dzieci poniżej trzeciego roku życia. Innym rekomendowanym rozwiązaniem jest przyjęte w Holandii dzielenie kosztów opieki przedszkolnej między państwo, rodziców i pracodawców, co skutkuje pokrywaniem przez**

rodziców około jednej trzeciej całości kosztów opieki nad dzieckiem. Co ważne, opieka przedszkolna powinna na obszarze województwa mazowieckiego spełniać warunki dostępności cenowej i elastyczności czasowej. **Większa dostępność cenowa może być zagwarantowana chociażby poprzez różnicowanie opłat za korzystanie z przedszkoli należących do samorządów wedle kryterium dochodów rodziców.** Rozwiązanie takie jest stosowane w praktyce w kilku krajach europejskich (np. Słowacja, Szwecja). **Innym proponowanym rozwiązaniem – stosowanym z kolei na Węgrzech – jest zapewnienie darmowego dostępu do publicznej opieki przedszkolnej przy zachowaniu płatności jedynie za posiłki.** Należy jednak mieć na uwadze, że system węgierski przyczynia się do znacznego obciążenia budżetu państwa, co w niepewnej sytuacji gospodarczej i finansowej na świecie jest czynnikiem skutecznie zniechęcającym do przyjęcia tego rozwiązania. Ewentualne wprowadzenie powyższego rozwiązania musi być zatem poprzedzone stosowną analizą możliwości jego finansowania z budżetu państwa.

Warto odnotować, że na terenie województwa mazowieckiego występują obszary cechujące się bardzo niską partycypacją dzieci w zajęciach przedszkolnych. Przykładowo, w podregionie radomskim współczynnik skolaryzacji w grupie wiekowej 3-6 lat wynosił w 2008 roku jedynie 28,6% (średnia dla województwa – 52,9%)²²⁸. **Niezbędne jest zatem podjęcie stosownych działań mających na celu podniesienie wartości tego wskaźnika na terenie podregionu radomskiego oraz innych podregionów cechujących się podobnie niewielkim odsetkiem dzieci uczęszczających do przedszkoli (np. podregiony ciechanowsko-płocki i ostrołęcko-siedlecki).** Przykładem takiego działania może być subsydiowanie placówek wychowania przedszkolnego lub wprowadzenie bezpośrednich dopłat dla rodzin, których dochody uniemożliwiają posłanie dziecka do przedszkola. **Z uwagi na mniejsze środki finansowe osób samotnie wychowujących dzieci oraz osób bezrobotnych rozsądne wydaje się również zmniejszenie opłat lub zapewnienie dzieciom tych osób darmowej opieki przedszkolnej.** Niezbędne jest przy tym utworzenie systemu weryfikacji, pozwalającego m.in. określić, czy bezrobotni rodzice korzystający z darmowej opieki przedszkolnej dla swoich dzieci aktywnie poszukują pracy i podnoszą swoje kwalifikacje. Z kolei wymóg zapewnienia elastyczności czasowej wynika z konieczności dopasowania oferty przedszkoli przede wszystkim do godzin pracy rodziców, co pozwoliłoby łatwiej godzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi. **W tym celu zaleca się w szczególności:**

- **wydłużenie godzin czasu pracy przedszkoli** – przykładowo, w Wielkiej Brytanii większość tego typu placówek otwarta jest w godzinach 8.00-18.00;
- **zapewnienie, by w danym rejonie placówki przedszkolne były otwarte w różnych godzinach** – celem takiego działania jest dostosowanie oferty przedszkoli do różnych godzin pracy rodziców;

²²⁸ Na podstawie BDR.

- **zwiększenie ilości przedszkoli pracujących w weekendy oraz placówek pracujących także w okresie wakacyjnym (zwłaszcza w małych miejscowościach).**

Należy podkreślić, że województwo mazowieckie charakteryzuje się znacznym zróżnicowaniem pod względem współczynnika skolaryzacji w grupie wiekowej 3-6 lat także w ujęciu miasto-wieś. W miastach województwa wynosi on 70,6%, podczas gdy na terenach wiejskich – jedynie 22,9%. **Z uwagi na konieczność ułatwienia podejmowania aktywności zawodowej przez kobiety wychowujące dzieci oraz zapewnienia dzieciom zagrożonym wykluczeniem społecznym niezbędnej edukacji konieczne jest podjęcie działań zmierzających do zwiększenia liczby dzieci objętych opieką przedszkolną na obszarach wiejskich województwa mazowieckiego. W tym celu możliwe jest wykorzystanie środków unijnych (w ramach PO KL). Tablica 3.19. zawiera zestawienie różnych poddziałań PO KL, w ramach których możliwe jest uzyskanie finansowania na rozwój placówek opieki nad dziećmi (zwłaszcza na obszarach wiejskich).**

Tablica 3.19. Poddziałania PO KL ukierunkowane na cele związane z problematyką zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym

Poddziałanie	Opis
1.3.2 <i>Projekty na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego</i>	Przeznaczenie: wdrażanie i upowszechnianie rozwiązań służących godzeniu życia zawodowego i rodzinnego Przykłady: pilotażowa realizacja kompleksowych programów powrotu do pracy, tworzenie ośrodków opieki nad dziećmi w miejscu pracy, wspieranie alternatywnych form opieki nad dziećmi
2.1.1 <i>Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach</i>	Przeznaczenie: szkolenia, doradztwo i studia podyplomowe dla pracowników Przykłady: szkolenia i kursy dla kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych
2.1.2 <i>Partnerstwo dla zwiększenia adaptacyjności</i>	Przeznaczenie: rozwiązania w zakresie form organizacji pracy i promocji podnoszenia kwalifikacji
6.1.1 <i>Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy</i>	Przeznaczenie: m.in. finansowanie projektów związanych z powrotem kobiet po przerwie spowodowanej obowiązkami rodzinnymi do pracy zawodowej Przykłady: projekty ukierunkowane na identyfikację potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, wsparcie psychologiczno-doradcze dla kobiet powracających na rynek pracy, subsydiowanie zatrudnienia, szkolenie prowadzące do podniesienia kwalifikacji, wspieranie wolontariatu, promocja i upowszechnianie alternatywnych form zatrudnienia
9.1.1 <i>Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej</i>	Przeznaczenie: wsparcie dla tworzenia przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego (zwłaszcza na obszarach wiejskich), wspieranie istniejących już placówek wychowania przedszkolnego w celu zwiększenia uczestnictwa dzieci w edukacji przedszkolnej, zatrudnienia nowego personelu oraz dla realizacji kampanii promujących wychowanie przedszkolne

Źródło: opracowanie własne

Z pewnością ważne jest upowszechnienie informacji o możliwości wykorzystania ww. środków wśród instytucji oraz stowarzyszeń, które aktualnie prowadzą lub mogą w przyszłości prowadzić działalność polegającą na opiece nad dziećmi. **Rozwiązaniem ukierunkowanym na pomoc firmom i instytucjom w zdobywaniu funduszy na tego rodzaju działalność, jak również inne działania zapewniające możliwość pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym, jest utworzenie przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie stanowiska doradcy do spraw finansowania tego typu inicjatyw.**

Należy mieć także na uwadze możliwość rozwoju innych niż tradycyjne przedszkola form opieki przedszkolnej. **W celu zapewnienia tego typu opieki dzieciom na terenie województwa mazowieckiego zaleca się działania komplementarne wobec rozwoju przedszkoli, a w szczególności:**

- **propagowanie wśród samorządów, stowarzyszeń i przedsiębiorców idei tworzenia punktów przedszkolnych i zespołów wychowania przedszkolnego** – należy zauważyć, że procedury administracyjno-formalne prowadzenia tego typu podmiotów obwarowane są mniejszymi obostrzeniami niż prowadzenie przedszkola;
- **wspieranie mało sformalizowanych form opieki nad dziećmi, które wykorzystują istniejące więzi społeczne** – przykładem może być wzajemna pomoc matek w opiece nad dziećmi; wsparcie tych form opieki może polegać m.in. na udostępnieniu tym inicjatywom przez gminy pomieszczeń umożliwiających opiekę nad dziećmi, jak również dostarczanie materiałów edukacyjnych dostosowanych do wieku dzieci.

Warto zauważyć, że również przedsiębiorstwa powinny włączyć się w łagodzenie konfliktu rodzina – praca poprzez zapewnienie pracownikom opieki nad dziećmi. **Należy podjąć działania skłaniające firmy do organizowania placówek przedszkolnych dla dzieci pracowników. W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, które nie mają odpowiedniej infrastruktury oraz środków finansowych niezbędnych do otwierania własnych punktów opieki nad dziećmi pracowników, możliwe jest nawiązanie przez nie współpracy z istniejącymi przedszkolami lub partycypowanie w kosztach opieki przedszkolnej.**

Powyższe zalecenie jest przykładem działania, które może być podjęte przez przedsiębiorstwo, a które w znaczny sposób minimalizuje intensywność konfliktu rodzina – praca. W toku rozważań na temat pogodzenia przez kobiety ról zawodowych i rodzinnych nie można abstrahować właśnie od poziomu firmy. Skłonienie przedsiębiorstw do współpracy w niwelowaniu konfliktu rodzina – praca jest kluczowe, gdyż odgórnie narzucane rozwiązania muszą być wspomagane przez dobrowolne inicjatywy podejmowane przez pracowników oraz – w szczególności – pracodawców. **Proponowanym rozwiązaniem zachęcającym przedsiębiorstwa do takiej współpracy jest ustanowienie certyfikatu „Firmy przyjaznej rodzinie”, którego zadaniem byłoby sygnalizowanie opinii publicznej, iż określona firma**

wprowadziła oraz stosuje rozwiązania ułatwiające kobietom godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Certyfikat ten mogłyby przyznawać publiczne służby zatrudnienia i organizacje pozarządowe. Co oczywiście, niezbędne byłoby ustanowienie skutecznego systemu weryfikacji, czy dana firma rzeczywiście wprowadziła w ramach swego ładu organizacyjnego rozwiązania sprzyjające godzeniu sfery zawodowej i rodzinnej. Należy spodziewać się, iż otrzymaniem opisywanego certyfikatu zainteresowane byłyby przede wszystkim przedsiębiorstwa dbające o to, jak są postrzegane przez społeczeństwo, a w szczególności te, które kreują pozytywny wizerunek w oparciu o koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu – CSR.

Warto również zwrócić uwagę na zjawisko starzenia się społeczeństwa. Często spotkane są bowiem sytuacje, w których kobiety opiekują się nie tylko dziećmi, ale również osobami starszymi. **By pomóc kobietom przy opiece nad ludźmi starszymi, niezbędne jest podjęcie działań takich jak:**

- **rozszerzenie działalności Domów Dziennego Pobytu** – wskazywanym wzorcem jest sposób funkcjonowania tych podmiotów w Wielkiej Brytanii (poza opieką nad osobami starszymi zapewnia się w tym kraju m.in. bezpłatny transport klientom tego typu ośrodków);
- **utworzenie dziennego szpitala geriatrycznego w jednym z mazowieckich szpitali podlegających władzom samorządowym** – szpitale tego typu powinny oferować ludziom starszym konsultacje lekarskie, rehabilitację, zabiegi pielęgnacyjne itd.; w razie pozytywnych efektów funkcjonowania placówki rozwiązanie to mogłoby być rozszerzone także na inne szpitale.

Z kolei wykształcanie się modelu partnerskiego owocuje koniecznością przeprowadzenia działań ukierunkowanych na zmianę świadomości i postaw Polaków. Wynika to z niepełnego przeobrażania się rodzin z patriarchalnych w partnerskie. Z jednej strony, wskaźnik aktywności zawodowej przedstawicieli obu płci w województwie mazowieckim jest wysoki na tle całego kraju – w 2008 roku wynosił on 75% (79,9% dla mężczyzn i 69,9% dla kobiet), podczas gdy w całej Polsce – jedynie 69,9%, (75,3% dla mężczyzn i 64,4% kobiet)²²⁹. Z drugiej strony, poziom aktywności zawodowej (zarówno wszystkich Polaków, jak i jedynie kobiet) był – i nadal jest – na terenie województwa mazowieckiego niższy niż w wielu krajach europejskich (np. Dania, Szwecja, Finlandia, Holandia). Ponadto, dojrzały model partnerski polega na dzieleniu się obowiązkami domowymi przez partnerów. Tymczasem, zgodnie z wynikami przeprowadzonego w 2006 roku przez Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), aż 32% respondentów uznało, że najlepszym modelem rodziny jest model tradycyjny. Co więcej, model partnerski realizowany jest w praktyce jedynie przez 19% uczestników owego badania CBOS. Nie można zatem stwierdzić, że odejście od modelu tradycyjnego na rzecz modelu partnerskiego już się dokonało. Tymczasem model tradycyjny osłabia jednak aktywność zawodową kobiet

²²⁹ Na podstawie BDR.

i petryfikuje finansową zależność kobiety od męża. Wskazuje się, że taka patriarchalna struktura rodziny jest popularna zwłaszcza na terenach wiejskich oraz wśród ludzi słabiej wykształconych²³⁰. **Z tego powodu rekomendowane są działania ukierunkowane na zmianę świadomości i postaw osób zamieszkujących wieś i małe miejscowości oraz osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Zalecane są dwojakie działania tego typu:**

- **kładzenie w szkołach na wsiach i w małych miejscowościach nacisku na kwestię równouprawnienia i promowanie w tego typu placówkach oświatowych partnerskiego modelu rodziny** – sugerowane jest, by Kuratorium Oświaty w Warszawie we współpracy z organizacją zajmującą się prawami kobiet (np. Fundacja Feminoteka) przygotowało scenariusze zajęć i warsztatów promujących partnerski model rodziny oraz zleciło szkołom podstawowym i ponadpodstawowym prowadzenie takich zajęć i warsztatów podczas zajęć lekcyjnych (np. podczas godziny wychowawczej lub lekcji wiedzy o społeczeństwie);
- **wprowadzenie zajęć lekcyjnych**, podczas których chłopcy uczyliby się wykonywania typowych prac domowych (np. gotowanie), a dziewczęta – prac postrzeganych jako męskie (np. majsterkowanie).

Podkreślić należy także, iż konflikt między życiem rodzinnym a życiem zawodowym dotyczy przede wszystkim dwóch obszarów życia zawodowego kobiet – zaangażowania w pracę i czasu pracy. Badania empiryczne potwierdzają tezę o spadku zaangażowania zawodowego kobiety bezpośrednio po urodzeniu dziecka. Uczestniczki badania przeprowadzonego przez Millward Brown SMG/KRC i Fundację Świętego Mikołaja²³¹ stwierdziły chociażby, iż po urodzeniu dziecka dochodzi do przewartościowania życiowych priorytetów przez kobiety – macierzyństwu zostają podporządkowane wszystkie inne wartości i cele życiowe. Należy jednak zaznaczyć, że choć praca staje się mniej ważna na początku macierzyństwa, to z czasem jej znaczenie zwiększa się z przyczyn ekonomicznych i emocjonalnych.

Z kolei konflikt rodzina – praca pojawiający się w obszarze czasu pracy wynika z wykonywania przez kobiety *de facto* pracy na dwa etaty (właściwa praca zawodowa oraz etat w domu). Rozwiązanie tego problemu wymaga zmiany świadomości Polaków, przy czym częstym powodem bagatelizowania faktu wykonywania przez kobiety pracy na dwa etaty jest niedoinformowanie. **Z tego powodu niezbędne jest chociażby zlecenie przez urząd marszałkowski badania budżetów czasu kobiet i mężczyzn zamieszkujących województwo mazowieckie oraz upowszechnienie wyników tego badania w postaci zamieszczenia informacji w lokalnych mediach,**

²³⁰ Roguska B., *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2006.

²³¹ *Macierzyństwo a praca zawodowa z perspektywy kobiet matek*, Fundacja Świętego Mikołaja, Warszawa 2006.

utworzenia stosownej strony internetowej czy też przeprowadzenia akcji billboardowej.

Innym rozwiązaniem mającym na celu zwiększenie społecznej świadomości problemu konfliktu rodzina – praca jest utworzenie na terenie województwa mazowieckiego instytucji odpowiedzialnej za kompleksowe przygotowywanie oraz przeprowadzanie badań i analiz dotyczących kwestii konfliktu rodzina – praca. Do zadań opisywanego podmiotu powinno należeć także upowszechnianie wyników owych badań i analiz, a także propagowanie idei godzenia życia zawodowego i rodzinnego wśród pracodawców i pracowników. Sugeruje się także, by instytucja ta działała na zasadach zbliżonych do Wojewódzkiego Obserwatorium Rynku Pracy. Co więcej, opisywany podmiot mógłby zostać utworzony w wyniku współpracy np. publicznych służb zatrudnienia oraz renomowanych, jak również wyspecjalizowanych w zagadnieniach dotyczących rynku pracy i spraw społecznych jednostek naukowo-badawczych. Przykładami takich jednostek mogą być Uniwersytet Warszawski, Szkoła Główna Handlowa, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Collegium Civitas czy Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.

Należy mieć jednak na uwadze, że poza pobudzeniem świadomości społeczeństwa zrównoważenie budżetów czasu pomiędzy kobiety i mężczyźn wymaga zwiększenia udziału mężczyzn w wykonywaniu czynności domowych oraz wychowywaniu dzieci. **Rozwiązaniem tego problemu mogłoby być chociażby dzielenie urlopu rodzicielskiego pomiędzy matkę i ojca.**

Warto zauważyć, że jednym z następstw rozwoju gospodarki rynkowej jest wydłużanie czasu pracy pracowników. Konieczność sprostania większej ilości obowiązków skutkuje bowiem dłuższym czasem pracy. Co więcej, często spotykanym problemem jest kolidowanie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Często bowiem kobieta zmuszona jest do wykonywania w danej chwili pracy zawodowej pomimo pilnych obowiązków rodzinnych. Rozwiązaniem tego problemu jest elastyczny czas pracy. Może on przybrać jedną z następujących dwóch form:

- elastyczność pozytywna – pracownik ma swobodę wyboru odpowiadającego mu czasu pracy; przykładowymi rozwiązaniami zaliczanymi do tej grupy są:
 - banki czasu,
 - roczne rozliczanie czasu pracy,
 - niejednoczesny rozkład czasu pracy,
 - elastyczny czas (*flexi time*),
 - przerwy w wykonywaniu czasu pracy,
 - konta czasowe,
- elastyczność negatywna – czas pracy (i/lub obowiązki pracownicze) określany jest przez pracodawcę.

Co oczywiste, wskazane jest podjęcie działań ukierunkowanych na informowanie o korzyściach wynikających z elastyczności pozytywnej oraz

zwiększenie atrakcyjności rozwiązań podnoszących tego rodzaju elastyczność. Wynika to z potrzeby pozostawienia wyboru obecnym i potencjalnym pracownikom. Działania zwiększające elastyczność negatywną obejmują z kolei rozwiązania prowadzące do narzucania pracownikom woli pracodawcy. Innymi słowy, **rozsądne jest kształtowanie elastyczności pozytywnej przy jednoczesnym ograniczaniu działań zwiększających elastyczność negatywną.** Wykaz zalecanych działań w tym zakresie zawarty jest w tabelicy 3.20.

Tablica 3.20. Działania nastawione na promocję i zwiększenie atrakcyjności wybranych form elastycznego czasu pracy

Forma elastycznego czasu pracy	Rekomendowane działania
praca na niepełny etat	<ul style="list-style-type: none"> • przedstawianie młodym ludziom przez doradców zawodowych pracy w niepełnym wymiarze czasu jako rozwiązania ułatwiającego godzenie życia zawodowego z rodzinnym • utworzenie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie skierowanej do kobiet bazy ofert pracy na niepełny etat • podjęcie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie współpracy z mediami docierającymi do kadry zarządzającej (np. dzienniki „Rzeczpospolita” i „Gazeta Prawna”, stacja telewizyjna TVN24) celem umieszczania w nich materiałów związanych z tematem pracy w niepełnym wymiarze czasu • wspieranie przez urzędy pracy firm w przygotowywaniu planów kariery i programów szkoleniowych dla osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu • upowszechnienie <i>job-sharingu</i> jako korzystnej dla kobiet (zwłaszcza młodych matek) formy pracy na niepełny etat
telepraca	<ul style="list-style-type: none"> • organizacja szkoleń doradców zawodowych i pracowników urzędów pracy celem przygotowania ich do udzielania zainteresowanym osobom szczegółowych informacji na temat telepracy • subsydiowanie pracodawców oferujących podjęcie telepracy kobietom wychowującym dzieci
inne formy elastycznego czasu pracy (np. ruchomy czas pracy, konta czasu pracy, skompresowany czas pracy)	<ul style="list-style-type: none"> • upowszechnianie wiedzy na temat tych form zatrudnienia przez szkoły wyższe i zawodowe w woj. mazowieckim (np. w formie warsztatów z zakresu prawa pracy) • organizacja w placówkach szkolnictwa wyższego i zawodowego spotkań informacyjnych dotyczących możliwości uelastycznienia swojego miejsca i czasu pracy

Źródło: opracowanie własne

Co ważne, formy zatrudnienia zapewniające elastyczny czas pracy mogłyby doprowadzić do ułatwienia powrotu kobiet do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Kobiety zajmujące się małymi dziećmi mogłyby wówczas stopniowo wracać do pracy – wraz z wiekiem dziecka wydłużałby się czas pracy kobiety.

Z kolei wspomniana wcześniej elastyczność negatywna przybiera często postać pracy w nadgodzinach i porach nietypowych (wieczory, soboty, niedziele i święta). Taka praca znacznie ogranicza możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Z tego powodu ważne jest podjęcie działań ograniczających pracę w niedogodnych i nietypowych godzinach. **Rekomendowane jest nawiązanie dialogu w ramach instytucji Komisji Dialogu Społecznego (zrzeszającej urząd wojewódzki, urząd marszałkowski, zainteresowane związki zawodowe i organizacje pracodawców) na temat rozwiązań zmierzających do ograniczenia ww. praktyk.**

Oprócz powyższych działań należy także podjąć starania rozwiązania problemu alienacji kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Utrzymywanie kontaktu z pracodawcą podczas tego typu urloпов jest ważne dla kobiet z uwagi na lęk przed utratą pracy oraz chęć oderwania się od monotonii codziennego życia domowego. **Proponowanym rozwiązaniem jest zapraszanie kobiet korzystających z tego rodzaju urloпов na spotkania integracyjne oraz szkolenia dla pracowników firmy. W sytuacji, gdyby kobieta przebywająca na takim urlopie nie miała wystarczającej ilości czasu na uczestnictwo w szkoleniu, oczywiste jest, że powinna mieć dostęp do materiałów szkoleniowych.**

Ponadto, dzięki uczestnictwu w kursach i szkoleniach kobiety przebywające na urloпах macierzyńskich i wychowawczych mogłyby podnosić swoje kwalifikacje, co pozytywnie wpływałoby na ich sytuację na rynku pracy. **Mając na uwadze ten pozytywny efekt szkoleń, rekomenduje się, by były one darmowe lub oferowane w niskich cenach, gdyż pozwoliłoby to uczestniczyć w nich dużej liczbie zainteresowanych kobiet. Zalecane jest, aby do zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie włączona została koordynacja procesu przygotowywania ofert szkoleń dla młodych matek. Realizacja tego typu szkoleń mogłaby zostać powierzona np. mazowieckim szkołom wyższym, placówkom szkolnictwa zawodowego, fundacjom oraz prywatnym firmom szkoleniowym.**

Innym rozwiązaniem zwiększającym kwalifikacje zawodowe kobiet przebywających na urloпах wychowawczych i macierzyńskich jest **organizacja szkoleń w systemie e-learningowym.** Podkreślić należy, że tego typu szkolenia pozwalałyby kobietom elastycznie organizować swój czas i dzielić go pomiędzy obowiązki związane z wychowywaniem dziecka oraz doksztalcanie. Jedną z wad szkoleń e-learningowych jest natomiast odczuwany przez ich uczestników brak kontaktu społecznego, co oznacza, że szkolenia te nie niwelowałyby alienacji kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych.

Aby oferta szkoleń i kursów była dla kobiet korzystna pod względem finansowym, zaleca się wprowadzenie bonów edukacyjnych. Zasilki w postaci tego typu bonów mogłyby być wypłacane zwłaszcza wychowującym dzieci kobietom, które mają niewielkie dochody lub są zagrożone wykluczeniem. Bon powinien być możliwy do realizacji jedynie na doksztalcanie się w państwowych lub prywatnych placówkach oświatowych. Z uwagi na konieczność przekazania kobietom objętym owym systemem informacji o bonach edukacyjnych zaleca się, by uczestnictwo w kursie lub szkoleniu opłacanym za pomocą bonów było wcześniej konsultowane z doradcą zawodowym.

W celu zmniejszenia trudności związanych z ponowną adaptacją do miejsca pracy kobiet powracających po urlopach macierzyńskich i wychowawczych istotne są z kolei działania nastawione na zmianę postaw i świadomości pracowników i pracodawców. Często takie kobiety odczuwają presję i pracują w poczuciu zagrożenia, co wynika z obawy przed stratą pracy. Co więcej, pracodawcy na ogół nie tolerują spóźnień, wcześniejszych wyjść z pracy, jak również zwolnień lekarskich. **Niezbędne zatem wydają się warsztaty świadomościowe ukierunkowane na pokazanie problemów, na jakie natrafiają w firmie kobiety w ciąży i młode matki. Warsztaty te mogłyby być prowadzone przy współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz organizacji podejmującej tematykę praw kobiet (np. Fundacja Feminoteka). Zaleca się, by te warsztaty zostały wypromowane w regionalnych mediach i za pośrednictwem utworzonej specjalnie na ten cel strony internetowej.** Istniałaby zatem możliwość informowania opinii publicznej o tym, które przedsiębiorstwa uczestniczą w wydarzeniu, co z pewnością byłoby istotne dla firm kreujących pozytywny wizerunek (choćby w oparciu o koncepcję CSR). Co istotne, Fundacja Feminoteka zorganizowała już szkolenie *Zarządzanie firmą równych szans*, podczas którego przedstawiano problem braku równości i jego przejawów w organizacji. Doświadczenia zdobyte przy tworzeniu tego wydarzenia mogłyby okazać się niezwykle cenne podczas przygotowywania warsztatów.

Znaczenie konfliktu rodzina – praca było także przedmiotem oceny za pomocą badania ankietowego przeprowadzonego przez CBOS. Wyniki badania pozwalają stwierdzić, że dla zdecydowanej większości respondentek najważniejszą życiową wartością było szczęście rodzinne, przy czym niemal połowa ankietowanych kobiet zaprzeczyła, że zajmowanie się jedynie domem może zapewniać tyle samo satysfakcji, co praca zarobkowa. Można uznać zatem, że wiele kobiet pragnie pracować zawodowo, choć postrzega przy tym dobro rodzinne jako życiowy priorytet. W takiej sytuacji istnieje ryzyko pojawienia się znacznych problemów w związku z godzeniem ról zawodowych i rodzinnych.

Konflikt rodzina – praca skutkuje chociażby zjawiskiem dyskryminacji kobiet. Obawa przed porzuceniem pracy, pójściem na urlop wychowawczy, mniejszym zaangażowaniem w pracę czy też mniejszą dyspozycyjnością w czasie wychowywania dzieci. Dyskryminacji doświadczają nie tylko te kobiety, które podporządkowują życie zawodowe sprawom rodzinnym, ale także te, dla których ważniejsza jest sfera zawodowa. Wynika to z braku możliwości oceny przez pracodawców faktycznej, a nie jedynie deklarowanej, hierarchii wartości kobiet. Znane w ekonomii zjawisko asymetrii informacji skutkuje takim samym traktowaniem wszystkich kobiet, bez względu na indywidualne priorytety. W rezultacie, w porównaniu z mężczyznami kobiety osiągają niższe wynagrodzenia i mają mniejsze możliwości awansu, co odzwierciedlają ich odpowiedzi.

Warto nadmienić, że kobiety częściej negatywnie oceniały sytuację innych kobiet w Polsce niż ich własną sytuację w miejscu pracy. Może to być wynikiem specyfiki

badanej próby (np. konieczne jest dokonywanie korekty otrzymanych wyników z uwagi na znaczny odsetek kobiet niepracujących w chwili badania, a więc niemogących ocenić sytuacji w miejscu pracy). W szczególności należy zwrócić uwagę na fakt, że 45,8% pracowało w Warszawie, tj. mieście będącym siedzibą wielu oddziałów międzynarodowych korporacji, które z powodów wizerunkowych mogą dążyć do zapobiegania różnym praktykom dyskryminacyjnym. Ponadto, należy pamiętać, że łatwiej jest przypisywać negatywne cechy podmiotom abstrakcyjnym (np. cały kraj) niż bezpośrednio dotyczącym ankietowanej osoby (np. własne miejsce pracy). Czynniki psychologiczne mogły zatem wpływać na bardziej korzystne (z punktu widzenia dyskryminacji kobiet) ocenianie własnego pracodawcy.

Rozdział 4

Rekomendacje dotyczące systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet

Cel niniejszego rozdziału stanowi wskazanie określonych obszarów problemowych w odniesieniu do dyskryminacji zawodowej kobiet oraz zaproponowanie skutecznych sposobów zapobiegania temu zjawisku. W tym względzie opisane zostały te działania, które należy podjąć, aby zainicjować lub wesprzeć pozytywne tendencje występujące w obszarze rynku pracy, a z drugiej strony przeciwdziałać zjawiskom negatywnym, których występowanie zostało zdiagnozowane na obszarze województwa mazowieckiego. Część spośród proponowanych rozwiązań może być wprowadzona przez same instytucje rynku pracy, jednak w przypadku niektórych decyzje co do ich implementacji są zależne na przykład od aktywności organizacji zrzeszających pracodawców, samych przedsiębiorców lub też organów centralnych. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że w takich wypadkach regionalne instytucje rynku pracy mogą wystąpić w charakterze „lobbystów” na rzecz konkretnych inicjatyw – proponując określone rozwiązania właściwym podmiotom decyzyjnym. Ponadto część rekomendacji sformułowana została na wyższym poziomie ogólności niż pozostałe i może znaleźć zastosowanie nie tylko w przypadku województwa mazowieckiego, ale również na pozostałych obszarach administracyjnych kraju. Jest to spowodowane faktem, że część czynników wpływających na wystąpienie zjawiska dyskryminacji kobiet ma charakter regionalny (czy też lokalny), natomiast pozostałe mają miejsce również w przypadku innych obszarów Polski (przez co nie są one właściwe jedynie województwu mazowieckiemu). Jednocześnie sformułowane w niniejszym rozdziale rekomendacje dotyczą systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet, co spowodowało, że muszą one w znacznym stopniu uwzględniać szeroki kontekst społeczny, ekonomiczny czy też prawny analizowanych zjawisk, a w efekcie – odznaczać się uniwersalnym charakterem oraz cechować wyższym poziomem ogólności.

Całość rozdziału została podzielona na dwie zasadnicze części: część teoretyczną oraz część empiryczną. Najważniejsze wnioski sformułowane w trakcie procesu badawczego zawarto natomiast w podsumowaniu, które posiada formę raportu końcowego.

W przypadku części teoretycznej zaproponowanie określonych rozwiązań stało się możliwe dzięki dokonaniu analizy dostępnych publikacji, m.in. dokumentów strategicznych odnoszących się do obszaru województwa mazowieckiego, danych statystycznych GUS oraz Urzędu Statystycznego w Warszawie oraz rozpatrzeniu

i interpretacji wyników badań odnoszących się do poszczególnych aspektów funkcjonowania rynku pracy, a także specyfiki zjawiska dyskryminacji zawodowej kobiet w regionie. Struktura części teoretycznej została przygotowana w sposób następujący: w podrozdziale pierwszym zaprezentowano informacje teoretyczne związane z pojmowaniem dyskryminacji kobiet na rynku pracy oraz wskazano i poddano analizie źródła występowania dyskryminacji zawodowej kobiet. W podrozdziale drugim omówiono istniejące typologie karier zawodowych kobiet, które zostały opracowane na podstawie analizy dostępnych wyników badań. Z kolei podrozdział trzeci poświęcono zaprezentowaniu i porównaniu najważniejszych założeń polityki Unii Europejskiej i Polski w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji kobiet. Podrozdział czwarty zawiera natomiast analizę najważniejszych aspektów dyskryminacji kobiet na mazowieckim rynku pracy. W podrozdziale piątym skoncentrowano się na rozpatrzeniu związków, jakie występują pomiędzy szkolnictwem zawodowym a sytuacją zawodową kobiet na ogólnopolskim i mazowieckim rynku pracy.

Część empiryczna została przygotowana na podstawie analizy wyników badań kwestionariuszowych przeprowadzonych w województwie mazowieckim z udziałem 3 000 respondentek. Część ta poświęcona jest zjawisku dyskryminacji kobiet na rynku pracy w percepcji uczestniczek badania. Analizie poddano również uwarunkowania dyskryminacji zawodowej kobiet z uwzględnieniem kryterium podziału terytorialnego (obszary miejskie i wiejskie województwa mazowieckiego) oraz ekonomiczno-społeczne aspekty dyskryminacji kobiet.

Całość analiz dotyczących rozpatrywanej problematyki została podsumowana w ostatniej części opracowania, która ma formę raportu końcowego i zawiera najważniejsze wnioski sformułowane w trakcie procesu badawczego.

4.1. Pojęcie dyskryminacji kobiet na rynku pracy

Szeroko rozumiana nierówność pomiędzy kobietami a mężczyznami jest wciąż właściwa wielu sferom życia i funkcjonowania – zarówno jednostek, jak i całych zbiorowości. Nierówności pomiędzy płciami mogą przejawiać się na płaszczyźnie kulturowej, społecznej, politycznej czy też ekonomicznej, a większość z nich charakteryzują wzajemne powiązania i zależności. Przykładowo przekonanie o kulturowej nierówności płci pomiędzy kobietami a mężczyznami będzie „sprzężone” z przypisywaniem płciom różnego statusu w sferze polityki. Oczywiście tego typu zjawiska są niezwykle złożone i wielowymiarowe, jednak nie ulega wątpliwości, że ich występowanie stanowi potencjalne źródło rozmaitych konfliktów w społeczeństwie.

W niniejszym podrozdziale skupiono się na analizie problematyki związanej ze szczególną formą nierównego traktowania przedstawicieli obu płci – dyskryminacją ze względu na płeć na rynku pracy. Jako dyskryminacja ze względu na płeć będzie

tutaj rozumiane *wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych*²³². Wobec faktu, że tematyka analizowana w opracowaniu odnosi się do obszaru szeroko rozumianego rynku pracy, w jego ramach skoncentrowano się głównie na gospodarczych oraz społecznych aspektach omawianych zagadnień. W tym miejscu należy zaznaczyć, że dyskryminacją nie jest każde nierówne traktowanie, a tylko takie niesprawiedliwe potraktowanie jednostki/grupy, które ma miejsce pomimo obowiązywania równości wobec prawa. Przykładowo nie będzie zatem przejawem dyskryminacji niezatrudnienie kobiety, jeśli – w zakresie wiedzy i umiejętności zawodowych, oczekiwanych przez pracodawcę – nie odpowiada ona profilowi kandydata²³³.

Tytułem wprowadzenia można stwierdzić, że w Polsce dyskryminacja na rynku pracy jest „rodzaju żeńskiego”, co oznacza, że w pewnych obszarach rynku pracy występuje asymetria między kobietami a mężczyznami na niekorzyść tych pierwszych²³⁴. Tego rodzaju dyskryminacja stanowi zatem przejaw nierówności pomiędzy płciami, a jej istotę można najprościej określić jako wszelkie, celowe oraz nieświadome (np. wynikające z głęboko zakorzenionych stereotypów) działania, w efekcie których kobiety (nie z własnej winy) znajdują się w gorszej niż mężczyźni sytuacji na rynku pracy. Podstawę tych działań stanowią często przesłanki o charakterze zarówno irracjonalnym, jak i wysoce subiektywnym. Przykładem jest tutaj chociażby stereotyp, wedle którego kobiety w pracy nie powinny otrzymywać odpowiedzialnych zadań i dużego zakresu decyzyjności, gdyż są mniej inteligentne, mniej efektywne, a ich działania przynoszą gorszy efekt niż działania mężczyzn.

Sytuując w obszarze rynku pracy działania, które stanowią przejaw dyskryminacji kobiet, można wyróżnić całe ich spektrum²³⁵. Przykładowo należy tutaj wspomnieć o: preferowaniu pracowników płci męskiej (np. w treści ogłoszeń o pracę), zadawaniu nieuprawnionych pytań na rozmowie kwalifikacyjnej (np. dotyczących

²³² Mażewska M., Zakrzewska M., *ABC równości – podręcznik samorządowca*, Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW Polska, Gdańsk 2007, <http://finanse-publiczne.pl/artikul.php?view=598> [data dostępu: 06.05.2010].

²³³ Zob. Przepiórka M., *Dyskryminacja kobiet ze względu na płeć*, <http://praca-kobiet.wieszjak.pl/warunki-pracy/212498,Dyskryminacja-kobiet-ze-wzgledu-na-plec.html> [data dostępu: 06.05.2010].

²³⁴ Dyskryminacja tego rodzaju ma charakter negatywny – w odróżnieniu od tzw. „dyskryminacji pozytywnej” obejmującej działania mające zapewnić pewnego rodzaju korzyści przedstawicielom płci dotychczas niedoreprezentowanej. Zapis dotyczący „dyskryminacji pozytywnej” znalazł się w rozdziale III, art. 23. *Europejskiej Karty Praw Podstawowych* uchwalonej i ratyfikowanej 7 grudnia 2000 roku w Nicei, [za:] Wolska K., *Jak Unia Europejska walczy z dyskryminacją ze względu na płeć*, <http://www.kobieta.gov.pl/?2,18,100> [data dostępu: 06.05.2010].

²³⁵ Lisowska E., *Różnorodność ze względu na płeć w miejscu pracy*, [w:] „Kobieta i biznes”, nr 1–4/2009, Międzynarodowe Forum Kobiet, Warszawa 2009.

planów macierzyńskich czy liczby dzieci i kwestii opieki nad nimi), ograniczaniu zakresu obowiązków (przekonanie, że kobieta ze skomplikowanym zagadnieniem poradzi sobie gorzej niż mężczyzna) czy też „blokowaniu” awansu w strukturze firmy lub przyznawaniu kobietom niższego wynagrodzenia. Należy również wspomnieć, że dyskryminacja kobiet na rynku pracy pociąga za sobą „przyznanie im” niższej w stosunku do mężczyzn pozycji zawodowej, co z kolei sprawia, że kobiety są częściej narażone na zajścia w postaci molestowania seksualnego czy mobbingu.

Wszystkie wymienione powyżej działania mają charakter praktyk dyskryminujących kobiety na rynku pracy, choć wyniki badań wskazują, że jedynie część spośród nich jest przez same kobiety identyfikowana jako dyskryminacja, której doświadczyły one same lub osoby płci żeńskiej z ich bezpośredniego otoczenia²³⁶.

Z powyższych informacji można wysnuć dwa wnioski. Po pierwsze, pomimo wzrastającej świadomości występowania zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy (co dotyczy zwłaszcza wysokości zarobków oraz możliwości awansu zawodowego)²³⁷, jego percepcja w polskim społeczeństwie nadal nie odzwierciedla rzeczywistej skali problemu. Tymczasem o jego istnieniu i wadze świadczą dane statystyczne wskazujące chociażby na znaczne różnice w płacach kobiet i mężczyzn (zatrudnionych na tych samych/analogicznych stanowiskach, o tym samym zakresie obowiązków itp.), wyższą na przestrzeni ostatnich lat stopę bezrobocia wśród kobiet (i wyższe wskaźniki długotrwałego bezrobocia wśród kobiet) oraz bariery w dostępie do stanowisk kierowniczych w firmach/instytucjach (mała liczba kobiet na wysokich stanowiskach, nawet w zawodach sfeminizowanych, czyli tzw. „pionowa segregacja zawodowa”). Ze względu na istotę tego problemu dla województwa mazowieckiego, jego dokładne omówienie wraz z przytoczeniem wartości odpowiednich wskaźników zostało zamieszczone w podrozdziale 4.5. Podsumowując powyższe rozważania, można stwierdzić, że fakt, iż wciąż relatywnie niewielka część polskiego społeczeństwa dostrzega występowanie dyskryminacji kobiet na rynku pracy (a w przypadku samych kobiet – twierdzi, że padła ofiarą dyskryminacji) nie może być traktowany jako podstawa do zaprzeczenia jej istnieniu, natomiast stanowi przesłankę do wysnucia wniosku o niskim poziomie wiedzy na temat konkretnych przejawów dyskryminacji, który cechuje Polaków.

Jednocześnie fakt istnienia dyskryminacji (potwierdzony analizą danych statystycznych dotyczących chociażby zarobków przedstawicieli obu płci) wskazuje, że albo niewystarczające są stosowane dotychczas w Polsce rozwiązania mające przeciwdziałać zarówno występowaniu tego zjawiska, jak i jego negatywnym implikacjom, albo też niedostateczne jest ich egzekwowanie w praktyce. Zapisy dotyczące zakazu oraz przeciwdziałania dyskryminacji są zawarte zarówno w polskich

²³⁶ Zob. *Kobieta pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno 2006.

²³⁷ Zob. *Materiały konferencyjne nr 4 – przygotowane w ramach konferencji: „Szkłany sufit” – bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

aktach prawnych (*Kodeks pracy* stanowiący najważniejszy zbiór przepisów dotyczących praw i obowiązków pracowników oraz pracodawców), jak i dokumentach unijnych, które mają odniesienie do państw-członków UE – przy czym różna jest ich „ranga” i zakres obowiązywania. Jednak – co już wyżej zasygnalizowano – w obecnej postaci efektywność ich oddziaływania pozostawia wiele do życzenia.

Rozpatrywanie zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego należy rozpocząć od analizy istniejących źródeł dyskryminacji zawodowej kobiet, któremu to zagadnieniu została poświęcona dalsza część niniejszego podrozdziału.

Można wyróżnić tak samo wiele źródeł tego zjawiska co w przypadku działań stanowiących przejaw dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Analizując omawianą problematykę na przykładzie niższych wynagrodzeń osiąganych przez kobiety²³⁸, należy przyjąć, że do źródeł (rozumianych jako czynniki sprzyjające występowaniu oraz utrwalaniu dyskryminacji) tej sytuacji zaliczają się²³⁹:

- nieprecyzyjne i niekorzystne zapisy prawne;
- uwarunkowane kulturowo stereotypy – tradycyjny podział ról społecznych;
- postrzeganie siebie jako źródło dyskryminacji kobiet.

4.1.1. Nieprecyzyjne i niekorzystne zapisy prawne

Przepisy funkcjonujące w polskim systemie prawnym mają w założeniu zabezpieczyć kobiety przed dyskryminowaniem ich na rynku pracy. Jest jednak wątpliwe, czy obecna treść odpowiednich aktów legislacyjnych w pełni przyczynia się do realizacji powyższego celu. Rozpatrując obowiązujące rozwiązania prawne dotyczące chociażby umożliwienia kobiecie powrotu do pracy po urodzeniu dziecka – np. w postaci elastycznego czasu pracy – trzeba podkreślić, że znaczna część pracodawców stosuje je niechętnie²⁴⁰, nie widząc dla siebie korzyści z ich przyjęcia.

²³⁸ Taka generalizacja ma charakter przykładowy, jest jednak uzasadniona, gdyż niższe wynagrodzenia kobiet stanowią jeden z najbardziej rozpowszechnionych i jednocześnie dostrzeganych przez polskie społeczeństwo przejawów dyskryminacji na rynku pracy. Fakt niższych zarobków kobiet został potwierdzony chociażby za pośrednictwem *Ogólnopolskiego badania wynagrodzeń* przeprowadzonego przez firmę Sedlak&Sedlak w 2009 roku. Zob. Anam R., *Zarobki kobiet o 30% niższe od płac mężczyzn*, <http://www.praca.egospodarka.pl/50587,Zarobki-kobiet-o-30-nizsze-od-plac-mezczyzn,1,55,1.html> [data dostępu: 10.05.2010].

²³⁹ Opracowanie własne na podstawie Kuropatwa A., *Czy kobiety są dyskryminowane na rynku pracy? Ekonomiczna analiza dyskryminacji*, <http://prawo.uni.wroc.pl/~kwasnicki/EkonLit1/dyskryminacja.pdf> [data dostępu: 10.05.2010], Bluszcz E., *Pilne kobiety pracują, sprytnie – awansują*, <http://kadry.nf.pl/Artykul/10594/Pilne-kobiety-pracuja-sprytnie-awansuja/kobieta-na-ryнку-pracy-dyskryminacja-kobiet-feminizm-w-polsce-feministki/#artTresc> [data dostępu: 10.05.2010], materiały Komisji Europejskiej, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=pl> [data dostępu: 10.05.2010].

²⁴⁰ Bluszcz E., op. cit.

W tym względzie problematyczna jest chociażby sytuacja, w której pracodawca nie chce się zgodzić na przyznanie kobiecie elastycznego czasu pracy, podczas gdy ona nie ma możliwości zapewnienia dziecku opieki. W takim wypadku kobieta może stanąć przed dylematem, czy zapewnić dziecku opiekę kosztem własnej pracy zawodowej, czy też skupić się na karierze, ryzykując na przykład utratą więzi z dzieckiem. W odniesieniu do omawianej problematyki niezwykle kontrowersyjnym zagadnieniem jest prawny zakaz wykonywania przez kobiety niektórych prac (np. w kopalni), który w Polsce obowiązywał od 1935 roku. Przeciwnicy tego typu regulacji wskazują, że w istocie stanowią one podstawę dyskryminacji kobiet, którym w ten sposób *de facto* zabrania się wykonywania określonej grupy zawodów oraz argumentują, iż nadmiar ochrony (w założeniu zakaz ten miał chronić zdolności reprodukcyjne kobiet) w rzeczywistości ma charakter dyskryminujący kobiety na rynku pracy²⁴¹. Z kolei zwolennicy utrzymania powyższych regulacji twierdzą, że zniesienie tego zapisu w rzeczywistości pogorszy sytuację kobiet – na przykład gdy kobieta odrzuci ofertę pracy w kopalni, może stać się to podstawą do pozbawienia jej statusu osoby bezrobotnej i związanych z tym świadczeń²⁴². Analiza opisanej sytuacji stanowi podstawę do sformułowania ogólnej rekomendacji, gdzie **możliwość podjęcia pracy w danym zawodzie nie powinna być zależna od płci, lecz wyłącznie od posiadanych kwalifikacji. W ten sposób zniesiona zostanie bariera dostępu (ze względu na płeć) przy jednoczesnym zapewnieniu, że osoba, która pragnie podjąć tego rodzaju pracę, dysponuje odpowiednimi kwalifikacjami (a w przypadku zawodów niebezpiecznych i do tej pory „zarezerwowanych” wyłącznie dla mężczyzn – odpowiednimi cechami psychofizycznymi), niebędącymi efektem przynależności do jednej z płci.**

Inną kwestią w przypadku źródeł dyskryminacji kobiet pozostaje analiza aktów prawnych przeprowadzona z punktu widzenia pracodawców. Zgodnie z art. 183² *Kodeksu pracy*²⁴³, pracodawca ma obowiązek zatrudnić osobę, która zakończyła urlop macierzyński (lub urlop na prawach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop macierzyński bądź dodatkowy urlop na prawach urlopu macierzyńskiego) na dotychczasowym stanowisku. W przypadku gdy nie jest to możliwe, pracodawca musi zatrudnić taką osobę na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed urlopem lub podobnym, który odpowiada jej kwalifikacjom zawodowym, z wynagrodzeniem przysługującym jej przed rozpoczęciem urlopu. W ten sposób generowane są koszty działalności przedsiębiorcy, który na przykład musi zapewnić zastępstwo dla osoby

²⁴¹ *Kobiety będą mogły pracować na przodku*, <http://www.rp.pl/arttykul/17,435772.html> [data dostępu: 11.05.2010].

²⁴² Ostatecznie Komisje Spraw Zagranicznych i Polityki Społecznej zdecydowały o zniesieniu zapisu Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy, który wprowadzał zakaz pracy kobiet na przodku w kopalni. Zakaz ma obowiązywać w odniesieniu do kobiet w ciąży oraz karmiących piersią. *Ibidem*.

²⁴³ *Kodeks Pracy*, stan na dzień 20.01.2010 roku, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/k0000008.pdf> [data dostępu: 11.05.2010].

odbywającej urlop macierzyński, przyjmując nową osobę, i jednocześnie zapewnić możliwość powrotu do pracy „dotychczasowemu” pracownikowi. Opisana powyżej sytuacja w znacznym stopniu odnosi się do kobiet, gdyż jak wynika ze statystyk²⁴⁴ – pomimo konieczności dokonania trudnego wyboru między pracą a opieką nad dziećmi – to właśnie one, częściej niż mężczyźni, decydują się na urlop na rzecz wychowania potomstwa. W ten sposób może dochodzić do paradoksalnej sytuacji, w której przepisy mające chronić kobiety przed dyskryminacją stają się podstawą jej istnienia. Otóż pracodawcy mają świadomość, że kobietom (na podstawie treści aktów prawnych) przysługują dodatkowe „zabezpieczenia” związane chociażby z pełnieniem przez nie funkcji macierzyńskich, wobec czego preferują zatrudnianie mężczyzn postrzeganych jako pracownicy mniej problematyczni, bardziej dyspozycyjni, przywiązujący większą wagę do obowiązków zawodowych.

4.1.2. Uwarunkowane kulturowo stereotypy – tradycyjny podział ról społecznych

Pomimo zachodzących zmian w świadomości Polaków wciąż funkcjonuje tradycyjne postrzeganie ról kobiet i mężczyzn – w tym również w obszarze rynku pracy. Potwierdzeniem tej tezy są wyniki badań z roku 2009, wedle których Polacy deklarują wprawdzie pełną „równość” małżonków na rynku pracy (równe zaangażowanie, aktywność, obowiązki itd.), jednak w przypadku pojawienia się dziecka (do 3. roku życia) 70% respondentów uznaje, że to kobieta powinna częściowo lub całkowicie zrezygnować z pracy zawodowej, aby poświęcić się wychowywaniu potomstwa²⁴⁵. Taki rozkład odpowiedzi (niemal identyczny dla respondentów obojga płci) może stanowić dowód, że w dalszym ciągu kobiety są postrzegane i często same siebie postrzegają w pierwszej kolejności jako „strażniczki domowego ogniska”,²⁴⁶ których rolą jest opieka nad dziećmi, a dopiero w dalszej perspektywie jako pracownice, które mogą realizować się zawodowo. Podział ról społecznych jest widoczny również w przypadku mężczyzn, których wkład w utrzymanie rodziny jest najczęściej rozumiany w kategoriach ekonomicznych, tj. pracy oraz otrzymywanego za nią wynagrodzenia. W ten sposób sytuacja materialna rodziny jest traktowana jako „uzależniona” od pracy wykonywanej przez mężczyznę. Podobne źródło dyskryminacji kobiet na rynku pracy stanowią stereotypy funkcjonujące w odniesieniu do przedstawicielek płci pięknej. W kontekście niniejszego opracowania mianem stereotypu będziemy określać zbiorowe

²⁴⁴ W 2009 roku 52% uprawnionych kobiet skorzystało z urlopu wychowawczego, natomiast na taki krok zdecydowało się jedynie 2% uprawnionych mężczyzn, [za:] Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2009.

²⁴⁵ Ibidem.

²⁴⁶ Tego typu podział jest reprodukowany i utrwalany chociażby za pośrednictwem mediów, zwłaszcza emitowanych reklam telewizyjnych.

(tzn. właściwe dla grupy jednostek) przekonanie, którego istotę stanowi pewnego rodzaju fałszywe lub niepotwierdzone przeświadczenie żywione w stosunku do zjawisk, rzeczy lub wyodrębnionych zbiorowości ludzkich. Stereotypy są niezwykle silne chociażby w odniesieniu do charakterystyk obu płci – zwłaszcza w odniesieniu do aktywności ich przedstawicieli na rynku pracy. Przykładowo należy tutaj wspomnieć o powszechnym jeszcze do niedawna przekonaniu, że kobiety nie powinny pracować w służbach mundurowych (policja, wojsko, straż miejska) czy zawodach związanych z zaawansowaną technologią (informatyka, robotyka i in.) oraz zajmować najwyższych stanowisk kierowniczych. Stanowiło to m.in. pochodną stereotypu, wedle którego kobietom przypisywano brak określonych cech osobowościowych (np. brak zdolności przywódczych, brak asertywności), zdolności intelektualnych i manualnych (np. zdolności analitycznego myślenia, zdolności w zakresie nauk ścisłych i technicznych). Dodatkowo oddziaływanie stereotypów może być powodem, dla którego kobiety częściej wybierają określoną ścieżkę edukacyjną (określone kierunki kształcenia), co z kolei determinuje ich karierę zawodową. Chodzi tutaj o sytuację, w której duża liczba kobiet podejmuje naukę na przykład na kierunkach takich jak pedagogika czy opieka społeczna²⁴⁷. Z analiz rynku pracy wynika natomiast, że ukończenie ww. kierunków skutkuje często podjęciem pracy w zawodach, których przedstawiciele nie cieszą się prestiżem społecznym albo/i są nisko opłacani. Zwalczanie tego rodzaju stereotypów, które najczęściej są oparte na błędnych przesłankach, i reprodukcja oraz utrwalanie w sposób nieświadomy jest niezwykle trudne. Jednak ze względu na fakt, że dyskryminacja kobiet na rynku pracy może stanowić zarzewie konfliktu społecznego oraz szeregu negatywnych zjawisk natury ekonomicznej, wskazane jest podjęcie działań, które mogłyby doprowadzić do przyspieszenia zmian świadomości i postaw w tym obszarze.

Wobec powyższego rekomendowanym rozwiązaniem jest przeprowadzenie w województwie mazowieckim kampanii społecznej (opartej o wykorzystanie nośników graficznych – billboardów, plakatów, ulotek), której celem będzie przełamanie stereotypów dotyczących kobiet na rynku pracy oraz wykonywanej przez nie pracy zawodowej. Za spójność i ciągłość kampanii powinien być odpowiedzialny specjalnie w tym celu powołany podmiot instytucjonalny (wybrany w efekcie porozumienia pomiędzy Marszałkiem Województwa, Wojewodą oraz starostami), co zapewniłoby lepszą koordynację działań na terenie Mazowsza. Motywem przewodnim kampanii powinno być wykorzystanie wizerunku znanych kobiet, które odniosły sukces zawodowy, przewyższając przy tym dominację mężczyzn w określonych grupach zawodowych lub sferach życia

²⁴⁷ W roku 2008 w województwie mazowieckim blisko 25% studentów wszystkich typów uczelni na kierunkach pedagogicznych stanowili mężczyźni, podczas gdy udział kobiet wyniósł aż 75%. W przypadku opieki społecznej relacja kształtowała się na poziomie 15% studentów w stosunku do 85% studentek. Obliczenia własne na podstawie danych BDR.

publicznego oraz są w jakiś sposób „powiązane” z województwem mazowieckim (zapewni to wysoką identyfikację wizerunku tych kobiet przez odbiorców). Przykładem może tutaj być wykorzystanie wizerunku H. Gronkiewicz-Waltz (pracownik naukowy oraz polityk), M. Gajęckiej (absolwentka SGH, która do sierpnia 2010 roku zajmowała stanowisko wiceprezesa Europejskiego Banku Inwestycyjnego) czy H. Bochniarz (absolwentka SHG, była minister przemysłu i handlu, prezydent PKPP Lewiatan, wiceprezes zarządu Boeing International). W przypadku tego rodzaju inicjatywy możliwe jest również objęcie jej wsparciem finansowym i merytorycznym ze strony Unii Europejskiej – chociażby w ramach Programu PROGRESS²⁴⁸. Stereotypem jest również przekonanie, że to kobiety powinny poświęcać więcej czasu rodzinie – zarówno wychowaniu dzieci, jak i opiece nad jej starszymi członkami. Taki pogląd, podzielany na przykład przez pracodawców, rodzi istotne konsekwencje dla sytuacji kobiet na rynku pracy. O jego znaczeniu świadczy chociażby fakt pojawiania się nieuprawnionych pytań na rozmowie kwalifikacyjnej, które dotyczą sytuacji rodzinnej kandydatki do pracy²⁴⁹. W ten sposób pracodawcy „sygnalizują” swoje wątpliwości i obawy co do możliwości efektywnego połączenia ról rodzinnych i zawodowych przez kobiety. Tego typu sytuacja stanowi podstawę praktyk dyskryminacyjnych, gdyż pracodawcy są często przekonani, że kobieta poświęci się swoim obowiązkom domowym, czyniąc to kosztem pracy zawodowej. W efekcie przyznają kobietom niższe wynagrodzenie (np. uznając je za mniej dyspozycyjne) czy węższy zakres obowiązków (np. uznając, że poświęcenie się przez kobietę obowiązkom domowym wpłynie negatywnie na jej koncentrację oraz determinację w dążeniu do celu). Istotną kwestią w odniesieniu do omawianej problematyki jest także przekonanie, że między zatrudnionymi mężczyznami panuje silna solidarność, co miałyby oznaczać, że są oni bardziej skłonni do okazywania sobie wsparcia niż kobiety. W ten sposób kobieta, która na przykład rozpoczyna pracę, może ulec obawom, że pomimo bycia dobrym pracownikiem napotka na nieprzekraczalną barierę w postaci wzajemnego „popierania się” mężczyzn, przybierającego formę dyskryminacji kobiet (np. bezpodstawne blokowanie awansu kobiety – w celu przyznania wyższego stanowiska mężczyźnie).

4.1.3. Stereotypowy obraz własnej osoby jako źródło dyskryminacji

Kolejne ze źródeł dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest związane z występowaniem mechanizmów „samospelniającego się proroctwa” oraz „zagrożenia stereotypem”, które są właściwe dla psychologii społecznej. Istotę powyższych mechanizmów stanowi etykietowanie oraz postrzeganie kobiet przez pryzmat

²⁴⁸ Szczegółowe informacje dotyczące Programu PROGRESS są dostępne na stronie <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=pl> [data dostępu: 12.05.2010].

²⁴⁹ Melnicka A., *Kobieta na rynku pracy*, <http://www.pracuj.pl/rynek-pracy-artykuly-kobieta-na-ryнку-pracy.htm#top> [data dostępu: 13.05.2010].

stereotypów, które w efekcie „przyznają” im niższą niż w przypadku mężczyzn pozycję na rynku pracy. Taki proces wywiera wpływ na postrzeganie przez kobiety samych siebie, a co za tym idzie – na ich postawę na rynku pracy, co w części przypadków powoduje zwrotne umocnienie istniejących stereotypów. Przykładem może być tutaj sytuacja, w której kobiety w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zaniżają swoje wymagania płacowe²⁵⁰ (uznając pod wpływem stereotypów, że np. są pracownikami o niższej efektywności niż mężczyźni.), starając się o przyjęcie do pracy (co rodzi późniejsze konsekwencje w postaci znacznych różnic pomiędzy płacami kobiet i mężczyzn pracujących na tych samych stanowiskach). Może to powodować sytuację, w której pracodawca otrzymuje „sygnał”, że kobieta sama siebie traktuje jako pracownika mniej wartościowego²⁵¹.

4.2. Typy karier zawodowych kobiet

Specyficzna sytuacja kobiet na polskim rynku pracy powoduje, że dostępne im typy (czy też wzory) karier zawodowych²⁵² prezentują się nieco inaczej niż w przypadku mężczyzn. W niniejszym podrozdziale omówiono zdiagnozowane na podstawie badań podstawowe wzory rozwoju karier zawodowych kobiet oraz dokonana zostanie analiza ścieżki karier tych kobiet, które w swoich firmach zajmowały stanowiska kierownicze.

Klasyczna typologia²⁵³ uwzględnia podział wzorów karier zawodowych osobno dla mężczyzn i dla kobiet. W tym względzie w przypadku mężczyzn można wyróżnić następujące wzory kariery zawodowej:

- kariera stabilna – jest właściwa wysoko wykwalifikowanym pracownikom oraz menedżerom zajmującym wysokie stanowiska w strukturze firmy. W tym przypadku jednostka rozpoczyna karierę zawodową „z marszu” – nie występuje tutaj próbny/przygotowawczy okres zatrudnienia i poszukiwania ścieżki kariery;
- kariera eksperymentalna (konwencjonalna) – jest charakterystyczna dla mężczyzn pracujących jako menedżerowie, wykwalifikowani robotnicy oraz urzędnicy. W początkowym okresie kariera oparta na ww. wzorze polega na eksperymentowaniu/poszukiwaniu właściwego dla jednostki rodzaju pracy

²⁵⁰ *Kobiety pracują za mniejsze pieniądze*, <http://www.gs24.pl:80/apps/pbcs.dll/article?AID=/20091110/PRACA/755304243> [data dostępu: 13.05.2010].

²⁵¹ Bluszcz E., op. cit.

²⁵² Pojęcie „kariera zawodowa” jest w niniejszym opracowaniu rozumiane jako *sekwencja ról i pozycji zawodowych obejmowanych przez jednostki w różnych fazach cyklu życiowego* [za:] Rokicka E., *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej. Z badań nad ludnością dużego miasta*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1995.

²⁵³ Bańka A., *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Poznań 1995, [za:] Paszek A., *Osiągnąć karierę*, „GazetaPraca.pl”, http://gazeta.pl/200305225506/Osiagnac-kariere.html#_ednref3 [data dostępu: 13.05.2010].

(oraz ścieżki rozwoju zawodowego). Po okresie poszukiwania ma miejsce całkowita stabilizacja;

- kariera niestabilna – jest właściwa dla średnio wykwalifikowanych robotników oraz urzędników niższego szczebla. Jej istotą jest rozpoczęcie okresu próbnego w danej pracy, który następnie przeradza się w krótkoterminową stabilizację. Po pewnym czasie ma miejsce kolejny okres poszukiwania i okres próbny, zakończony krótkim okresem stabilizacji zawodowej. Zmiany mają charakter cykliczny i powtarzalny;
- kariera wielokrotnych prób – charakterystyczna dla niewykwalifikowanych robotników. W tym przypadku zmiany zatrudnienia mają charakter permanentny i przeważają nad okresami stabilizacji zawodowej.

W przypadku kobiet wyróżnione zostały natomiast następujące wzory kariery zawodowej:

- kariera gospodyni domowej – oznacza szybką (po szkole średniej, w trakcie lub tuż po studiach) rezygnację z kariery zawodowej na rzecz poświęcenia się obowiązkom rodzinnym (rola społeczna pracownicy zostaje niemal całkowicie wyparta przez rolę społeczną żony i matki – „gospodyni domowej”);
- kariera konwencjonalna – polega na podjęciu zatrudnienia po ukończeniu nauki, przy czym okres pracy jest krótkotrwały, gdyż zostaje przerwany na skutek założenia rodziny i konieczności zajęcia się domem;
- kariera stabilna – podjęcie zatrudnienia następuje tutaj po zakończeniu nauki i jest traktowane w kategorii „naturalnego” zajęcia przypadającego na ten okres życia. Kobieta może tutaj również traktować pracę jako okres przed zawarciem małżeństwa lub zajęcie, do którego może powrócić – po urodzeniu i wychowaniu dzieci;
- kariera podwójna – jest to ten rodzaj kariery zawodowej, który bardzo silnie przeplata się z wykonywaniem obowiązków domowych. Innymi słowy jest to model połączenia pracy zawodowej z pracą na rzecz rodziny. Okres kariery zawodowej może w tym przypadku zostać przerwany na czas urodzin dziecka;
- kariera przerwana – w tym przypadku kariera zawodowa jest podzielona na wyraźne etapy: praca zawodowa, przerwana następnie obowiązkami związanymi z opieką nad domem i dziećmi. Po tym okresie następuje powrót do pracy zawodowej;
- kariera niestabilna – jej istota polega na naprzemiennym podejmowaniu i przerywaniu zatrudnienia, co jest związane z tym, która potrzeba (finansowa lub zajęcia się domem i dziećmi) jest w danym momencie ważniejsza dla kobiety; kariera oparta na powyższym wzorze jest powszechna zwłaszcza wśród kobiet o niższym statusie społeczno-ekonomicznym;

- kariera wielokrotnych prób – analogicznie jak w przypadku mężczyzn, w przypadku kariery realizującej ten wzór brak jest stabilności zatrudnienia, a prace podejmowane przez kobietę mają charakter niezwiązanych ze sobą, krótkookresowych zajęć.

Analizując powyższą typologię, można dostrzec, że jako alternatywa dla pracy zawodowej kobiet prezentowana jest tutaj opieka nad domem i dziećmi. Ponadto ten czynnik stanowi główny powód uzasadnienia podejmowania lub przerywania zatrudnienia przez kobiety. Takie jednostronne postrzeganie typów karier kobiet jest z pewnością pochodną faktu, że typologia ta została opracowana wiele lat temu i nie uwzględnia elementów takich jak pragnienia czy dążenia płci żeńskiej. Należy zatem uznać, że choć pewne jej elementy mają charakter uniwersalny (ponadczasowy), to jednak nieuprawnione jest stosowanie jej bez zastrzeżeń i modyfikacji, gdyż w znacznym stopniu odzwierciedla ona stereotypy ról płciowych.

Nieco inne typy karier zawodowych zostały wyróżnione wspólnie w odniesieniu do kobiet zajmujących kierownicze (menedżerskie) stanowiska w firmach. Na podstawie wyników badań typy karier zawodowych kobiet menedżerów podzielono na²⁵⁴:

- naukowo-biznesową – wskazano, że w przypadku części kobiet rozpoczęcie kariery zawodowej (w biznesie) jest poprzedzone działalnością naukową, której koniec następuje w momencie uświadomienia sobie możliwości uzyskania większych zarobków w sferze pozanaukowej;
- poszukującą – polega na awansowaniu w hierarchii zawodowej i jednocześnie relatywnie częstych zmianach miejsca i charakteru pracy, połączonych z podnoszeniem własnych kompetencji i umiejętności (kursy, szkolenia, studia podyplomowe). Dla kobiet realizujących ten typ kariery niezwykle ważna jest satysfakcja z pracy oraz samorealizacja, co skłania je do poszukiwania optymalnych dla nich rozwiązań w sferze zawodowej – by zaspokoić swoje aspiracje i ambicje oraz podejmować nowe wyzwania;
- „mimo woli” – właściwy dla kobiet, dla których kariera zawodowa nie była i/lub nie jest obecnie priorytetem, a podstawowym obszarem aktywności były/są dla nich na przykład rodzina i przyjaciele lub rozwój. Kierownicze stanowiska osiągnęły one nie zakładając „z góry” takiego scenariusza, a o zmianie miejsca zatrudnienia zadecydowała chęć rozwoju;
- wymuszoną – która stanowi specyficzny typ kariery „mimo woli”. Motywacją do starań o awans i działań z tym związanych była niepewność funkcjonowania dotychczasowego miejsca zatrudnienia oraz konieczność zabezpieczenia swojej przyszłości zawodowej. Awans w hierarchii jest w tym

²⁵⁴ Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: bariery...* Trzeba podkreślić, że badanie miało charakter jakościowy i zostało przeprowadzone na niewielkiej próbie respondentek, wobec czego należy zachować ostrożność podczas formułowania wniosków na jego podstawie.

przypadku połączony z doształcaniem się oraz nabywaniem nowych kwalifikacji;

- „dojść na szczyt” – ten typ kariery jest stosunkowo nowy i właściwy zwłaszcza dla kobiet młodych i dobrze wykształconych. Impulsem do działań związanych ze zdobyciem zatrudnienia i stopniowym awansowaniem w strukturze zawodowej jest bardzo wysoki poziom motywacji oraz pragnienie odniesienia sukcesu i zajęcia wysokich stanowisk. Poszczególne decyzje dotyczące kariery zawodowej są w tym przypadku podejmowane na podstawie bilansu indywidualnych zysków i strat. Kobiety realizujące karierę wg ww. wzoru cechuje bardzo wysoka aktywność.

Zaprezentowane powyżej dwie klasyfikacje typów karier zawodowych wykazują wzajemnie istotne różnice. W przypadku pierwszej z nich można dostrzec, że poszczególne kategorie są często oparte na relacji pracy zawodowej wobec małżeństwa i macierzyństwa. Z kolei druga z klasyfikacji w większym stopniu uwzględnia wewnętrzną motywację kobiet, ich dążenie do realizacji własnych planów oraz autonomię działań (choć należy pamiętać, że typologia ta została opracowana w oparciu o analizę karier kobiet zajmujących stanowiska kierownicze). Można w tym względzie założyć, że kobiety, które osiągnęły wysoki szczebel w hierarchii zawodowej, niejednokrotnie wygrywając rywalizację z mężczyznami i będąc ich zwierzchnikami, charakteryzują się konsekwencją w działaniu, „zorientowaniem” na wyznaczony cel, świadomością własnej wartości, potrzebą samorealizacji oraz zapewne wyższym niż przeciętnie poziomem asertywności. Dodatkowo uwagę zwraca fakt, że w przypadku karier „kierowniczych” znaczącą rolę odegrało posiadane wykształcenie, odbyte szkolenia, kursy, studia podyplomowe – czyli szeroko rozumiane podnoszenie kwalifikacji i poziomu wiedzy. Wszystkie wymienione powyżej elementy można określić mianem czynników wspierających (o charakterze indywidualnym, wewnętrznym) poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy w kontekście ich kariery zawodowej. W tym względzie uwagę zwraca konieczność dwojakich działań. Z jednej strony należy „wyposażyć” kobiety w województwie mazowieckim w powyższe cechy, a z drugiej zachęcić je i wspierać w procesie zdobywania wykształcenia, co sprawi, że w oczach pracodawców staną się one bardziej atrakcyjnymi kandydatkami na pracowników. Wskazania te odnoszą się szczególnie do kobiet o niskim poziomie wykształcenia, niewielkim zasobie kwalifikacji, bezrobotnych (zwłaszcza długotrwale) oraz o niskim statusie materialnym, zamieszkujących obszary wiejskie województwa mazowieckiego, w wieku poniżej 24–25 lat lub powyżej 50. lat, matek samotnie wychowujących dzieci. Takie doprecyzowanie grupy odbiorców jest uzasadnione, gdyż to właśnie kobiety, w przypadku których stwierdzono współwystępowanie w/w warunków, znajdują się w najgorszej sytuacji na rynku pracy – niezależnie od regionu Polski, który zamieszkują. Powyższe stwierdzenie (a zarazem szczegółowe określenie grupy kobiet stanowiących odbiorców wsparcia) ma swoją podbudowę w postaci analizy danych

pozyskanych w toku zróżnicowanych badań, zwłaszcza tych, które są przeprowadzane w makroskali i obejmują zróżnicowane wymiary funkcjonowania kobiet na rynku pracy²⁵⁵. Przykładowo o zaliczeniu do grupy priorytetowych odbiorców wsparcia kobiet poniżej 24. roku życia decyduje fakt, że w roku 2008 liczba kobiet bezrobotnych w ww. przedziale wiekowym wyniosła 17 682 w województwie mazowieckim (w przypadku mężczyzn – 14 901 osób), a w całym kraju 180 324 kobiet (wobec 124 229 mężczyzn).

Najważniejszą rolę w poprawie sytuacji kobiet przynależnych do zdefiniowanej powyżej grupy – ze względu na przysługujący zakres uprawnień, instrumentów oraz możliwość „dotarcia” do osób potrzebujących wsparcia – powinny odegrać Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie oraz poszczególne powiatowe urzędy pracy w województwie mazowieckim. W odniesieniu do powyższych informacji **rekomendowane jest zorganizowanie przez wspomniane instytucje cyklicznych szkoleń z zakresu autopromocji, treningu motywacji oraz zachowań asertywnych – skierowanych tylko i wyłącznie do kobiet, w szczególności tych, które spełniają najwięcej z wymienionych powyżej „warunków”, kwalifikujących je do grupy odbiorców wsparcia, wymagającej priorytetowego traktowania.** Uzasadnione jest ograniczenie grupy docelowej do kobiet, gdyż umożliwi to nie tylko dopasowanie w całości profilu szkoleń do ich potrzeb, lecz również pozwoli na przygotowanie i zrealizowanie pewnych modułów szkoleniowych bez konieczności ujednolicenia ich treści – tak by była ona adekwatna w odniesieniu do przedstawicieli obu płci. Tego typu działanie ma zatem charakter „dyskryminacji pozytywnej”, gdyż w zdecydowany sposób jest skierowane do jednej z płci (kobiet) z powodu jej gorszej sytuacji na rynku pracy i wiążącej się z tym konieczności zmiany tego stanu rzeczy. Zorganizowanie szkoleń tylko dla kobiet ma również ten pozytywny aspekt, że umożliwi im na przykład poznanie i przyswojenie sobie mechanizmów budowania grup wsparcia i wzmacniania solidarności wśród przedstawicielek swojej płci, co jest szczególnie istotne w przypadku wystąpienia określonych przejawów dyskryminacji w miejscu zatrudnienia. Innym rozwiązaniem jest **uwzględnienie w ramach szkoleń koordynowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i realizowanych przez powiatowe urzędy pracy osobnego bloku poświęconego metodom przeciwdziałania dyskryminacji. W ramach tego bloku kobiety powinny poznać prawne oraz psychologiczne aspekty radzenia sobie z różnymi przejawami dyskryminacji na rynku pracy.** Przykładowo w ramach wspomnianego bloku należałoby zaznajomić uczestniczki z możliwością zgłoszenia naruszenia ich równego traktowania do Państwowej Inspekcji Pracy lub przedstawić im proces występowania na drogę sądową jeżeli staną się obiektem rażących przejawów dyskryminacji.

²⁵⁵ Przykładowymi opracowaniami tego typu są chociażby: Auleytner J. (red.), *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport końcowy*, Warszawa 2007, Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2009... i in.*

Oczywiście wskazane jest zdywersyfikowanie treści przekazywanych w ramach szkoleń i celowy dobór uczestniczek do grup zajęciowych. Pewne treści szkoleń muszą pozostać wspólne (uniwersalne dla wszystkich uczestniczek), jednak część z nich powinna być zróżnicowana i szczegółowo „dobrana” w zależności od charakteru utworzonej grupy. Jest to podyktowane faktem, że pewne problemy w obszarze poszukiwania pracy są wspólne dla wszystkich kobiet, jednak nie można zapomnieć, iż różnić się będą od siebie wskazania dla kobiet poniżej 25. roku życia (które np. nie mogą znaleźć pracy ze względu na brak doświadczenia) od wskazań dla kobiet powyżej 50. roku życia (które np. stają się „łatwym” obiektem dyskryminacji nie tylko ze względu na płeć, ale również z powodu wieku określanego jako niemobilny). Realizacja rekomendowanych działań jest jednak w dużym stopniu uzależniona od środków finansowych, jakie można przeznaczyć na ich implementację (zróżnicowanie treści szkoleń dokonane np. przez profesjonalny podmiot szkoleniowy generuje dodatkowe koszty).

W odniesieniu do szkoleń organizowanych przez urzędy pracy, które pozwolą polepszyć kobietom swoją sytuację zawodową, konieczne jest również uświadomienie kobietom, że uczestniczkami takowych mogą być nie tylko osoby bezrobotne, lecz również te, które zarejestrują się w urzędach pracy jako poszukujące pracy. Powyższe stwierdzenie powinno stać się elementem **szerszego rozpropagowania informacji dotyczących usług świadczonych na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy kobiet** (oprócz szkoleń – również doradztwo zawodowe itd.). W tym względzie rekomendowanym rozwiązaniem jest wytypowanie określonej liczby kobiet (bezrobotnych lub poszukujących pracy), które mogą stanowić odbiorców usług oferowanych przez urzędy pracy, a nie korzystają z tej możliwości. Stworzenie takiej grupy docelowej odbywałoby się w oparciu o określone kryteria, na przykład długość pozostawania osobą bezrobotną, posiadane wykształcenie i inne dane dostępne urzędowi pracy. Następnie upoważniona osoba nawiązywałaby kontakt ze strony urzędu i informowała wytypowaną kobietę o działaniach (szkolenia, kursy, dofinansowanie na rozpoczęcie działalności i in.), w których mogłaby ona wziąć udział, i które mogłyby poprawić jej sytuację na rynku pracy (zdobyć zatrudnienie, zdobyć lepiej płatną/ciekawszą pracę itd.). Kwestią wartą rozważenia jest również uwzględnienie i ewentualne opracowanie systemu sankcji stosowanych w odniesieniu do kobiet, które konsekwentnie odrzucałyby oferowaną im pomoc (dotyczy to osób bezrobotnych, które nie przejawiają żadnej aktywności związanej ze znalezieniem zatrudnienia). Wprawdzie za odmowę udziału w szkoleniu grozi wyrejestrowanie z urzędu pracy i pozbawienie statusu bezrobotnego, jednak efektywność tego rozwiązania pozostawia wiele do życzenia²⁵⁶.

²⁵⁶ *Bezrobotni nie chcą się szkolić nawet za wyższe stypendium*, „GazetaPrawna.pl”, <http://www.gazeta.prawna.pl/drukowanie/337391> [data dostępu: 28.05.2010].

4.3. Polityka Unii Europejskiej i Polski w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w miejscu pracy – rozwiązania systemowe dotyczące równego traktowania kobiet w miejscu pracy

4.3.1. Unia Europejska a nierówność płci i dyskryminacja kobiet

Równe traktowanie obu płci oraz przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej kobiet stanowi jedną z podstawowych zasad prowadzenia polityki wspólnotowej, co oznacza, że działania w ramach tego obszaru mają charakter priorytetowy dla państw członkowskich. Kwestia zapewnienia równości pomiędzy płciami została uwzględniona już w *Traktacie rzymskim*, który zainicjował powstanie Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej. W art. 119 *Traktatu* znalazł się zapis, wedle którego państwa wchodzące w skład Wspólnoty zostały zobowiązane do przestrzegania zasad równego wynagradzania kobiet i mężczyzn za pracę²⁵⁷. Od czasu wprowadzenia w życie *Traktatu* Unia Europejska podjęła szereg inicjatyw, które można określić mianem starań zmierzających do zapewnienia równości pomiędzy płciami we wszelkich obszarach funkcjonowania człowieka (gospodarczy, kulturowy, polityczny itd.). Warto tutaj wspomnieć chociażby, że już od lat 70. XX wieku rozpoczęto uchwalanie kolejnych dyrektyw, skierowanych do państw członkowskich, które miały doprowadzić do poprawy sytuacji kobiet, zwłaszcza w obszarze rynku pracy. W roku 1997 podpisano *Traktat amsterdamski* – akt prawny, w którym uznano, że równe traktowanie kobiet i mężczyzn stanowi jeden z podstawowych celów Wspólnoty Europejskiej. Na mocy obowiązywania tego dokumentu wprowadzono w stosunku do państw członkowskich, które nie respektują postanowień o zapobieganiu dyskryminacji (wszelkich jej rodzajów – w tym również ze względu na płeć), mechanizm kontroli politycznej. Jednocześnie w dokumencie tym po raz pierwszy sformułowano zasady *gender mainstreaming*, polegające na uwzględnianiu problematyki związanej z płcią w działaniach politycznych.

Na obszarze UE wdrażano od lat 80. XX w. następujące po sobie programy dotyczące zapewnienia równości między kobietami i mężczyznami. Należy jednocześnie zaznaczyć, że programy te są opracowywane w formie zaleceń, co oznacza, iż nie mają bezwzględnie obowiązującej mocy prawnej, a są raczej formą upowszechniania i propagowania równości płci. Pierwszy z programów (przypadający na lata 1982–1985) polegał na umożliwieniu wdrażania poszczególnych dyrektyw w zakresie równych praw kobiet i mężczyzn w państwach uczestniczących we Wspólnocie. Drugi program (obowiązujący w latach 1986–1990) skupiał się na udzielaniu kobietom wsparcia w celu wyrównania ich szans w kontekście dynamicznego rozwoju technologicznego oraz społeczno-gospodarczego. W ramach trzeciego programu (lata 1991–1995) podjęto tzw. inicjatywę *New Opportunities for*

²⁵⁷ Mażewska M., Zakrzewska M., op. cit.

Women (ang. nowe szanse dla kobiet), która dotyczyła kształcenia zawodowego kobiet oraz zapewnienia im szerszego dostępu do rynku pracy. W latach 2001–2005 na obszarze UE obowiązywał z kolei *Program działania na lata 2001–2005 na rzecz równości szans mężczyzn i kobiet*, w którym dużą wagę przywiązano do działań informacyjnych w zakresie równouprawnienia. W tym względzie wyznaczono następujące obszary kluczowe działań: równość w sferze gospodarczej, uprawnienia socjalne, równość i reprezentacja w sferze politycznej oraz procesach decyzyjnych w życiu publicznym, równouprawnienie oraz przeciwdziałanie niekorzystnym dla kobiet stereotypom. W oparciu o doświadczenia uzyskane w trakcie analizy działań podjętych przez UE w latach 2001–2005 opracowano kolejny plan działań (na lata 2006–2010), w ramach którego uwzględniono sześć kluczowych celów (obszarów priorytetowych) oraz działań, które mają pomóc ich osiągnięciu. W ten sposób wśród wspomnianych celów wymieniono²⁵⁸:

- równą niezależność ekonomiczną kobiet i mężczyzn – zakłada, że do końca 2010 roku wskaźnik zatrudnienia kobiet wyniesie 60%, przy jednoczesnym obniżeniu się wśród nich poziomu bezrobocia;
- pogodzenie życia zawodowego i prywatnego – zakłada większą aktywność mężczyzn w zajmowaniu się domem i procesie wychowywania dzieci. Realizacji tego celu ma również sprzyjać implementacja zasad elastycznej gospodarki;
- równe uczestnictwo w procesie decyzyjnym – zakłada upowszechnianie postaw obywatelskich wśród kobiet, zwiększenie ich aktywności publicznej oraz ułatwienie im dostępu m.in. do sfery działań politycznych;
- zapobieganie i przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy oraz handlu ludźmi – uwarunkowanych płcią – zakłada przeciwdziałanie aktom przemocy psychicznej i fizycznej wobec kobiet oraz wszelkim praktykom związanym z handlem ludźmi;
- przeciwdziałanie stereotypom związanym z płcią – zakłada zwalczanie niekorzystnych i nieuprawnionych przekonań wobec kobiet we wszystkich najważniejszych obszarach życia społecznego;
- promowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych i polityce rozwoju – zakłada upowszechnianie równych praw obu płci poza granicami UE.

Wszystkie wspomniane powyżej obszary problemowe odnoszą się do nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami, przy czym realizacja wskazanych w ich ramach działań ma z pewnością doprowadzić do zapobiegania i zwalczania tej szczególnej formy nierówności, jaką jest dyskryminacja kobiet na rynku pracy. Jak już wcześniej wspomniano, UE opracowała i wdrożyła również szereg dyrektyw, które stanowią swoiste „wyznaczniki” kształtujące politykę poszczególnych państw członkowskich w kontekście przeciwdziałania nierówności płci oraz dyskryminacji

²⁵⁸ Ibidem.

kobiet. Inaczej mówiąc, przyjęte dyrektywy wskazują i określają stan prawny, który powinny osiągnąć poszczególne państwa przynależne do UE. Do najważniejszych należy w tym względzie zaliczyć:

- *Dyrektywę z dnia 10 lutego 1975 r. (nr 75/11/EWG)* w sprawie zasady równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn. W ramach ww. dokumentu uznano konieczność obowiązywania równej płacy dla kobiet i mężczyzn – nie tylko za taką samą pracę, lecz także za pracę o tej samej wartości;
- *Dyrektywę z dnia 9 lutego 1976 r. (nr 76/2007/EWG)*, znowelizowaną w ramach *Dyrektywy z dnia 23 września 2002 r. (nr 2002/73/WE)* w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy. W ramach ww. dokumentu sformułowany został nakaz posługiwania się jednakowymi kryteriami w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do stanowisk i zawodów, poradnictwa zawodowego, szkoleń oraz doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego;
- *Dyrektywę z dnia 19 grudnia 1978 r. (nr 79/7/EWG)* w sprawie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. W ramach ww. dokumentu zwarte zostały zapisy dotyczące równego traktowania w systemach zabezpieczeń i ubezpieczeń społecznych, które zapewniają ochronę m.in. w przypadku chorób (również zawodowych), wypadków przy pracy czy bezrobocia;
- *Dyrektywę z dnia 3 czerwca 1996 r. (nr 96/34/WE)* w sprawie ramowej umowy w zakresie urlopu rodzicielskiego, która ustala m.in. obowiązek przyznania i zapewnienia indywidualnego prawa do urlopu w przypadku narodzin (lub adopcji) dziecka oraz zagwarantowania osobie powracającej z urlopu ponownego jej zatrudnienia na poprzednim, równorzędnym lub podobnym stanowisku;
- *Dyrektywę z dnia 15 grudnia 1997 r. (nr 97/80/WE)* dotyczącą ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć. W ramach ww. dokumentu uznano, że ofiara nie musi udowadniać faktu zaistnienia dyskryminacji, gdyż udowodnienie jego niewystąpienia leży po stronie pozwanego;
- *Dyrektywę z dnia 27 listopada 2000 r. (nr 2000/78/WE)*, która określa ramowe warunki równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Zapisy zawarte w ww. dokumencie zobowiązują zrzeszone państwa do powołania urzędu centralnego, do którego zadań zostałyby zaliczone monitorowanie kwestii równości kobiet i mężczyzn w prawie oraz praktycznych działań podejmowanych przez państwo w tym względzie;

- *Dyrektywę z dnia 13 grudnia 2004 r. (nr 2004/113/WE)*, która dotyczy zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług;
- *Dyrektywę z dnia 5 lipca 2006 r. (nr 2006/54/WE)* w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana).

Zapisy sformułowane w większości z wymienionych powyżej dyrektyw zostały (w różnej postaci i zakresie) wprowadzone do polskiego systemu prawnego. Ich uwzględnienie na gruncie polskiego prawodawstwa było jednym z warunków, jakie musiała spełnić Polska w trakcie tzw. okresu przedakcesyjnego do Unii Europejskiej.

4.3.2. Polska a nierówność płci i dyskryminacja kobiet

W przypadku Polski funkcjonuje szereg aktów prawnych (zróznicowanych pod względem rangi i zasięgu obowiązywania), które odnoszą się do problematyki nierówności pomiędzy płciami oraz wszelkich aspektów dyskryminacji kobiet, w tym również na rynku pracy. Przepisy regulujące wspomnianą wyżej problematykę zostały zawarte m.in.²⁵⁹ w *Konstytucji RP*, *Kodeksie pracy*, *Ustawie o swobodzie działalności gospodarczej* (w ramach której zapewniony został równy dostęp kobiet i mężczyzn do prowadzenia działalności gospodarczej), *Ustawie o działalności pożytku publicznego i wolontariacie* (upowszechnianie i ochrona praw kobiet oraz działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn zostały uznane za zadania organów administracji publicznej) czy *Kodeksie postępowania cywilnego* (zawarto tutaj regulacje dotyczące opisanego w podrozdziale 4.4.1. przeniesienia ciężaru dowodu na stronę pozwaną). Najwyższym aktem prawnym jest w tym przypadku oczywiście *Konstytucja RP*, w której o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn traktują art. 32. i art. 33.²⁶⁰:

- art. 32., pkt 1. – *Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne;*
- art. 33., pkt 1. – *Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym;*
- art. 33., pkt 2. – *Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.*

Przed przystąpieniem oraz po akcesie Polski do UE nastąpiła konieczność ujednolicenia krajowych aktów prawnych oraz rozwiązań stosowanych na obszarze

²⁵⁹ *Uzasadnienie opinii Rady Legislacyjnej* (09.03.2009), [http://pomocnik.ngo.kph.org.pl/dokumentyPDF/Uzasadnienie%20opinii%20Rady%20Legislacyjnej%20\(09.03.09\).pdf](http://pomocnik.ngo.kph.org.pl/dokumentyPDF/Uzasadnienie%20opinii%20Rady%20Legislacyjnej%20(09.03.09).pdf) [data dostępu: 17.05.2010].

²⁶⁰ Treść *Konstytucji RP* z dnia 2 kwietnia 1997, <http://zalaczniki.ops.pl/konstytucja.pdf> [data dostępu: 17.05.2010].

zjednoczonej UE – w tym również regulacji dotyczących nierówności pomiędzy płciami oraz dyskryminacji kobiet na rynku pracy. W Polsce najważniejszym aktem prawnym, który reguluje kwestie w obszarze zatrudnienia, rynku pracy oraz zależności między pracodawcą a pracobiorcą, jest *Kodeks pracy*. W dniu 18 stycznia 2009 roku weszła w życie nowelizacja *Kodeksu* z dnia 21 listopada 2008 roku, a wprowadzone zmiany dotyczyły m.in. kwestii dyskryminacji (konieczność implementacji dyrektyw unijnych: 76/207/EWG, 2000/43/WE, 2000/78/WE oraz 2002/73/WE). Przepisy dotyczą w tym przypadku przeciwdziałania dyskryminacji m.in. ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, wyznanie oraz płeć. Tytułem ogólnego wprowadzenia należy zauważyć, że w treści *Kodeksu* zostały zawarte zakazy dyskryminacji, także ze względu na kryterium płci, oraz gwarancje ich przestrzegania. W przypadku naruszenia zakazów sformułowanych w *Kodeksie* osoba poszkodowana ma prawnie usankcjonowaną możliwość wystąpienia do sądu pracy, Państwowej Inspekcji Pracy lub odwołania do komisji pojednawczej (mediacyjnej). W znowelizowanej wersji *Kodeksu pracy* zawarto m.in. uszczegółowioną definicję dyskryminacji pośredniej (art. 18^{3a} §4), rozszerzono katalog rodzajów dyskryminacji (wyróżniono dyskryminację pośrednią, dyskryminację bezpośrednią, zachęcanie do dyskryminacji, nakazanie dyskryminacji oraz molestowanie – art. 18^{3a} §5). Do gruntownych zmian należy również zaliczyć wprowadzenie do *Kodeksu* zakazu całkowitych negatywnych konsekwencji wobec pracownika, który poddaje się molestowaniu (lub molestowaniu seksualnemu) albo przeciwstawia się tym zachowaniom (18^{3a} §7).

Zmiany w *Kodeksie pracy* nie były jednak w stanie zapobiec pozwaniu Polski przez Komisję Europejską (KE) do Trybunału Sprawiedliwości UE w 2009 roku ze względu na niewystarczające – zdaniem KE – przepisy w obszarze zapewnienia równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji kobiet. Bezpośrednią przyczyną takiej sytuacji był fakt, że w grudniu 2007 roku upłynął termin transpozycji unijnej dyrektywy z roku 2004 (*Dyrektywa 2004/113/WE*), która zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie dostępu do towarów i usług oraz w zakresie ich dostarczania. Komisja Europejska monitowała przedstawicieli polskiego rządu w ww. sprawie, jednak nie otrzymała informacji zwrotnej o wdrożeniu zapisów zawartych w dyrektywie. Oprócz *Kodeksu pracy* w Polsce praktycznie brak jest aktów prawnych, zgodnych z prawem europejskim, zakazujących dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie społeczne czy wyznanie. Zakaz dyskryminacji znajduje się w *Konstytucji RP*, jednak ze względu na brak odpowiadających mu przepisów wykonawczych osoby, które padły ofiarą dyskryminacji, nie mogły do tej pory skutecznie dochodzić zadośćuczynienia. Przepisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji, które będą w pełni zgodne z polityką unijną, mają zostać zawarte w *Ustawie o równym traktowaniu*. Prace nad nią trwają jednak już od wielu lat. Zgodnie z informacjami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), w grudniu 2009 roku prace nad przygotowaniem ww. ustawy prowadzone dotychczas przez

MPiPS zostały przekazane w gestię Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania działającego przy Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (KPRM). W styczniu 2010 roku Rada Ministrów zaakceptowała Program Prac Rady Ministrów obowiązujący w I półroczu 2010 roku, gdzie oficjalnie zatwierdzono, że organem odpowiedzialnym za przygotowanie ustawy została uznana Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, a jako osobę bezpośrednio odpowiedzialną za przygotowanie projektu ustawy w ramach KPMR wskazano pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania²⁶¹.

Reasumując powyższe rozważania nad polityką UE oraz Polski w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w miejscu pracy oraz przygotowywania i wdrażania określonych rozwiązań systemowych w tym obszarze, należy stwierdzić, że działania podejmowane w skali kraju, choć „idą w dobrym kierunku”, to jednak wciąż są znacznie opóźnione w porównaniu do inicjatyw podejmowanych przez UE oraz – w części przypadków – po prostu niewystarczające. Niezależnie od opisanej powyżej sytuacji należy wskazać, że **rekomendowanym rozwiązaniem w zakresie systemowego przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w miejscu pracy powinno być udzielanie osobom zatrudnionym treści przepisów dotyczących równego traktowania (kobiet i mężczyzn) w zatrudnieniu**. Powyższe rozwiązanie jest w istocie działaniem nie tylko rekomendowanym, lecz wręcz wymaganym, gdyż w praktyce stanowi ono wdrożenie art. 94¹ *Kodeksu pracy*²⁶². Rolę promotorów upowszechniających powyższe rozwiązanie powinny pełnić instytucje rynku pracy w województwie mazowieckim (uwaga ta odnosi się w szczególności do Marszałka Województwa, Wojewody Mazowieckiego oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy). Stwierdzenie to jest uzasadnione, gdyż generalnie, ze względu na przyznane prerogatywy oraz zakres działania, powyższe instytucje dysponują większymi możliwościami popularyzowania tego typu inicjatyw (za pośrednictwem biuletynów, kontaktów z mediami, informowania petentów itd.) niż podmioty innego typu (np. pracodawcy – choć uwaga ta nie dotyczy oczywiście dużych firm, które odgrywają znaczną rolę w regionie i jednocześnie mogą pozwolić sobie na upowszechnianie tego rodzaju „dobrych praktyk” za pośrednictwem działań z zakresu public relations). Uszczegółowiając powyższe działanie, należy zaproponować ww. instytucjom rynku pracy w województwie mazowieckim zorganizowanie akcji informacyjnej skierowanej do zatrudnionych pracowników, dotyczącej systemowych rozwiązań w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w miejscu pracy. Akcja ta powinna uwzględnić zarówno „trwałe” udostępnienie

²⁶¹ *Stan prac nad projektem ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania – stan na 19 stycznia 2010*, http://www.mpips.gov.pl/bip/download/Stan%20prac_19.01.2010%20r.pdf [data dostępu: 18.05.2010].

²⁶² Pełna treść art. 94¹ *Kodeksu pracy* brzmi: *Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy*.

(w postaci powszechnie dostępnego wykazu) określonych przepisów regulujących przeciwdziałanie dyskryminacji, jak i krótkie szkolenie (np. w ramach szkolenia BHP) dotyczące powyższej tematyki. Grupą docelową powinni być pracownicy instytucji rynku pracy obu płci. Uwzględnienie mężczyzn w charakterze adresatów akcji jest w tym przypadku podyktowane koniecznością zwrócenia ich uwagi na problem dyskryminacji kobiet i jednocześnie ostrzeżenia (przedstawienie możliwych sankcji prawnych) przed konsekwencjami ewentualnego przejawiania przez nich zachowań dyskryminujących. Kobietom akcja przyniesie korzyści w postaci zyskania przez nie wiedzy dotyczącej na przykład możliwości ubiegania się o zadośćuczynienie dyskryminacji na drodze sądowej. Niezwykle ważne w odniesieniu do powyższej akcji jest upowszechnienie informacji o niej na terenie województwa. Celem takiego działania jest poszerzenie kręgu osób (poza pracowników ww. instytucji), które zostałyby poinformowane o wadze problemu, jakim jest obecnie dyskryminacja kobiet na rynku pracy. W tym względzie **rekomendowane jest upowszechnienie informacji o akcji przeprowadzonej przez ww. instytucje za pośrednictwem regionalnych środków masowego przekazu (telewizja, prasa) i działań z zakresu public relations.** Informacje o podjętej i zrealizowanej inicjatywie tego typu można przekazać regionalnym mediom chociażby podczas briefingów, na których pracownicy odpowiedzialni za kontakt z mediami (rzecznicy prasowi, specjaliści ds. PR) przekazują dziennikarzom relację z przebiegu prac wspomnianych powyżej instytucji. Swoistym „uzupełnieniem” powyższego rozwiązania może być jego wdrożenie we współpracy z organizacjami zrzeszającymi regionalnych pracodawców, na przykład ze Związkiem Pracodawców Warszawy i Mazowsza. W ten sposób poszerzona zostanie „pierwotna” grupa docelowa adresatów prowadzonej akcji informacyjnej (szkolenie przeprowadzone zarówno dla pracowników wskazanych instytucji rynku pracy, jak i przedstawicieli przedsiębiorców zrzeszonych w jednej z organizacji pracodawców w województwie mazowieckim).

Rekomendowanym rozwiązaniem w zakresie systemowego zapobiegania dyskryminacji kobiet jest również utworzenie stanowiska/komitetu/komisji ds. monitorowania ofert pracy napływających do poszczególnych urzędów pracy zlokalizowanych na obszarze województwa mazowieckiego pod względem ich dyskryminacyjnego charakteru. Wspomniany podmiot mógłby mieć charakter zespołu powołanego spośród pracowników urzędów pracy województwa mazowieckiego (alternatywą jest ukierunkowanie na wspomnianą problematykę analiz prowadzonych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy), którego zadaniem byłoby analizowanie ofert pracy zgłaszanych do poszczególnych urzędów. Analiza prowadzona byłaby pod kątem ewentualnej dyskryminacji kobiet (analiza treści ogłoszeń, wymagań formułowanych przez pracodawców) jako potencjalnych pracowników, mogących ubiegać się o zatrudnienie. Po stwierdzeniu wystąpienia dyskryminacji (dyskryminacja na etapie rekrutacji do pracy) ww. podmiot wysyłałby monit do konkretnego pracodawcy oraz jednocześnie mógłby „oferować” mu

informacje dotyczące kandydatek płci żeńskiej spełniających wymagania na dane stanowisko pracy (dane o kandydatkach pochodziłyby z bazy osób bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych urzędach pracy województwa mazowieckiego).

W tym miejscu należy podkreślić, że niezależnie od „opóźnień” polskiego systemu prawnego w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji kobiet – zarówno pracodawcy, jak i instytucje rynku pracy na Mazowszu powinni przyjąć istniejące rozwiązania prawne w tej kwestii jako bezwzględnie obowiązujące. Ponadto trzeba również zwrócić uwagę, że nie należy jedynie biernie czekać na implementację dyrektyw unijnych na grunt krajowy, lecz samodzielnie podejmować i promować inicjatywy, które odnoszą się do przeciwdziałania dyskryminacji kobiet na rynku pracy, a które na szczeblu unijnym zostały już sformułowane w postaci dyrektyw.

4.4. Dyskryminacja kobiet na mazowieckim rynku pracy

W poprzednich podrozdziałach rozpatrzono i omówiono zjawisko określane mianem dyskryminacji kobiet, dokonano pogłębionej analizy źródeł jego występowania w Polsce, a także omówiono politykę Polski i Unii Europejskiej dotyczącą przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet w miejscu pracy oraz realizowane lub planowane do realizacji w tym obszarze działania systemowe. W niniejszym podrozdziale przytoczone oraz zinterpretowane zostaną dane dotyczące przejawów dyskryminacji kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego. W celu zilustrowania omawianego zagadnienia analizie poddane zostaną dane dotyczące m.in. aktywności zawodowej kobiet, bezrobocia wśród kobiet oraz relacji między wynagrodzeniami kobiet a wynagrodzeniami mężczyzn.

Rozpatrzenie zjawiska dyskryminacji kobiet na mazowieckim rynku pracy należy rozpocząć od analizy danych dotyczących aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim, które zostały zaprezentowane w tabelicy 4.1.

Tabela 4.1. Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim wg kwartałów w latach 2008–2009 (w tys.)

Kwartał /rok	Aktywni zawodowo			W tym – pracujący			W tym – bezrobotni		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
IV kw. 2008	2 664	1 246	1 418	2 515	1 171	1 344	149	75	74
III kw. 2009	2 748	1 268	1 480	2 605	1 200	1 405	143	68	75
IV kw. 2009	2 580	1 220	1 360	2 417	1 144	1 272	163	76	87

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Warszawie

Z danych zamieszczonych w tabelicy 4.1. wynika, że w IV kwartale 2009 roku liczba osób aktywnych zawodowo wyniosła w województwie mazowieckim 2 580 tys.

osób, co oznacza, że w stosunku do IV kwartału 2008 roku zmniejszyła się o blisko 85 tys. osób. Warto również zauważyć, że wśród osób aktywnych zawodowo zmniejszyła się liczba osób pracujących (o 98 tys. osób – 72 tys. mężczyzn i 27 tys. kobiet), a wzrosła liczba osób bezrobotnych (o 14 tys. osób – 13 tys. mężczyzn i 1 tys. kobiet). Dane dotyczące współczynnika aktywności zawodowej zostały przedstawione w tabelicy 4.2.

Tablica 4.2. Współczynnik aktywności zawodowej mieszkańców województwa mazowieckiego (w %)

Kwartał/rok	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
IV kw. 2008	60,1	53,0	68,1
III kw. 2009	59,8	52,7	67,7
IV kw. 2009	58,3	51,8	65,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Warszawie

Analizując dane z tabelicy 4.2., można dostrzec, że w przypadku województwa mazowieckiego współczynnik aktywności zawodowej kobiet jest dużo niższy niż w przypadku mężczyzn. Jednocześnie należy zaznaczyć, że spadek wartości tego wskaźnika w okresie od IV kwartału 2008 roku do IV kwartału 2009 roku miał charakter nieco mniej dynamiczny w przypadku kobiet niż w odniesieniu do mężczyzn. W tabelicy 4.3. przedstawiono natomiast wartość wskaźnika zatrudnienia w województwie mazowieckim z zastosowaniem kryterium płci.

Tablica 4.3. Wskaźnik zatrudnienia w województwie mazowieckim – z uwzględnieniem kryterium płci – wg kwartałów w latach 2008–2009 (w %)

Kwartał/rok	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
IV kw. 2008	56,7	49,9	64,5
III kw. 2009	56,7	49,9	64,3
IV kw. 2009	54,6	48,5	61,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Warszawie

Analizując przedstawione powyżej dane, można dostrzec, że wartość wskaźnika zatrudnienia w województwie mazowieckim – podobnie jak wartość współczynnika aktywności zawodowej (porównaj z danymi w tabelicy 4.2.) – jest także niższa dla kobiet niż dla mężczyzn. Jednocześnie można zauważyć, że spadek wskaźnika zatrudnienia pomiędzy IV kwartałem 2008 roku a IV kwartałem 2009 roku w większym stopniu dotknął mężczyzn niż kobiety w regionie.

Z danych przedstawionych w tabelicy 4.1. wynika, że w ujęciu rocznym wzrost bezrobocia w województwie mazowieckim dotknął w większym stopniu mężczyzn niż kobiety (w porównaniu do IV kwartału 2008 roku; w IV kwartale 2009 roku liczba bezrobotnych mężczyzn zwiększyła się o 17,6%, a bezrobotnych kobiet o 1,3%). Analogiczna sytuacja miała miejsce w przypadku zmiany liczby bezrobotnych rozpatrywanej pomiędzy III a IV kwartałem 2009 roku. Dane dotyczące stopy

bezrobocia w województwie mazowieckim w podziale na płeć zostały natomiast przedstawione w tablicy 4.4.

Tablica 4.4. Stopa bezrobocia w województwie mazowieckim w kwartałach lat 2008–2009 w podziale na płeć (w %)

Kwartał/rok	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
IV kw. 2008	5,6	6,0	5,2
III kw. 2009	5,2	5,4	5,1
IV kw. 2009	6,3	6,2	6,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Warszawie

Analizując dane zawarte w tablicy 4.4., można dostrzec, że w IV kwartale 2008 roku i III kwartale 2009 roku stopa bezrobocia wśród mężczyzn była niższa niż wśród kobiet, jednak w IV kwartale roku 2009 stopa bezrobocia była w województwie mazowieckim wyższa w przypadku mężczyzn. Wzrost liczby osób bezrobotnych wśród mężczyzn zamieszkujących województwo mazowieckie jest dobrze widoczny również w przypadku danych przedstawionych w tablicy 4.5.

Tablica 4.5. Liczba osób bezrobotnych w województwie mazowieckim w kwartałach lat 2008–2009 (w tys.)

Kwartał/rok	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
IV kw. 2008	149	75	74
III kw. 2009	143	68	75
IV kw. 2009	163	76	87

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Warszawie

Dane w tablicach 4.4. oraz 4.5. obrazują pogarszającą się sytuację na rynku pracy województwa mazowieckiego. Wprawdzie w III kwartale 2009 roku liczba osób bezrobotnych uległa zmniejszeniu (w porównaniu do poprzedniego kwartału), jednak przyczyn takiego stanu rzeczy można dopatrywać się głównie we wzroście zatrudnienia krótkookresowego, związanego z wykonywaniem prac sezonowych, które w Polsce przypadają głównie na II i III kwartał roku kalendarzowego. W IV kwartale roku 2009 (w porównaniu do III kwartału roku 2009) odnotowano w regionie wzrost liczby bezrobotnych o 20 tys. osób, z czego liczba kobiet wyniosła 8 tys., a liczba mężczyzn 12 tys. Ponadto w końcu 2010 roku liczba osób bezrobotnych pozostających w ewidencji urzędów pracy mogła nie odzwierciedlać rzeczywistej struktury bezrobocia na rynku pracy w województwie mazowieckim. Powodem takiej sytuacji mógł być fakt, że wg nowych przepisów osobom bezrobotnym (uprawnionym), które zarejestrowały się w urzędzie pracy po dniu 1 stycznia 2010 roku, przysługiwał wyższy zasiłek dla bezrobotnych. W ten sposób pod koniec roku 2009 wiele osób pozostających bez pracy „wstrzymywało” swoją decyzję o rejestracji jako bezrobotne, aby zarejestrować się już w roku 2010.

W populacji bezrobotnych szczególnie ważną grupę stanowią osoby długotrwale pozostające bez pracy. Dane dotyczące długotrwale bezrobotnych mieszkańców województwa mazowieckiego zostały przedstawione w tablicy 4.6.

Tablica 4.6. Udział osób długotrwale bezrobotnych w populacji bezrobotnych ogółem w kwartałach lat 2008–2009 w podziale na płeć (w %)

Kwartał/rok	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
IV kw. 2008	20,1	25,3	14,9
III kw. 2009	27,3	29,4	25,3
IV kw. 2009	15,3	18,4	12,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Warszawie

Analizując dane z tablicy 4.6., można zatem stwierdzić, że w województwie mazowieckim długotrwale bezrobocie w dużo większym stopniu stanowi problem kobiet niż mężczyzn.

W tablicy 4.7. zostały z kolei przedstawione dane dotyczące populacji osób biernych zawodowo zamieszkujących województwo mazowieckie.

Tablica 4.7. Liczba osób biernych zawodowo w kwartałach lat 2008–2009 w podziale na płeć (w tys.)

Kwartał/rok	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
IV kw. 2008	1 767	1 103	665
III kw. 2009	1 844	1 137	707
IV kw. 2009	1 844	1 137	707

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Warszawie

Na podstawie danych przedstawionych w tablicy 4.7. można stwierdzić, że w województwie mazowieckim zdecydowaną większość osób biernych zawodowo stanowią kobiety (w IV kwartale 2009 roku stanowiły one 61,7% ogółu zbiorowości). Porównując dane dotyczące IV kwartału 2008 roku i IV kwartału 2009 roku, należy jednak zauważyć, że wzrost liczby biernych zawodowo dotyczył w większym stopniu mężczyzn (w skali roku wzrost o 42 tys.) niż kobiet (w skali roku wzrost o 34 tys.).

Rozpatrując sytuację na rynku pracy w województwie mazowieckim należy podkreślić, że kształtuje się ona gorzej w przypadku kobiet niż mężczyzn, o czym świadczy to, że w regionie kobiety:

- stanowiły mniejszość w populacji osób aktywnych zawodowo oraz w zbiorowości osób pracujących;
- stanowiły większość wśród osób biernych zawodowo;
- cechował niższy współczynnik aktywności zawodowej;
- cechował niższy wskaźnik zatrudnienia;
- cechowała podobna stopa bezrobocia co mężczyźni;
- stanowiły większość długotrwale bezrobotnych wśród ogółu bezrobotnych.

Wartości poszczególnych wskaźników świadczą zatem o dyskryminacji kobiet na mazowieckim rynku pracy. U podstaw tego zjawiska leży szereg czynników (np. stereotypy, niekorzystne/nieprecyzyjne regulacje prawne – zob. podrozdział 4.2.), w efekcie których kobiety mają większe problemy ze znalezieniem pracy, dłużej jej poszukują czy częściej „wycofują” się z rynku pracy, tzn. opuszczają kategorię aktywnych zawodowo na rzecz kategorii osób biernych zawodowo.

To ostatnie zjawisko w przypadku osób w wieku produkcyjnym z pewnością ma charakter negatywny²⁶³. Według pozyskanych danych, do głównych przyczyn bierności zawodowej kobiet w województwie mazowieckim należą: nabycie praw do emerytury – 53,6% (43,% wskazań wśród mężczyzn w analogicznej sytuacji), nauka/uzupełnianie kwalifikacji – 16,9% (29,5% wśród mężczyzn), pozostałe – 11% (2,2% wśród mężczyzn), choroba/niesprawność – 10,6% (17,7% wśród mężczyzn), obowiązki rodzinne – 5,2% (2,6% wśród mężczyzn) oraz zniechęcenie poszukiwaniem pracy – 2,7% (5,0% wśród mężczyzn). Jak wynika z powyższych danych, kobiety częściej niż mężczyźni stają się bierne zawodowo ze względu na możliwość przejścia na emeryturę (w tym wcześniejszego przejścia na emeryturę). Faktem jest, że część osób korzysta z tej możliwości, gdyż wraz z wiekiem pogarsza się ich sytuacja zawodowa, na przykład nie mają możliwości awansu lub otrzymania podwyżki, nie są wysyłane na szkolenia (takie zachowanie wobec nich stanowi oczywisty przejaw dyskryminacji ze względu na wiek). Wobec powyższego **rekomentowane jest utrzymanie kobiet w wieku przedemerytalnym oraz emerytalnym na rynku pracy za pośrednictwem kompleksowego i systemowego programu, którego celem byłoby uświadomienie im ich potencjału i pozycji zawodowej (efekt zdobywanego przez lata doświadczenia zawodowego) i przekonanie ich, że w porównaniu z młodymi osobami wcale nie stoją „na straconej pozycji” na rynku pracy** (rekomendacja ta odnosi się zarówno do osób pracujących, jak i bezrobotnych). W tym względzie wskazane jest na przykład upowszechnianie rozwiązań opartych na zasadzie „mentoringu” zarówno w przedsiębiorstwach prywatnych, jak i samych instytucjach rynku pracy (gdzie starsza pracowniczka jest nie tyle przełożonym, ile „nauczycielem” osoby młodej, z którą dzieli się doświadczeniem). Należy również przekonać pracodawców o celowości takich rozwiązań oraz korzyściach płynących z zatrudniania kobiet w wieku okołoemerytalnym (ich obecność w firmie ma chociażby znaczenie „wizerunkowe”, gdyż firma jest wtedy postrzegana jako bardziej stabilna oraz jednocześnie przyjazna osobom w różnym wieku). Działania zachęcające pracodawców do powyższych rozwiązań powinny koncentrować się na podkreślaniu doświadczenia zawodowego kobiety, stabilizacji jej życia prywatnego – co wpływa na stabilizację w pracy (kobieta w wieku 50+ zazwyczaj nie zajmuje się już

²⁶³ Może za wyjątkiem osób, które stają się bierne zawodowo na skutek podjęcia nauki i zwiększania kwalifikacji, co w efekcie ma poprawić ich sytuację na rynku pracy.

wychowywaniem i opieką nad własnym potomstwem) – oraz jej znaczeniu dla całokształtu funkcjonowania firmy/institucji (np. zwolnienie pracownicy w wieku emerytalnym, która w dodatku była zatrudniona przez długi okres czasu, może odbić się negatywnie na morale pozostałych pracowników, którzy poczują się zagrożeni).

Z drugiej strony powyższe działania powinny zakładać podmiotową rolę kobiet, czyli, jak już wspomniano, przekonanie ich samych o potencjale, którym dysponują. W tym celu **instytucje rynku pracy województwa mazowieckiego powinny podjąć (oraz upowszechnić wśród współpracujących/współzależnych od nich podmiotów) wspólne działania z organizacjami zlokalizowanymi w regionie, których celem jest organizowanie oraz prowadzenie rozmaitych form wspierania kobiet.** Przykładowym rozwiązaniem jest tutaj chociażby nawiązanie współpracy z Fundacją Centrum Promocji Kobiet (zlokalizowaną w Warszawie) w celu podjęcia wspólnych działań na rzecz promocji i wsparcia zatrudniania kobiet (pośrednictwo pomiędzy pracodawcami a kandydatkami do pracy, opracowanie i realizowanie szkoleń dla zainteresowanych dotyczących np. roli starszych pracowników kobiet w rozwoju firmy/institucji) w wieku okołoemerytalnym. Współpraca z takimi organizacjami jest uzasadniona, gdyż mają one doświadczenie w realizowaniu zróżnicowanych działań i projektów, których odbiorcami były kobiety²⁶⁴.

Problem ze znalezieniem i utrzymaniem zatrudnienia mają nie tylko starsze kobiety, lecz również te, które po skończeniu nauki dopiero wkraczają na rynek pracy. Dla większości pracodawców oprócz kryterium płci czynnikiem, który może utrudniać przyjęcie młodych kobiet do pracy, jest brak doświadczenia zawodowego. Należy zatem promować zatrudnianie młodych kobiet przez przedsiębiorców i w ten sposób umożliwiać im rozpoczęcie kariery zawodowej, wykorzystując w tym celu czynniki motywacji ekonomicznej. Przykładowym rozwiązaniem jest tutaj **przyjęcie uchwały, w myśl której pracodawcy, którzy zatrudniliby określoną liczbę absolwentek szkół (zarówno ponadgimnazjalnych, jak i wyższych), mogliby liczyć na określone korzyści na przykład w postaci. częściowego zwolnienia z opłat czynszowych, opłat za użytkowanie gruntu czy dofinansowanie tego typu zatrudnienia**²⁶⁵. Najbardziej wskazane jest oczywiście wdrożenie powyższej inicjatywy w odniesieniu do absolwentek mazowieckich szkół prowadzących kształcenie zawodowe, gdyż – jak wskazują wyniki badań – to właśnie kobiety

²⁶⁴ Na przykład w przypadku Fundacji Centrum Promocji Kobiet – warto wspomnieć o projekcie *Komputer nie tylko dla wnuka*, którego grupą docelową były kobiety w wieku 50+.

²⁶⁵ Rekomendacja ta powstała w oparciu o analizę działań Rady Miasta Poznań, gdzie w roku 2009 przyjęto uchwałę, w myśl której każdy pracodawca z branży IT lub *shared services*, który utworzy w mieście 100 miejsc pracy (lub 10 miejsc pracy w przypadku centrum badawczo-rozwojowego), będzie miał możliwość zatrudnienia na staż poznańskich studentów – których wynagrodzenie będzie w tym czasie opłacać miasto Poznań.

z wykształceniem zawodowym stanowią największą grupę w całej populacji bezrobotnych kobiet (wg kryterium posiadanego wykształcenia)²⁶⁶.

W kontekście opisywanych powyżej wskaźników świadczących o niekorzystnej sytuacji kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego **należy promować i wyróżniać te przedsiębiorstwa (najlepiej zlokalizowane w regionie), które poprzez szereg inicjatyw (realizowanych np. w zakresie polityki zatrudnienia lub polityki w miejscu pracy) próbują przeciwdziałać dyskryminacji zawodowej kobiet**. Czynniki, które należałoby wziąć pod uwagę, stanowią niezwykle szerokie spektrum – z pewnością bardzo ważna byłaby w tym względzie liczba zatrudnionych kobiet (oraz ich udział wśród pracowników ogółem), a w dalszej kolejności ich ilość na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla²⁶⁷. Oczywiście pod uwagę należałoby również wziąć inne czynniki, takie jak: wsparcie ze strony firmy okazywane kobietom powracającym do pracy po urodzeniu dziecka, szkolenia, w których uczestniczą kobiety oraz wspieranie godzenia ról rodzinnych i zawodowych (np. poprzez wprowadzenie elastycznego czasu pracy). W odniesieniu do powyższych informacji – rekomendowane jest **zorganizowanie konkursu pod patronatem Marszałka Województwa/Wojewody Mazowieckiego, w którym corocznie wyróżniane byłyby firmy zlokalizowane na terenie województwa mazowieckiego, których funkcjonowanie uwzględnia aktywne przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu**. Aby wyłonić pracodawcę, który w szczególności zasługuje na wyróżnienie, należy oczywiście szczegółowo opracować i stosować kryteria wyboru tego rodzaju przedsiębiorstwa (w oparciu o przykładowe czynniki wyróżnione powyżej). Alternatywą jest w tym przypadku posłużenie się wskaźnikiem *Gender Index*, który umożliwia dokonanie analizy danego przedsiębiorstwa z uwzględnieniem 7 obszarów problemowych: rekrutacji, dostępu do awansów, ochrony przed zwolnieniem, dostępu do szkoleń, wynagrodzenia za pracę oraz możliwości łączenia obowiązków zawodowych i życia prywatnego²⁶⁸. Dla pracodawców – oprócz promocji swojego (pozytywnego) wizerunku w środowisku lokalnym (np. dzięki relacjom z wręczenia wyróżnienia w lokalnych i regionalnych mediach) – korzyści z uzyskania tego rodzaju wyróżnienia mogłyby mieć również charakter materialny (nagroda pieniężna), oczywiście w zależności od posiadanych środków finansowych.

²⁶⁶ Na podstawie BDR.

²⁶⁷ Jak wynika z badań, w III kwartale 2008 r. w Polsce odsetek kobiet zajmujących stanowiska kierownicze wyniósł 40,3%, [za:] *Kobiety na stanowiskach kierowniczych*, <http://otoprac.pl/kandydat/informator/kariera/151> [data dostępu: 19.05.2010].

²⁶⁸ Wskaźnik *Gender Index* został po raz pierwszy wykorzystany w Polsce w roku 2006 do analizy sytuacji kobiet w 52 przedsiębiorstwach, które wzięły udział w konkursie „Firma Równych Szans”. Wartość powyższego wskaźnika jest określana na podstawie badań ankietowych prowadzonych wśród pracodawców, specjalistów z działu kadr oraz pracownic/pracowników i polega na scharakteryzowaniu firmy pod względem 38 cech, które występują w 7 obszarach problemowych, [za:] Gryszko M., *Gender Index – czyli ile warta jest pleć*, „GazetaPraca.pl”, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90444,6348891,Gender_Index_czyli_ile_warta_jest_plec.html?as=2&startsz=x [data dostępu: 20.05.2010].

4.4.1. Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć na mazowieckim rynku pracy

Jak już wspomniano w podrozdziale 4.1.1., nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn osiągniętych w ramach tych samych sekcji gospodarki czy na tych samych stanowiskach, stanowią jeden z najbardziej „jaskrawych” i jednocześnie identyfikowanych przez polskie społeczeństwo przejawów dyskryminacji zawodowej kobiet. Różnice w wynagrodzeniach są widoczne już w momencie wejścia na rynek pracy oraz rozpoczęcia kariery zawodowej. Powyższe stwierdzenie zostało udokumentowane w ramach ogólnopolskiego programu badania wynagrodzeń absolwentów, przeprowadzonego przez firmę Sedlak&Sedlak w 2008 roku²⁶⁹. Dane dotyczące wynagrodzeń absolwentów oraz absolwentek w roku 2008 zostały przedstawione w tablicy 4.8.

Tablica 4.8. Zróżnicowanie wynagrodzenia absolwentów wg płci

Płeć	10% zarabia poniżej	25% zarabia poniżej	Mediana	25% zarabia powyżej	10% zarabia powyżej
kobiety	1 571	2 100	3 000	4 400	6 500
mężczyźni	2 100	2 860	4 100	6 000	8 800

Źródło: opracowanie własne na podstawie Widera K., *Wynagrodzenia absolwentów w Polsce oraz w wybranych krajach Europy*, http://www.wynagrodzenia.pl/typ.1/kategoria_glowna.38/wpis.1831 [data dostępu: 20.05.2010]

Analiza danych z tablicy 4.8²⁷⁰ pozwala dostrzec, że mężczyźni kończący naukę i rozpoczynający pracę są lepiej wynagradzani od swoich koleżanek. W roku 2008 mediana wynagrodzeń wyniosła w przypadku kobiet 3 000 zł, podczas gdy w przypadku mężczyzn 4 100 zł. Dane dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia wśród absolwentów i absolwentek z wykształceniem wyższym – w zależności od ukończonego profilu studiów – zostały zaprezentowane w tablicy 4.9.

²⁶⁹ Zob. Widera K., *Wynagrodzenia absolwentów w Polsce oraz w wybranych krajach Europy*, http://www.wynagrodzenia.pl/typ.1/kategoria_glowna.38/wpis.1831 [data dostępu: 20.05.2010].

²⁷⁰ Metodologia badania silnie „zawęża” grupę respondentów – jego wyniki opierają się w znacznym stopniu na deklaracjach internautów. Jednak zostało ono tutaj przytoczone w celu zobrazowania zjawiska, w którym mężczyźni już na początku kariery zawodowej zarabiają więcej od kobiet i w celu wskazania, w przypadku jakich profili wykształcenia sytuacja ta występuje, a nie w celu wskazania konkretnych wartości pieniężnych.

Tablica 4.9. Wynagrodzenia mężczyzn absolwentów szkół wyższych w Polsce w roku 2008 wg profilu posiadanego wykształcenia w stosunku do wynagrodzeń kobiet absolwentek o analogicznym wykształceniu (w %)

Rodzaj wykształcenia	Różnica w wynagrodzeniach
artystyczne	159
uniwersyteckie – nauki ścisłe	150
medyczne	140
ekonomiczne	133
techniczne – zaawansowane technologie (np. elektronika, informatyka, automatyka)	131
techniczne – mechanika, budownictwo, przemysł ciężki	127
rolnicze	124
uniwersyteckie – humanistyczne	118
sportowe i rehabilitacyjne	115
pedagogiczne i związane z edukacją	114

Źródło: opracowanie własne na podstawie Widera K., *Wynagrodzenia absolwentów w Polsce oraz w wybranych krajach Europy*, http://www.wynagrodzenia.pl/typ.1/kategoria_glowna.38/wpis.1831 [data dostępu: 20.05.2010]

Analiza danych z tablicy 4.9. pozwala dostrzec, że największym wzajemnym zróżnicowaniem charakteryzują się płace absolwentów i absolwentek, którzy ukończyli studia o profilu artystycznym (mężczyźni otrzymują wynagrodzenie w wysokości 159% wynagrodzenia kobiet), a następnie – studia w zakresie nauk ścisłych (150%) oraz studia w zakresie nauk medycznych (140%). Interpretując powyższe dane, można zatem uznać, że jednym z powodów niższych zarobków kobiet jest z jednej strony sygnalizowana już mniejsza asertywność kobiet w trakcie negocjowania wynagrodzenia podczas rozmów kwalifikacyjnych, a z drugiej subiektywne przekonanie pracodawców, że kobiety z określonych względów nie powinny, zwłaszcza na początku zatrudnienia, zarabiać tyle samo co mężczyźni. Nie ulega natomiast wątpliwości, że w wielu przypadkach taki „gorszy start” kobiet absolwentek (co dotyczy zwłaszcza wysokości zarobków) rzutuje na poziom ich wynagrodzeń na dalszych etapach kariery²⁷¹. Wpływ na niższe wynagrodzenia kobiet ma także sytuacja, w której na początku kariery są one zatrudniane na najniższych (i przez to gorzej opłacanych) stanowiskach. W odniesieniu do powyższych informacji **rekomendowane jest, aby zapewnić kobietom absolwentkom wkraczającym na rynek pracy dostęp do informacji o poziomie zarobków, jakie są osiągalne w tych zawodach lub specjalnościach, które zdobyły w trakcie nauki.** Jest to uzasadnione faktem, że w części przypadków osoby wkraczające dopiero na rynek pracy (w tym kobiety) mogą posiadać mniejszy zasób informacji dotyczących zarobków w poszczególnych branżach oraz zawodach. W połączeniu z brakiem przekonania

²⁷¹ Kobiety rozpoczynając karierę z niższego pułapu wynagrodzeń nie mają w późniejszych jej etapach szans, by „dogonić” wynagrodzenia mężczyzn, którym częściej przyznaje się podwyżki – i to wyższe niż w przypadku kobiet.

o własnych umiejętnościach i brakiem asertywności skutkuje to zaniżaniem własnych wymagań finansowych na rozmowach kwalifikacyjnych (co ma miejsce zwłaszcza wśród kobiet, porównaj z podrozdziałem 4.1.1.). Przykładowym rozwiązaniem jest tutaj nawiązanie współpracy pomiędzy mazowieckimi uczelniami wyższymi (ew. wyłonienie wspólnego podmiotu zadaniowego) w celu przedstawienia tego typu informacji studentkom i studentom²⁷², którzy w najbliższej perspektywie czasowej ukończą naukę i zaczną poszukiwać zatrudnienia (w formie nieobligatoryjnego wykładu dla zainteresowanych). Współpraca uczelni mogłaby polegać na wyznaczeniu/stworzeniu podmiotu odpowiedzialnego za przekazanie tego typu informacji (może to być podmiot nowy składający się np. z przedstawicieli samorządów studenckich współdziałających uczelni lub jedna z działających organizacji studenckich, np. AIESEC), opracowaniu harmonogramu zajęć oraz wspieraniu zespołu zadaniowego, na przykład w pozyskiwaniu danych i opracowaniu prezentowanej problematyki (oraz zapewnieniu niezbędnych środków finansowych na zrealizowanie tego typu przedsięwzięcia). Aby nie ograniczać grupy docelowej jedynie do studentek, **wskazane jest zrealizowanie analogicznej inicjatywy również na poziomie mazowieckich szkół prowadzących kształcenie zawodowe.** W tym przypadku można sformułować zalecenie, by Mazowieckie Kuratorium Oświaty zwróciło uwagę dyrektorów szkół na istotę tej problematyki i skłoniło ich do przeprowadzenia wskazanych zajęć, na przykład w ramach godziny wychowawczej (lub przedmiotu podstawy przedsiębiorczości). Zasadne jest, aby przy okazji tego typu przedsięwzięcia „wykorzystać” wiedzę szkolnych doradców zawodowych oraz doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy, ze względu na posiadane przez nich dane dotyczące lokalnego/regionalnego rynku pracy (w tym również dotyczące struktury wynagrodzeń). Powyższe rozwiązanie ma w założeniu przede wszystkim zapewnić absolwentkom różnych typów szkół w województwie mazowieckim wiedzę na temat rzeczywistych zarobków w określonych zawodach/branżach oraz zachęcić je do żądania wynagrodzeń na poziomie analogicznym do wynagrodzeń mężczyzn. Celem drugoplanowym (choć również ważnym) jest upowszechnienie postaw antydyskryminacyjnych wśród kobiet.

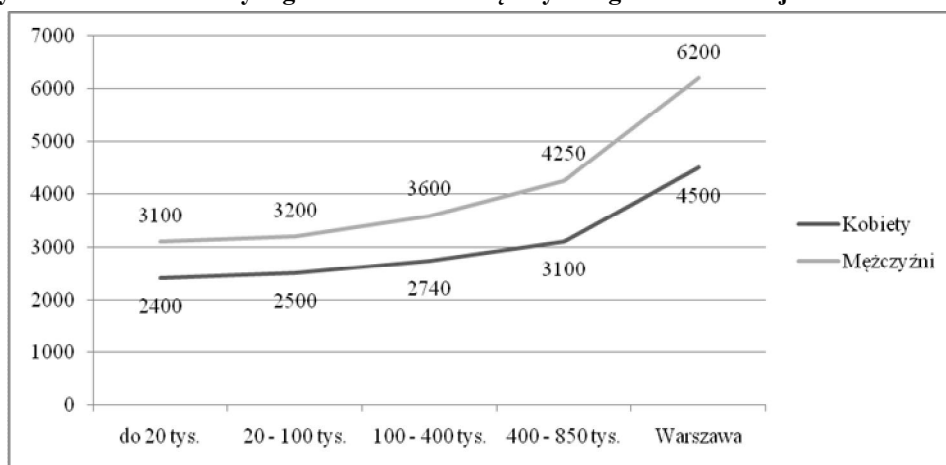
W przypadku województwa mazowieckiego różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn są bardzo wyraźne – również z tego względu, że wynagrodzenie w województwie mazowieckim jest najwyższe w kraju (głównie ze względu na poziom wynagrodzeń w Warszawie). W czerwcu 2009 roku przeciętna miesięczna

²⁷² Uwzględnienie mężczyzn jako odbiorców działań jest w tym przypadku uzasadnione, gdyż konieczne jest, aby również oni zdobyli wiedzę i świadomość nt. nierówności pomiędzy płciami, które panują na rynku pracy. W ten sposób można będzie ich samych przekonać do przyjęcia postaw antydyskryminacyjnych (co jest szczególnie ważne np. w sytuacji, gdy staną się oni pracodawcami), gdyż w przeciwnym razie nawet świadome swoich praw kobiety nie będą w stanie pokonać piętrzących się przed nimi trudności, które występują na rynku pracy.

placa w województwie mazowieckim wyniosła 4 053 zł, co stanowiło blisko 123% średniego miesięcznego wynagrodzenia w skali całego kraju.

Analiza zarobków ze względu na płeć wykazuje, że najmniejsze dysproporcje w zarobkach kobiet występują w miastach do 100 tys. mieszkańców, a największe – jak już sygnalizowano – w Warszawie. Kobiety, które pracowały w miejscowościach do 100 tys. mieszkańców, otrzymywały za swoją pracę wynagrodzenie (ok. 2 500 zł) o 700 zł niższe niż ich koledzy (ok. 3 100 zł), natomiast kobiety zatrudnione w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w Warszawie otrzymywały pensję (ok. 4 500 zł) niższą o blisko 1 700 zł niż ich koledzy (ok. 6 200 zł)²⁷³. Graficzna interpretacja powyższych danych została przedstawiona na wykresie 4.1.

Wykres 4.1. Mediana wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wg wielkości miejsca zamieszkania

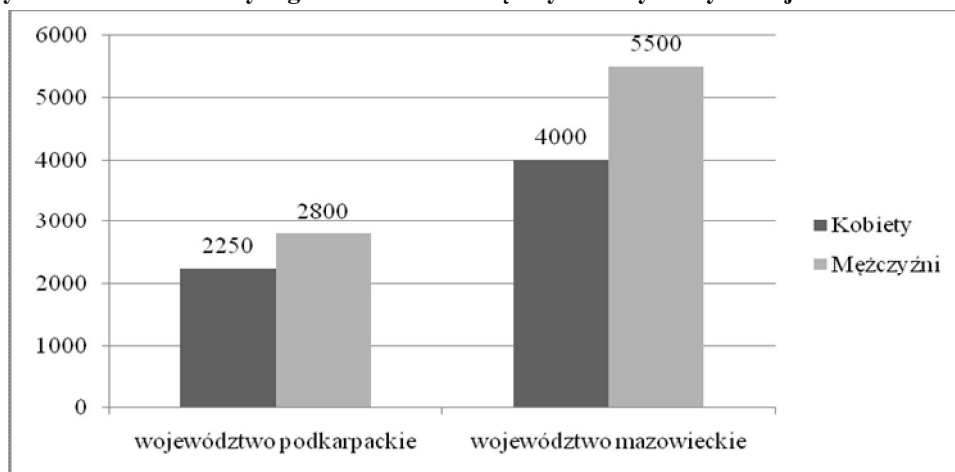


Źródło: opracowanie własne na podstawie Czajka A., *Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w 2009 roku*, <http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2005> [data dostępu: 20.05.2010]

Dane dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w wybranych województwach przedstawiono na wykresie 4.2.

²⁷³ Czajka A., *Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w 2009 roku*, <http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2005> [data dostępu: 20.05.2010]. Należy pamiętać, że ze wysokość wynagrodzeń w tym badaniu jest wyższa niż np. dane podawane przez GUS. Wynika to chociażby z faktu, że respondentami są tutaj głównie ludzie młodzi, z wyższym wykształceniem, często zajmujący wyższe stanowiska w hierarchii zawodów.

Wykres 4.2. Mediana wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w wybranych województwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie Czajka A., *Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w 2009 roku*, <http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2005> [data dostępu: 20.05.2010]

Dane na wykresie 4.2. zostały przedstawione w odniesieniu do dwóch województw, w których dysproporcje między zarobkami kobiet i mężczyzn były najmniejsze (podkarpackie – 550 zł) i największe (mazowieckie – 1 500 zł)²⁷⁴.

W tabelicy 4.10. zostały z kolei zaprezentowane dane dotyczące struktury zatrudnionych wg wysokości wynagrodzenia brutto w 2008 roku.

²⁷⁴ Analizując dane dotyczące województwa mazowieckiego, trzeba pamiętać o jego specyfice. Chodzi tutaj mianowicie o fakt zlokalizowania w województwie miasta stołecznego Warszawy, które stanowi dynamiczny ośrodek rozwoju gospodarczego. Świadczy o tym np. zlokalizowanie w stolicy znacznej liczby firm zagranicznych, które wg statystyk płacą swoim pracownikom większe wynagrodzenia niż firmy polskie. W ten sposób wartość wielu wskaźników (poziom i struktura bezrobocia, przeciętne wynagrodzenie itd.) jest w przypadku Warszawy diametralnie różna – zarówno w odniesieniu do innych obszarów kraju, jak i pozostałych terenów samego województwa mazowieckiego. Zob. Winnicki K., *Ile ten sam pracownik zarobi w Warszawie, a ile w reszcie kraju*, <http://praca.wp.pl/kat,18453,title,Ile-ten-sam-pracownik-zarobi-w-Warszawie-a-ile-w-reszcie-kraju,wid,11913031,wiadomosc.html?P%5Bpage%5D=3> [data dostępu: 28.05.2010].

Tablica 4.10. Zatrudnieni w województwie mazowieckim wg wysokości wynagrodzenia brutto za październik 2008 r. w podziale na płeć

Przedział wynagrodzeń	Mężczyźni		Kobiety	
	liczba	%	liczba	%
1 126,00 zł i mniej	41 404	3,4	18 457	2,7
1 126,01–2 117,46	271 056	17,2	154 671	22,8
2 117,47–3 176,19	355 321	25,0	185 221	27,4
3 176,20–4 234,92	260 982	18,4	135 869	20,0
4 234,93–5 293,65	150 502	11,3	74 089	10,9
5 293,66–6 352,38	82 776	6,5	38 573	5,7
6 352,39–7 411,11	51 538	4,3	22 572	3,3
7 411,12–8 469,84	35 616	3,2	14 226	2,1
8 469,85–9 528,57	24 822	2,2	9 927	1,5
9 528,58–10 587,30	17 159	1,6	6 346	0,9
10 578,31–11 646,03	12 451	1,2	4 350	0,6
11 646,04–12 704,76	9 509	1,0	2 851	0,4
12 704,77–13 763,49	7 293	0,7	2 321	0,3
13 763,50–14 822,22	5 685	0,6	1 578	0,2
14822,23 zł i więcej	31 268	3,4	8 410	1,2
ogółem	677 921	100	679 461	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Zatrudnieni według wysokości wynagrodzenia brutto za październik 2008 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009

Analiza danych zawartych w tablicy 4.10. wskazuje, że choć wśród zatrudnionych w województwie mazowieckim przeważają kobiety, to mężczyźni są liczniej reprezentowani tych w grupach zatrudnionych, które otrzymują najwyższe wynagrodzenie za pracę. Przewaga udziału kobiet jest natomiast widoczna w przypadku grup sytuujących się niżej w hierarchii otrzymywanego wynagrodzenia (wyjątek stanowi tutaj grupa, która w październiku 2008 otrzymywała najniższe wynagrodzenie – 1 126 zł i mniej, w tej grupie przeważali bowiem mężczyźni). Natomiast w grupach zatrudnionych otrzymujących najwyższe wynagrodzenie (6 352,39–14 822,23 zł i więcej) łączny udział mężczyzn wyniósł 18,2% wobec 10,5% kobiet.

W tablicy 4.11. zostały natomiast przedstawione dane dotyczące wysokości przeciętnego wynagrodzenia brutto w październiku 2008 roku w przypadku poszczególnych grup zawodów.

Tablica 4.11. Wysokość przeciętnego wynagrodzenia brutto w województwie mazowieckim wg grup zawodów w październiku 2008 r.

Grupa zawodów	Przeciętne wynagrodzenie brutto		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	9 321,23	10 571,27	7 566,63
specjaliści	5 133,54	6 172,20	4 489,37
technicy i inny średni personel	4 067,60	4 595,68	3 662,36
pracownicy biurowi	3 115,04	3 218,09	3 058,60
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2 135,79	2 296,56	2 004,70
rolnicy, ogrodnicy leśnicy i rybacy	2 178,37	2 300,44	2 021,48
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2 733,88	2 951,02	1 705,61
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2 962,98	3 070,08	2 389,54
pracownicy przy pracach prostych	2 098,13	2 369,26	1 858,52
ogółem	4 234,92	4 691,47	3 779,40

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Zatrudnieni oraz przeciętne wynagrodzenia brutto według grup zawodów wykonywanych za październik 2008*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009

Analizując dane zawarte w tablicy 4.11., można dostrzec, że w przypadku województwa mazowieckiego w październiku 2008 roku mężczyźni otrzymywali wyższe wynagrodzenie ogółem, a różnica wyniosła 912,07 zł na niekorzyść kobiet. W rozpatrywanym okresie mężczyźni otrzymywali wyższe przeciętne wynagrodzenie we wszystkich wielkich grupach zawodowych (ze względu na brak danych pominięto tutaj grupę przedstawiciele sił zbrojnych), a największe dysproporcje w wysokości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn odnotowano w przypadku grupy przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (różnica rzędu 3 tys. złotych). Różnice w wynagrodzeniach stopniowo zmniejszają się w odniesieniu do grup zawodów, które wymagają coraz niższych kwalifikacji (wyjątek stanowi grupa robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, gdzie różnice między zarobkami kobiet i mężczyzn są znaczne). Można zatem stwierdzić, że we wszystkich przypadkach kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, przy czym różnice w zarobkach są najbardziej widoczne w przypadku grup zawodów znajdujących się na czele hierarchii – wymagających najwyższych kwalifikacji. Interpretując powyższe dane, należy również założyć, że różnice występują nie tylko w obrębie całych wielkich grup zawodów, ale także w ramach poszczególnych zawodów i stanowisk wchodzących w ich skład. Inaczej mówiąc, dochodzi do sytuacji, w której kobieta i mężczyzna

zatrudnieni na przykład w charakterze specjalistów ds. marketingu otrzymują różne wynagrodzenie, co stanowi przejaw dyskryminacji kobiet na rynku pracy (oczywiście z zastrzeżeniem, że nie występują między nimi diametralne różnice dotyczące poziomu wykształcenia, stażu pracy, ukończonych kursów itd.)²⁷⁵.

W odniesieniu do informacji i danych zaprezentowanych w niniejszym podrozdziale **rekomendowane jest, aby jednostki publicznych służb zatrudnienia w województwie mazowieckim wprowadziły zasadę jawności płac pracowników, a następnie przeprowadziły analizę danych dotyczących wynagrodzeń i w przypadku stwierdzenia uzasadnionych nierówności (w zakresie zarobków pracowników różnej płci na tych samych stanowiskach, o tym samym poziomie wykształcenia, doświadczenia zawodowego etc.) dokładnie określiły ich przyczyny oraz podjęły działania mające na celu zrównanie płac pracowników.** Tego typu raporty płacowe mogłyby być przygotowywane w cyklu półrocznym i stanowić jedną z zasad funkcjonowania organów administracji.

Inne, choć kontrowersyjne rozwiązanie, mające na celu stopniowe „równanie” wynagrodzeń kobiet i mężczyzn – może zostać wprowadzone w przypadku przedsiębiorstw, które ubiegają się o dotację unijną lub realizację projektów współfinansowanych ze środków unijnych na przykład w ramach PO KL. Zapropionowane rozwiązanie jest problematyczne, gdyż w znacznym stopniu ingeruje w „wewnętrzne” regulacje firm i pozwala na monitorowanie ich danych finansowych przez podmioty, które dotychczas nie miały do tego uprawnień. Jednocześnie jego wdrożenie jest warte rozważenia, gdyż zakładany cel to w tym przypadku jedynie przeciwdziałanie występującym przejawom nieuzasadnionych dyskryminacji płacowych – przy założeniu, że uzyskane informacje nie zostaną wykorzystane w innym zamiarze. W tym przypadku **wskazane jest, aby – realizując w praktyce postulat równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL – firmy, które ubiegają się o dotację lub realizację projektu, musiały (na zasadzie obligatoryjnego postanowienia) przygotować raport dotyczący wynagrodzeń zatrudnionych w nich pracowników obu płci i uzasadnić ewentualne nierówności. Analizą tego rodzaju raportów powinna zająć się specjalna komórka powołana przy współpracy Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Projektów Unijnych, Urzędu Skarbowego i Państwowej Inspekcji Pracy. W przypadku stwierdzenia nieuzasadnionych nieprawidłowości w wynagrodzeniach dana firma miałaby przedstawić program ich zniwelowania, w innym przypadku dotacja mogłaby zostać wstrzymana lub anulowana.**

²⁷⁵ Zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę, że kobiety w województwie mazowieckim są lepiej wykształcone od mężczyzn, o czym świadczy fakt, iż w roku szkolnym 2007/2008 kobiety przeważały wśród absolwentów szkół wyższych w regionie (liczba absolventek wyniosła 48 989, a absolwentów 26 754), a w roku szkolnym 2008/2009 kobiety stanowiły większość na mazowieckich uczelniach wyższych (205 028 studentek oraz 153 084 studentów).

4.4.2. Nierówność w dostępie do określonych branż, zawodów i stanowisk jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć

Oprócz niższych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w ramach tych samych zawodów/stanowisk w hierarchii zawodowej przejawem dyskryminacji ze względu na płeć jest również ograniczanie kobietom dostępu do części zawodów/stanowisk. Taka sytuacja miała miejsce również w Polsce – chociażby w przypadku zawodów zaliczanych do służb mundurowych, do których kobiety były w zasadzie pozbawione dostępu. Owa „nierówność dostępu” nie stanowiła pochodnej regulacji prawnych²⁷⁶, lecz funkcjonującego w społeczeństwie przekonania, że kobiety „nie nadają się” do wykonywania niektórych zawodów, chociażby ze względu na określone, przynależne im cechy psychofizyczne itd.

Opisana powyżej sytuacja miała miejsce nie tylko w przypadku służb mundurowych, lecz również profesji związanych z transportem (kobiety kierowcy), wykonywaniem prac wymagających siły fizycznej (kobiety zatrudnione w górnictwie, hutnictwie, budownictwie, przemyśle ciężkim), zatrudnieniem na wysokich stanowiskach kierowniczych (kobiety menedżerowie) lub zajmowania się polityką (kobiety politycy). W tym względzie dyskryminacja kobiet przybiera formę segregacji na rynku pracy. Kobiety i mężczyźni są oddzielnie skoncentrowani w określonych branżach i łączących się z nimi zawodach, co stanowi efekt „założeń”, które z zajęć należy uznać za kobiece, a które za męskie²⁷⁷. Takie zjawisko określane jest mianem „segregacji poziomej”, w odróżnieniu od „segregacji pionowej”, która określa sytuację, gdzie kobiety zajmują niskie, a mężczyźni wysokie stanowiska w hierarchii zawodowej²⁷⁸. Jednocześnie kobiety są często zatrudniane w tych sekcjach gospodarki, gdzie płaca i prestiż są niższe niż w przypadku sekcji zdominowanych przez mężczyzn²⁷⁹.

Dane dotyczące liczby pracujących kobiet w roku 2008 w województwie mazowieckim zostały przedstawione w tablicy 4.12.

²⁷⁶ Do niedawna obowiązywał w Polsce zakaz wykonywania przez kobiety szeregu prac w kopalniach, usankcjonowany prawnie m.in. art. 176. *Kodeksu pracy* oraz *Rozporządzeniem Rady Ministrów z dn. 10 września 1996 w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom*, które stanowiło powtórzenie zapisów przyjętych przez Polskę poprzez ratyfikację *Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 45*. W roku 2010 komisje sejmowe RP opowiedziały się za wycofaniem wspomnianych regulacji.

²⁷⁷ *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.

²⁷⁸ *Ibidem*.

²⁷⁹ Dymowska M., *Pozycja kobiety na polskim rynku pracy*, http://dziennik.pl/gospodarka/article114441/Pozycja_kobiety_na_polskim_ryнку_pracy.html?service=print [data dostępu: 23.05.2010].

Tablica 4.12. Pracujący w województwie mazowieckim w 2008 roku

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety
ogółem	2 252 575	1 067 544
rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo; rybactwo	321 084	139 073
przemysł	352 275	125 672
budownictwo	129 126	15 162
handel i naprawy	405 074	200 459
hotele i restauracje	43 998	26 473
transport, gospodarka magazynowa i łączność	166 166	49 205
pośrednictwo finansowe	97 975	61 606
obsługa nieruchomości i firm	286 835	139 133
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	108 742	69 450
edukacja	148 482	111 187
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	102 990	83 056
działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	89 828	47 068

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2008

Z danych przedstawionych w tablicy 4.12. wynika, że w 2009 roku w województwie mazowieckim kobiety stanowiły większość w działach takich jak edukacja, działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała, ochrona zdrowia i pomoc społeczna czy pośrednictwo finansowe. Struktura kobiet pracujących w województwie mazowieckim odpowiada w tym względzie strukturze kobiet pracujących w skali całego kraju. Należy zatem stwierdzić, że pochodną dużej (większej niż mężczyźni) liczby kobiet w określonych sekcjach gospodarki jest również zdominowanie przez nie „odpowiadających” tym sekcjom zawodów. Przykładem na zasadność powyższego sformułowania są zawody takie jak pielęgniarka, położna, salowa (w ramach ochrony zdrowia i pomocy społecznej) czy nauczycielka, lektorka, pedagog szkolny (w ramach edukacji), gdzie liczebna przewaga kobiet jest od wielu lat niepodważalna. Zawody i sekcje przywołane powyżej stanowią jednocześnie bardzo dobry przykład do zilustrowania kolejnego zjawiska, które dotyka kobiet na rynku pracy. Chodzi tutaj o tzw. „szklane ruchome schody”. Tym terminem określana jest sytuacja, w której mężczyźni pracujący w zawodach zdominowanych przez kobiety zajmują wyższą pozycję i są liczniej reprezentowani na stanowiskach kierowniczych. Najlepszym przykładem jest w tym przypadku sytuacja w szkolnictwie, gdzie większość zatrudnionych to kobiety (nauczycielki), natomiast kadrę kierowniczą stanowią najczęściej mężczyźni (dyrektorzy)²⁸⁰.

Niedoreprezentowanie kobiet w przypadku niektórych zawodów stanowi pochodną zasygnalizowanego już wcześniej nierównego dostępu do nich; owo utrudnienie dostępu ma miejsce w przypadku jeden z płci – kobiet. Inaczej mówiąc,

²⁸⁰ Dymowska M., op.cit.

kobiety, które chcą wykonywać pewne zawody – dotychczas postrzegane jako zarezerwowane dla mężczyzn – napotyka na swej drodze liczne przeszkody w osiągnięciu tego celu. Jednocześnie stanowi to również pochodną pewnego rodzaju ograniczeń, które kobiety same sobie narzucają pod wpływem istniejących stereotypów. Przykładem jest tutaj fakt, że wg wyników badań z 2008 roku, aż 65% uczennic polskich szkół średnich jest zainteresowanych karierą w sektorze IT, jednak aż 48% spośród kobiet, które wyraziły takie zainteresowanie, nie zamierza kontynuować nauki w tym kierunku²⁸¹. Jest to z pewnością związane z przekonaniem, że zawody związane z branżą IT stanowią domenę mężczyzn. W związku z powyższymi informacjami **rekomendowane jest upowszechnienie wśród mieszkańców województwa mazowieckiego konieczności i możliwości zwiększenia liczby kobiet w zawodach przez nie niedoreprezentowanych** (rozumianych jako te, w których liczba kobiet jest niewielka ze względu na utrudnione, nierówne kryterium dostępu ich wykonywania). Działania praktyczne, które winny zostać przeprowadzone w celu wdrożenia powyższej rekomendacji, muszą mieć bardzo szeroki zasięg i uwzględniać współpracę szeregu zróżnicowanych podmiotów – zarówno na poziomie centralnym, jak i samorządowym, tj. muszą mieć charakter systemowy. Jest to spowodowane faktem, że zasadniczą przyczynę nierównego dostępu kobiet do określonych branż/zawodów/stanowisk stanowią stereotypy, które w polskim społeczeństwie są głęboko zakorzenione oraz jednocześnie „przekazywane” przedstawicielom obu płci już od wieku dziecięcego. Przykładowe rozwiązanie stanowi w tym przypadku przeprowadzenie w mazowieckich gimnazjach akcji informacyjnej dotyczącej wyborów zawodowych młodzieży, która zostałaby wsparta prezentacją tych zawodów, które zwykle się uważa za „męskie” i których wykonywanie przez kobiety napotyka na określone utrudnienia – czyli zawodów związanych z informatyką/elektroniką, zawodów w ramach służb mundurowych, związanych z inżynierią budowlaną itd. Takie akcje informacyjne powinny zostać zaplanowane i przeprowadzone przy współpracy szkolnych doradców zawodowych z przedstawicielami rozmaitych placówek oświatowych działających w województwie mazowieckim (kształcących w zawodach, do których podejmowania będą zachęcane gimnazjalistki). W akcję powinny włączyć się zwłaszcza te placówki, które mają problemy z zainteresowaniem odpowiedniej liczby kandydatów swoją ofertą edukacyjną (zasadnicze szkoły zawodowe, technika). Jednocześnie należy pamiętać, że akcja ta nie musi zostać ograniczona wyłącznie do poziomu gimnazjalnego. Na przykład w przypadku uczennic mazowieckich liceów przygotowane prezentacje powinny uwzględniać ofertę chociażby Politechniki Warszawskiej. Istotą tak rozumianej akcji informacyjnej byłoby przekonanie odbiorców, że kobiety wykonujące zawody zmaskulinizowane mogą być tak samo dobrymi i efektywnymi

²⁸¹ Krajczyńska E., *Informatyka – nie dla kobiet*, <http://www.studia.net/zawody-przyszlosci/15674-informatyka-nie-dla-kobiet> [data dostępu: 23.05.2010].

pracownikami jak mężczyźni oraz zwiększenie zainteresowania kobiet wykonywaniem owych zawodów. Innym **rekomendowanym rozwiązaniem jest zorganizowanie przez powiatowe urzędy pracy pilotażowych (próbnych) szkoleń dla osób bezrobotnych, w ramach których kobiety pozostające bez zatrudnienia mogłyby nabywać nowe kwalifikacje w zawodach, które z określonych względów były dla nich do tej pory niedostępne i/lub nie cieszyły się wśród nich popularnością.** Należy pamiętać, że powyższe rozwiązanie będzie zasadne jedynie w przypadku zagwarantowania miejsc pracy kobietom, które zdobędą nowy zawód, gdyż w przeciwnym razie owa inicjatywa pozbawiona zostanie wymiaru praktycznego. Dlatego też wskazanym rozwiązaniem jest przeprowadzenie powyższej inicjatywy we współpracy z regionalnymi organizacjami zrzeszającymi pracodawców. Szkolenie powinno zostać przeprowadzone wg wytycznych pracodawców, z którymi urzędy wcześniej zawierałyby porozumienie co do zatrudnienia określonej liczby kobiet po ukończeniu przez nie szkolenia. W trakcie trwania okresu próbnego zatrudnienie kobiet mogłoby być dofinansowane z urzędów pracy, a po jego ustaniu – przejść całkowicie w gestię pracodawcy.

4.4.3. Własna działalność gospodarcza jako forma zapobiegania dyskryminacji zawodowej ze względu na płeć

W poprzednim podrozdziale stwierdzono, że kobiety często napotykają na rozmaite bariery, które utrudniają im wykonywanie niektórych zawodów oraz osiągnięcie pewnych stanowisk uznawanych za „zarezerwowane” dla mężczyzn. Bardzo ważną formą przeciwdziałania tego typu nierównościom zarówno w dostępie do samych profesji, jak i pozycji w hierarchii zawodowej, stanowi propagowanie wśród kobiet samozatrudnienia i rozpoczynania przez nie własnej działalności gospodarczej. Powyższe stwierdzenie jest o tyle istotne, że w przypadku Polski z roku na rok zwiększa się liczba przedsiębiorstw zakładanych i prowadzonych przez kobiety. Dane ilustrujące powyższe stwierdzenie zostały zaprezentowane w tablicy 4.13.

Tablica 4.13. Przedsiębiorstwa osób fizycznych powstałe w latach 2001 i 2005, których właścicielami są kobiety (w %)

Wyszczególnienie	% ogółu przedsiębiorstw	
	2001	2005
ogółem	34,4	39,1
przemysł	19,0	25,4
budownictwo	6,0	12,3
handel i naprawy	51,2	52,4
hotele i restauracje	53,4	44,7
transport, gospodarka magazynowa i łączność	16,1	23,6
obsługa nieruchomości i firm	28,7	38,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Kobiety w Polsce*, GUS, Warszawa 2007

Z danych przedstawionych w tablicy 4.13. wynika, że w latach 2001–2005 stopniowo, lecz sukcesywnie wzrastał odsetek nowych przedsiębiorstw, których właścicielami były kobiety. Ta tendencja utrzymała się również w kolejnych latach – wg wyników badań w roku 2007 kobiety prowadziły lub zarządzały blisko co czwartą firmą w sektorze MSP²⁸². Według najnowszych danych, kobiety w Polsce stanowią około 35% ogółu osób prowadzących działalność gospodarczą. Wprawdzie w latach 2002–2007 udział kobiet wśród przedsiębiorców uległ nieznacznemu spadkowi, jednak – co niezwykle istotne – jego wartość w Polsce nadal pozostaje wyższa niż średnia dla Unii Europejskiej. Jak wynika z badań *Eurostat*, największy udział samozatrudnionych kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych działalności gospodarczych przypada w skali kraju na pracowników usług osobistych i sprzedawców, pracowników biurowych oraz pracowników przy pracach prostych²⁸³.

Powody, dla których kobiety decydują się na rozpoczęcie pracy na własny rachunek, dotyczą z jednej strony chęci uniezależnienia się i realizacji zawodowej, z drugiej zaś – chęci otrzymania wyższego wynagrodzenia za wykonywaną pracę²⁸⁴. Jest to o tyle istotne, że – jak twierdzą eksperci – w przypadku prowadzenia własnej działalności nie występuje zaniżanie wynagrodzenia, a klient, któremu zależy na wykonaniu zlecenia, nie bierze pod uwagę, czy wykonuje je kobieta, czy mężczyzna²⁸⁵. Należy jednak pamiętać, że prowadzenie własnego biznesu przez kobiety napotyka również na szereg barier (które często stanowią powód, dla którego kobiety nie decydują się na rozpoczęcie tego typu działalności). Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu *Kobieta w biznesie*²⁸⁶ wskazuje, że dla respondentek (właścielek mazowieckich firm z sektora MSP) najpoważniejszymi problemami bieżącymi w prowadzeniu działalności są: wysokość pozapłacowych kosztów pracy, wysokość podatków, zatory płatnicze, biurokracja (zwłaszcza w przypadku banków) oraz zbyt niski poziom wiedzy kobiet o możliwościach skorzystania z rozmaitych form wsparcia (fundusze strukturalne, wsparcie doradcze itp.)²⁸⁷. Jednocześnie respondentki w większości stwierdziły, że jako właścicielki firm nie odczuwają przejawów dyskryminacji ze względu na płeć (około 88% ankietowanych kobiet stwierdziło, że nie napotykają one barier ze względu na płeć w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej). Można zatem wysunąć tezę, że kobiety, które prowadzą własną działalność gospodarczą, są nieco lepiej postrzegane

²⁸² Orzeł M., *Co trzecią działalność gospodarczą prowadzi kobieta*, <http://www.iwoman.pl/kariera/co;trzecia;dzialalnosc;gospodarcza;w;polsce;prowadzi;kobieta,124,0,4202.html> [data dostępu: 24.05.2010].

²⁸³ Ibidem.

²⁸⁴ Ibidem.

²⁸⁵ Ibidem.

²⁸⁶ Kosińska-Dec K., *Kobieta w biznesie. Program badawczo-szkoleniowy dla właścielek mikro, małych i średnich przedsiębiorstw*, Gdańsk 2007, http://www.femina.org.pl/images/raport_kobieta_w_biznesie.pdf [data dostępu: 24.05.2010].

²⁸⁷ Choć charakter czynników wydaje się w tym przypadku „obiektywny”, tzn. niezależny od płci.

w świadomości społecznej niż kobiety, które są zatrudnione w charakterze pracowników najemnych.

Podsumowując powyższe informacje, należy stwierdzić, że kobiety w Polsce oraz w województwie mazowieckim odznaczają się relatywnie wysokim (wyższym niż w krajach UE) stopniem przedsiębiorczości, determinacji i efektywności w zakładaniu i prowadzeniu własnego biznesu. W tym względzie **rekomentowane jest wspieranie przez instytucje rynku pracy w województwie mazowieckim tych kobiet, które planują rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej oraz kobiet, które posiadają już własne firmy, jednak napotykają na określone problemy (np. biurokratyczne) w ich funkcjonowaniu.** Powyższe rozwiązanie powinno mieć charakter kompleksowego wsparcia finansowo-doradczego, skierowanego zwłaszcza do kobiet, które w województwie mazowieckim pozostają bez zatrudnienia. Główną rolę powinny w tym przypadku odegrać zwłaszcza Wojewódzki Urząd Pracy (jako koordynator działań) oraz powiatowe urzędy pracy, których przedstawiciele winni podjąć próbę zachęcenia bezrobotnych kobiet (np. w trakcie rejestracji w urzędzie, spotkań z doradcą zawodowym czy też podczas wszelkiego rodzaju obowiązkowych wizyt związanych np. z pośrednictwem pracy) do rozpoczęcia tego typu działalności. Praktycznym rozwiązaniem byłoby również delegowanie jednego z urzędników do pomocy kobietom zainteresowanym uzyskaniem dofinansowania na założenie własnej firmy (konsultacje dotyczące właściwego wypełnienia wniosku, korekta ewentualnych błędów, porady dotyczące początkowych etapów zakładania i prowadzenia własnej działalności). Równocześnie tego typu wsparcie nie powinno ograniczać się wyłącznie do zachęcenia bezrobotnych kobiet do założenia własnej firmy, udzielenia jednorazowego dofinansowania i podstawowych informacji, lecz powinno mieć charakter pomostowy. Oznacza to, że powinno ono objąć okres na przykład pierwszych 6 miesięcy (lub 1 roku) prowadzenia nowopowstałej firmy – tak by w początkowym okresie (zwłaszcza ze względu na tzw. „trudny początek”) zminimalizować groźbę jej upadku wynikającą na przykład z braku doświadczenia w prowadzeniu własnego biznesu. W tym względzie wskazane jest, aby każda z bezrobotnych kobiet, która otrzymała dotację z urzędu pracy na rozpoczęcie własnej działalności, miała również przydzielonego indywidualnego opiekuna (pracownik urzędu), który przez określony okres będzie sprawował opiekę nad prowadzonym przez nią biznesem (i jednocześnie stanowił kontrolę np. nad wydatkami), doradzał w zakresie rozwoju firmy itd. Oczywiście jest jednak, że ze względu na ograniczone środki i inne wymogi formalne (konieczność zarejestrowania w urzędzie pracy) urzędy pracy nie mogą zapewnić wsparcia wszystkim chętnym kobietom, które chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą. W tym względzie kobietom, które planują otwarcie własnej firmy, **należy udzielić wsparcia w postaci informacji dotyczących możliwości uzyskania środków finansowych, dostępu do szkoleń oraz inicjatyw pomostowych w ramach projektów współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny na terenie województwa mazowieckiego** (dotyczy to PO KL,

Priorytet VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*, Działanie 6.2 *Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia*). Realizacja ww. projektów jest oczywiście poprzedzona działaniami informacyjnymi i upowszechniającymi, jednak nie zawsze ich zasięg i skala są wystarczające. Istotą powyższego rozwiązania jest zatem wsparcie „właściwej” akcji informacyjnej, które mogłoby zostać zorganizowane przez organizacje prowadzące działania m.in. na rzecz równouprawnienia/przeciwdziałania dyskryminacji kobiet. Przykładowo można tutaj zaproponować chociażby wspomniane już wcześniej Centrum Promocji Kobiet lub Europejskie Forum Właścicielki Firm. W przypadku tego drugiego podmiotu finansowanie takiej inicjatywy mogłoby odbywać się w ramach działań określanych mianem CSR (ang. *Corporate Social Responsibility* – społeczna odpowiedzialność biznesu), podejmowanych przez firmy zrzeszone w ww. organizacji. Kolejnym rozwiązaniem, które można rozpatryć, jest zarezerwowanie określonej puli środków dla kobiet bezrobotnych przez podmioty składające wnioski o dofinansowanie ww. typów projektów. Jest to uzasadnione, gdyż – jak już wskazano – na mazowieckim rynku pracy kobiety znajdują się w gorszej sytuacji niż mężczyźni, wobec czego wsparcie ich powinno być działaniem priorytetowym. Choć powyższe rozwiązanie stanowi jedną z form dyskryminacji pozytywnej – to jednak jest ono dyskusyjne (z punktu widzenia zarówno osób pracujących, jak i mężczyzn), wobec czego jego ewentualna implementacja powinna zostać poprzedzona pogłębioną analizą zysków i strat, jakie można odnieść w efekcie jego wprowadzenia.

4.4.4. Instrumenty zapobiegania dyskryminacji kobiet w województwie mazowieckim

W podrozdziale 4.4.3. niniejszego opracowania rekomendacje sformułowane w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji kobiet dotyczyły możliwości otrzymania dofinansowania z powiatowych urzędów pracy oraz zachęcenia kobiet do uczestnictwa w projektach współfinansowanych ze środków unijnych. Trzeba oczywiście zaznaczyć, że wspomniane powyżej dwie alternatywy nie stanowią w tym względzie jedynych dostępnych rozwiązań. Rozwijając powyższe stwierdzenie, należy podkreślić, że spektrum instrumentów mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet powinno być o wiele szersze i uwzględniać zróżnicowane formy wsparcia (zarówno finansowe, jak i np. w postaci szkoleń). Przykładowym instrumentem może być w tym przypadku **zorganizowanie oraz przeprowadzenie konkursu dla kobiet (zarówno bezrobotnych, jak i pracujących), w ramach którego prezentowałyby one swoje pomysły na biznes**. Konkurs mógłby zostać przeprowadzony pod patronatem Wojewody Mazowieckiego, a nagrodę za najwyższej ocenione projekty stanowiłoby wsparcie szkoleniowe i finansowe – na przykład ze strony tzw. Aniołów Biznesu działających przy Polskiej Konfederacji Pracodawców

Prywatnych – Lewiatan²⁸⁸. Kryterium wyboru stanowiłyby oczywiście przedstawienie poprawnie przygotowanego biznesplanu oraz jego pozytywne zaopiniowanie przez jury (w skład którego mogliby wejść np. przedstawiciel Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia Województwa Mazowieckiego, przedstawiciel PKPP Lewiatan czy przedstawiciel jednej z organizacji wspierających kobiety w województwie mazowieckim). Czynnikiem, który mógłby mieć znaczenie przy dokonywaniu wyboru, byłoby również zalecenie, by jeden z celów projektu stanowiły praktyczne działania służące poprawieniu sytuacji kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego. Przykładem „pomysłu na firmę”, który odniósł znaczny sukces i jednocześnie wpisał się w powyższe kryterium, jest autoszkola dla kobiet istniejąca w Łodzi, która została założona przez kobietę, i w której w charakterze instruktorów zatrudnione są wyłącznie kobiety²⁸⁹. Tego rodzaju inicjatywa jest szczególnie cenna, gdyż przelamuje pewne negatywne stereotypy (kobiety, jako „naturalnie” gorsi kierownicy od mężczyzn, nie powinny wykonywać zawodów związanych z prowadzeniem pojazdów np. środków transportu publicznego) oraz jednocześnie umożliwia polepszenie sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez zaoferowanie im zatrudnienia. Nie bez znaczenia pozostaje tutaj również fakt, że właścicielką wspomnianej firmy jest kobieta. Tak rozumiane kryterium „poprawy sytuacji kobiet” uwzględnione w projektach konkursowych z pewnością stanowi pewnego rodzaju utrudnienie (zwiększa stopień trudności przygotowania projektu), jednak jego uwzględnienie warte jest rozważenia. Nagrodą za zajęcie odpowiedniego miejsca w rankingu konkursowym powinno być wsparcie szkoleniowe skierowane do laureatek oraz rekomendowanie ich pomysłów (przez jury oraz patrona konkursu) na własną działalność wspomnianym już Aniołom Biznesu w celu uzyskania wsparcia finansowego, opieki prawnej itd. Należy jednak podkreślić, że wymogiem sprawnego przeprowadzenia całego konkursu byłoby popisanie umowy wstępnej pomiędzy organizatorem i patronem tej inicjatywy a przedstawicielem Aniołów Biznesu w celu zagwarantowania najlepszemu projektowi odpowiedniego dofinansowania.

Kolejnym instrumentem (finansowym), który stanowi potencjalnie ważny element wsparcia kobiet na rynku pracy i jednoczesnego zapobiegania ich dyskryminacji na rynku pracy (w zakresie inicjowania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej) **jest upowszechnienie wśród kobiet z województwa mazowieckiego wiedzy na temat możliwości skorzystania z mikropożyczek przeznaczonych na założenie i rozwój własnej firmy.** W odniesieniu do powyższego stwierdzenia **rekomendowane jest, aby powiatowe urzędy pracy przekazywały kobietom zarejestrowanym jako bezrobotne (które z określonych powodów, np. braku środków pozostających w dyspozycji urzędu lub**

²⁸⁸ Szczegółowe informacje o Lewiatan Business Angels są dostępne na stronie <http://www.lba.pl> [data dostępu: 24.05.2010].

²⁸⁹ Blewaska J., *Na swoim: baba za kółkiem to pomysł na biznes*, http://lodz.gazeta.pl/lodz/1,98056,7523450,Na_swoim__baba_za_kolkkiem_to_pomysl_na_biznes.html [data dostępu: 24.05.2010].

niespełniania kryteriów formalnych, nie mogą otrzymać dofinansowania na rozpoczęcie własnej działalności) informacje nt. możliwości skorzystania z oferty funduszy mikropożyczkowych takich jak: Inicjatywa Mikro i Fundusz Mikro oraz Fundacja na rzecz Rozwoju Polskiego Rolnictwa i Fundacja Wspomagania Wsi, a także Mazowieckiego Regionalnego Funduszu Pożyczkowego. Powyższa inicjatywa jest szczególnie cenna, gdyż z pożyczek oferowanych przez ww. instytucje mogą skorzystać zarówno kobiety bezrobotne, jak i te, które na przykład prowadzą już własną działalność, lecz napotykają bariery finansowe utrudniające im prowadzenie firm. Należy jednocześnie pamiętać, że o ile „dotarcie” do kobiet bezrobotnych (lub poszukujących pracy) jest możliwe za pośrednictwem urzędów pracy w województwie mazowieckim, o tyle trudność może sprawić szerokie upowszechnienie powyższego rozwiązania wśród kobiet, które już pracują (i nie mają styczności z działalnością urzędów), lecz ze względu na spotykającą ich dyskryminację chcą zmienić swoją pozycję na rynku pracy. W tym celu **wskazane jest, aby informacje o ww. inicjatywie przekazywane były również przez instytucje szkoleniowe czy instytucje zajmujące się doradztwem dla firm zlokalizowane w województwie mazowieckim.** Powyższe rozwiązanie jest uzasadnione, gdyż tego rodzaju podmioty współpracują również z firmami (np. poprzez organizację szkoleń dla pracowników), w których zatrudnione są kobiety.

Niezwykle istotnymi instrumentami przeciwdziałania dyskryminacji kobiet dysponuje Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Oferta ww. instytucji skierowana jest do osób dorosłych, które zostały zwolnione i poszukują nowego miejsca zatrudnienia, posiadają status absolwenta i przygotowują się do podjęcia pracy zawodowej, planują dokonać zmiany zawodu/przekwalifikowania, zamierzają rozpocząć prowadzenie własnej działalności gospodarczej lub stoją przed koniecznością podjęcia ważnych decyzji w obszarze życia zawodowego²⁹⁰. Poradnictwo zawodowe prowadzone w ramach Centrum realizowane jest w formie zajęć warsztatowych, poradnictwa indywidualnego, poradnictwa (konsultacji) przez internet, informacji zawodowej oraz spotkań informacyjnych. Każda z wymienionych powyżej form wsparcia znajduje swoje odniesienie w stosunku do kobiet, które są dyskryminowane na rynku pracy w województwie mazowieckim. Chodzi tutaj mianowicie o fakt, że na przykład w ramach zajęć warsztatowych prowadzone są zajęcia z profesjonalnego przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, symulacje rozmów kwalifikacyjnych lub treningi asertywności. Skorzystanie z powyższych instrumentów może stanowić dobre rozwiązanie dla kobiet, które na przykład zastanawiają się nad zmianą pracy, gdyż w obecnej czują się dyskryminowane płacowo ze względu na płeć, jednak nie są pewne tego, czy potrafią się korzystnie zaprezentować na spotkaniu z potencjalnym

²⁹⁰ Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, <http://wup.mazowsze.pl/new/?phtml=519793605> [data dostępu: 25.05.2010].

pracodawcą. Jednocześnie w ramach poradnictwa zawodowego Centrum prowadzi działania informacyjne w zakresie edukacji osób dorosłych, polegające m.in. na konsultowaniu z osobami zainteresowanymi ich ścieżki dalszego kształcenia, co w efekcie ma doprowadzić do zwiększenia ich atrakcyjności na rynku pracy. Wspomniane powyżej instrumenty koncentrują się zatem wokół działalności doradczej i szkoleniowej dostępnej m.in. dla kobiet, które ze względu na dyskryminację na rynku pracy czy w miejscu zatrudnienia znalazły się w trudnej sytuacji zawodowej. W odniesieniu do powyższych informacji **wskazane jest zwiększenie dostępności usług Centrum (oraz jego poszczególnych filii) dla kobiet zainteresowanych skorzystaniem z jego oferty.** W tym celu konieczne jest szersze upowszechnienie informacji o jego funkcjonowaniu, zwłaszcza za pośrednictwem organizacji, których statutowym celem jest wspieranie kobiet, m.in. na rynku pracy (Europejskie Forum Właścicielek Firm, Centrum Promocji Kobiet i in.). Aby upowszechnić informacje o Centrum, przedstawicielki wspomnianych instytucji mogłyby przygotować akcję informacyjną skierowaną do kobiet zamieszkujących województwo mazowieckie. Środki na sfinansowanie tego rodzaju działań mogłyby zostać pozyskane w ramach wspomnianej już wcześniej inicjatywy PROGRESS.

4.5. Szkolnictwo zawodowe a dyskryminacja zawodowa kobiet

W ramach niniejszego podrozdziału niezwykle ważną kwestię stanowi analiza zależności pomiędzy szkolnictwem zawodowym a sytuacją na rynku pracy oraz związanym z nią zjawiskiem dyskryminacji zawodowej kobiet w województwie mazowieckim. Problematyka ta jest niezwykle istotna ze względu na fakt, że – jak wynika z danych Urzędu Statystycznego w Warszawie – kobiety z wykształceniem zawodowym stanowią dominującą grupę wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne w województwie mazowieckim. Dane dotyczące osób bezrobotnych w podziale na płeć i poziom wykształcenia zaprezentowano w tablicy 4.14.

Tablica 4.14. Osoby bezrobotne zarejestrowane w województwie mazowieckim w latach 2005–2008 wg płci i poziomu wykształcenia

Wyszczególnienie	2005		2007		2008	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
wyższe	20 666	13 259	16 353	10 789	16 017	10 451
policealne i średnie zawodowe	74 884	45 153	49 215	30 710	39 478	24 056
średnie ogólnokształcące	25 294	17 778	20 263	14 272	17 936	12 223
zasadnicze zawodowe	105 115	46 374	64 050	30 580	50 159	23 200
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	106 566	43 713	70 043	31 091	54 438	23 720

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Bezrobotni zarejestrowani wg wieku, poziomu wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy oraz stażu pracy*, Urząd Statystyczny w Warszawie

Analiza danych zawartych w tabelicy 4.14. wskazuje na trudną sytuację kobiet, które ukończyły naukę w szkołach zawodowych. W roku 2008 liczba bezrobotnych kobiet, które posiadały wykształcenie zawodowe, wyniosła łącznie 47 256 osób (kobiety, które ukończyły ZSZ, technika i szkoły policealne), podczas gdy wartość tego wskaźnika wyniosła w przypadku mężczyzn 42 381 osób. Rozpatrując sytuację bezrobotnych kobiet ze względu na typ ukończonej szkoły zawodowej, można dostrzec, że w przypadku osób, które ukończyły naukę zawodu na poziomie zasadniczym, większość osób bezrobotnych stanowili mężczyźni (26 959 bezrobotnych mężczyzn, którzy posiadali wykształcenie zdobyte na poziomie ZSZ, wobec 23 200 bezrobotnych kobiet o tym poziomie wykształcenia). Z kolei wśród bezrobotnych, którzy ukończyli szkoły policealne lub średnie zawodowe, w roku 2008 w województwie mazowieckim zdecydowanie przeważały kobiety (24 056 kobiet, które ukończyły jeden z ww. typów szkół zawodowych, zostało w roku 2008 zarejestrowanych jako bezrobotne, podczas gdy liczba mężczyzn z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, którym po zakończeniu nauki nie udało się znaleźć pracy, wyniosła 15 422 osoby).

Na podstawie powyższych danych trudno byłoby jednak wnioskować o lepszej sytuacji kobiet posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe – na przykład że ich umiejętności są przez pracodawców bardziej cenione niż w przypadku mężczyzn kończących ten typ szkoły. Niemożność sformułowania takiego stwierdzenia stanowi zwłaszcza pochodną faktu, że kobiety, które decydują się na naukę zawodu, częściej wybierają technika niż szkoły zasadnicze. Inaczej mówiąc, mniejsza liczba kobiet wybierających naukę w ZSZ (w stosunku do liczby mężczyzn) skutkuje mniejszą liczbą przedstawicielek tej płci, które po ukończeniu szkoły nie znajdują zatrudnienia i rejestrują się jako bezrobotne.

W przypadku szkolnictwa zawodowego istnieje wyraźny podział na zawody sfeminizowane i zmaskulinizowane. Oznacza to, że w przypadku części zawodów kształconych na poziomie ZSZ, techników lub szkół policealnych można odnotować wyraźną przewagę kobiet lub mężczyzn. Dane²⁹¹ dotyczące popularności wśród kobiet poszczególnych zawodów kształconych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej zostały przedstawione w tabelicy 4.15.

²⁹¹ Zestawienie *Absolwenci w województwie mazowieckim wg SIO 30.09.2009 r.*, zostało przygotowane przez ekspertów MEN na prośbę autorów niniejszego opracowania. Zestawienie przygotowane w dn. 10.05.2010 r.

Tablica 4.15. Liczba absolwentów mazowieckich ZSZ w poszczególnych zawodach w roku 2009 z uwzględnieniem liczby kobiet

Zawód	Liczba absolwentów ogółem	Liczba absolwentek
betoniarz zbrojarz	0	0
blacharz	0	0
blacharz samochodowy	60	0
cieśla	19	0
cukiernik	251	112
dekarz	10	0
drukarz	21	1
elektromechanik	25	0
elektromechanik pojazdów samochodowych	118	0
elektryk	177	0
fotograf	28	13
fototechnik	b.d.	b.d.
fryzjer	626	570
introligator	2	0
kaletnik	13	11
kelner	3	3
kowal	4	0
krawiec	43	43
kucharz	0	0
kucharz małej gastronomii	1234	571
lakiernik	72	0
malarz tapeciarski	43	6
mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	15	0
mechanik maszyn i urządzeń drogowych	1	0
mechanik pojazdów samochodowych	1225	1
mechanik monter maszyn i urządzeń	114	0
mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych	198	0
monter instalacji i urządzeń sanitarnych	194	0
monter konstrukcji budowlanych	11	0
monter elektronik	111	1
murarz	90	0
obuwnik	9	1
ogrodnik	125	39
operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	2	0
operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	5	0
operator maszyn leśnych	1	0

operator maszyn w przemyśle włókienniczym	0	0
operator obrabiarek skrawających	44	0
piekarz	195	1
posadzkarz	64	0
rolnik	66	13
rzeźnik wędliniarz	73	0
sprzedawca	699	556
stolarz	158	0
ślusarz	65	0
tapicer	14	0
technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0	0
złotnik jubiler	0	0
inny	13	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (stan z dnia 30.09.2009 roku)

Z danych przedstawionych w tabeli 4.15. wynika, że do zawodów silnie sfeminizowanych (kształconych na poziomie ZSZ) należy zaliczyć zawody takie jak: krawiec, kelner, kaletnik, fryzjer oraz sprzedawca. Stosunkowo dużą liczbę kobiet odnotowano w przypadku następujących zawodów: cukiernik, kucharz małej gastronomii, ogrodnik, rolnik. Natomiast wszystkie pozostałe zawody należy określić jako silnie zmaskulinizowane (w ich przypadku brak było kobiet lub stanowiły one pojedyncze przypadki). Dane dotyczące popularności wśród kobiet poszczególnych zawodów kształconych na poziomie technikum zostały przedstawione w tabeli 4.16.

Tabela 4.16. Liczba absolwentów mazowieckich techników w poszczególnych zawodach w roku 2009 z uwzględnieniem liczby kobiet

Zawód	Liczba absolwentów ogółem	Liczba absolwentek
technik agrobiznesu	482	193
technik analityk	38	27
technik architektury krajobrazu	188	122
technik awionik	18	0
technik budownictwa	324	68
technik cyfrowych procesów graficznych	0	0
technik drogownictwa	44	8
technik dróg i mostów kolejowych	0	0
technik ekonomista	1593	1064
technik elektroenergetyk transportu szynowego	0	0
technik elektronik	566	4
technik elektryk	270	1
technik geodeta	111	32

technik geolog	0	0
technik handlowiec	605	399
technik hodowca koni	26	18
technik hotelarstwa	824	546
technik informatyk	474	38
technik inżynierii środowiska i melioracji	0	0
technik księgarstwa	17	13
technik leśnik	55	5
technik logistyk	39	5
technik mechanik	1263	2
technik mechanik lotniczy	19	0
technik mechanizacji rolnictwa	129	0
technik mechatronik	179	0
technik obsługi turystycznej	0	0
technik obuwnik	7	5
technik ochrony środowiska	195	121
technik ogrodnik	126	37
technik organizacji reklamy	0	0
technik organizacji usług gastronomicznych	332	174
technik ortopeda	19	9
technik pojazdów samochodowych	90	0
technik poligraf	49	14
technik przetwórstwa mleczarskiego	0	0
technik rolnik	302	34
technik spedytor	27	1
technik technologii chemicznej	47	24
technik technologii drewna	19	0
technik technologii odzieży	87	79
technik technologii wyrobów skórzanych	10	8
technik technologii żywności	164	101
technik teleinformatyk	56	2
technik telekomunikacji	40	2
technik transportu kolejowego	0	0
technik turystyki wiejskiej	0	0
technik urządzeń audiowizualnych	b.d.	b.d.
technik urządzeń sanitarnych	33	0
technik usług fryzjerskich	110	102
technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych	19	15
technik weterynarii	6	5
technik żywienia i gospodarstwa domowego	875	556

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (stan z dnia 30.09.2009 roku)

Z danych przedstawionych w tablicy 4.16. wynika, że do zawodów silnie sfeminizowanych (kształconych na poziomie technikum) należy zaliczyć zawody takie jak: technik analityk, technik księgarstwa, technik obuwnik, technik technologii odzieży, technik technologii wyrobów skórzaných, technik technologii żywności, technik weterynarii, technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych, technik usług fryzjerskich. Znaczną liczbę kobiet odnotowano również w przypadku zawodów takich jak: technik agrobiznesu, technik architektury krajobrazu, technik budownictwa, technik ekonomista, technik handlowiec, technik hotelarstwa, technik ochrony środowiska, technik organizacji usług gastronomicznych, technik technologii żywności, technik żywienia i gospodarstwa domowego.

Interpretując dane przedstawione w tablicach 4.15. i 4.16., można dojść do wniosku, że kobiety są niejako „skoncentrowane” w obszarze pewnej liczby zawodów kształconych na poziomie ZSZ i techników (zazwyczaj są to zawody związane z wykonywaniem usług osobistych dla ludności) – natomiast nie podejmują kształcenia w innych profesjach (np. w zawodach związanych z montażem lub mechaniką). Przyczyn tego stanu rzeczy może być kilka. Kobiety mogą po prostu nie być zainteresowane kształceniem w danym zawodzie lub też mogą się obawiać, że ich decyzja o podjęciu nauki np. w zawodzie technik mechatronik (w roku 2009 – wśród 179 absolwentów mazowieckich techników nie znalazła się żadna kobieta) nie spotka się z aprobatą otoczenia, uznającego ten zawód za „męski”. Kolejną przyczyną może być w tym przypadku przekonanie kobiet, że nie powinny podejmować nauki określonego zawodu, gdyż w jego późniejszym wykonywaniu płeć będzie czynnikiem dyskryminującym je na rynku pracy.

Można założyć, że w podjęciu decyzji dotyczącej nauki zawodu, który jest uznawany za „męski”, kobietom mogłoby pomóc wsparcie i zrozumienie otrzymywane ze strony kolegów. Odpowiednie działania w tej kwestii powinny zostać podjęte już na poziomie edukacji gimnazjalnej i przybrać formę zajęć ze szkolnym pedagogiem. Zajęcia te dotyczyłyby zjawiska dyskryminacji w ogóle (ze względu na rasę, religię, wiek czy płeć), a następnie mogłyby zostać uszczegółowione do zagadnień związanych z dyskryminacją zawodową kobiet. W ramach tego rodzaju spotkań należałoby skoncentrować starania pedagogów na przekonaniu gimnazjalistów (tj. potencjalnych uczniów szkół zawodowych), że kobiety i mężczyźni mają prawo podejmować naukę tych samych zawodów (i jest to sytuacja wręcz naturalna), a efektywność ich wykonywania nie zależy od płci – lecz m.in. od czynników indywidualnych. Wobec powyższego **wskazane jest, aby zaplanować i przeprowadzić kampanię informacyjną skierowaną do uczniów mazowieckich gimnazjów, którzy planują kontynuować naukę w danym typie szkoły zawodowej. Kampania powinna z jednej strony odnosić się do problematyki kształcenia kobiet i mężczyzn w tych samych zawodach, a z drugiej zachęcać gimnazjalistki do podejmowania „niestereotypowych” decyzji dotyczących wyboru zawodu oraz wskazywać korzyści płynące z takiego działania.** Takie

rozwiązanie będzie miało na celu wyrównanie proporcji pomiędzy kobietami a mężczyznami kształcącymi się w poszczególnych zawodach.

Istotne znaczenie ma tutaj przekonanie gimnazjalistek, że wybór zawodu „męskiego”, lecz zgodnego z zainteresowaniami, może przynieść więcej korzyści niż nauka zawodów, w których kobiety są licznie reprezentowane (lub postrzeganych jako „kobiece”) i które są od wielu lat zaliczane do kategorii zawodów nadwyżkowych w województwie mazowieckim. Przykładowo do zaoferowania zatrudnienia kobiecie posiadającej „męski zawód” może pracodawcę skłonić determinacja w dążeniu do zdobycia tego zawodu wykazana przez absolwentkę ZSZ lub technikum, która będzie świadczyć o jej dużym zainteresowaniu problematyką zawodową, chęci podnoszenia własnych kwalifikacji itd. Ponadto czynnikiem, który może skłonić mazowieckie gimnazjalistki do odstąpienia od pomysłu kształcenia się w zawodzie fryzjerki (na poziomie ZSZ) lub technika usług fryzjerskich (na poziomie technikum) jest zwrócenie ich uwagi na fakt, że późniejsze wynagrodzenie w tych zawodach jest zdecydowanie niższe niż w przypadku zawodów takich jak mechanik czy elektryk²⁹². Wspomniana akcja informacyjna powinna zostać przeprowadzona we współpracy szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych zlokalizowanych w województwie mazowieckim oraz powiatowych urzędów pracy (dysponujących analizami dotyczącymi regionalnego i lokalnego rynku pracy). Mazowieckie szkoły prowadzące kształcenie zawodowe powinny być szczególnie zainteresowane przygotowaniem i organizacją tego rodzaju spotkań z młodzieżą gimnazjalną ze względu na spadającą co roku liczbę uczniów, którzy decydują się podjąć naukę zawodu na rzecz nauki w liceach ogólnokształcących (w ten sposób oprócz „przyłączenia się” do przeciwdziałania dyskryminacji kobiet odniosłyby one również partykularne korzyści w postaci możliwości zaprezentowania własnej oferty edukacyjnej).

Ciekawym rozwiązaniem byłoby w tym względzie zaproszenie na zajęcia zorganizowane w ramach wspomnianej akcji informacyjnej (np. w trakcie godziny wychowawczej lub tzw. Dnia Przedsiębiorczości) kobiet, które w trakcie nauki w szkole zawodowej zdobyły jeden z zawodów uznawanych za „męskie” i obecnie dobrze sobie radzą na rynku pracy (w charakterze prelegentek odpowiadających na pytania uczniów). Dużą rolę powinni również odegrać szkolni doradcy edukacyjno-zawodowi, w ramach powyższej akcji udzielający zainteresowanym uczennicom wszelkich potrzebnych informacji (dotyczących np. najważniejszych wymagań dla wykonywania danego zawodu, potencjalnej ścieżki dalszego kształcenia itd.) ze szczególnym uwzględnieniem problematyki dotyczącej płci. Na powyższych działaniach nie można jednak poprzestać, gdyż należy jeszcze przekonać pracodawców o zasadności przyjęcia do pracy kobiety, która zdobyła zawód na przykład montera elektronika. O ile takie działania są niezwykle trudne (wymagają

²⁹² Cieśla J., *Za mało za to samo*, <http://www.polityka.pl/kraj/288318,1,za-malo-za-to-samo.read> [data dostępu: 25.05.2010].

przeciwdziałania istniejącym stereotypom), o tyle można podjąć pewne inicjatywy, które ułatwią ww. absolwentkom szkół zawodowych wejście na rynek pracy i znalezienie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Chodzi tutaj o **wskazanie, by szkoły zawodowe (oraz pracujący w nich doradcy zawodowi) otoczyły kobiety kończące naukę szczególną opieką polegającą m.in. na pośrednictwie w pierwszym kontakcie z pracodawcami oraz pozyskaniu dla nich określonej liczby ofert pracy.** Cenną inicjatywą byłoby w tym przypadku zwrócenie się o pomoc chociażby do Europejskiego Forum Właścicielek Firm, które jako organizacja z jednej strony wspierająca kobiety, a z drugiej skupiająca właścicielki firm, mogłaby czynnie uczestniczyć w procesie pozyskiwania/przedstawiania ofert pracy dla absolwentek mazowieckich szkół zawodowych.

Czynnikiem, który z dużym prawdopodobieństwem zachęciłby kobiety do podejmowania nauki w zawodach dotychczas zdominowanych przez mężczyzn (na poziomie ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe), byłoby opracowywanie oraz realizowanie programów nauczania zawodów z uwzględnieniem problematyki płci. Większe „uwrażliwienie” programów nauczania na kwestię płci mogłoby również przynieść efekt w postaci lepszego odnoszenia się do uczennic (które zdecydowały się na podjęcie nauki w jednym z „męskich” zawodów) w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe. Jest to istotne, gdyż z pewnością są one niekiedy traktowane z pewnym lekceważeniem/pobłażaniem ze strony liczniejszych kolegów, a niejednokrotnie także nauczycieli – właśnie ze względu na płeć.

Wobec powyższego **wskazane jest, aby Mazowieckie Kuratorium Oświaty z jednej strony wymagało przeciwdziałania dyskryminacji kobiet od dyrektorów szkół zawodowych w podległych im placówkach, a z drugiej – zachęciło ich do przygotowania programu nauczania zawodu z uwzględnieniem problematyki równości płci.** Owo „zachęcenie” mogłoby przybrać na przykład formę konkursu na opracowanie innowacji pedagogicznej (programu/programów nauczania) wdrażanej na poziomie szkół zawodowych w województwie mazowieckim. W przypadku, gdyby taki program (programy) został przygotowany i zyskał akceptację Kuratorium oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej, należałoby wdrożyć go na zasadzie pilotażowej w jednej z mazowieckich szkół, a po dokonaniu pozytywnej ewaluacji okresowej rekomendować do wprowadzenia w pozostałych placówkach prowadzących nauczanie tego zawodu.

4.6. Wyniki badań empirycznych dotyczących systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet

4.6.1. Analiza wyników badań

Niniejszy podrozdział został podzielony na cztery części. W części pierwszej omówiono zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy w percepcji respondentek, które uczestniczyły w badaniu. W tym względzie uczestniczki badania zapytano o takie przejawy dyskryminacji płci żeńskiej na rynku pracy, jak otrzymywanie przez kobiety niższego wynagrodzenia (za tę samą pracę) – w porównaniu do mężczyzn, brak awansu w strukturze firmy czy spotykane w trakcie rekrutacji pytania o plany kobiet związane z założeniem lub powiększeniem rodziny.

W kolejnym podrozdziale analizie poddano wyniki badania przeprowadzonego wśród respondentek – w zakresie problematyki dotyczącej uwarunkowań dyskryminacji zawodowej kobiet w województwie mazowieckim. W tym przypadku posłużono się niezwykle istotnym kryterium podziału populacji respondentek, a mianowicie miejscem ich zamieszkania (respondentki zamieszkałe na terenach miejskich lub na terenach wiejskich województwa mazowieckiego). Dwa ostatnie podrozdziały zawierające analizę wyników badań zostały poświęcone ekonomiczno-społecznym aspektom dyskryminacji kobiet.

4.6.1.1. Dyskryminacja kobiet na mazowieckim rynku pracy w percepcji uczestniczek badania ankietowego

Większość kobiet, które wzięły udział w badaniu, nie spotkała się osobiście z przypadkami dyskryminacji (72,3%). Prawie co czwarta respondentka przyznała, że przynajmniej raz w swoim życiu, zarówno prywatnym, jak i zawodowym, zetknęła się ze zjawiskiem dyskryminacji (24,2%). Wśród tych ankietowanych, największą grupę stanowiły kobiety, które z przypadkami dyskryminacji spotkały się kilka razy w życiu (14,3%). Jedynie 3,5% respondentek nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie. Duży odsetek kobiet, które w swoim życiu nie spotkały się osobiście z przypadkami dyskryminacji, nie musi świadczyć o braku przejawów dyskryminacji w stosunku do respondentek, ale o braku wiedzy na temat zdefiniowania samego zjawiska dyskryminacji. Kobiety biorące udział w badaniu w jednym z pytań otwartych miały za zadanie wymienić maksymalnie trzy przejawy dyskryminacji kobiet, z którymi się zetknęły (81,6% kobiet nie potrafiła wskazać nawet jednego przejawu dyskryminacji kobiet). Wśród respondentek, które w swoim życiu osobiście spotkały się z przejawami dyskryminacji, przeważały te, dla których zjawisko to wiązało się z otrzymywaniem przez kobiety mniejszego wynagrodzenia w porównaniu z mężczyznami (37,4%) oraz z dyskryminacją kobiet w pracy związanej z ciężką i wychowywaniem dzieci (22,1%). Co piąta kobieta biorąca udział w badaniu za

przejaw dyskryminacji uznała ograniczoną możliwość awansu kobiet w miejscu pracy (20,3%). Z kolei 11,8% respondentek na mazowieckim rynku pracy zetknęło się z sytuacją, w której pracodawcy preferowali zatrudnić mężczyznę bez uzasadnienia swojej decyzji, a 11,3% ankietowanych w pracy zetknęło się ze złym traktowaniem, mobbingiem oraz molestowaniem seksualnym. Niektóre respondentki spotkały się także z większą liczbą ofert pracy skierowaną do mężczyzn niż do kobiet (3,9%).

Rozpatrywanie zjawiska dyskryminacji kobiet na mazowieckim rynku pracy w opinii respondentek należy rozpocząć od analizy kwestii odmów przyjęcia do pracy kobiet ze względu na wiek. Kobiety biorące udział w badaniu najczęściej miały styczność (osobiście lub za pośrednictwem znajomych, rodziny) właśnie z tym problemem. Były to zarówno kobiety w wieku starszym, jak i kobiety młode. Mimo to częściej zdarzała się odmowa przyjęcia do pracy kobiet w wieku starszym (35,8%). Wśród tej grupy większość stanowiły kobiety, które z takim problemem spotkały się u innej kobiety należącej do jej rodziny lub u swoich znajomych (28,9%). Zdecydowana większość respondentek (85%) nie zetknęła się z sytuacją odmowy przyjęcia do pracy kobiety ze względu na jej młody wiek. Badania ankietowe przeprowadzone wśród mieszkank Mazowsza pokazują, że kobiety częściej spotykają się z sytuacją odmowy przyjęcia do pracy ze względu na starszy wiek. Kobiety ze zjawiskiem dyskryminacji mogą spotkać się także w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Na takich spotkaniach zdarza się, że przyszli pracodawcy zadają pytania dotyczące życia osobistego kandydatki. Wśród respondentek biorących udział w badaniu odsetek osób, które z taką sytuacją spotkały się osobiście lub słyszały od swojej koleżanki czy znajomej, jest dość wysoki (31,8%). Wśród kobiet, które spotkały się z problemem zadawania pytań o sprawy prywatne na rozmowach kwalifikacyjnych największą grupę stanowiły kobiety, które słyszały o tej kwestii jedynie od swoich znajomych (14,3%). Kolejnym przejawem dyskryminacji zawodowej kobiet są oferty pracy, z których treści jasno wynika, że są one przeznaczone wyłącznie dla mężczyzn. Z tym problemem, który dotyczył bezpośrednio respondentek, jak również kobiet z ich najbliższego otoczenia, spotkało się 24,3% ankietowanych. Trzy na cztery kobiety biorące udział w badaniu w ogłoszeniach dotyczących ofert pracy nie spotkały się z problemem ofert skierowanych wyłącznie do mężczyzn. W życiu zawodowym kobiety są również narażone na odmowę przyjęcia do pracy ze względu na płeć. W przypadku respondentek biorących udział w badaniu ponad 88% nie spotkało się z problemem odmowy przyjęcia do pracy ze względu na płeć. Osobiście problem ten dotyczył jedynie 4% kobiet, a w przypadku 9,2% ankietowanych – ich znajomych i kobiet należących do ich rodzin. Sytuację, w której większość kobiet nie spotkała się w życiu zawodowym z odmową przyjęcia do pracy ze względu na płeć, można tłumaczyć ukrywaniem przez osoby rekrutujące na dane stanowisko rzeczywistych powodów odmowy przyjęcia do pracy. Często pracodawcy osobom nieprzyjętym na dane stanowisko nie podają żadnych powodów wyjaśniających taką decyzję.

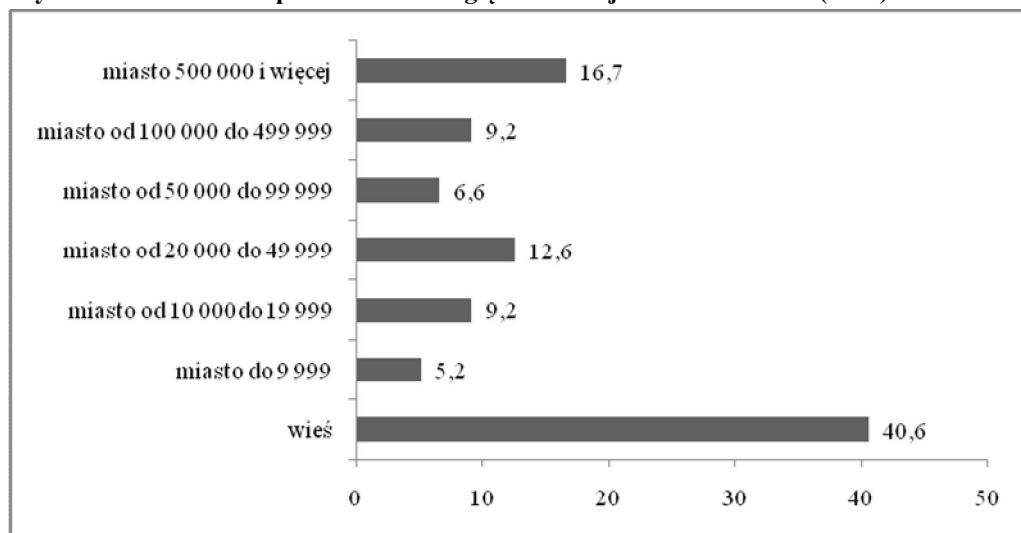
Kolejnym przejawem dyskryminacji są żądania skierowane pod adresem przyszłych pracownic dotyczące dostarczenia zaświadczeń o braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa. Większości kobiet biorących udział w badaniu problem ten nie dotyczył, jednak z taką sytuacją spotkało się 16,2% ankietowanych. Wśród tych respondentek największą grupę stanowiły kobiety, które słyszały o żądaniach pracodawcy dotyczących zaświadczeń potwierdzających fakt niespodziewania się dziecka lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa w stosunku do innych kobiet pochodzących z ich rodziny czy też znajomych i przyjaciół (12,1%). Jednym z czynników wpływających na poziom wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji zawodowej jest poziom wykształcenia. Wiąże się on przede wszystkim z posiadaniem wiedzy na temat zdefiniowania samego zjawiska dyskryminacji, które jest ważne z punktu widzenia osoby dyskryminowanej, gdyż umożliwia rozstrzygnięcie, czy niewłaściwe zachowanie osoby w stosunku do niej może zostać zakwalifikowane jako przejaw dyskryminacji. Osoby posiadające wyższe wykształcenie dysponują ogólnie większą wiedzą na temat zjawisk związanych z dyskryminacją. Potrafią zatem lepiej przyporządkować niektóre zachowania, z którymi się zetknęły, jako przejawy dyskryminacji. W badaniu przeprowadzonym przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej większość respondentek, które zetknęły się przynajmniej raz z przypadkiem dyskryminacji kobiet, posiadało wykształcenie wyższe z tytułem magistra lub równorzędne (29%) oraz wykształcenie wyższe z tytułem inżyniera czy licencjata (8,4%). Wśród osób, które zetknęły się z przypadkiem dyskryminacji kobiet, dość znaczną część stanowiły również respondentki z wykształceniem zasadniczym zawodowym (15%), średnim zawodowym zakończonym maturą (13,3%) oraz średnim ogólnokształcącym zakończonym maturą (13,1%). W grupie respondentek, które nigdy nie spotkały się z przejawami dyskryminacji kobiet, przeważały osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (19,5%), wyższe z tytułem magistra (17,4%) oraz średnie zawodowe zakończone maturą i średnie ogólnokształcące zakończone maturą (po 14,8%). Czynnikiem wpływającym na poziom wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji zawodowej jest także miejsce zamieszkania. Ze zjawiskiem dyskryminacji kobiet na rynku pracy spotkały się zarówno respondentki mieszkające na wsi, jak również kobiety zamieszkujące największe miasto województwa mazowieckiego – Warszawę. Analizy uwarunkowań dyskryminacji kobiet na obszarach miejskich i wiejskich w opinii osób biorących udział w badaniu zostały zawarte w kolejnym podrozdziale.

4.6.1.2. Uwarunkowania dyskryminacji kobiet na rynku pracy na obszarach miejskich i wiejskich w opinii ankietowanych z województwa mazowieckiego

W badaniu przeprowadzonym przez Centrum Badania Opinii Społecznej wzięło udział 3 000 kobiet, z czego 40,6% mieszkało na wsi. Pozostała część respondentek

zamieszkiwała obszary miejskie Mazowsza, z czego większość stanowiły kobiety mieszkające w Warszawie (16,7%). Kolejne 12,6% ankietowanych zamieszkiwało miasta, gdzie liczba ludności mieściła się w przedziale od 20 000 do 49 999 mieszkańców (12,6%). Najmniejszą grupę stanowiły mieszkanki miast do 9 999 osób (5,2%). Podział respondentek ze względu na miejsce zamieszkania przedstawia wykres 4.3.

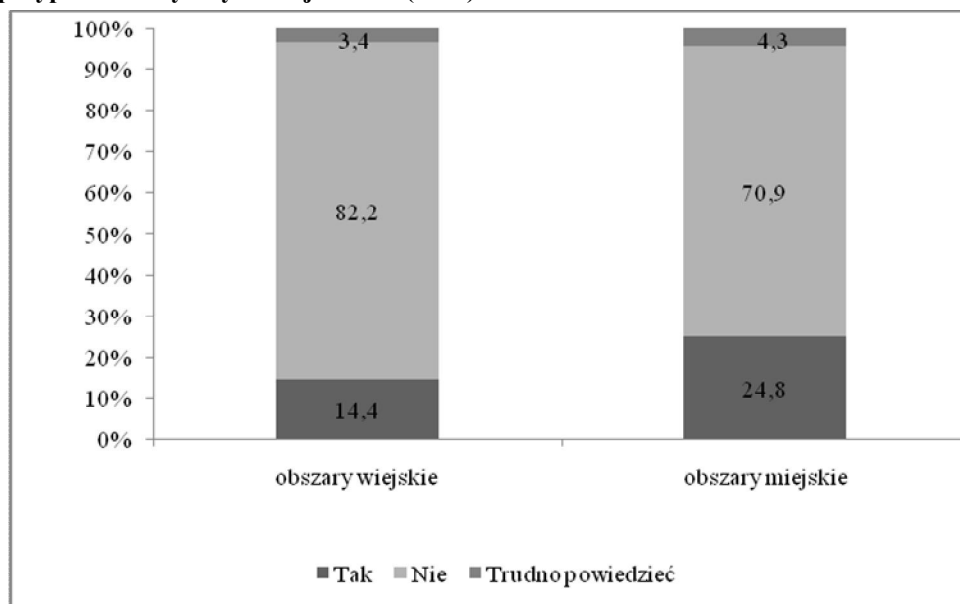
Wykres 4.3. Podział respondentek ze względu na miejsce zamieszkania (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Spośród mieszanek terenów wiejskich przynajmniej raz z przypadkami dyskryminacji zawodowej kobiet spotkało się jedynie 14,4% respondentek. Zdecydowana większość kobiet biorących udział w badaniu nie spotkała się z przejawami zachowań dyskryminujących je lub kobiety pochodzące z ich najbliższego otoczenia. Mieszkanki obszarów miejskich częściej spotykały się z tą kwestią. Co czwarta ankietowana kobieta spotkała się z przejawami zachowań dyskryminujących ją na lokalnym rynku pracy (24,8%). Część kobiet biorących udział w badaniu nie potrafiła określić, czy kiedykolwiek w swoim życiu spotkała się z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć (3,4% kobiet mieszkających na terenach wiejskich i 4,3% kobiet zamieszkujących tereny miejskie). Sytuacja ta może być spowodowana ich niewiedzą dotyczącą pojęcia dyskryminacji. Wykres 4.4. przedstawia podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z przypadkami dyskryminacji kobiet.

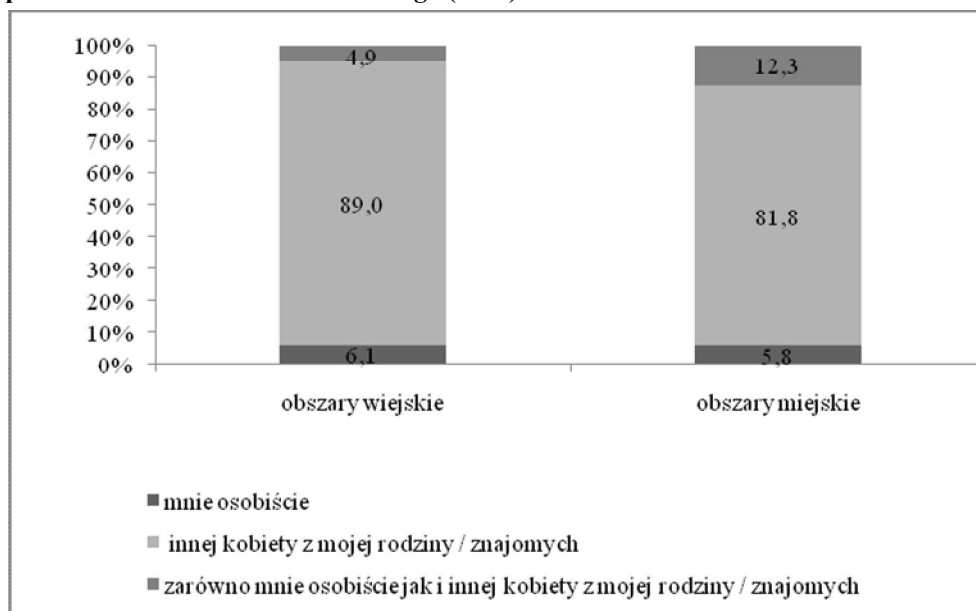
Wykres 4.4. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z przypadkami dyskryminacji kobiet (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Kolejnym przejawem dyskryminacji kobiet w pracy, z którym respondentki spotkały się osobiście bądź też słyszały o tym problemie od swoich znajomych, jest molestowanie seksualne. Spośród ankietowanych pochodzących z terenów wiejskich z problemem tym spotkało się niecałe 7% respondentek, natomiast spośród zamieszkujących tereny miejskie niecałe 9%. W grupie kobiet, które spotkały się z kwestią molestowania seksualnego w miejscu pracy przeważały te, które o tym problemie słyszały od innej kobiety. W przypadku mieszkanek terenów wiejskich jest to 89% kobiet, a w przypadku kobiet mieszkających na obszarach miejskich jest to 81,8% kobiet biorących udział w badaniu. Problem molestowania seksualnego jest często tematem tabu. Znacząca liczba kobiet, które jedynie słyszały o tym problemie, może świadczyć o tym, że większość ankietowanych nie przyznała się, że były kiedykolwiek molestowane seksualnie w miejscu pracy. Wykres 4.5. przedstawia podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z problemem molestowania seksualnego.

Wykres 4.5. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z problemem molestowania seksualnego (w %)



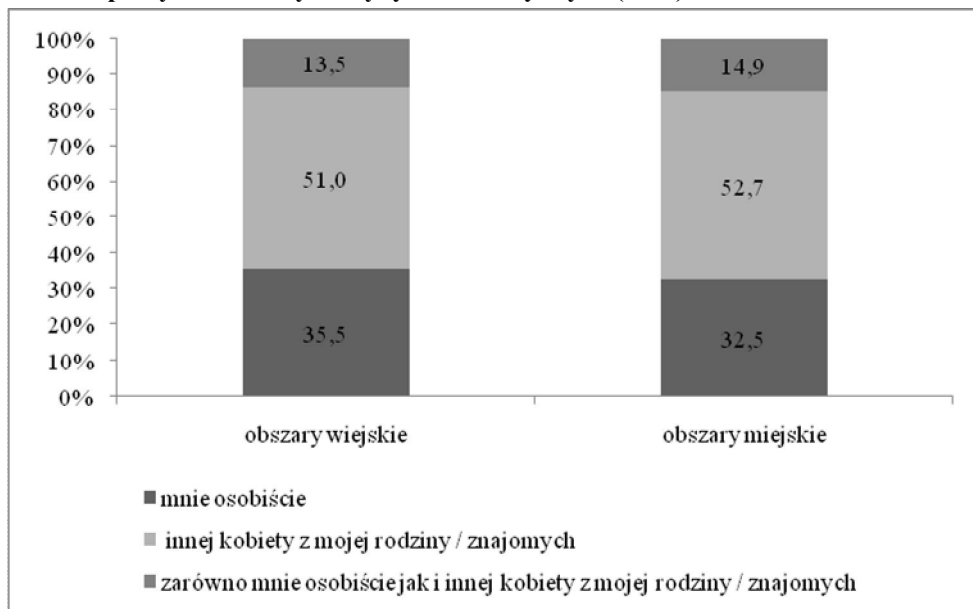
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Kolejnym przejawem dyskryminacji zawodowej kobiet są także oferty pracy, z których treści jasko wynika, że są one skierowane wyłącznie do mężczyzn²⁹³. W porównaniu z problemem molestowania seksualnego respondentki częściej spotykały się z przypadkami skierowania ofert pracy wyłącznie do mężczyzn. Z kwestią tą spotkała się co piąta kobieta zamieszkująca obszary wiejskie (21,3%) i co czwarta mieszkająca na obszarach miejskich województwa mazowieckiego (26,4%). Wśród mieszanek wsi, które spotkały się z ofertami pracy, z których treści jasno wynikało, że są one skierowane do mężczyzn, przeważały te, które jedynie o tym problemie słyszały od innych kobiet (51,0%). Wśród mieszanek obszarów miejskich odsetek tych kobiet kształtował się na podobnym poziomie (52,7%). Osobiście z problemem ofert skierowanych do mężczyzn częściej spotykały się mieszanek obszarów wiejskich (35,5%), chociaż odsetek ten w porównaniu z kobietami zamieszkującymi obszary miejskie jest większy jedynie o 3 p.p. Część kobiet biorących udział w badaniu spotkała się z problemem ofert, z których treści jasno wynika, że są one skierowane wyłącznie do mężczyzn zarówno osobiście, jak i słyszała o nim od innej kobiety (13,5% mieszanek terenów wiejskich i 14,9% respondentek pochodzących z obszarów miejskich). Wykres 4.6. przedstawia podział

²⁹³ Oferty pracy skierowane wyłącznie do osób płci męskiej uznawane są za jeden z przejawów dyskryminacji zawodowej kobiet na rynku pracy.

ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z ofertami pracy skierowanymi wyłącznie do mężczyzn.

Wykres 4.6. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z ofertami pracy skierowanymi wyłącznie do mężczyzn (w %)

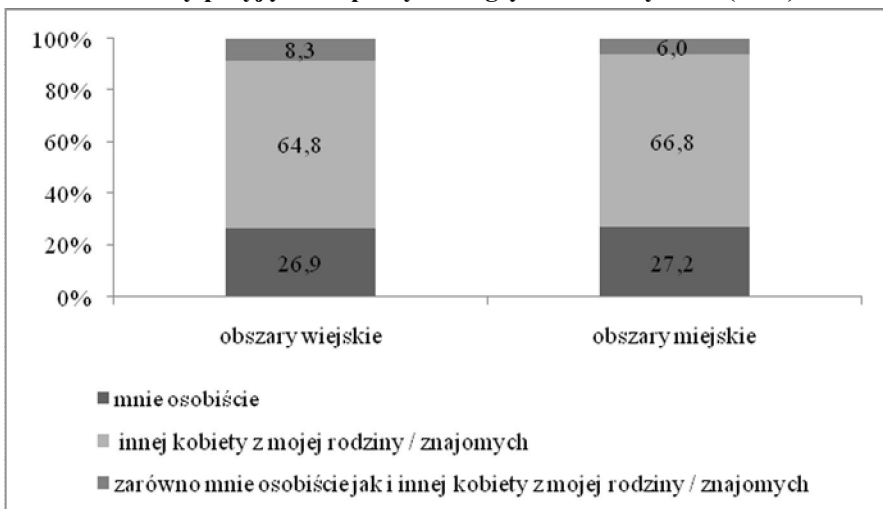


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Następnym przejawem dyskryminacji kobiet na mazowieckim rynku pracy jest odmowa przyjęcia do pracy ze względu na wiek. Z problemem tym spotykają się zarówno młode kobiety, jak i osoby w wieku starszym. Z przeprowadzonego badania wynika, że część respondentek w swoim życiu zawodowym spotkała się z przejawem dyskryminacji związanym z odmową przyjęcia do pracy ze względu na swój wiek. Problem ten dotyczy głównie przejawów dyskryminujących kobiety w wieku starszym. Wśród mieszkanek terenów wiejskich z problemem spotkało się 29,3% respondentek, a na obszarach miejskich 36% kobiet biorących udział w badaniu. Odsetek kobiet pochodzących z obszarów wiejskich, które osobiście zetknęły się z odmową przyjęcia do pracy ze względu na starszy wiek, wyniósł 14,3%. W grupie mieszkanek terenów miejskich odsetek kobiet, które osobiście zetknęły się z tym problemem, kształtował się na podobnym poziomie (15,2%). Kobiety biorące udział w badaniu częściej słyszały o tym problemie od innych kobiet (w przypadku mieszkanek wsi odsetek ten wyniósł 80,1%, natomiast w przypadku kobiet mieszkających na terenach miejskich – 79,6%). Ze względu na młody wiek pracodawcy odmówili przyjęcia do pracy 11,9% respondentek mieszkających na obszarach wiejskich i 14,9% kobiet zamieszkujących obszary miejskie. Kobiety, które zetknęły się z odmową przyjęcia do pracy ze względu na młody wiek, tak samo jak

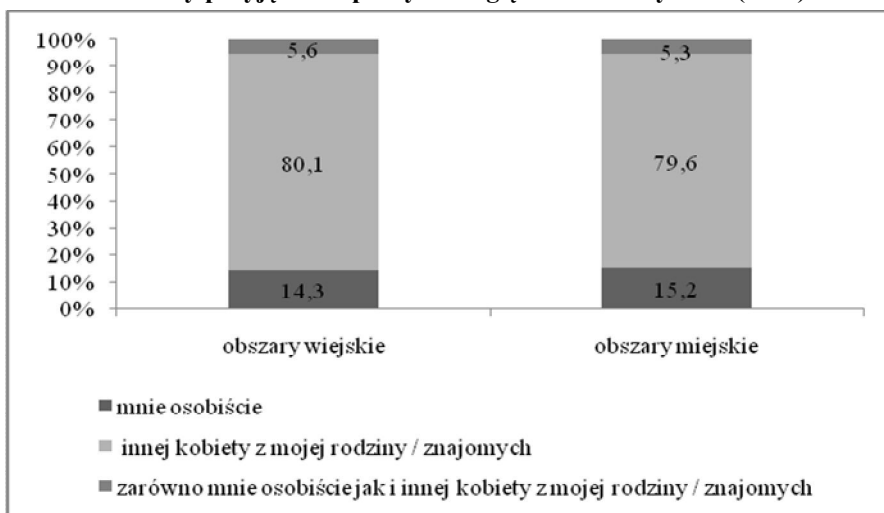
w przypadku odmowy przyjęcia do pracy ze względu na starszy wiek, częściej słyszały o tym problemie od znajomych. Wśród kobiet pochodzących z obszarów wiejskich województwa mazowieckiego 64,8% ankietowanych słyszała o tym problemie. Odsetek mieszkanek terenów miejskich, które słyszały o odmowie przyjęcia do pracy ze względu na młody wiek, kształtował się na podobnym poziomie (66,8%). Z powyższej analizy wynika, że częściej na odmowę przyjęcia do pracy mogą być narażone kobiety starsze – niezależnie od tego, jakie obszary zamieszkują. Wykresy 4.7. i 4.8. przedstawiają podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem odmowy przyjęcia do pracy ze względu na młody i starszy wiek.

Wykres 4.7. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem odmowy przyjęcia do pracy ze względu na młody wiek (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Wykres 4.8. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem odmowy przyjęcia do pracy ze względu na starszy wiek (w %)

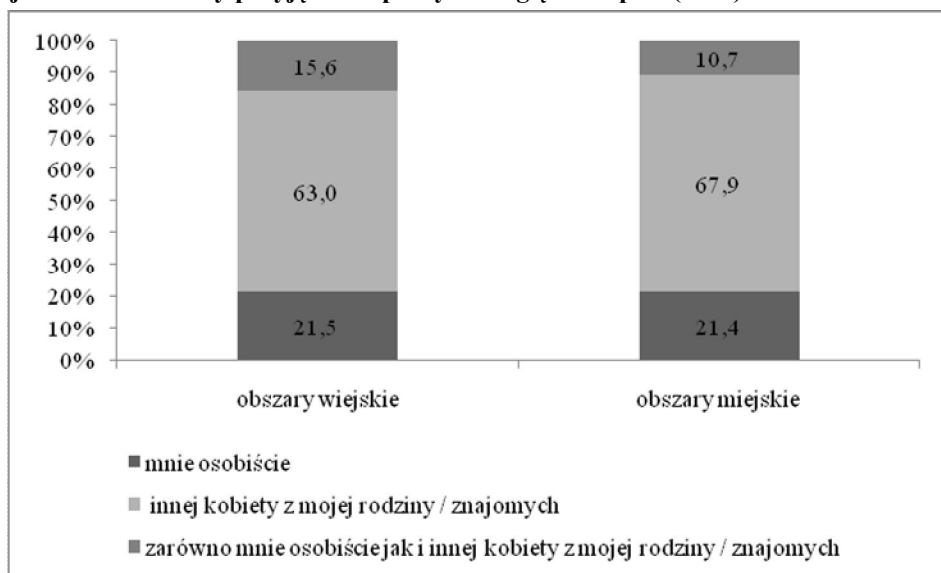


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Kobiety, które wzięły udział w badaniu, w trakcie swojego życia zawodowego spotkały się także z formą dyskryminacji polegającą na odmowie przyjęcia do pracy ze względu na płeć kandydata. Problem ten dotknął 11,1% respondentek mieszkających na obszarach wiejskich i 12,6% kobiet zamieszkujących obszary miejskie województwa. Zarówno mieszkanki wsi, jak i obszarów miejskich częściej o problemie związanym z odmową przyjęcia do pracy ze względu na płeć słyszały od swoich znajomych (w przypadku kobiet mieszkających na wsi – 63,0%, natomiast w przypadku kobiet zamieszkujących tereny miejskie – 67,9%). Osobiście problem ten dotknął co piątą kobietę biorącą udział w badaniu.

Wykres 4.9. przedstawia podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem odmowy przyjęcia do pracy ze względu na płeć.

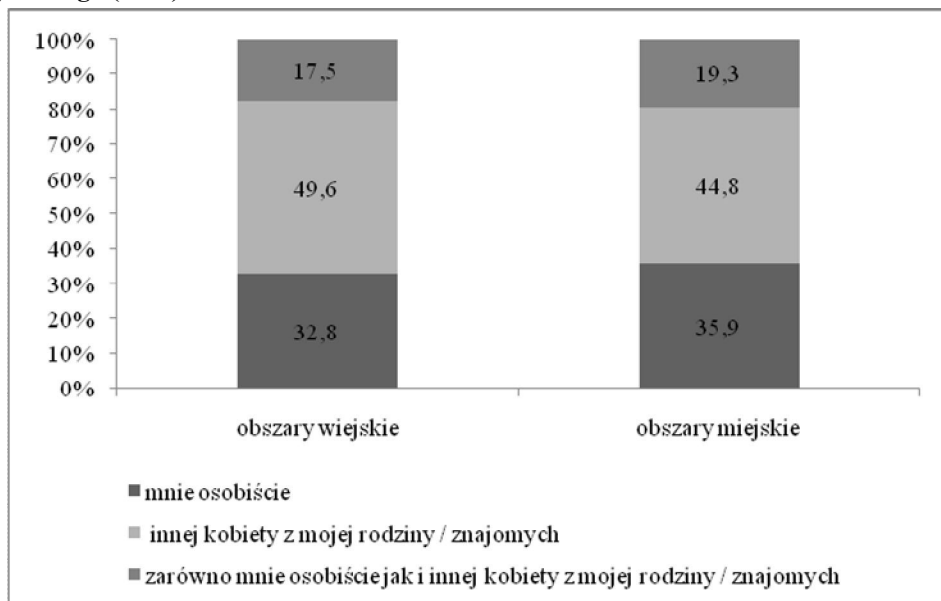
Wykres 4.9. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem odmowy przyjęcia do pracy ze względu na płeć (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Kobiety mogą spotkać się ze zjawiskiem dyskryminacji również podczas rozmów kwalifikacyjnych przeprowadzanych w procesie rekrutacji. Zdarzają się przypadki, że osoby przeprowadzające rozmowy zadają kandydatce pytania dotyczące jej życia osobistego. Na rozmowach kwalifikacyjnych z takimi pytaniami zetknęła się co piąta kobieta mieszkająca na wsi (22,5%) i co trzecia kobieta zamieszkująca tereny miejskie (35,1%). Połowa respondentek pochodzących z obszarów wiejskich o problemie tym słyszała tylko od swoich znajomych, natomiast co trzecia zetknęła się z nim osobiście (32,8%). Wśród kobiet pochodzących z terenów miejskich województwa odsetek kobiet, które słyszały o tym problemie od swoich znajomych, był niższy niż w przypadku mieszkanki terenów wiejskich i wyniósł 44,8%. Kobiety mieszkające na terenach miejskich częściej niż mieszkanki obszarów wiejskich spotykały się z zadawaniem na rozmowach kwalifikacyjnych pytań związanych z ich życiem prywatnym (35,9%). Wykres 4.10. przedstawia podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem zadawania na rozmowach kwalifikacyjnych pytań dotyczących życia prywatnego.

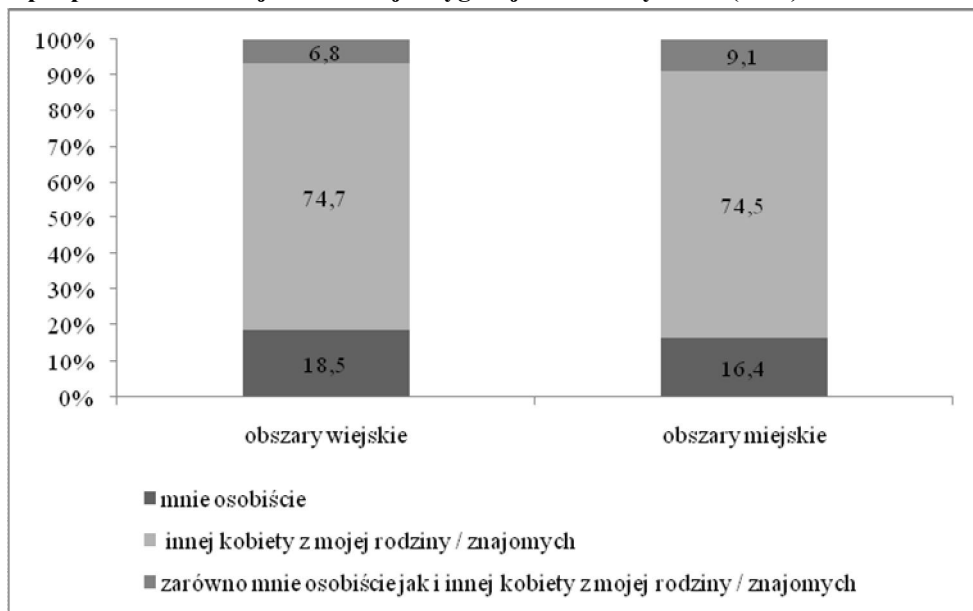
Wykres 4.10. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem zadawania na rozmowach kwalifikacyjnych pytań dotyczących życia prywatnego (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Przejawem dyskryminacji zawodowej kobiet są również żądania pracodawców od przyszłych pracownic zaświadczenia potwierdzającego brak ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa. Z problemem tym częściej spotykały się kobiety mieszkające na obszarach wiejskich (18,5%) niż miejskich (16,4%). Podobnie jak w innych przypadkach związanych z przejawami dyskryminacji zawodowej, także i w tym o żądaniach potwierdzenia braku ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa przez pracodawców respondentki jedynie słyszały od innych kobiet (prawie 78% respondentek). Wykres 4.11. przedstawia podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z żądaniem pracodawców dotyczącymi zaświadczenia potwierdzającego brak ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa.

Wykres 4.11. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z żądaniami pracodawców dotyczącymi zaświadczenia potwierdzającego brak ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Część kobiet biorących udział w badaniu zetknęła się ze zjawiskami dyskryminującymi je na mazowieckim rynku pracy. Z przeprowadzonych analiz wynika jednak, że o różnych zjawiskach, które można zakwalifikować jako przejawy dyskryminacji, kobiety w większości słyszały od swoich znajomych lub innych kobiet należących do ich rodzin. W większości przypadków osobiście nie zetknęły się z tym problemem.

Warto zauważyć, że na terenie województwa mazowieckiego nie występują istotne statystycznie różnice pomiędzy częstością doświadczeń dyskryminacyjnych kobiet z obszarów wiejskich i z obszarów miejskich.²⁹⁴ Świadczą o tym dane zawarte w tabelicy 4.17.

²⁹⁴ W trakcie analizy uwzględniono jedynie odpowiedzi tych respondentek, które zetknęły się osobiście z wyszczególnionymi przejawami dyskryminacji.

Tablica 4.17. Wyniki analizy istotności statystycznej różnic rozkładu przejawów dyskryminacji między kobietami wiejskimi i miejskimi

Przejawy dyskryminacji	Kobiety z obszarów wiejskich (%)	Kobiety z obszarów miejskich (%)
molestowanie seksualne	11	18,1
w ofercie zaznaczono, że praca jest dla mężczyzn	49	47,4
dyskryminacja z racji na zbyt niski wiek	35,2	33,2
dyskryminacja z racji na zbyt wysoki wiek	19,9	20,5
odmowa przyjęcia z powodu płci	37,1	32,1
osobiste pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej	50,3	55,2
deklaracja o rezygnacji z macierzyństwa	25,3	25,5
niższe wynagrodzenia	6,2	16,7
utrudniony awans	3	13,8
gorsze warunki umowy	2,5	6,7
średnia arytmetyczna	23,95	26,92
odchylenie standardowe	18,32	15,25
$F = 1,44 \wedge F_{\alpha} = 3,18 (\alpha = 0,05) \Rightarrow F < F_{\alpha}$		
$t = -0,37 \wedge t_{\alpha} = 2,1 (\alpha = 0,05) \Rightarrow t < t_{\alpha}$		

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Z powyższych danych wynika, że niemal 24% kobiet z obszarów wiejskich doświadczyło co najmniej jednego z wymienionych przejawów dyskryminacji. Ze wskazanymi praktykami dyskryminacyjnymi zetknęło się osobiście także niemal 27% kobiet z obszarów miejskich. Niewielka różnica pomiędzy tymi odsetkami skłania do sprawdzenia hipotezy o równości średnich. Analogicznie niewielka różnica pomiędzy odchyleniami standardowymi skłania do przetestowania hipotezy o równości wariancji. W celu zweryfikowania hipotezy o równości wariancji posłużono się testem parametrycznym opartym na wartościach krytycznych z rozkładu F-Snedecora. Obliczona wartość $F = 1,44$ była mniejsza od wartości krytycznej (dla poziomu istotności $\alpha = 0,05$) $F_{\alpha} = 3,18$. Nie ma zatem podstaw do odrzucenia hipotezy o równości wariancji. Z kolei w celu weryfikacji hipotezy o równości średnich posłużono się testem parametrycznym opartym na rozkładzie t-Studenta. Otrzymana wartość $|t| = 0,37$ była mniejsza od wartości krytycznej (dla poziomu istotności $\alpha = 0,05$) $t_{\alpha} = 2,1$, co nie daje podstaw do odrzucenia badanej hipotezy.

Powyższe wyniki wskazują, że na terenie województwa mazowieckiego przejawów dyskryminacji równie często doświadczyły kobiety z obszarów wiejskich co kobiety z obszarów miejskich. Badana cecha (częstość praktyk dyskryminacyjnych) charakteryzuje się podobnym rozkładem (określany za pomocą

średniej i odchylenia standardowego) zarówno na obszarach wiejskich, jak i miejskich.

4.6.1.3. Ekonomiczne aspekty dyskryminacji kobiet na rynku pracy w świetle przeprowadzonego badania

Nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn osiągniętych w ramach tych samych sekcji gospodarki czy też na tych samych stanowiskach, zdaniem kobiet biorących udział w badaniu, stanowią jeden z najbardziej widocznych przejawów dyskryminacji kobiet na mazowieckim rynku pracy.

Zdaniem większości kobiet biorących udział w badaniu (57,6%), kobieta, która pracuje na tym samym stanowisku co mężczyzna i posiada takie same kwalifikacje, zazwyczaj zarabia od niego mniej. Niektóre z respondentek uważały, że zarówno kobieta, jak i mężczyzna, którzy zajmują takie samo stanowisko i posiadają takie samo wykształcenie, otrzymują takie samo wynagrodzenie (27,6%). Jedynie 3,4% mieszkanek Mazowsza uważało, że kobiety w takich przypadkach zarabiają więcej. Analiza odpowiedzi kobiet biorących udział w badaniu inaczej kształtuje się w przypadku porównania zarobków kobiet i mężczyzn w miejscu pracy respondentki. Około 14% ankietowanych kobiet uważało, że mężczyźni w ich miejscu pracy na tych samych stanowiskach i posiadający te same kwalifikacje zarabiają więcej. Zdaniem dużej części badanych, wynagrodzenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn w ich miejscu pracy są porównywalne (40,8%).

Jednym z aspektów ekonomicznej dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest problem awansu zawodowego, który przekłada się na wzrost otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia. Większość respondentek uważała, że kobiety, które pracują na takich samych stanowiskach co mężczyźni i posiadają takie same kwalifikacje, mają w Polsce mniejsze szanse na awans zawodowy w miejscu pracy (52,7%). Przeciwnego zdania było tylko 4,3% respondentek. Co trzecia ankietowana uważała, że płeć nie wpływa na możliwości awansu zawodowego (35%). Inaczej prezentują się odpowiedzi respondentek dotyczące szans awansu zawodowego w ich miejscu pracy. Większość aktywnych zawodowo kobiet uznała, że w ich miejscu pracy płeć nie wpływa na otrzymanie awansu zawodowego (58,8%). Co piąta respondentka przyznała, że w przedsiębiorstwie, w którym kobieta zajmuje to samo stanowisko co mężczyzna, to ona ma mniejsze szanse na otrzymanie awansu (19,4%). Większość kobiet biorących udział w badaniu osobiście nie spotkała się z sytuacją, w której ona lub inna kobieta pracująca w tym samym przedsiębiorstwie miałyby ograniczoną możliwość awansu.

Kolejnym przejawem dyskryminacji kobiet w miejscu pracy może być także większa obawa przed utratą dotychczasowej pracy. Zdaniem prawie połowy kobiet biorących udział w badaniu, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, którzy zajmują takie samo stanowisko i posiadają podobne kwalifikacje, są w Polsce tak samo zagrożeni

utrata swojego miejsca pracy (47,7%). Ponad 40% ankietowanych uważa, że pracodawcy stojąc przed wyborem zwolnienia kobiety i mężczyzny posiadających podobne kwalifikacje i zajmujących takie samo stanowisko, częściej zdecydują się na wypowiedzenie umowy o pracę kobiecie (41,3%). Jedynie zdaniem 2,3% ankietowanych, kobiety w Polsce są mniej zagrożone utratą pracy niż mężczyźni. Porównując sytuację kobiet w Polsce z sytuacją w miejscu pracy respondentek, ankietowane częściej wyrażały opinię, że płeć nie ma żadnego wpływu na potencjalne zagrożenie utratą dotychczasowego miejsca pracy (67,7%). Jedynie dla 14% ankietowanych kobiety zajmujące takie samo stanowisko co mężczyźni i posiadające podobne kwalifikacje w swoim miejscu pracy są bardziej narażone na utratę zajmowanych posad. Jedynie 3,2% mieszanek województwa mazowieckiego uważa, że kobiety w ich przedsiębiorstwach są mniej narażone na utratę pracy.

W przeprowadzonych badaniach respondentki pytane były między innymi o ich osobiste zetknięcie się (lub zetknięcie się kobiet z ich najbliższego otoczenia) z sytuacją będącą przejawem dyskryminacji ze strony pracodawców w miejscu zatrudnienia. Jednym z takich przejawów dyskryminacji w aspekcie ekonomicznym, w którym większość zwalnianych stanowią kobiety, są zwolnienia grupowe. W większości przypadków respondentki w swojej pracy zawodowej nie spotkały się z takim problemem (88,2%), ale co dziesiąta kobieta słyszała o takiej sytuacji od kobiety pochodzącej z jej najbliższego otoczenia, która tego doświadczyła. Kobiety biorące udział w badaniu nie spotkały się z problemem zaniżania wymagań wobec kobiet, traktowania ich ulgowo (91,8%) ani zawiżania wymagań w porównaniu do tych stawianych mężczyznom (91,1%). Odpowiedzi te świadczą przede wszystkim o tym, że większość ankietowanych kobiet w swoim życiu zawodowym nie zetknęła się z zawiżaniem (lub zaniżaniem) wymagań stawianych przez pracodawców im bądź też innym kobietom pochodzącym z ich najbliższego otoczenia.

4.6.1.4. Społeczne aspekty dyskryminacji kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego w odpowiedziach respondentek

Społeczne aspekty dyskryminacji kobiet na rynku pracy wiążą się przede wszystkim ze stereotypowym ograniczaniem kobietom dostępu do części zawodów czy stanowisk. „Nierówność dostępu” stanowi przede wszystkim pochodną przekonania, że kobiety ze względu na określone cechy i predyspozycje nie powinny wykonywać niektórych zawodów. Kobiety biorące udział w badaniu uważały jednak, że niektóre zawody wykonywane są lepiej przez mężczyzn. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że są to następujące zawody: elektronik (71,6%), policjant (58,6%), informatyk (55,3%) czy chirurg (51,2%). Są to zajęcia tradycyjnie postrzegane jako typowo męskie. Zdaniem ankietowanych, kobiety lepiej radzą sobie w takich zawodach jak: opiekunka do dzieci (80,3%), sekretarka (64,9%), pielęgniarka (65,1%) czy sprzątaczką (53,4%). Dla kobiet biorących udział w badaniu płeć nie wpływa na

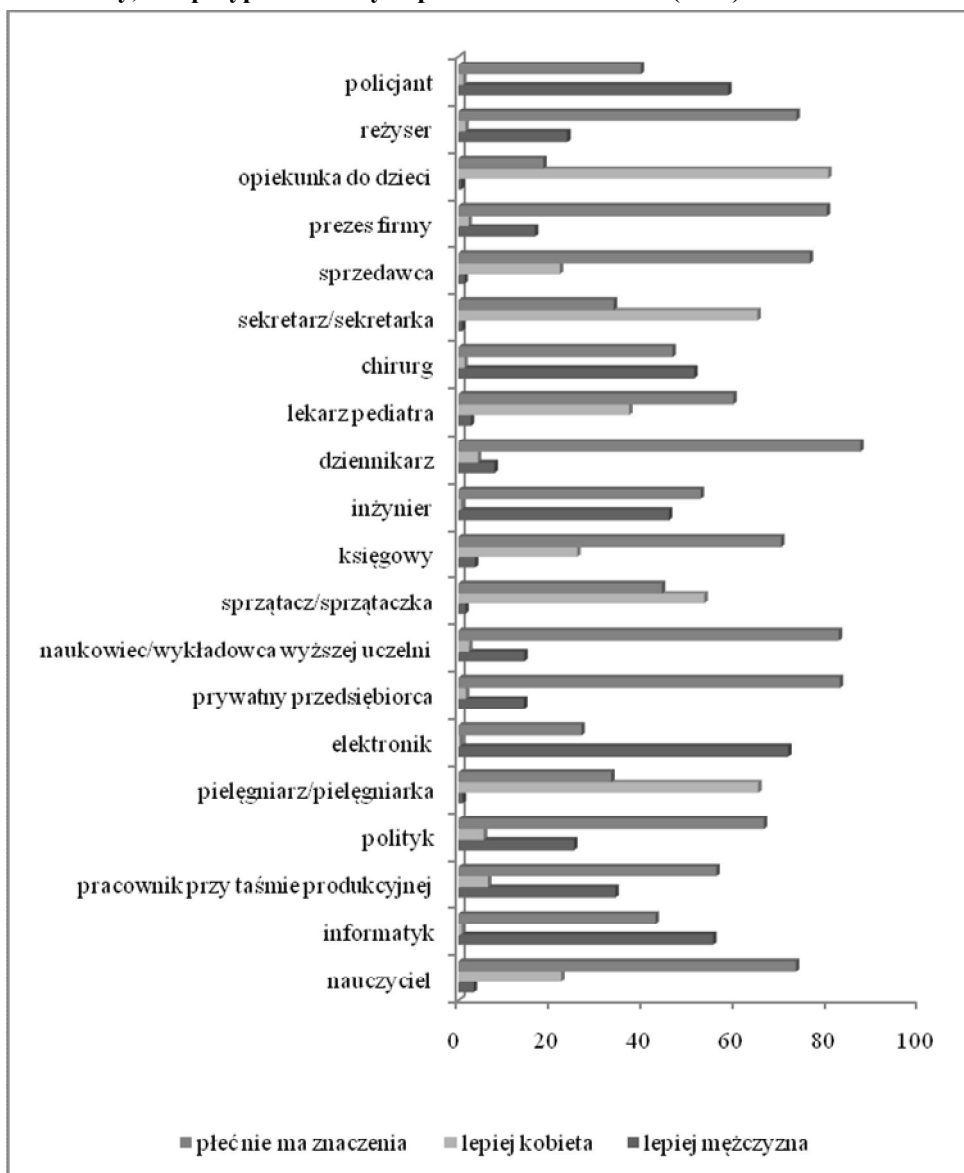
efektywność wykonywanej profesji w takich zawodach jak: dziennikarz (87,3%), prywatny przedsiębiorca (82,8%), wykładowca wyższej uczelni (82,6%), prezes firmy (80%), reżyser (73,4%), nauczyciel (73,3%), polityk (66,3%), lekarz pediastra (59,7%) oraz pracownik przy taśmie produkcyjnej (56%). Rozkład odpowiedzi respondentek dotyczących ich opinii, które zawody lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płeć nie ma znaczenia, przedstawia wykres 4.12.

Na podstawie danych zawartych na wykresie 4.12. widać, że kobiety biorące udział w badaniu niektóre zawody same postrzegają jako typowo męskie, co może wpłynąć na ich wybór kierunku kształcenia, a w przyszłości zadecydować o wykonywanej przez nie profesji. To sprawia, że w niektórych branżach zauważyć można większą liczbę zatrudnionych mężczyzn²⁹⁵.

Kolejnym przejawem dyskryminacji kobiet, który można rozpatrywać w aspekcie społecznym, jest molestowanie seksualne. Molestowanie seksualne w miejscu pracy lub w związku z pracą może naruszać – poza godnością – także inne dobra każdego człowieka, na przykład zdrowie. Wśród respondentek biorących udział w badaniu zdecydowana większość nie spotkała się w miejscu pracy z problemem molestowania seksualnego (91,3%). Pomimo to, 8,7% respondentek przyznało, że one same bądź kobiety z najbliższego im otoczenia były w pracy molestowane seksualnie.

²⁹⁵ Z danych zebranych na potrzeby prognoz sporządzonych w ramach projektu wynika, że budownictwo (sekcja F) jest branżą, w której zatrudnionych jest więcej mężczyzn niż kobiet. W 2008 roku w budownictwie zatrudnionych było 63 482 mężczyzn i jedynie 9995 kobiet, co stanowiło 13,6% wszystkich zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlanych. Zjawisko to jest jednym z przykładów społecznej dyskryminacji kobiet na regionalnym rynku pracy związanym z ograniczaniem kobietom dostępu do wykonywania zawodów charakterystycznych dla danej branży. Dla porównania w przedsiębiorstwach zajmujących się działalnością w zakresie usług administrowania i działalności ją wspierających (sekcja N) w 2008 roku zatrudnionych było 71 434 kobiet, co stanowiło 83% wszystkich osób zatrudnionych w tej sekcji.

Wykres 4.12. Zawody, które w opinii respondentek badania lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płeć nie ma znaczenia (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

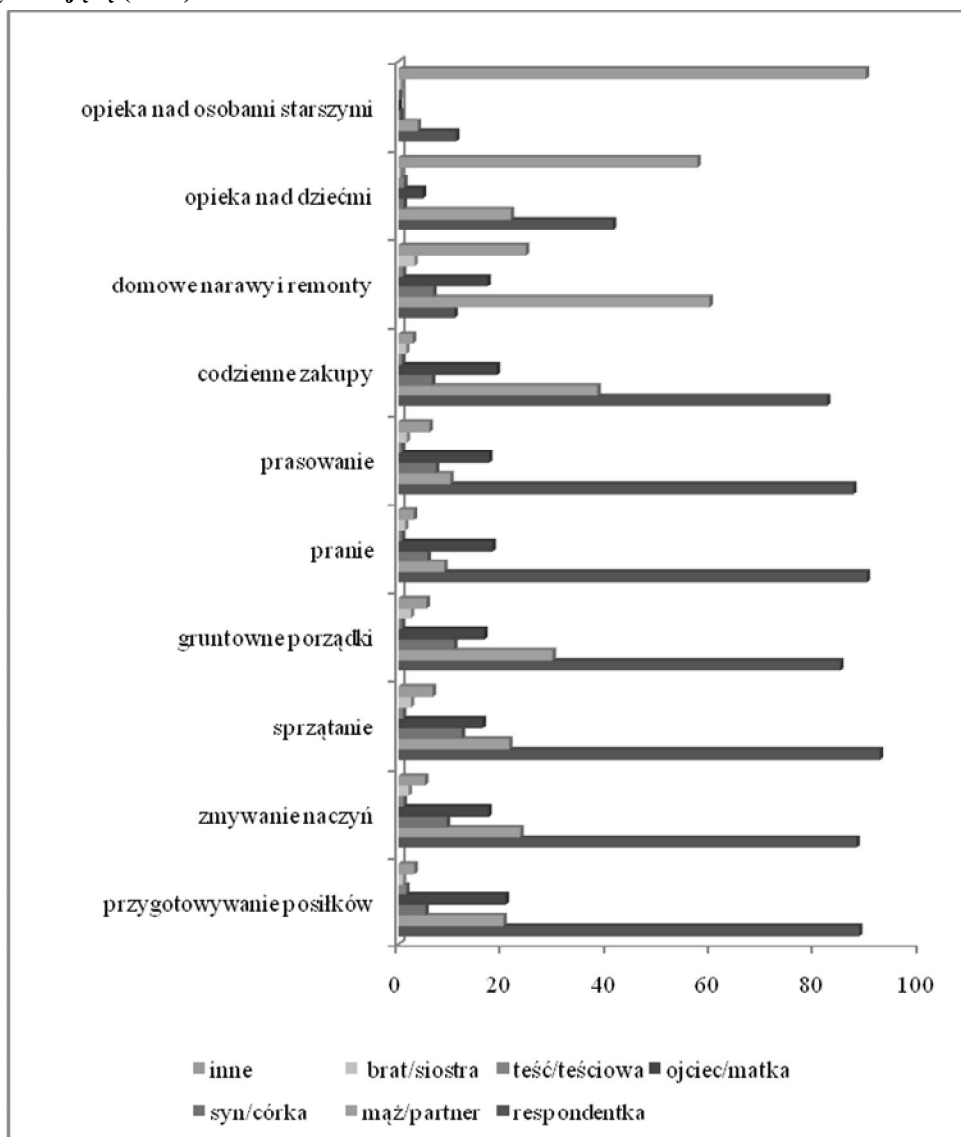
Społeczne aspekty dyskryminacji kobiet na rynku pracy wiążą się także ze stereotypowym postrzeganiem kobiety – przede wszystkim jako troskliwej żony i matki. Większość kobiet biorących udział w badaniu stwierdziła, że zarówno one, jak i ich mężowie czy partnerzy pracują zawodowo, ale to respondenci w większym stopniu zajmują się prowadzeniem domu oraz wychowywaniem dzieci (37,1%). W ponad 16% gospodarstw domowych pracuje jedynie mąż, natomiast żona

odpowiedzialna jest za wykonywanie obowiązków domowych (16,8%). Znaczną grupę kobiet stanowiły te, które w trakcie przeprowadzanego wywiadu stwierdziły, że w ich związku, gdzie pracują obydwie osoby, zarówno jedna, jak i druga osoba mniej więcej tyle samo czasu poświęca obowiązkom domowym, a więc uzupełniają się nawzajem (27,5%). Jedynie w 3,3% związków zawodowo pracowała jedynie żona, natomiast mąż zajmował się prowadzeniem domu. W 1,9% przypadków wśród par, gdzie obydwoje pracowali zawodowo, to mąż w większym stopniu zajmował się prowadzeniem domu. Co piąta kobieta biorąca udział w badaniu przyznała, że ze względu na dzieci nie mogła angażować się w pracę zawodową w takim stopniu, w jakim by chciała (20,8%). Jak wynika z przeprowadzonego badania, większość poszczególnych obowiązków domowych wykonują kobiety. Ponad 90% respondentek odpowiedzialnych było w domu za sprzątanie (92,4%). W przeważającej większości kobiety odpowiedzialne były również za: pranie (89,9%), przygotowywanie posiłków (88,4%), prasowanie (87,3%) czy codzienne zakupy (82,3%). Ponad 41% ankietowanych w domu opiekowało się dziećmi (41,2%). Jedynie co dziesiąta respondentka odpowiedzialna była za domowe naprawy oraz remonty (10,8%). Opiekę nad osobami starszymi również częściej sprawowały kobiety (11,1%). Zdaniem mieszanek województwa mazowieckiego, mężczyźni w domu zajmowali się głównie naprawami sprzętu domowego i remontami (59,7%) oraz byli odpowiedzialni za codzienne zakupy (38,2%). Zgodnie z deklaracjami respondentek, gruntowne porządki przeprowadzał w domu co trzeci mężczyzna (29,6%). Przeciętnie w co piątym gospodarstwie domowym mężczyźni zmywali naczynia (23,4%), opiekowali się dziećmi (21,6%), sprząтали (21,3%), przygotowywali posiłki (20,2%). Jedynie co dziesiąty mąż czy partner ankietowanej zajmował się prasowaniem, a 8,8% mężczyzn robiło pranie. Oprócz kobiet biorących udział w badaniu oraz ich partnerów obowiązki domowe wykonywały również inne osoby wchodzące w skład gospodarstwa domowego. Zazwyczaj były to dzieci oraz rodzice ankietowanej. Dzieci najczęściej odpowiedzialne były za: sprzątanie (12,2%), gruntowne porządki (10,7%) oraz zmywanie naczyń (9,3%). Natomiast rodzice respondentek odpowiedzialni byli przede wszystkim za: przygotowywanie posiłków (20,6%), codzienne zakupy (18,9%), pranie (18,1%), prasowanie (17,4%), zmywanie naczyń (17,3%) oraz przeprowadzanie gruntownych porządków (16,5%).

Analiza powyższych danych pokazuje, że kobiety wykonują większość obowiązków domowych. Mimo to kobiety biorące udział w badaniu na pomoc w wypełnianiu obowiązków mogły liczyć zarówno ze strony swoich partnerów, mężów, dzieci, jak również rodziców. Podział obowiązków domowych ze względu na osobę, która wykonuje poszczególne czynności w gospodarstwach domowych respondentek przedstawia wykres 4.13.²⁹⁶

²⁹⁶ Wyniki poszczególnych czynności nie sumują się do 100%. Respondentki mogły wskazać jedną lub dwie osoby, które w ich gospodarstwach domowych wykonują poszczególne czynności.

Wykres 4.13. Podział poszczególnych obowiązków domowych ze względu na osobę je wykonującą (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS

Z powyższych analiz wynika, że w gospodarstwach domowych w województwie mazowieckim z pracy zawodowej na rzecz prowadzenia domu częściej rezygnuje kobieta. Ponadto w związku, w którym obydwie osoby pracują, to kobiety w większym stopniu zajmują się prowadzeniem domu. Taki rozkład odpowiedzi może stanowić dowód, że w dalszym ciągu kobiety są postrzegane i często same siebie postrzegają w pierwszej kolejności jako „strażniczki domowego ogniska”, których

rolą jest opieka nad dziećmi, a dopiero w dalszej perspektywie postrzegane są jako pracownice, które mogą realizować się zawodowo²⁹⁷.

4.7. Podsumowanie – raport końcowy dotyczący systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet

Niniejszy podrozdział stanowi kompleksowy zbiór najważniejszych wniosków oraz podsumowanie analiz zaprezentowanych w części teoretycznej i empirycznej rozdziału dotyczącego systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet.

Istotą zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć są zarówno celowe, jak i nieświadome działania, które sprawiają, że kobiety znajdują się w gorszej sytuacji na regionalnym rynku pracy. Wpływ na zjawisko dyskryminacji zawodowej kobiet ma przede wszystkim zakorzenione w społeczeństwie stereotypowe postrzeganie kobiety przede wszystkim w roli matki i żony, co wiąże się z innymi, często mniejszymi wymaganiami stawianymi przez pracodawców. Sytuacja ta wiąże się bezpośrednio z niższym poziomem wynagrodzenia i brakiem możliwości awansu zawodowego. Na rynku pracy kobiety mogą również spotkać się z dyskryminacją w treści ogłoszeń o pracę, z których wynika, że pracodawca preferuje płeć męską czy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, gdzie zadawane są pytania związane z życiem prywatnym (zwykle dotyczące planowanej ciąży). Kobiety również częściej zajmują niższe niż mężczyźni stanowiska w przedsiębiorstwie, w którym pracują, co sprawia, że są one także narażone na molestowanie seksualne czy mobbing ze strony mężczyzn zajmujących wyższą pozycję zawodową. Wszystkie wymienione powyżej działania mają charakter praktyk dyskryminujących kobiety na rynku pracy. Mimo to badania przeprowadzone na potrzeby niniejszego projektu pokazują, że większość kobiet nie potrafi wymienić nawet jednego działania świadczącego o dyskryminacji zawodowej kobiet. Fakt ten może sugerować, że większość kobiet nie zdaje sobie sprawy, że niektóre działania stosowane w stosunku do nich są praktykami dyskryminującymi je na rynku pracy.

Jednym z przejawów dyskryminacji zawodowej kobiet jest ograniczony dostęp osób płci żeńskiej do zawodów i stanowisk stereotypowo postrzeganych jako te, które są zarezerwowane tylko i wyłącznie dla mężczyzn. Dzieje się tak, gdyż kobiety na etapie podejmowania decyzji o wyborze kierunku studiów zazwyczaj kierują się stereotypami i oczekiwaniami społecznymi i w efekcie wybierają te, w których osoby już pracujące nie cieszą się prestiżem społecznym i są nisko opłacane. **Dlatego w celu zmiany świadomości zarówno kobiet, jak i mężczyzn w województwie mazowieckim powinna zostać zaplanowana kampania społeczna, której organizatorem byłaby organizacja wybrana przez Wojewodę Mazowieckiego,**

²⁹⁷ Problem kulturowego uwarunkowania stereotypów dotyczących tradycyjnego podziału ról społecznych został przedstawiony szerzej w podrozdziale 4.1.1.

Marszałka Województwa i starostów. W kampanii można byłoby wykorzystać wizerunki kobiet, które osiągnęły sukces zawodowy w biznesie czy w świecie polityki. Oprócz znanych osób w kampanii można byłoby także wykorzystać kobiety, które osiągnęły sukces zawodowy w zawodach do tej pory kojarzonych przede wszystkim z mężczyznami, na przykład w wojsku.

Źródłem dyskryminacji zawodowej kobiet jest także niższy poziom wykształcenia czy brak doświadczenia. To sprawia, że kobiety w przedsiębiorstwie zajmują niższe stanowiska bądź częściej niż mężczyźni rejestrują się w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne. **Dlatego tak ważne jest, aby w mazowieckich urzędach pracy organizować, oprócz szkoleń zawodowych i kursów dla osób bezrobotnych, również zajęcia związane z autopromocją, motywacją oraz takie, na których kobiety otrzymają kompleksowe informacje dotyczące przejawów dyskryminacji zawodowej i sposobów przeciwdziałania temu zjawisku.** W zajęciach organizowanych przez powiatowe urzędy pracy, które byłyby koordynowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, mogłyby wziąć udział nie tylko bezrobotne kobiety, ale także osoby poszukujące pracy czy też inne kobiety, które są najbardziej narażone na dyskryminację na rynku pracy. Dlatego ważne jest, aby zajęcia te były dopasowane do indywidualnych potrzeb każdej kobiety. W celu efektywnego wykorzystania środków finansowych przeznaczonych na ten cel powiatowe urzędy pracy mogłyby utworzyć różne grupy uwzględniające wiek czy doświadczenie uczestniczek takich zajęć. Jest to o tyle ważne, że na przykład kobiety po 50. roku życia mogą spotkać się z innymi przejawami dyskryminacji zawodowej na rynku pracy niż kobiety młode do 24. roku życia czy kobiety samotnie wychowujące dzieci. Na zajęciach kobiety dowiedziałyby się nie tylko o źródłach i przejawach dyskryminacji zawodowej kobiet, ale także zostałyby wyposażone w wiedzę, w jakich instytucjach mogą dochodzić swoich praw.

Równe traktowanie obu płci oraz przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej kobiet stanowi jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, która dla państw członkowskich jest obszarem, w ramach którego podejmowane działania mają charakter priorytetowy. Pomimo tego dokumenty, które powstały na terenie UE i dotyczyły zapewnienia równości pomiędzy kobietami i mężczyznami, są opracowywane zazwyczaj w formie zaleceń, co oznacza, że nie mają bezwzględnie obowiązującej mocy prawnej, a są jedynie wskazówkami do propagowania równości płci w każdym państwie członkowskim. Unia Europejska opracowała także szereg dyrektyw, które w prawie wspólnotowym mają charakter wiążący dla państw członkowskich. Większość dyrektyw unijnych została w polskim prawodawstwie wdrożona. Przepisy dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn w różnych dziedzinach życia w Polsce zostały zawarte przede wszystkim w *Kodeksie pracy*. Oprócz tego dokumentu w Polsce praktycznie brak jest aktów prawnych, które, uwzględniając prawo europejskie, zakazywałyby dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie społeczne czy wyznanie. Według przepisów zawartych w *Kodeksie*

pracy, pracodawcy mają obowiązek udostępniania swoim pracownikom tekstu przepisów, które dotyczą równego traktowania w zatrudnieniu zarówno kobiet, jak i mężczyzn bądź zagwarantowania pracownikom możliwości dostępu do tych przepisów. **Zapoznanie się z przepisami dotyczącymi równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy powinno być obligatoryjne.** Informacje dotyczące aspektów związanych z dyskryminacją zawodową oraz sposobami walki z tym zjawiskiem powinny być przekazywane na przykład w trakcie szkoleń z BHP. Na zajęciach kobiety dowiedziałyby się, jakie mają prawne możliwości dochodzenia swoich praw w sądzie. W szkoleniach powinni wziąć udział również mężczyźni, którzy zwróciliby uwagę na problem dyskryminacji i zapoznali się z sankcjami prawnymi, jakie grożą za przejawianie w stosunku do kobiet zachowań ich dyskryminujących. Informacje dotyczące przepisów prawnych uwzględniające równouprawnienie kobiet i mężczyzn powinny być przekazywane we wszystkich przedsiębiorstwach zlokalizowanych w województwie mazowieckim. Za szerzenie dobrych praktyk w tej dziedzinie powinny być odpowiedzialne władze województwa na czele z Marszałkiem i Wojewodą. Dzięki wykorzystaniu dostępu do regionalnych mediów oraz podczas spotkań z pracodawcami władze mogłyby namawiać i informować o podjętej akcji. Jednocześnie w realizacji tego działania władze województwa powinny nawiązać współpracę z regionalnymi organizacjami zrzeszającymi pracodawców z województwa mazowieckiego.

Jedną z grup najbardziej narażonych na dyskryminację zawodową są kobiety po 50. roku życia. Spowodowane jest to faktem, że są one postrzegane jako osoby mniej mobilne. Zadaniem władz województwa mazowieckiego jest wprowadzenie takich systemowych przeciwdziałań dyskryminacji kobiet w wieku starszym, dzięki którym nie odchodziłyby one na wcześniejszą emeryturę, a w przedsiębiorstwach stałyby się osobami, które mogą wprowadzić w strukturę i obszary funkcjonowania firmy inne osoby, zaczynające w niej pracę. **Dlatego tak ważne jest, aby władze województwa mazowieckiego stworzyły program, który w sposób kompleksowy objąłby aktywne zawodowo kobiety w wieku starszym.** Celem takiego programu byłoby nie tylko uświadomienie kobietom ich potencjału i pozycji zawodowej, ale także uzmysłowienie samym pracodawcom, że kobiety powyżej 50. roku życia posiadają przede wszystkim doświadczenie oraz stabilną sytuację prywatną, co staje się ich największym atutem w pracy zawodowej.

Oprócz kobiet powyżej 50. roku życia na dyskryminację zawodową mogą być narażone także kobiety wchodzące dopiero na regionalny rynek pracy. Sytuacja ta spowodowana jest głównie brakiem doświadczenia oraz obawami pracodawców związanymi z zajęciem w ciążę przez pracownice. **Dlatego ważne jest, aby pracodawcy, którzy niechętnie zatrudniają młode kobiety, mogli liczyć na dodatkowe korzyści w postaci ulg związanych z zatrudnieniem kobiet po szkole ponadgimnazjalnej czy też uczelni wyższej.** Dzięki temu młode kobiety mogą zdobyć doświadczenie i w ten sposób zaistnieć na regionalnym rynku pracy.

Władze samorządowe województwa mazowieckiego powinny promować także firmy, które w swojej działalności przeciwdziałają dyskryminacji zawodowej swoich pracownic. **Dlatego rekomendowane jest zorganizowanie konkursu czy też plebiscytu wśród mazowieckich przedsiębiorstw, które realizują różnego rodzaju działania mające na celu zapewnienie kobietom równego dostępu do poszczególnych stanowisk, awansów, szkoleń oraz wyrównanie poziomu wynagrodzeń pracownikom zajmujących w przedsiębiorstwie takie samo stanowisko bez względu na płeć.** Konkurs, który mógłby zostać zorganizowany przez Marszałka bądź Wojewodę mazowieckiego, odbywałby się corocznie, a laureaci mogliby liczyć nie tylko na promocję w regionalnej prasie czy też mediach, ale mogliby także otrzymać nagrody w formie pieniężnej bądź materialnej.

Ekonomicznym aspektem dyskryminacji kobiet na rynku pracy są nierówności w poziomie wynagrodzeń wśród kobiet i mężczyzn. Sytuacja ta spowodowana jest przede wszystkim tym, że kobiety tłumaczą swoje działania brakiem przekonania o własnych umiejętnościach i brakiem asertywności, co skutkuje zaniżaniem własnych wymagań finansowych na rozmowach kwalifikacyjnych. **Wobec powyższego ważne jest, aby jeszcze na etapie kształcenia kobiety otrzymywały informacje dotyczące rzeczywistych zarobków osiągniętych w określonych zawodach czy branżach.** W inicjatywę tę władze samorządowe mogłyby włączyć organizacje studenckie działające na uczelniach wyższych oraz mazowieckie kuratorium oświaty. Takie informacje uczennicom szkół ponadgimnazjalnych można byłoby przekazywać w trakcie realizacji godziny wychowawczej, a studentkom w trakcie zorganizowanej na każdej uczelni pogadanki. Dzięki temu kobiety wchodzące na mazowiecki rynek pracy będą wyposażone w wiedzę dotyczącą poziomu wynagrodzeń na stanowiskach, o które ubiegają się w trakcie procesu rekrutacyjnego. Jest to o tyle ważne, że w województwie mazowieckim dysproporcje między zarobkami kobiet i mężczyzn są bardzo wyraźne.

Zjawiskami nierozzerwalnie związanymi z pojęciem dyskryminacji zawodowej są „segregacja pozioma” i „segregacja pionowa”. W przypadku pierwszego zjawiska kobiety i mężczyźni są oddzielnie skoncentrowani w określonych branżach i łączących się z nimi zawodach, co sprawia, że mamy do czynienia z zawodami typowo „męskimi” i typowo „żeńskimi”. W przypadku „segregacji pionowej” dyskryminacja kobiet polega na zajmowaniu przez nie niższych stanowisk, a tym samym słabiej opłacanych niż stanowiska zajmowane przez mężczyzn. Zarówno zjawisko „segregacji pionowej”, jak i „segregacji poziomej” sprawia, że mamy do czynienia z niedoprecyzowaniem kobiet w niektórych zawodach. Ze zjawiskiem tym spotykamy się, kiedy kobiety, chcąc wykonywać zawód, który do tej pory uznawany był za typowo męski, na swojej drodze napotykają wiele przeszkód. **Dlatego rekomendowanym zaleceniem w tej sytuacji jest prowadzenie kompleksowych działań zarówno na poziomie centralnym, jak i regionalnym, które byłyby skupione przede wszystkim na łamaniu głęboko zakorzenionych w polskim**

społeczeństwie stereotypów, stających na drodze awansu zawodowego kobiet. Głównym celem jest przede wszystkim praca z uczniami i uczennicami szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, dzięki której młodym dziewczynom ukazane byłyby możliwości kontynuowania kształcenia na kierunkach i w zawodach, które do tej pory postrzegano jako typowo męskie. W realizację tego zadania powinni włączyć się, poza władzami samorządowymi, dyrektorzy placówek oświatowych, przedstawiciele uczelni wyższych działających w województwie mazowieckim oraz powiatowe urzędy pracy.

Stereotypowe postrzeganie kobiet przede wszystkim w roli żony i matki wiąże się z niedocenianiem ich w pracy zawodowej, co wpływa na mniejszą szansę rozwoju zawodowego. Mimo to kobiety coraz częściej decydują się na założenie i prowadzenie własnej działalności gospodarczej, co wiąże się przede wszystkim z chęcią uniezależnienia się oraz chęcią zdobycia wyższego wynagrodzenia. Pomimo to kobiety również napotykają na różne bariery związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa. Są to głównie ograniczenia związane między innymi ze znacznymi zapłaconymi kosztami pracy, wysokością podatków, zatorami płatniczymi, biurokracją oraz zbyt niskim poziomem wiedzy kobiet o możliwościach skorzystania z rozmaitych form wsparcia, w tym z wykorzystaniem funduszy unijnych. **Dlatego w celu utrzymania wysokiego poziomu aktywności kobiet związanej z otwieraniem własnej działalności należy zaoferować kobietom pomoc w postaci szkoleń z pozyskiwania pomocy finansowej ze środków unijnych, dodatkowych spotkań ze specjalistami z zakresu prawa podatkowego i gospodarczego, kodeksu pracy, finansów i księgowości.** Zajęcia i spotkania mogłyby być organizowane przez powiatowe urzędy pracy, a koordynatorem działań byłby Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. W spotkaniach i konsultacjach brałyby udział nie tylko osoby bezrobotne, ale również poszukujące pracy.

W ramach projektu *Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego* przeprowadzono także badania empiryczne wśród 3 000 mieszanek województwa mazowieckiego. Kobiety, które wzięły udział w badaniu, odpowiadały między innymi na pytania dotyczące dyskryminacji kobiet na regionalnym rynku pracy, uwarunkowań dyskryminacji kobiet mieszkających na wsi i na terenach miejskich oraz ekonomiczno-społecznych aspektów tego zjawiska.

Najważniejszą kwestią wynikającą z przeprowadzonych badań jest fakt, że większość kobiet deklaruje, iż osobiście nie spotkała się z przypadkami dyskryminacji. Może to wskazywać na brak świadomości postrzegania pewnych zachowań jako przejawów dyskryminacji, co może być związane między innymi z poziomem wykształcenia oraz miejscem zamieszkania respondentki. Z przeprowadzonych badań wynika, że częściej z przejawami dyskryminacji spotykały się kobiety, które miały ukończone studia wyższe bądź posiadały wykształcenie średnie. **Dlatego ważne jest, aby już od najmłodszych lat w szkołach podstawowych i gimnazjalnych przeprowadzać zajęcia, na przykład w ramach**

godziny wychowawczej, na których uczniom przekazywane byłyby informacje dotyczące przejawów dyskryminacji ze względu na płeć z uwzględnieniem dyskryminacji zawodowej, oraz wskazywać konsekwencje takiego zachowania. Za wzbogacenie programu o informacje dotyczące dyskryminacji odpowiedzialne powinno być mazowieckie kuratorium oświaty. Najmłodszym uczniom informacje dotyczące dyskryminacji można byłoby przekazywać w bardziej przystępnej formie, na przykład w trakcie zorganizowanych apeli poświęconych równouprawnieniu kobiet i mężczyzn.

Wśród respondentek, które w swoim życiu spotkały się z przejawami dyskryminacji, przeważały te, dla których zjawisko to wiązało się z mniejszymi wynagrodzeniami kobiet w stosunku do tych otrzymywanych przez mężczyzn oraz z dyskryminacją kobiet w pracy związanej z ciążą i wychowywaniem dzieci. Co piąta kobieta biorąca udział w badaniu za przejaw dyskryminacji uznała ograniczoną możliwość awansu kobiet w miejscu pracy, zaś co dziesiąta respondentka na regionalnym rynku pracy zetknęła się z sytuacją, w której pracodawcy preferowali zatrudnienie mężczyzn, nie podając uzasadnienia swojej decyzji, oraz z sytuacją związaną ze złym traktowaniem, mobbingiem oraz molestowaniem seksualnym. Niektóre respondentki na rynku pracy spotkały się także z większą liczbą ofert pracy skierowaną do mężczyzn niż do kobiet.

Z przeprowadzonych analiz wynika także, że wpływ na intensywność występowania zachowań związanych ze zjawiskiem dyskryminacji zawodowej na mazowieckim rynku pracy ma również obszar, który dana respondentka zamieszkiwała. Z przypadkami dyskryminacji kobiet częściej spotkały się mieszkanki obszarów miejskich. Część kobiet biorących udział w badaniu nie potrafiła określić, czy kiedykolwiek w swoim życiu spotkała się z przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć. Na uwagę zasługuje również fakt, że wśród nich największą grupę stanowiły kobiety, które w trakcie badania zamieszkiwały obszary wiejskie. Sytuacja ta może być spowodowana przede wszystkim niewiedzą tych osób dotyczącą pojęcia dyskryminacji, co wiąże się często z brakiem możliwości przyporządkowania danego zachowania w stosunku do nich do przejawów dyskryminacji. Dlatego w gestii władz samorządowych powinno leżeć informowanie kobiet o zjawisku dyskryminacji zawodowej oraz możliwościach związanych z dochodzeniem swoich praw przed sądem. **Wobec powyższego rekomendowanym działaniem jest organizacja różnego rodzaju spotkań oraz zajęć dla kobiet narażonych na dyskryminację z terenów wiejskich,** gdyż, jak pokazują badania, kobiety te nie tylko częściej spotykają się ze zjawiskami związanymi z dyskryminowaniem ich na rynku pracy, ale także często nie potrafią dostrzec w danym zachowaniu przejawu dyskryminacji. Zajęcia takie na terenach wiejskich mogłyby się odbywać na przykład w trakcie spotkań Kółek Gospodyń Wiejskich z przedstawicielami organizacji pozarządowych, które zajmują się działalnością związaną z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Podobne spotkania mogłyby się odbywać w trakcie spotkań sołeckich,

w których uczestniczyłyby nie tylko kobiety, ale także mężczyźni. Na spotkaniach tych uczestnicy dowiedzieliby się nie tylko o zjawisku dyskryminacji zawodowej, jego źródłach i obszarach, w których występuje, ale także zapoznaliby się z konsekwencjami związanymi z przejawianiem takich zachowań w stosunku do kobiet. Z przypadkami osobistego zetknięcia się z problemem dyskryminacji na regionalnym rynku pracy często spotykały się także mieszkanki obszarów miejskich. **W tym celu rekomendowane jest, aby władze miast i władze powiatowe we współpracy z urzędami gmin oraz ośrodkami pomocy społecznej prowadziły kampanię informującą o możliwościach związanych z podjęciem kroków na drodze sądowej przeciwko osobom, które dopuściły się w stosunku do danej kobiety zachowań ją dyskryminujących. Dlatego ważne jest, aby w każdym urzędzie (gminy, miasta, powiatu) oddelegowano jednego pracownika, który udzielałby porad prawnych oraz służył pomocą w tego typu przypadkach.** Informacje o prowadzeniu kampanii powinny znaleźć się na billboardach, plakatach zamieszczonych w komunikacji miejskiej, lokalnej prasie i telewizji oraz instytucjach publicznych. Oprócz pomocy prawnej poszkodowane kobiety powinny także mieć możliwość skorzystania z bezpłatnych porad i pomocy psychologa. Pomoc taką kobiety mogą uzyskać między innymi w organizacjach pozarządowych działających na rzecz równouprawnienia kobiet (np. Centrum Praw Kobiet).

W przeprowadzonych badaniach respondentki były także pytane o społeczno-ekonomiczne aspekty dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Zdaniem większości ankietowanych, nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn osiągniętych w ramach tych samych sekcji gospodarki czy też na tych samych stanowiskach stanowią jeden z najbardziej widocznych przejawów dyskryminacji kobiet na mazowieckim rynku pracy. Oprócz różnicy poziomu wynagrodzeń osiągniętych przez kobiety i mężczyzn ekonomicznym aspektem uwarunkowań dyskryminacji kobiet na regionalnym rynku pracy są ograniczona możliwość awansu zawodowego, większa obawa przed utratą pracy, zwolnienia grupowe kobiet oraz wiek. Zdaniem większości badanych, w Polsce kobiety, zajmując podobne stanowiska i posiadając podobne kwalifikacje do mężczyzn, zarabiają mniej oraz mają ograniczony awans zawodowy. Zdaniem respondentek, w Polsce kobiety częściej niż mężczyźni są na rynku pracy dyskryminowane ze względu na płeć. Jednocześnie ankietowane częściej wyrażały opinię, że płeć nie ma żadnego wpływu na ich sytuację na rynku pracy w ich miejscu pracy.

Społeczne aspekty dyskryminacji kobiet na rynku pracy wiążą się przede wszystkim ze stereotypowym ograniczaniem kobietom dostępu do części zawodów czy stanowisk. „Nierówność dostępu” stanowi przede wszystkim pochodną przekonania, że kobiety ze względu na określone cechy i predyspozycje nie powinny wykonywać niektórych zawodów. Kobiety, które wzięły udział w badaniu, również uważały, że niektóre zawody lepiej wykonywane są przez mężczyzn. Sytuacja ta świadczy przede wszystkim o tym, że kobiety same siebie postrzegają jako płeć

gorszą do wykonywania niektórych zawodów. Dlatego często podświadomie wybierają te zawody, po których znajdą pracę na mniej prestiżowych stanowiskach. Zmiana stereotypowego myślenia kobiet o sobie wymaga czasu, dlatego już teraz należy podjąć kroki zmieniające ten stan rzeczy. **W tym celu rekomendowane jest przede wszystkim przygotowanie filmów dokumentalnych ukazujących na przykład kobiety, które odniosły sukces w zawodach dotąd uznawanych za typowo męskie i możliwości kontynuowania nauki na kierunkach, na których do tej pory przeważali mężczyźni.** Filmy dokumentalne mogłyby być realizowane przez lokalne media, na przykład TVP Warszawa czy TVN Warszawa oraz inne lokalne telewizje. Środki na sfinansowanie powyższych filmów mogłyby zostać pozyskane z funduszy unijnych. Dzięki temu kobiety zobaczą, że mogłyby się spełnić zawodowo w branżach do tej pory przeznaczonych tylko i wyłącznie dla mężczyzn.

Kolejnym problemem związanym z dyskryminacją zawodową kobiet, szczególnie zajmujących w danym przedsiębiorstwie niższe stanowiska niż mężczyźni, jest molestowanie seksualne. Ze względu na drażliwość tej kwestii często staje się ona tematem tabu. W przypadkach, kiedy kobiety zdecydują się na dochodzenie swoich praw w sądzie, to one stają się obiektem żartów i kpin oraz często posądzane są o doprowadzenie do takiej sytuacji. **Dlatego ważne jest, aby kobiety, które spotkały się z takim zachowaniem, mogły liczyć na pomoc nie tylko psychologiczną, ale również prawną, w tym udzielaną przede wszystkim przez specjalistów z tej dziedziny pracujących w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie.** Ważne jest również, aby w społeczeństwie wykształciły się takie postawy, które sprawiają, że molestowane kobiety nie będą się wstydyli dochodzić swoich praw na drodze sądowej. **W tym celu należy dzięki środkom masowego przekazu pokazywać przypadki kobiet, które odważyły się wytoczyć proces sądowy i go wygrały.** To sprawi, że kobiety, których ten problem dotyczy, będą domagać się zadośćuczynienia bez obawy narażenia się na żarty ze strony swoich znajomych i sąsiadów.

Pomimo ciągłego dostosowywania prawa polskiego do wymogów UE w zakresie stosowania przepisów dotyczących równego traktowania kobiety i mężczyzn w miejscu pracy w Polsce ciągle mamy do czynienia z przypadkami wskazującymi na dyskryminację zawodową ze względu na płeć pracownika. Dlatego istotną rolę w promowaniu i realizacji unijnych wytycznych odgrywają władze samorządowe oraz instytucje rynku pracy.

Główny problem związany z zachowaniami dyskryminującymi kobiety na regionalnym rynku pracy tkwi w braku wiedzy zarówno kobiet, jak i mężczyzn o zjawiskach, które można uznać za dyskryminację płci żeńskiej oraz ich źródłach. Istotną kwestią jest także brak informacji o konsekwencjach podejmowania działań dyskryminujących kobiety na regionalnym rynku pracy. **Dlatego w gestii władz województwa leży przede wszystkim podjęcie działań mających na celu zmianę stereotypowego myślenia o kobietach zwłaszcza w kategoriach dobrej i troskliwej**

żony i matki. W tym celu należy wprowadzić do programu kształcenia w poszczególnych typach szkół zajęcia/godziny lekcyjne poświęcone zjawisku dyskryminacji, w tym dyskryminacji zawodowej. Ważne jest także, aby podczas tych zajęć pokazywać, że kobiety mogą bez obaw kontynuować naukę na kierunkach, które do tej pory były uważane za typowo męskie.

Ważnym zadaniem władz województwa mazowieckiego jest wypracowanie działań, które w przyszłości będą ograniczały praktyki dyskryminujące kobiety w miejscu pracy. **Dlatego kobiety powinny mieć świadomość, jakie zachowania w stosunku do nich można uznać za przejaw dyskryminacji oraz w jaki sposób z nimi walczyć i gdzie uzyskać pomoc psychologiczną i prawną.** W tym celu najważniejsze jest utworzenie takich stanowisk w urzędach miast i dzielnic, gdzie kobiety mogłyby taką pomoc uzyskać.

Instytucje rynku pracy szczególną uwagę powinny zwrócić na kobiety będące w trudnej sytuacji na rynku pracy, czyli kobiety z wykształceniem zawodowym, pochodzące z obszarów wiejskich, matki samotnie wychowujące dzieci, które najbardziej narażone są na przejawy dyskryminacji zawodowej na mazowieckim rynku pracy. **Dlatego główne działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz powiatowych urzędów pracy powinny być skierowane nie tylko na szkolenia związane ze zdobywaniem i uzupełnianiem kwalifikacji, ale także na zajęcia podnoszące wiedzę kobiet na temat zjawiska dyskryminacji i sposobów walki z nim oraz związane z autopromocją i motywacją do działania.** Dzięki tym działaniom kobiety, które znalazły się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, uzupełnią swoje kwalifikacje oraz – dzięki działaniom motywującym – podniosą poziom swojej samooceny.

Władze samorządowe oraz instytucje rynku pracy powinny wykorzystać także aktywność kobiet w obszarze podejmowania częstych decyzji związanych z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. W tym celu kobietom potrzebna jest przede wszystkim pomoc w postaci bezpłatnych porad prawnych i księgowych oraz szkoleń związanych z możliwością pozyskiwania funduszy na działalność przedsiębiorstwa. Takie porady mogłyby zostać przeprowadzone między innymi przez pracowników instytucji rynku pracy w ramach środków pozyskanych z funduszy unijnych.

Część spośród zaproponowanych rozwiązań w rekomendacjach dotyczących systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet na mazowieckim rynku pracy jest możliwa do wprowadzenia przez same instytucje rynku pracy, jednak w przypadku niektórych działań muszą one zostać wprowadzone we współpracy z mazowieckimi przedsiębiorcami. Instytucje rynku pracy w tych przypadkach powinny wystąpić w charakterze inicjatorów niektórych działań oraz rekomendować je właściwym jednostkom decyzyjnym. Niektóre rekomendacje zawarte w niniejszym opracowaniu można zastosować także na szczeblu centralnym oraz w innych województwach. Sytuacja ta jest spowodowana faktem, że część czynników

składających się na zjawisko dyskryminacji ma charakter regionalny, natomiast pozostałe występują również w przypadku innych obszarów Polski, przez co nie stanowią one zbioru właściwego jedynie dla województwa mazowieckiego. Jednocześnie rekomendacje zostały przygotowane po uwzględnieniu szerokiego kontekstu: społecznego, ekonomicznego i prawnego. Dzięki temu cechują się kompleksowym, ale także uniwersalnym charakterem.

Bibliografia

- Absolwenci w woj. mazowieckim wg SIO 30.09.2009 r.*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010
- Aktywność ekonomiczna ludności w województwie mazowieckim w IV kwartale 2009 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2010
- Aktywność kobiet na rynku pracy, Analiza danych zastanych*, TNS OBOP, Warszawa 2006
- Aktywność kobiet na rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006
- Analiza wyników badania potrzeb o oczekiwaniach pracodawców w zakresie funkcjonowania lokalnego rynku pracy*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno 2005,
http://www.wiedzaplus2.ae.wroc.pl/pliki/Raport_oczekiwania_pracodawcow.pdf [data dostępu: 15.04.2010]
- Anam R., *Zarobki kobiet o 30% niższe od płac mężczyzn*,
<http://www.praca.egospodarka.pl/50587,Zarobki-kobiet-o-30-nizsze-od-plac-mezczyzn,1,55,1.html> [data dostępu: 15.04.2010]
- Anuschka A., *Single-sex schools 'no benefit for girls'*, [w:] "The Observer", 25.06.2006, <http://www.guardian.co.uk/uk/2006/jun/25/schools.gender> [data dostępu: 08.05.2010]
- Archer J., Lloyd B., *Sex and Gender. Second Edition*, Cambridge University Press, Cambridge 2002
- Aronson E., Akert R., Wilson T., *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Wydawnictwo Zysk i Spółka, Warszawa 1997
- Auleytner J. (red.nauk.), *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Raport końcowy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007
- Badanie specyfiki bezrobocia w wybranych powiatach woj. mazowieckiego, w zakresie stanu obecnego, perspektyw rozwoju sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz wniosków dla polityki rynku pracy*, MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa 2009
- Balcerzak-Paradowska B., *Polityka rodzinna w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego i rodzinnego* [w:] Sadowska-Snarksa C., Li T. (red.), *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008
- Bańka A., *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Print-B, Poznań 1995
- Bezrobotni nie chcą się szkolić nawet za wyższe stypendium*, [w:] „Gazeta Prawna.pl”, <http://www.gazetaprawna.pl/drukowanie/337391> [data dostępu: 28.05.2010]

- Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12-miesięcy*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy,
Warszawa 2005, <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867743&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867982> [data dostępu: 28.04.2010]
- Bezrobotni zarejestrowania według wieku, poziomu wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy oraz stażu pracy*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009
- Blewaska J., *Na swoim: baba za kółkiem to pomysł na biznes*
http://lodz.gazeta.pl/lodz/1,98056,7523450,Na_swoim__baba_za_kolkiem_to_pomysl_na_biznes.html [data dostępu: 24.05.2010]
- Bluszcz E., *Pilne kobiety pracują, sprytne – awansują*,
<http://kadry.nf.pl/Artykul/10594/Pilne-kobiety-pracuja-sprytne-awansuja/kobieta-na-ryнку-pracy-dyskryminacja-kobiet-feminizm-w-polsce-feministki/#artTresc> [data dostępu: 10.05.2010]
- Boaler J., Sengupta-Irving T., *Nature, Neglect and Nuance: Changing Accounts of Sex, Gender and Mathematics*, [w:] *The Sage Handbook of Gender and Education*, Sage Publications, Londyn 2006
- Budrowska B., „*Szklany sufit*”, czyli co blokuje kariery polskich kobiet, [w:] „Kultura i Historia”, Nr 6/2004, Lublin 2004
- Budrowska B., *Wprowadzenie do feministycznej krytyki ekonomii – kurs online*. IFiS PAN, www.ekologiasztuka.pl/pdf/fe007budrowska.pdf [data dostępu: 24.04.2010]
- Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet, Raport z badań jakościowych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003
- Chutnik S., *Elastyczne kobiety na rynku pracy* [w:] Pawłęga M., Piotrowska J., *Podręcznik trenerski. Zarządzanie firmą równych szans*, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2008
- Cieśla J., *Za mało za to samo*, <http://www.polityka.pl/kraj/288318,1,za-malo-za-to-samo.read> [data dostępu: 25.05.2010]
- Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Employment and social policies: a framework for investing in quality*, Komisja Europejska, Bruksela 2001
- Crompton R., Lyonette C., *Work-life balance in Europe*, GeNet Working Paper, No. 10, 2005
- Curtis P., *Girls do better without boys, study finds*, [w:] „The Guardian”, 2009, <http://www.guardian.co.uk/education/2009/mar/18/secondary-schools-girls-gcse-results> [data dostępu: 10.05.2010]

- Czajka A., *Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w 2009 roku*,
<http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2005> [data dostępu:
 20.05.2010]
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2009
- Deaux K., *Sex :A perspective on the attribution process* [w:] Harvey J. Eckes W., Kidd R. (red.) *New Directions in Attribution Research*, vol. 1, Erlbaum, Hillsdale 1976
- Diagnoza zróżnicowanie szans kobiet w dostępie do rynku pracy*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, 2005,
[http://www.wiedzaplus2.ae.wroc.pl/pliki/Raport_](http://www.wiedzaplus2.ae.wroc.pl/pliki/Raport_oczekiwania_pracodawcow.pdf)
[oczekiwania_pracodawcow.pdf](http://www.wiedzaplus2.ae.wroc.pl/pliki/Raport_oczekiwania_pracodawcow.pdf) [data dostępu: 15.04.2010]
- Dobre Praktyki w pośrednictwie pracy- innowacyjne projekty realizowane przez powiatowe urzędy pracy*, [w:] *Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009
- Dymowska M., *Pozycja kobiety na polskim rynku pracy*,
[http://dziennik.pl/gospodarka/article114441/Pozycja_kobiety_na_polskim_ryn](http://dziennik.pl/gospodarka/article114441/Pozycja_kobiety_na_polskim_rynku_pracy.html?service=print)
[ku_pracy.html?service=print](http://dziennik.pl/gospodarka/article114441/Pozycja_kobiety_na_polskim_rynku_pracy.html?service=print) [data dostępu: 23.05.2010]
- Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Warszawa 2004
- Feingold A. *Sex differences in variability in intellectual abilities: a new look at an old controversy* [w:] „Review of Educational Research”, no 62, 1992
- Firlit-Fesnak G., *Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy; spojrzenie pracodawców i kobiet*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2007
- Frone M., *Work-Family Conflict* [w:] *Encyclopedia of Career Development*, Sage Publications 2006, [http://www.sage-](http://www.sage-reference.com/careerdevelopment/Article_n305.html)
[reference.com/careerdevelopment/Article_n305.html](http://www.sage-reference.com/careerdevelopment/Article_n305.html) [data dostępu:
 26.04.2010]
- Gabińska A., *Żeńska ekipa bije facetów*, [http://wroclaw.naszemiasto.pl/](http://wroclaw.naszemiasto.pl/wydarzenia/811972.html)
[wydarzenia/811972.html](http://wroclaw.naszemiasto.pl/wydarzenia/811972.html) [data dostępu: 14.05.2010]
- Gender Equality: a step ahead. A Roadmap for the future*, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 2007
- Głogosz D., *Kierunki działań na rzecz godzenia obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi – doświadczenia krajów zachodnich*, [w:] Sadowska-Snarksa C., Li T. (red.), *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008

- Godlewska J., *Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu płockiego w świetle analizy danych zastanych*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2008
- Goldberg P., *Are women prejudiced against women?* [w:] „Transaction”, no 5, 1968
- Grant L., *Job design and working hours: key sources of gender inequality*, [w:] Yeandle S.(red.) *Policy for a change. Local Labour market analysis and gender equality*, The Policy Press, Bristol 2009
- Gryszko M., Gender Index – czyli ile warta jest płęć,
http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90444,6348891,Gender_Index__czyli_ile_warta_jest_plec.html?as=2&startsz=x. [data dostępu: 20.05.2010]
- Hedges, L., Nowell A., *Sex differences in mental test scores, variability, and numbers of high scoring individuals* [w:] „Science”, no 269, 1995,
http://www.sage-ereference.com/hdbk_genderedu/Article_n16.html [data dostępu: 10.05.2010]
- Informacja o stanie i strukturze bezrobocia kobiet w 2008 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009
- Jaroszewska E., *Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu ostrołęckiego w świetle analizy danych zastanych*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2008
- Journote F., *Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries*, [w:] „OECD Economic Studies”, nr 37, 2003/2
- Jonasson D., *Government ends gender quotas at universities*, [w:] „Stockholm News”, 2010, <http://www.stockholmnews.com/more.aspx?nid=4651> [data dostępu: 26.04.2010]
- Kłós B., *Kobieta a bezrobocie*, Wydział analiz ekonomicznych i społecznych, Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa 1994,
http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_94/i- [data dostępu: 15.04.2010]
- Kobieta pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, Kutno 2006
- Kobiety będą mogły pracować na przodku*,
<http://www.rp.pl/artukul/17,435772.html> [data dostępu: 11.05.2010]
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2008,
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcg/gus/PUBL_pdl_kobiety_mezczyzni_rynk_u_pracy_2008.pdf [data dostępu: 14.04.2010]
- Kobiety przejmują męskie zawody*, <http://gender.blox.pl/2007/08/Kobiety-przejmujame-skie-zawody.html> [data dostępu: 14.05.2010]
- Kobiety w Polsce*, GUS, Warszawa 2008
- Kodeks Pracy, stan prawny na dzień 20 stycznia 2010 roku,
<http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/k0000000.htm> [data dostępu: 11.05.2010]

- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Większa równowaga między pracą a rodziną ułatwienie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego*, Komisja Europejska, Bruksela 2008
- Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997*, <http://zalaczniki.ops.pl/konstytucja.pdf> [data dostępu: 17.05.2010]
- Kosińska-Dec K., *Kobieta w biznesie. Program badawczo-szkoleniowy dla właścicielek mikro, małych i średnich przedsiębiorstw*, Gdańsk 2007
- Krajczyńska E., *Informatyka nie dla kobiet*, <http://www.studia.net/zawody-przyszlosci/1567-informatyka-nie-dla-kobiet> [data dostępu: 23.04.2010]
- Kuropatwa A., *Czy kobiety są dyskryminowane na rynku pracy? Ekonomiczna analiza dyskryminacji*, <http://prawo.uni.wroc.pl/~kwasnicki/EkonLit1/dyskryminacja.pdf>. [data dostępu: 10.05.2010]
- Kwak A., *Wprowadzenie* [w:] Kwak A., *Rodzina w dobie przemian. Małżeństwo i kohabitacja*, http://www.isns.uw.edu.pl/wydawnictwa/ak-rodzina-w-dobie_wstep.pdf [data dostępu: 19.04.2010]
- Lisowska E., *Przyszłość pracy a kobiety*, Szkoła Główna Handlowa, http://cms.polityka.pl/_gAllery/26/76/26766.pdf [data dostępu: 15.04.2010]
- Lisowska E., *Różnorodność ze względu na płeć w miejscu pracy*, [w:] „Kobieta i biznes”, nr 1-4/2009, Warszawa 2009
- Lundeberg M., Lindsey M., *Gender Issues and Schooling*. [w:] *21st Century Education: A Reference Handbook*. 2008. Sage Publications, http://www.sage-reference.com/education/Article_n81.html [data dostępu: 10.05.2010]
- Łatta M., *Baba za kierownicą*, <http://kobieta.wp.pl/kat,26249,title,Baba-za-kierownica,wid,8400410,wiadomosc.html> [data dostępu: 14.05.2010]
- Machol-Zajda L., *Godzenie życia zawodowego i pozazawodowego – poszukiwanie rozwiązań organizacyjnych i czasowych* [w:] Sadowska-Snarksa C., Li T. (red.), *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008
- Macierzyństwo a praca zawodowa z perspektywy kobiet matek*, Fundacja Świętego Mikołaja, Warszawa 2006
- Marciniak A., *Niewidzialne bariery awansu kobiet – apokryf „szklanego sufitu”?*, [w:] „Zeszyty Studiów Doktoranckich”, nr 19, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2004
- Materiały konferencyjne nr 4 – Konferencji: „Szklany sufit” – bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003
- Mażewska M., Zakrzewska M., *ABC równości – podręcznik samorządowca*, <http://finanse-publiczne.pl/artukul.php?view=598> [data dostępu: 06.05.2010]

- Melnicka A., *Kobieta na rynku pracy*, <http://www.pracuj.pl/rynek-pracy-artykuly-kobieta-na-ryнку-pracy.htm#top> [data dostępu: 14.05.2010]
- Monitoring równości płci w Polsce*,
<http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/?2,11,9,69,,0,,1> [data dostępu: 17.04.2010]
- National Study of the Changing Workforce USA*, Families and Work Institute 2002
- Niepełny etat – praca z konieczności czy z wyboru?*, Monitor rynku pracy Sedlak & Sedlak, 2008, www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.19 [data dostępu: 25.05.2010]
- Orzeł M., *Co trzecią działalność gospodarczą prowadzi kobieta*,
<http://www.iwoman.pl/naserio/kariera/co;trzecia;dzialalnosc;gospodarcza;w;polsce;prowadzi;kobieta,124,0,420220.html> [data dostępu: 24.05.2010]
- Osiecka-Chojnacka J., *Aktywna polityka państwa na rynku pracy*, Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_06/i-1250.pdf [data dostępu: 10.04.2010 r.]
- Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*. Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 2007
- Pakiet prognoz dotyczących bezrobocia kobiet w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2010
- Pakiet prognoz dotyczących popytu na pracę w województwie mazowieckim*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2010
- Paszek A., *Osiągnąć karierę*, http://gazeta-it.pl/200305225506/Osiagnac-karriere.html#_ednref3. [data dostępu: 13.05.2010]
- Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce. Raport z badania jakościowego*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, DGA, Sopot/Warszawa 2005
- Pieliński B., *Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna m. st. Warszawy w świetle analizy danych zastanych*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2008
- Plantenga J., Remery Ch., *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. European Communities 2005
- Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny*, CBOS, Warszawa 2006
- Pracujący*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009
- Proposal for a Council Directive implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC*, Komisja Europejska, Bruksela 2009

- Przepiórka M., *Dyskryminacja kobiet ze względu na płeć*, <http://praca-kobiet.wieszjak.pl/warunki-pracy/212498,Dyskryminacja-kobiet-ze-wzgledu-na-plec.html> [data dostępu: 06.05.2010]
- Report on equality between women and men 2009*, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 2009
- Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2010
- Roguska B., *Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2006
- Rokicka E., *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej. Z badań nad ludnością dużego miasta*, Łódź 1995
- Roszkowska S., *Analiza popytu na pracę w poszczególnych zawodach*, [w:] Krajewski S., Jaros R., Krajewski P., Mackiewicz M. (red.), *Diagnoza potrzeb edukacyjnych – rozwój rynku pracy województwa łódzkiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego*, Księży Młyn Dom Wydawniczy, Łódź 2009
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie rodzajów i innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania z dnia 10 stycznia 2008 roku*, Dziennik Ustaw nr 7, poz. 3
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 10 września 1996 w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom*, Dziennik Ustaw nr 114, poz. 545
- Rynek pracy 2009*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, http://wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/STAT/Raport_%20Rynek%20pracy_%20I_%202009r.pdf [data dostępu: 08.04.2010]
- Rynek pracy w województwie mazowieckim w 2008 roku*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009
- Single-Sex vs. Coed: The Evidence*, National Association for Single Sex Public Education, <http://www.singlesexschools.org/research-singlesexvscoed.htm> [data dostępu: 06.05.2010]
- Sprawozdanie z egzaminu gimnazjalnego*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2009
- Stan prac nad projektem ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania – stan na 19 stycznia 2010*, http://www.mpips.gov.pl/bip/download/Stan%20prac_19.01.2010%20r.pdf [data dostępu: 18.05.2010]
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008*, GUS, Warszawa 2009, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_struktura_wynagr_wg_zawodow_10_2008.pdf [data dostępu: 04.05.2010]

- Swim J., Borgida E., Maruyama G., and Myers D., *Joan McKay versus John McKay: do gender stereotypes bias evaluations?* [w:] „Psychological Bulletin”, no 105, 1989
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009
- Szczerbińska K., *Organizacja opieki nad osobami starszymi w Polsce i w Europie*, <http://www.docedu.klrwp.pl/print.php?id=135> [data dostępu: 15.05.2010]
- Titkow A., *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*. IFiS PAN, Warszawa 2004 [za:] Budrowska B. *Wprowadzenie do feministycznej krytyki ekonomii – kurs online*. IFiS PAN, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fe007budrowska.pdf> [data dostępu: 24.04.2010]
- Touhey J., *Effects of additional women professionals on ratings of occupational prestige and desirability* [w:] „Journal of Personality and Social Psychology”, no 29, 1974
- Towards a better work-life balance*. Komisja Europejska, Bruksela 2008, ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=370&langId=en&featuresId=27 [data dostępu: 27.04.2010]
- Urlop macierzyński 2010*, „Gazeta Praca”, gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90444,7401398,Urlop_macierzynski_2010.html [data dostępu: 10.05.2010]
- Uzasadnienie opinii Rady Legislacyjnej (z dnia 09.03.2009)*, [http://pomocnikngo.kph.org.pl/dokumentyPDF/Uzasadnienie%20opinii%20Rady%20Legislacyjnej%20\(09.03.09\).pdf](http://pomocnikngo.kph.org.pl/dokumentyPDF/Uzasadnienie%20opinii%20Rady%20Legislacyjnej%20(09.03.09).pdf) [data dostępu: 17.05.2010]
- Węgrzyn G., *Zatrudnienie a innowacyjność w sektorze usługowym*, [w:] Maniak G. (red.), *Problemy ekonomii i polityki gospodarczej (materiały konferencyjne)*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2008, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/86/20.pdf> [data dostępu: 28.04.2010]
- Widera K., *Wynagrodzenia absolwentów w Polsce i w wybranych krajach Europy*, http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.38/wpis.1831 [data dostępu: 20.05.2010]
- Williams J., Bennett S., *The definition of sex stereotypes via the adjective check list* [w:] „Sex Roles”, no 1, 1975
- Winnicki K., *Ile ten sam pracownik zarobi w Warszawie, a ile w reszcie kraju*, <http://praca.wp.pl/kat,18453,title,Ile-ten-sam-pracownik-zarobi-w-Warszawie-a-ile-w-reszcie-kraju,wid,11913031,wiadomosc.html?P%5Bpage%5D=3> [data dostępu: 28.05.2010]
- Wolska K., *Jak Unia Europejska walczy z dyskryminacją ze względu na płeć*. <http://www.kobieta.gov.pl/?2,18,100>. [data dostępu: 06.05.2010]

- Zadroga A., *Absolwent absolwentowi nierówny* [w:] „GazetaPraca.pl”,
http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,91734,7862242,Absolwent_absolwentowi_nierowny.html [data dostępu: 30.05.2010]
- Zadura-Lichota P., *Świat pracy w perspektywie najbliższych 10 lat na podstawie wyników badania Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*,
http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.72/wpis.151
[data dostępu: 28.04.2010]
- Zakaz handlu w święta pod groźbą kary finansowej*, „Gazeta Praca.pl”,
gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,4604399.html [data dostępu: 20.04.2010]
- Zatrudnieni oraz przeciętne wynagrodzenia brutto według grup zawodów wykonywanych za październik 2008*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009
- Zatrudnieni według wysokości wynagrodzenia brutto za październik 2008 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2009
- Zawadzki P.W., *Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu radomskiego w świetle analizy danych zastanych*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2008
- Zwiech P., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy* [w:] Kopycińska D., *Kapitał ludzki w gospodarce*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003

Źródła internetowe

- Akcja Girls Day: <http://english.girls-day.de>
- Bank Danych Regionalnych: http://www.stat.gov.pl/bdr_n/app/strona.indeks
- Center for Work-Life Policy: <http://www.worklifepolicy.org>
- Eurostat: <http://www.ec.europa.eu/eurostat>
- Fundacja Feminoteka: <http://www.feminoteka.pl>
- Fundacja Ośka: <http://www.oska.org.pl>
- Główny Urząd Statystyczny: <http://www.stat.gov.pl>
- Instytut Socjologii UJ: <http://www.socjologia.uj.edu.pl>
- Kierunek informatyka inżynierska na Wydziale Zarządzania UŁ: <http://www.informatyka.wz.uni.lodz.pl>
- Komisja Europejska:
- Mazowiecka Jednostka Wdrażania Projektów Unijnych: <http://pokl.mazowia.eu>
- Międzynarodowe Forum Kobiet: <http://www.mfk.org.pl>
- Monitoring zawodów: <http://mz.praca.gov.pl>
- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty: <http://www.oskko.edu.pl>
- Portal Fundacji Nadzieja: <http://www.fundacja-nadzieja.org.pl>
- Portal Lewiatan Business Angels: <http://www.lba.pl>
- Portal projektu Dziewczyny na politechniki: <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl>
- Serwis miasta Poznań: <http://www.poznan.pl/>
- Strona internetowa Fundacji Dress For Success: <http://www.dressforsuccess.org>
- Strona internetowa projektu Modernizacja i rozwój systemu nauczania informatyki w Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania: <http://informatykaefs.swspiz.pl>
- Urząd Statystyczny w Warszawie: <http://www.stat.gov.pl/warsz>
- Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie: <http://wup.mazowsze.pl>
- Zakład Psychologii Instytutu Transportu Drogowego: <http://www.its.waw.pl>

Spis tablic

Tablica 1.1.	Liczba wolnych miejsc pracy i liczba wolnych miejsc pracy przypadających na jednego bezrobotnego w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku	15
Tablica 1.2.	Pracujący według płci i wielkich grup zawodów w województwie mazowieckim w 2008 roku	24
Tablica 1.3.	Liczba kobiet i mężczyzn wśród absolwentów wybranych kierunków zasadniczych szkół zawodowych w województwie mazowieckim w 2009 roku	38
Tablica 1.4.	Liczba kobiet i mężczyzn wśród absolwentów wybranych kierunków zasadniczych szkół zawodowych w województwie mazowieckim w 2009 roku	41
Tablica 1.5.	Liczba kobiet i mężczyzn wśród absolwentów wybranych kierunków zasadniczych szkół zawodowych w województwie mazowieckim w 2009 roku	43
Tablica 1.6.	Podaż pracy kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku	52
Tablica 1.7.	Podaż pracy zrealizowana (zatrudnienie) kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku	53
Tablica 1.8.	Zatrudnienie kobiet według sekcji PKD w województwie mazowieckim w 2008 roku (w %).....	57
Tablica 1.9.	Podaż pracy niezrealizowana (bezrobocie) kobiet w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku	58
Tablica 1.10.	Zawody deficytowe w województwie mazowieckim w I półroczu 2009 roku	66
Tablica 1.11.	Rozkład odpowiedzi respondentek dotyczących poziomu zadowolenia z przebiegu pracy zawodowej oraz wykształcenia i kwalifikacji (w %).....	67
Tablica 1.12.	Rozkład odpowiedzi respondentek dotyczących wymarzonego zawodu dla dziecka według płci (w %)	68
Tablica 1.13.	Zawody najbardziej i najmniej pożądane przez respondentki dla ich dzieci	70
Tablica 1.14.	Rozkład odpowiedzi na pytanie <i>Które z zawodów, w Pani odczuciu, lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płęć nie ma znaczenia?</i> (w %).....	71

Tablica 1.15. Rozkład odpowiedzi respondentek na pytanie <i>Czy Pani bezpośredni przełożony oraz osoba zajmująca najwyższe stanowisko w firmie (dyrektor, prezes) jest kobietą czy mężczyzną?</i> (w %)	73
Tablica 1.16. Rozkład odpowiedzi respondentek na pytanie <i>Czy aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, niezależnie od Pani statusu na rynku pracy, byłaby Pani w stanie...</i> (w %)	73
Tablica 1.17. Rozkład odpowiedzi respondentek dotyczących ich stanowiska pracy lub stanowiska roboczego (w %)	74
Tablica 2.1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku.....	114
Tablica 2.2. Istotność wpływu sfery zawodowej na decyzje podejmowane przez respondentki w sferze życia osobistego.....	134
Tablica 2.3. Istotność wpływu sytuacji rodzinnej na decyzje podejmowane przez respondentki w sferze zawodowej.....	135
Tablica 2.4. Wartości statystyk obliczonych w próbach respondentek z obszarów wiejskich i miejskich	142
Tablica 3.1. Aktywność zawodowa ludności na obszarze Unii Europejskiej w podziale na kraje i na płeć w 2008 roku.....	158
Tablica 3.2. Podział wybranych prac domowych pomiędzy mężczyzn i kobiety (w %).....	164
Tablica 3.3. Budżety czasu według płci.....	165
Tablica 3.4. Odsetek dzieci w przedziale wiekowym 3-6 lat w województwie mazowieckim w 2008 r. w podziale na powiaty (oprócz Warszawy) (w %).....	180
Tablica 3.5. <i>Czy zrezygnowałaby Pani z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pani mąż (partner) zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?</i> – odpowiedzi respondentek (w %).....	195
Tablica 3.6. Opinie respondentek dotyczące wybranych stwierdzeń – rozkład odpowiedzi (w %)	195
Tablica 3.7. <i>Jak Pani sądzi, czy obecnie w Polsce żyje się lepiej mężczyznom, czy kobietom?</i> – odpowiedzi respondentek (w %).....	196
Tablica 3.8. <i>Czy, Pani zdaniem, w porównaniu z mężczyzną, kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna zarabia w Polsce w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %).....</i>	199

Tablica 3.9.	<i>Czy, Pani zdaniem, w porównaniu z mężczyzną, kobieta pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna zarabia w Pani miejscu pracy w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %).....</i>	199
Tablica 3.10.	<i>Czy, Pani zdaniem, w Polsce kobieta, mająca takie same kwalifikacje (wykształcenie i doświadczenie zawodowe) jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %).....</i>	202
Tablica 3.11.	<i>Czy, Pani zdaniem, w Pani miejscu pracy kobieta, mająca takie same kwalifikacje (wykształcenie i doświadczenie zawodowe) jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %).....</i>	202
Tablica 3.12.	<i>Czy, Pani zdaniem, kobieta w Polsce, pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, jest w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %).....</i>	203
Tablica 3.13.	<i>Czy, Pani zdaniem, kobieta w Pani miejscu pracy, pracująca na takim samym stanowisku jak mężczyzna i posiadająca takie same kwalifikacje jak mężczyzna, jest w porównaniu z mężczyzną... – rozkład odpowiedzi respondentek (w %).....</i>	203
Tablica 3.14.	<i>Czy któraś z następujących sytuacji związanych z pracą dotyczyła Pani osobiście lub innej kobiety z Pani rodziny/znajomych? – rozkład odpowiedzi respondentek (wybrane sytuacje; odpowiedzi w %).....</i>	204
Tablica 3.15.	Wskazania respondentek, kto lepiej sprawdziłby się na kierowniczym stanowisku pracy (w %).....	206
Tablica 3.16.	Podobieństwo przyjętych modeli rodziny – analiza współczynnika korelacji rang Spearmana.....	207
Tablica 3.17.	Podobieństwo preferowanych modeli rodziny – analiza współczynnika korelacji rang Spearmana.....	208
Tablica 3.18.	<i>Z jakich elastycznych form organizacji pracy Pani korzysta, a z jakich chciałaby Pani korzystać? – rozkład odpowiedzi respondentek (w %).....</i>	209
Tablica 3.19.	Poddziałania PO KL ukierunkowane na cele związane z problematyką zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym.....	211
Tablica 3.20.	Działania nastawione na promocję i zwiększenie atrakcyjności wybranych form elastycznego czasu pracy.....	216

Tablica 4.1.	Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim wg kwartałów w latach 2008–2009 (w tys.).....	242
Tablica 4.2.	Współczynnik aktywności zawodowej mieszkańców województwa mazowieckiego (w %).....	243
Tablica 4.3.	Wskaźnik zatrudnienia w województwie mazowieckim – z uwzględnieniem kryterium płci – wg kwartałów w latach 2008–2009 (w %).....	243
Tablica 4.4.	Stopa bezrobocia w województwie mazowieckim w kwartałach lat 2008–2009 w podziale na płeć (w %).....	244
Tablica 4.5.	Liczba osób bezrobotnych w województwie mazowieckim w kwartałach lat 2008–2009 (w tys.).....	244
Tablica 4.6.	Udział osób długotrwale bezrobotnych w populacji bezrobotnych ogółem w kwartałach lat 2008–2009 w podziale na płeć (w %).....	245
Tablica 4.7.	Liczba osób biernych zawodowo w kwartałach lat 2008–2009 w podziale na płeć (w tys.).....	245
Tablica 4.8.	Zróżnicowanie wynagrodzenia absolwentów wg płci.....	249
Tablica 4.9.	Wynagrodzenia mężczyzn absolwentów szkół wyższych w Polsce w roku 2008 wg profilu posiadanego wykształcenia w stosunku do wynagrodzeń kobiet absolwentek o analogicznym wykształceniu (w %).....	250
Tablica 4.10.	Zatrudnieni w województwie mazowieckim wg wysokości wynagrodzenia brutto za październik 2008 r. w podziale na płeć.....	254
Tablica 4.11.	Wysokość przeciętnego wynagrodzenia brutto w województwie mazowieckim wg grup zawodów w październiku 2008 r.....	255
Tablica 4.12.	Pracujący w województwie mazowieckim w 2008 roku.....	258
Tablica 4.13.	Przedsiębiorstwa osób fizycznych powstałe w latach 2001 i 2005, których właścicielami są kobiety (w %).....	260
Tablica 4.14.	Osoby bezrobotne zarejestrowane w województwie mazowieckim w latach 2005–2008 wg płci i poziomu wykształcenia.....	266
Tablica 4.15.	Liczba absolwentów mazowieckich ZSZ w poszczególnych zawodach w roku 2009 z uwzględnieniem liczby kobiet.....	268
Tablica 4.16.	Liczba absolwentów mazowieckich techników w poszczególnych zawodach w roku 2009 z uwzględnieniem liczby kobiet.....	269
Tablica 4.17.	Wyniki analizy istotności statystycznej różnic rozkładu przejawów dyskryminacji między kobietami wiejskimi i miejskimi.....	286

Spis wykresów

Wykres 1.1.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w złotych w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2004–2008.....	11
Wykres 1.2.	Wskaźnik bezrobocia kobiet w powiatach województwa mazowieckiego w 2008 roku	13
Wykres 1.3.	Struktura bezrobotnych kobiet ze względu na wykształcenie w podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku	14
Wykres 1.4.	Udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie mazowieckim w 2008 roku	21
Wykres 1.5.	Kobiety i mężczyźni pracujący w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie mazowieckim w 2008 roku	21
Wykres 1.6.	Liczba pracujących mężczyzn i kobiet w sekcjach sektorów przemysłu i usług oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenia w tych sekcjach w województwie mazowieckim w 2008 roku.....	23
Wykres 1.7.	Udział kobiet i mężczyzn w wybranych średnich i małych grupach zawodowych w obrębie pierwszej wielkiej grupy zawodów w Polsce w 2008 roku	26
Wykres 1.8.	Udział kobiet i mężczyzn w wybranych małych grupach zawodów w obrębie drugiej wielkiej grupy zawodów w Polsce w 2008 roku	28
Wykres 1.9.	Udział kobiet i mężczyzn w wybranych małych grupach zawodowych w obrębie trzeciej wielkiej grupy zawodów w Polsce w 2008 roku.....	31
Wykres 1.10.	Udział kobiet i mężczyzn w wybranych małych i średnich grupach zawodowych w obrębie siódmej wielkiej grupy zawodów w Polsce w 2008 roku	32
Wykres 1.11.	Udział kobiet i mężczyzn w wybranych małych i średnich grupach zawodowych w obrębie ósmej wielkiej grupy zawodów w Polsce w 2008 roku.....	34
Wykres 1.12.	Mężczyźni – uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w województwie mazowieckim w podziale na podregiony (w %)	36
Wykres 1.13.	Kobiety – uczennice szkół ponadgimnazjalnych w województwie mazowieckim w podziale na podregiony (w %)	36
Wykres 1.14.	Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie absolwentów na wybranych kierunkach w zasadniczych szkołach zawodowych w województwie mazowieckim w 2009 roku	38

Wykres 1.15. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie absolwentów na wybranych kierunkach w technikach w województwie mazowieckim w 2009 roku	40
Wykres 1.16. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie absolwentów szkolnictwa wyższego według kierunków w województwie mazowieckim w 2008 roku	43
Wykres 1.17. Udział kobiet i mężczyzn wśród absolwentów wybranych rodzajów szkół wyższych w województwie mazowieckim w 2008 roku	44
Wykres 1.18. Struktura zatrudnienia kobiet według sektorów ekonomicznych w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku (w %)	54
Wykres 1.19. Udział zatrudnienia kobiet w zatrudnieniu ludności według sektorów ekonomicznych w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku (w %)	54
Wykres 1.20. Struktura zatrudnienia kobiet według sektorów własności w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2005 roku (w %)	56
Wykres 1.21. Udział kobiet w zatrudnieniu ludności według sektorów własności w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2005 roku (w %)	56
Wykres 1.22. Struktura bezrobotnych kobiet według wykształcenia w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku (w %)	58
Wykres 1.23. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim w latach 2003–2008 (w %)	60
Wykres 1.24. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003–2008 (w %)	61
Wykres 1.25. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w sektorze przemysłowym w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003–2008 (w %)	61
Wykres 1.26. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w sektorze rolniczym w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003–2008 (w %)	62
Wykres 1.27. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn w sektorze usługowym w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003–2008 (w %)	63

Wykres 1.28. Dynamika zmian popytu na pracę kobiet i mężczyzn według sektorów własności w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2003–2005 (w %)	64
Wykres 1.29. Rozkład odpowiedzi respondentek dotyczących formy własności zakładu pracy, w którym pracują lub pracowały (w %)	75
Wykres 2.1. Pracujący w populacji aktywnych zawodowo a poziom ich wykształcenia, województwo mazowieckie w 2008 roku (w %)	90
Wykres 2.2. Pracujący (w wieku produkcyjnym) w populacji aktywnych zawodowo wśród kobiet i mężczyzn, województwo mazowieckie w 2008 roku (w %)	91
Wykres 2.3. Pracujący w województwie mazowieckim w 2008 roku według sektorów ekonomicznych, sekcji PKD i płci	92
Wykres 2.4. Wartość nakładów inwestycyjnych w gospodarce narodowej wg sekcji PKD 2004 w województwie mazowieckim	95
Wykres 2.5. Wzrost zatrudnienia w wybranych sekcjach PKD 2004 w województwie mazowieckim	95
Wykres 2.6. Aktywność zawodowa kobiet w Polsce w latach 2003–2007	98
Wykres 2.7. Stopa bezrobocia (w %) w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w 2008 roku	103
Wykres 2.8. Bezrobotni zarejestrowani wśród kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim w 2008 roku	104
Wykres 2.9. Struktura bezrobotnych kobiet ze względu na wykształcenie w województwie mazowieckim, w 2008 roku (w %)	105
Wykres 2.10. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim w 2008 roku	107
Wykres 2.11. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie ciechanowsko-płockim w 2008 roku	108
Wykres 2.12. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie ostrołęcko-siedleckim w 2008 roku	108
Wykres 2.13. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie radomskim, w 2008 roku	109
Wykres 2.14. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie m. Warszawa, w 2008 roku	110
Wykres 2.15. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie warszawskim wschodnim, w 2008 roku	110
Wykres 2.16. Długotrwale bezrobotni wśród kobiet i mężczyzn w podregionie warszawskim zachodnim, w 2008 roku	111
Wykres 2.17. Odpowiedzi respondentek na pytanie o wartości, jakimi kierują się w codziennym życiu (w %)	129

Wykres 2.18. Najważniejsze powody samodzielnego odejścia respondentek z poprzedniej pracy (w %)	132
Wykres 2.19. Najważniejsze powody zwolnienia respondentek z poprzedniej pracy (w %).....	133
Wykres 2.20. Powody nieaktywności zawodowej respondentek (w %).....	137
Wykres 2.21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy brała / bierze Pani udział w którymś z aktywnych programów rynku pracy oferowanych przez urząd pracy? (w %)</i>	139
Wykres 2.22. Wskazywane przez respondentki powody uczestnictwa w kursach i szkoleniach (w %)	140
Wykres 2.23. Wykorzystanie aktywnych form walki z bezrobociem wśród kobiet z obszarów wiejskich i miejskich (w %)	143
Wykres 2.24. Szkolenia ogółem (w tym podejmowane z inicjatywy własnej bądź pracodawcy) oraz programy aktywnej walki z bezrobociem organizowane przez urzędy pracy(także inne niż szkolenia) w ocenie respondentek (w %)	145
Wykres 3.1. Udział kobiet zatrudnionych w sektorze usług (pośród ogółu pracujących kobiet) w Polsce i w województwie mazowieckim w 2008 roku	167
Wykres 3.2. Przyczyny bierności zawodowej kobiet i mężczyzn w województwie mazowieckim w IV kwartale 2009 roku	169
Wykres 3.3. Odsetek dzieci w przedziale wiekowym 3-6 lat objętych opieką przedszkolną w województwie mazowieckim w 2008 roku w podziale na powiaty	179
Wykres 3.4. Kobiety pracujące w województwie mazowieckim w pełnym i niepełnym wymiarze pracy w latach 2000-2009 – udział procentowy i wartości bezwzględne (w tys.)	186
Wykres 3.5. Najważniejsze wartości w życiu respondentek (w %).....	193
Wykres 3.6. <i>Czy, Pani zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu...</i> – rozkład odpowiedzi respondentek (w %).....	194
Wykres 3.7. <i>Zajmowanie się tylko domem może dawać tyle samo satysfakcji, co praca zarobkowa</i> – rozkład odpowiedzi respondentek (w %).....	194
Wykres 3.8. <i>Czy osobiście zetknęła się Pani z przypadkami dyskryminacji kobiet?</i> – rozkład odpowiedzi respondentek (w %).....	197
Wykres 3.9. Najczęściej wymieniane przejawy dyskryminacji kobiet, z którymi zetknęły się respondentki (w %).....	197
Wykres 3.10. <i>Jak Pani sądzi, czy w Polsce kobieta, pracująca na takim samym stanowisku, jak mężczyzna, i posiadająca takie same kwalifikacje, jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną?</i> – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)	201

Wykres 3.11. <i>Jak Pani sądzi, czy w Pani miejscu pracy kobieta, pracująca na takim samym stanowisku, jak mężczyzna, i posiadająca takie same kwalifikacje, jak mężczyzna, ma w porównaniu z mężczyzną?</i> – rozkład odpowiedzi respondentek (w %)	201
Wykres 4.1. Mediana wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wg wielkości miejsca zamieszkania	252
Wykres 4.2. Mediana wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w wybranych województwach.....	253
Wykres 4.3. Podział respondentek ze względu na miejsce zamieszkania (w %)....	277
Wykres 4.4. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z przypadkami dyskryminacji kobiet (w %)	278
Wykres 4.5. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z problemem molestowania seksualnego (w %)	279
Wykres 4.6. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z ofertami pracy skierowanymi wyłącznie do mężczyzn (w %).....	280
Wykres 4.7. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem odmowy przyjęcia do pracy ze względu na młody wiek (w %).....	281
Wykres 4.8. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem odmowy przyjęcia do pracy ze względu na starszy wiek (w %).....	282
Wykres 4.9. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem odmowy przyjęcia do pracy ze względu na płeć (w %)	283
Wykres 4.10. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się ze zjawiskiem zadawania na rozmowach kwalifikacyjnych pytań dotyczących życia prywatnego (w %)	284
Wykres 4.11. Podział ze względu na miejsce zamieszkania respondentek, które zetknęły się z żądaniami pracodawców dotyczącymi zaświadczenia potwierdzającego brak ciąży lub podpisania deklaracji o czasowej rezygnacji z macierzyństwa (w %).....	285
Wykres 4.12. Zawody, które w opinii respondentek badania lepiej wykonują mężczyźni, które kobiety, a w przypadku których płeć nie ma znaczenia (w %)	290
Wykres 4.13. Podział poszczególnych obowiązków domowych ze względu na osobę je wykonującą (w %)	292