



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport z badania

„SYTUACJA KOBIET NA ŚLĄSKIM RYNKU PRACY”

**realizowanego w ramach projektu systemowego
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach
pod nazwą „PROGRAM MONITOROWANIA
REGIONALNEGO RYNKU PRACY”**

**wykonany przez Konsorcjum firm
PBS DGA Sp. z o.o.
Nizielski & Borys Consulting Sp. z o.o.**

Sopot-Katowice, sierpień 2010 r.



Spis treści

1.	Streszczenie	3
2.	Summary	8
3.	Wprowadzenie	14
4.	Opis wyników badań i analiz.....	15
4.1.	Analiza danych zastanych dotyczących sytuacji kobiet w Polsce i województwie śląskim	15
4.2.	Kluczowe trendy w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet w UE.....	22
4.2.1.	Obszary priorytetowe	22
4.2.2.	Polityka i prawodawstwo	25
4.3.	Wyniki badań ilościowych i jakościowych	28
4.3.1.	Charakterystyka śląskiego rynku pracy	28
4.3.2.	Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy.....	40
4.3.3.	Sytuacja kobiet wracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich	57
4.3.4.	Sytuacja absolwentek	62
4.3.5.	Sytuacja kobiet po 50. roku życia	64
4.3.6.	Oczekiwania pracodawców a kwalifikacje i umiejętności kobiet	66
4.3.7.	Motywacja kobiet do podejmowania pracy	79
4.3.8.	Wsparcie dla kobiet na rynku pracy	84
5.	Wnioski i rekomendacje.....	88
5.1.	Synteza wniosków z badań.....	88
5.2.	Rekomendacje.....	95
6.	Main findings and recommendations.....	102
6.1.	Synthesis of the main study findings	102
6.2.	Recommendations	109
7.	Aneksy przedstawiające zestawienia i analizy danych.....	115
7.1.	Zestawienia tabelaryczne analizy desk research.....	115
7.2.	Zestawienia tabelaryczne badań ilościowych.....	122
8.	Opis wybranej i zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywanych w badaniu	123
8.1.	Scenariusz FGI – Kobiety (absolwentki, na urlopach macierzyńskich i wychowawczych, w wieku 50+)	126
8.2.	Scenariusz FGI – Publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia	132
8.3.	Kwestionariusz PAPI – badanie kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo	134
8.4.	Kwestionariusz CATI – badanie pracodawców	150
9.	Recenzja.....	160



1. Streszczenie

Opracowanie pt. „Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy” powstało jako efekt badań realizowanych w ramach projektu systemowego Wojewódzkiego Urzędu w Katowicach pod nazwą „Program monitorowania regionalnego rynku pracy” w ramach Poddziałania 6.1.2, Działania 6.1, Priorytety VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Celem projektu badawczego jest zdiagnozowanie sytuacji społecznej i zawodowej kobiet zamieszkujących województwo śląskie, biorąc pod uwagę zarówno opinię tychże kobiet, jak również perspektywę pracodawców i służb zatrudnienia. Raport powstał w oparciu o analizę danych zastanych (dotyczących województwa śląskiego, Polski oraz Unii Europejskiej) oraz badania pierwotne - zarówno ilościowe, jak i jakościowe.

Rozdział niniejszego opracowania, dotyczący wyników badań i analiz dotyczących sytuacji kobiet na śląskim rynku, składa się z trzech podrozdziałów. W pierwszym podrozdziale przedstawiona została analiza danych zastanych dotyczących sytuacji kobiet w Polsce i województwie śląskim pod kątem ich zatrudnienia i bezrobocia. Drugi podrozdział opisuje kluczowe trendy w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet w Unii Europejskiej, zmierzające do wyrównania sytuacji kobiet i mężczyzn, zawierające się w równości ekonomicznej, godzenia życia zawodowego z rodzinnym, równego uczestnictwa w podejmowaniu decyzji, zwalczania przemocy w rodzinie i handlu ludźmi oraz propagowania równości w stosunkach zewnętrznych UE, a także opisuje politykę i prawodawstwo UE w kontekście dążenia do eliminowania nierówności płci. W trzecim podrozdziale przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu. W pierwszej kolejności ogólnie scharakteryzowano śląski rynek pracy. Następnie ukazano sytuację kobiet na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet wracających do pracy po urloпах macierzyńskich, absolwentek i kobiet po 50. roku życia. W dalszej kolejności opisano oczekiwania pracodawców pod kątem kwalifikacji i umiejętności zatrudnianych kobiet. Na końcu przedstawiono wyniki badań opisujące motywację kobiet do podejmowania pracy oraz możliwe formy wsparcia zarówno kobiet bezrobotnych, jak i pracujących. Podsumowaniem całego materiału badawczego są wnioski oraz rekomendacje. W raporcie można także znaleźć aneksy przedstawiające zestawienia i analizy danych, a także opis wybranej i zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywanych w badaniu.

Analiza danych zastanych dotyczących sytuacji kobiet w Polsce i województwie śląskim wskazuje na przewagę mężczyzn wśród ogółu zatrudnionych. Zgodnie z nimi kobiety stanowią większość ogółu mieszkańców województwa śląskiego, ale wśród ogółu aktywnych zawodowo tego regionu stanowią mniejszość.

Istnieje ścisły związek między płcią a zatrudnieniem w określonej sekcji PKD. Kobiety dominują w następujących sekcjach: ochrona zdrowia, edukacja oraz pośrednictwo finansowe. Mężczyźni z kolei dominują w budownictwie i górnictwie. Również w określonych grupach zawodowych rysuje się dominacja kobiet: pracownicy biurowi,



pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, specjaliści, technicy i inny personel średni, pracownicy przy pracach prostych. Wszystkie pozostałe grupy zawodowe są zdominowane przez mężczyzn.

Na koniec 2009 kobiety stanowiły większość ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w województwie śląskim. We wszystkich podregionach województwa śląskiego liczba kobiet bezrobotnych, w stosunku do danych z roku 2008 wzrosła, jednak w odniesieniu do dwóch poprzednich lat udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych zmniejszył się.

Analiza kluczowych trendów w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet w UE koncentruje się na konieczności niwelowania przeszkód utrudniających kobietom pełne uczestnictwo w rynku pracy, o czym świadczy utrzymujące się zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn. Polityka propagowania czynnego udziału kobiet w rynku pracy musi być oparta przede wszystkim na zintegrowanej koncepcji uwzględniającej strategię wykorzeniania stereotypów płciowych oraz środki służące poprawie równowagi życia zawodowego i prywatnego, zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i mężczyzn.

W opracowaniu Komisji Europejskiej pt. „A Roadmap for equality between women and men, 2006 – 2010” (Komunikat Komisji Europejskiej dotyczący planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006 – 2010) wskazano sześć obszarów priorytetowych dla działań UE w zakresie wyeliminowania wszelkich form nierówności płci: 1) równość ekonomiczna (zwiększenie zatrudnienia kobiet, wyeliminowanie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, wyeliminowanie przeszkód utrudniających kobietom prowadzenie przedsiębiorstw, dążenie do zapewnienia równości płci w zakresie zabezpieczenia socjalnego i walka z ubóstwem kobiet, lepsza ochrona zdrowia, związana z aktywnością zawodową kobiet, zwalczanie dyskryminacji kobiet zwłaszcza w stosunku do kobiet imigrantów i mniejszości etnicznych); 2) pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym (elastyczna organizacja pracy dla kobiet i mężczyzn, rozwój usług opieki dzieci i osób starszych, szybsze dostosowywanie polityki do zmian na rynku pracy); 3) równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji (zwiększenie udziału kobiet w polityce, w podejmowaniu decyzji gospodarczych oraz w obszarze nauki i technologii); 4) zwalczanie przemocy w rodzinie i handlu ludźmi (eliminowanie zjawiska przemocy w rodzinie, jak i handlu ludźmi w odniesieniu do kobiet, które częściej padają ich ofiarą); 5) wyeliminowanie stereotypów związanych z płcią (w obszarze edukacji, szkolenia i kultury, na rynku pracy oraz w mediach); 6) propagowanie równości w stosunkach zewnętrznych UE (rozszerzenie pola działania w zakresie eliminowania nierówności płci na kraje pretendujące do członkostwa w UE, jak i sąsiadujące z terytorium UE). Mając na uwadze założenie, iż zrównanie szans kobiet i mężczyzn w udziale w życiu społecznym, politycznym, zawodowym, a także prywatnym jest nie tylko celem, ale warunkiem dalszego rozwoju integracji, wprowadzono regulacje pozwalające dążyć do równouprawnienia poprzez szereg inicjatyw legislacyjnych.

Śląski rynek pracy w opinii uczestników badań charakteryzuje się dość dużym zróżnicowaniem (sytuacja na rynku pracy zależy od miasta), jednak charakterystyczna dla całego województwa jest dominacja w przeszłości przemysłu



węglowego i hutniczego, brak nowych zakładów pracy, migracja za pracę, szczególnie za granicę i do stolicy. Według przedstawicieli regionalnych służb zatrudnienia, wiele problemów dotyczących kobiety na rynku pracy w województwie śląskim nie jest związanych z płcią, ale z ogólną sytuacją na rynku pracy i są one podobne w przypadku kobiet i mężczyzn.

Jednym z czynników wpływających na niską aktywność zawodową zarówno kobiet, jak i mężczyzn, jest nieopłacalność podejmowania pracy (zwłaszcza biorąc pod uwagę możliwość korzystania z różnych świadczeń). Istotną przeszkodą, w opinii badanych kobiet, jest trudność w znalezieniu etatowej pracy bez wykorzystywania znajomości (dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn). Badani zauważają też charakterystyczny element śląskiego rynku pracy: emerytowani górnicy podejmują pracę za niskie wynagrodzenie, odbierając tym samym zajęcie młodym ludziom i obniżając średnie wynagrodzenie. Ogólnie najwięcej pracowników poszukiwanych jest w obszarze handlu (sprzedawca, przedstawiciel handlowy, obsługa klienta). Najtrudniej jest natomiast znaleźć zatrudnienie pracownikom fizycznym bez kwalifikacji.

Analiza sytuacji kobiet na śląskim rynku pracy, wskazuje, że płeć nie jest najistotniejszym aspektem, na który pracodawcy zwracają uwagę podczas rekrutacji. Również wyniki dotyczące aktualnego zatrudnienia oraz zatrudniania bądź zwalniania pracowników w ciągu ostatniego roku nie wskazują wprost na szczególnie trudną sytuację kobiet na rynku pracy w województwie śląskim. Badane kobiety, które kiedykolwiek szukały lub aktualnie szukają pracy, w znacznej większości potwierdzają, że nie spotkały się z dyskryminacją ze względu na płeć. Warto jednak zwrócić uwagę na nierówne wynagradzanie za pracę kobiet i mężczyzn, które – choć niezgodne z prawem – jest faktem. Jeśli chodzi o trudności w znalezieniu pracy, to wiele zależy od specyfiki lokalnego rynku pracy czy specyfiki zawodu – tam, gdzie dominuje przemysł czy wymagana jest ciężka praca fizyczna, preferowani są z oczywistych względów mężczyźni. Są jednak zawody postrzegane jako typowo męskie czy typowo kobiece, co nie zawsze jest uzasadnione. Również od branży zależy zatrudnianie kobiet na stanowiskach kierowniczych: w dziedzinach sfeminizowanych, to właśnie kobiety częściej pełnią funkcje kierownicze, zaś w branżach typowo męskich – mężczyźni. Jeśli chodzi o formy zatrudnienia, to umowa o pracę na czas nieokreślony uznawana jest przez zdecydowaną większość badanych kobiet za formę najbardziej dla nich odpowiednią i w praktyce jest to najczęstsza metoda zatrudniania pracowników. Większość badanych kobiet woli pracę w tradycyjnej formie, aniżeli którąś z tzw. elastycznych form zatrudnienia (z czego stosunkowo najbardziej preferowany byłby elastyczny czas pracy / zadaniowy tryb pracy, a także – choć wskazywane dwukrotnie rzadziej – prowadzenie własnej działalności gospodarczej).

Ważnym aspektem wpływającym na trudną sytuację kobiet na rynku pracy jest ciąża i macierzyństwo. Młode kobiety i matki małych dzieci mają większy problem ze znalezieniem pracy i częściej mogą tę pracę utracić. Według opinii regionalnych służb zatrudnienia, sytuacja kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, nie jest najlepsza. Część z nich krótko po powrocie jest zwalnianych lub ich umowy nie są



przedłużane, a część musi pogodzić się ze zmianą stanowiska lub obniżeniem wynagrodzenia. Sytuacja kobiet zależy jednak w dużej mierze od konkretnego pracodawcy, a także od postawy samych kobiet, które często wykorzystują swoją sytuację związaną z ciążą lub macierzyństwem. Większość pracodawców deklaruje, że kobiety zwykle wracają po urloпах macierzyńskich i wychowawczych do pracy w ich firmie i zdecydowana większość twierdzi, że wracają na te same stanowiska. Deklaracje te pokrywają się wypowiedziami kobiet, które twierdzą, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego wróciły na zajmowane wcześniej stanowisko. Kobiety te w większości twierdzą także, że ich wynagrodzenie po powrocie nie zmieniło się. Ponad połowa badanych firm deklaruje także stosowanie udogodnień dla kobiet wracających po tych urloпах i dla młodych matek, z czego najczęściej wymieniane są te gwarantowane przez kodeks pracy (możliwość redukcji wymiaru godzin i dwie półgodzinne przerwy na karmienie). Okazuje się jednak, że badane kobiety w zdecydowanej większości nie wiedzą o żadnych udogodnieniach skierowanych do młodych matek lub twierdzą, że takie działania nie są w ich firmach podejmowane. Jeśli mają wiedzę na temat takich udogodnień, to wskazują na te same, o których mówili pracodawcy.

Specyficzna jest także sytuacja absolwentek, aczkolwiek w świetle wyników badań nie ma tu różnicy, jeśli chodzi o sytuację kobiet i mężczyzn. Według opinii regionalnych służb zatrudnienia, generalnie młodzi ludzie mają problemy ze znalezieniem pracy ze względu na brak pożądanego przez pracodawców doświadczenia, a także brak ukierunkowania na określony zawód lub też wykształcenie w zawodzie, na który nie ma zapotrzebowania. Badane kobiety twierdzą, że oprócz wymaganego przez pracodawców doświadczenia, którego nie posiadają, problemem jest to, iż szkoły i uczelnie w niewystarczającym stopniu uczą wymaganych przez pracodawców umiejętności. Wiele możliwości dają jednak praktyki i staże, z których absolwentki chętnie korzystają.

Sytuacja kobiet w wieku 50+ także wymaga osobnego omówienia, gdyż jest wyjątkowo trudna, choć, podobnie jak w przypadku absolwentów, wśród mężczyzn w starszym wieku sytuacja wygląda podobnie jak u kobiet. Pracodawcy bowiem bardzo niechętnie zatrudniają osoby w tym wieku, ze względu na ich słabe strony, takie jak: niska wydajność, niedopasowanie do młodego zespołu czy zbyt duże wymagania finansowe, a także ze względu na brak finansowych zachęt do zatrudniania osób 50+ (lub brak wiedzy na ten temat). Natomiast kobiety w tym wieku bardzo akcentują swoją trudną sytuację na rynku pracy, nie tylko te bezrobotne, ale także pracujące, które skarżą się na niesprawiedliwe warunki pracy czy niskie płace. Bolesny jest dla nich fakt, że są dyskryminowane ze względu na wiek. Podkreślają przy tym swoje atuty, takie jak: odpowiedzialność, dyspozycyjność i brak zobowiązań w związku z posiadaniem dzieci.

Analizując oczekiwania pracodawców pod kątem kwalifikacji i umiejętności kobiet, pracownicy regionalnych służb zatrudnienia zwrócili uwagę na fakt, iż kobiety cechuje wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacji. Mężczyźni natomiast są bardziej dyspozycyjni i doświadczeni. Pracodawcy natomiast najbardziej cenią pracownice za zaangażowanie w pracę, jakość efektów pracy, lojalność oraz wspomniany poziom wykształcenia. Od kandydatek



do pracy oczekują najczęściej dyspozycyjności, komunikatywności, odpowiedzialności, wiedzy specjalistycznej i zaangażowania. Opinie kobiet są w wielu punktach zbieżne z oczekiwaniami pracodawców – za swoje atuty uważają przede wszystkim odpowiedzialność, sumienność i pracowitość.

Badane kobiety określiły także, jakie umiejętności są ważne na rynku pracy i dokonały autooceny w tym zakresie. Najwięcej kobiet deklaruje, że ma pewne umiejętności dotyczące prowadzenia biura. Także zdecydowana większość twierdzi, że radzi sobie z obsługą komputera. Jeśli chodzi o znajomość języków obcych, to największy odsetek kobiet wskazał na znajomość języka angielskiego, na drugim miejscu znalazł się język rosyjski, a na trzecim niemiecki. Prawo jazdy posiada ponad połowa kobiet pracujących, a tylko co trzecia bezrobotna i bierna zawodowo.

Dużą rolę odgrywają szkolenia i kursy doszkalcające jako sposób podnoszenia kwalifikacji i umiejętności pracowników. Bardzo często są one organizowane przez samych pracodawców, ale nie tylko. W szkoleniach częściej uczestniczą kobiety młodsze, pracujące oraz z wyższym poziomem wykształcenia. Konieczności ciągłego doszkalcenia nie odczuwają tylko kobiety z najstarszej badanej grupy wiekowej (46-59 lat) oraz te z niższym poziomem wykształcenia. Dodatkowo, co czwarta badana, która aktualnie nie szuka pracy, uczy się obecnie w systemie szkolnym, z czego największy odsetek studiuje na uczelni wyższej.

Także mobilność zawodowa nie jest zjawiskiem obcym wśród badanych kobiet. Ponad jedna trzecia pracujących deklaruje, że zmieniła zawód lub przekwalifikowała się przynajmniej raz od momentu wejścia na rynek pracy, czego najczęstszym powodem była niemożność znalezienia pracy w wyuczonym lub dotychczasowym zawodzie.

Motywacja kobiet do podejmowania pracy jest dość zróżnicowana. Pewna grupa kobiet to osoby wykształcone i ambitne, którym zależy na pracy. Bardzo ważne są oczywiście względy finansowe. Pracownicy regionalnych służb zatrudnienia wskazują też na grupę, która nie pracuje, gdyż bierność zawodową wyniosła z domu rodzinnego i utrzymuje się z zasiłków MOPSu. Zauważyć można również mniejszą determinację kobiet w poszukiwaniu pracy niż u mężczyzn.

Wszystkie grupy objęte badaniem miały szansę na wypowiedzenie się na temat rozwiązań, które stanowiłyby wsparcie dla kobiet na rynku pracy. Spora część pracodawców nie była jednak w stanie tego określić, a część stwierdziła, iż nie ma potrzeby niczego zmieniać. Wśród pomysłów na poprawę sytuacji kobiet w województwie śląskim pojawiło się wiele rozwiązań systemowych, ukierunkowanych na zarówno na pracodawców, jak i kobiety, których wprowadzenie mogłoby być skutecznym narzędziem wspierającym kobiety.



2. Summary

The study *Women In The Silesian Labour Market* was prepared as a result of research conducted as part of a system project of the Silesian Province Office entitled "The Programme of Regional Labour Market Monitoring" within Sub-measure 6.12, Measure 6.1, Priority VI, of the Human Capital Operational Programme. The goal of the research project is to analyse the social and occupational situation of women in the Silesian Province, with consideration for both the opinion of the women in question and for the perspectives of the employers and the employment service. The report was based on an analysis of existing data concerning the Silesian Province, Poland, and the European Union and original research, conducted both in terms of quantity and quality.

The chapter of this study devoted to the findings of the research and analyses of the situation of women on the Silesian labour market is comprised of three sub-chapters. The first sub-chapter presents an analysis of existing data on the situation of women in Poland and in the Silesian Province with regard to their employment or unemployment. The second sub-chapter describes the key trends in occupational activation of women in the European Union, aimed at equalising the situation of women and men, consisting in economic equality, capability of reconciling professional and family life, equal participation in decision making, fighting against domestic violence and human trafficking, and promoting equality in the external relationships of the EU; the sub-chapter also deals with the policy and legislation of the EU with regard to efforts towards eliminating gender inequality. The third sub-chapter presents the results of research conducted as part of the project. The first section provides a general description of the Silesian labour market. The subsequent section describes the situation of women in the labour market, with particular emphasis on women returning to work following their maternity leaves, school and university graduates, and women over 50. This is followed by a presentation of the employers' expectations with regard to the qualifications and skills of the women to be employed. The final section deals with the findings of the research describing: women's motivation to pursue employment and possible forms of support unemployed and working women. Conclusions and recommendations are presented as the summary of the research. The report also includes annexes containing data breakdowns and analyses, as well as a description of the selected and used methodology and of the information sources used for the research.

Analysis of existing data on the situation of women in Poland and in the Silesian Province points to a preponderance of men over women in the total number of employed persons. According to the data, women are the majority of the residents of the Silesian Province, but they constitute a minority in the total number of professionally active residents.



There is a direct relation between gender and employment in a given section of business, as defined by the Polish Classification of Activities. Women are dominant in the following sections: healthcare, education, and financial agency services. Men, in turn, are the majority in the construction and mining industries. There are also certain specific groups where the predominance of women may be seen: office workers, personal service workers and salespeople, specialists, technicians, and other mid-level personnel, simple services workers. All the other groups are male-dominated.

As of the end of 2009, women were the majority of registered unemployed persons in the Silesian Province. In all subregions of the Silesian Province the number of unemployed women has increased in comparison to 2008, but the proportion of women in the total number of unemployed has decreased over two previous years.

Analysis of key tendencies in the occupational activation of women in the EU focuses on the necessity of erasing the obstacles on the road to women's full participation in the labour market, which are evidenced by the continuing disparity between the situation of women and men. A policy of promoting active participation of women in the labour market needs to be based on, first and foremost, an integrated concept taking into account strategies of eradicating gender stereotypes and means aimed at improving the balance between professional and private life, with regard to both women and men.

The European Commission's report *A Roadmap For Equality Between Women And Men, 2006-2010* indicates six areas of priority for the EU in terms of eradicating any forms of gender inequality: 1) economic equality (increasing women's employment, eliminating salary differences between women and men, eliminating obstacles for female business owners, striving to ensure gender equality in terms of social security and fighting poverty among women, improved occupational healthcare for women, fighting discrimination against women, especially against female immigrants and ethnic minorities); 2) reconciliation of private and professional life (flexible working arrangements for women and men, development of childcare and senior care services, faster adjustment of policies to changes in the labour market); 3) equal representation in decision making (increased representation of women in politics, in making economic decisions and in the areas of science and technology); 4) fighting domestic violence and human trafficking (eradicating domestic violence and human trafficking with regard to women, against whom both violence and trafficking are directed much more often); 5) eliminating gender stereotypes (in the areas of education, training and culture, in the labour market and in the media); 6) promoting gender equality in external relationships of the EU (enhancing the area of activity with regard to eradicating gender inequality to include countries applying for EU membership, as well as countries neighbouring the EU). With the assumption that equalling women's and men's chances for the participation in social, political, professional, and private life is not only a goal, but a



condition of further development of integration, regulations have been introduced with a view to achieving equal rights through series of legislation initiatives.

In the opinion of the study participants, the Silesian labour market is characterised by a large degree of diversification (the situation of the labour market differs on a city-by-city basis), however some features common for the entire Province include past dominance of the coal and mining industries, lack of new workplaces, migration for employment, especially abroad and to Warsaw. According to local employment service representatives, many of women's problems in the Silesian Province labour market are not related to gender, but rather to the overall situation in the labour market, and similar problems are faced by both women and men. One of the factors influencing the low occupational activity of both women and men is the unprofitability of pursuing employment (especially when the possibility of receiving various benefits is taken under consideration). In the opinion of the women polled, an important obstacle is the difficulty of finding full-time employment without resorting to a network of acquaintances (this applies to both women and men). Participants of the study also point out a particular characteristic of the Silesian labour market: retired miners tend to take up jobs for low wages, taking employment away from younger people and at the same time contributing to lowering the average salary. In general, the largest number of employees is needed in the trade sector (salespersons, sales representatives, customer service). Unskilled labourers, on the other hand, have the hardest time finding employment.

Analysis of the situation of women in the Silesian labour market shows that gender is not the most important aspect considered by potential employers in the course of recruitment. The data on current employment, as well as employing or releasing of employees within the previous year, does not directly show that the situation of women in the Silesian Province's labour market is especially difficult. The polled women who have sought or are seeking employment usually confirm that they have experienced no gender-based discrimination. What should be noted, however, are the unequal wages of women and men; although illegal, this practice is a fact. As for difficulties in finding a job: these are largely dependent on the specificity of a local labour market or of a particular line of work; where industry is predominant or where hard physical work is required, men – for obvious reasons – enjoy a degree of preference. There are also jobs perceived as "typically male" or "typically female" – which is not always based on fact. An industry is also an important factor in whether women are employed in management positions: in "feminised" areas it is more common for women to occupy management positions, as it is for men in typically male-dominated areas. In terms of forms of employment, employment contracts for an indefinite period of time are considered the form of employment of choice by the majority of women polled, and in practice this is also the most common form of employing employees. Most of the polled women preferred traditional kind of employment to any flexible forms of employment (the most desirable of which would be flexible work time / task-based work, as well as self-employment, although the latter was indicated half as often).



An important factor of the difficult situation of women in the labour market is pregnancy and maternity. Young women and mothers of small children find it more difficult to find a job and are more likely to lose a job. According to local employment service representatives, the situation of women returning to work following a maternity leave or a childcare leave can hardly be described as favourable. Some of them are released shortly after their return, or their employment contracts are not extended, while some of them are forced to agree to a change of position or a decrease in salary. Nonetheless, the situation depends largely on a particular employer, as well as on the position of the women themselves who may often exploit their situation with regard to pregnancy or maternity. Most of the employers state women return to work following their maternity and childcare leaves in their companies, and the majority claim that these women return to the same positions. These statements are confirmed by the testimonies of the women themselves who declare that they returned to their previous positions following their maternity or childcare leaves. These women also state that their salaries did not change following their return to work. More than a half of the questioned companies declare introducing various easements for women returning from such leaves and for new mothers; the most common conveniences seem to be those guaranteed by the Labour Code (possibility of reducing the time of work and two hour-long breastfeeding breaks). However, it would seem that the polled women are largely unaware of any such easements aimed at new mothers or claim that no actions of this type have been undertaken in their place of employment. Those who are aware of any conveniences name the same easements as those named by their employers.

The situation of female graduates is also unusual to a certain degree, although the research shows no difference between the situation of women and men in this regard. According to local employment service representatives, in general, young people face problems in finding employment mostly due to a lack of experience, a quality sought by the employers, as well as a lack of focus on a specific occupation or due to experience in an occupation which is not in demand. The polled women also claim that, apart from the experience that they do not possess and the employers require, a significant issue is the fact that schools and universities fail to teach a sufficient degree of the skills required by the employers. However, a lot of possibilities and opportunities are created by internships and apprenticeships, something that graduates are willing and likely to pursue.

The situation of women over 50 requires a separate discussion due to its particular difficulty, although, as is the case with graduates, the situation of men of similar age is alike to the situation of women. Employers are reluctant to employ persons over 50 due to their weaknesses, such as low efficiency, poor adjustment to working with a younger team or excessive financial expectations, as well as due to lack of financial incentives for employing people over 50 (or lack of awareness thereof). Women over 50 underline their difficult situation in the labour market; this applies not only to unemployed women, but also to working women who complain



about unfair working conditions or low salaries. They find age-based discrimination painful. At the same time, they stress their strengths, such as: responsibility, availability, and lack of childcare-related obligations.

Having analysed the expectations of the employers with regard to skills and competences of women, representatives of local employment services point out the fact that women tend to be better educated and better qualified. Men, on the other hand, are more available and more experienced. Employers tend to value their female workers for their involvement in work, the quality of their results, loyalty, and the high level of education mentioned above. When it comes to female candidates for employment, they usually expect availability, communicativeness, responsibility, specialist knowledge, and involvement. The views of women are largely identical to the expectations of the employers: they believe their advantages to be responsibility, reliability, and diligence.

The polled women have also listed skills important in the labour market and presented their self-assessment in that regard. The largest percentage of women declare they possess certain office management skills. The majority also feel they are well-versed in using a computer. As for language skills, the largest number of women indicates knowledge of English, with Russian and German in the second and third place, respectively. More than a half of employed women possess a driver's licence, as compared to only a third of unemployed and occupationally inactive women.

An important matter are training and professional development courses, which are a way of building the skills and competences of employees. These are often, but not always, organised by the employers themselves. The training courses are usually attended by women who are young, working, and who possess a high level of education. Women in the oldest age group in the study (45-59) and women with a lower level of education are the only ones to feel no need for constant professional development. In addition a fourth of the polled women, who are not in the course of seeking employment at the time, are currently students, with the largest share of those studying at universities and schools of university level.

Occupational mobility is also familiar to the polled women. More than a third of the working women polled declare they have changed their profession or retrained at least once since entering the labour market; this move was usually caused by an inability to find employment in the acquired profession or in the previous line of work.

Women's motivations to pursue employment are very diverse. A portion of women are educated and ambitious, who find work important. Financial reasons are obviously very important. Representatives of local employment services also point to a group of those, who do not work, since their parents provided them with an example of occupational inactivity and whose only livelihood are local social welfare centre benefits. Women also seem to be less determined than men in terms of finding employment.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Every group in the study was able to present solutions which might provide support for women in the labour market. However, a large portion of employers was unable to indicate any such solutions, and a number claimed there was no need for changes. Ideas for improvement of the situation of women in the Silesian Province included a number of systemic solutions, aimed at both employers and women seeking employment; introduction of such solutions could be an effective measure in supporting women.



3. Wprowadzenie

Badanie „Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy” zrealizowane zostało w ramach projektu systemowego Wojewódzkiego Urzędu w Katowicach pod nazwą „Program monitorowania regionalnego rynku pracy” w ramach Poddziałania 6.1.2, Działania 6.1, Priorytetu VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Realizacja projektu ma się stać odpowiedzią na zidentyfikowane deficyty wiedzy na temat przemian zachodzących na regionalnym i subregionalnych rynkach pracy oraz na temat zapotrzebowania znaczących podmiotów aktywnych na tych rynkach na szczegółową informację. Podstawowym celem „Programu...” jest podniesienie efektywności działań podejmowanych na rynku pracy przez różne instytucje.

Celem projektu „Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy”, prezentowanego w niniejszym raporcie, jest jak najbardziej wszechstronne zdiagnozowanie sytuacji społecznej i zawodowej kobiet – mieszkanek województwa śląskiego, poznanie ich aspiracji i motywacji do określonych zachowań wobec rynku pracy, diagnoza kompetencji zawodowych, postaw wobec pracy w różnych fazach życia zawodowego. Celem uzyskania kompleksowych opinii o kobietach na rynku pracy w badaniu założono również dotarcie do pracodawców oraz przedstawicieli publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, zajmujących się pośrednictwem pracy oraz rekrutacją kadr na potrzeby gospodarki regionalnej.

Analizy sytuacji kobiet na śląskim rynku pracy dokonano w oparciu o materiały statystyczne charakteryzujące województwo śląskie, Polskę oraz Unię Europejską (analiza danych zastanych) oraz poprzez badania pierwotne - zarówno ilościowe, jak i jakościowe.



4. Opis wyników badań i analiz

4.1. Analiza danych zastanych dotyczących sytuacji kobiet w Polsce i województwie śląskim

Zatrudnienie

Wśród ogółu zatrudnionych, na koniec 2008 roku w Polsce, większość stanowili mężczyźni. Z danych głównego Urzędu Statystycznego wynikało iż kobiety w tym okresie stanowiły 45,37% ogółu pracujących.

Tabela 1: Polska - pracujący według sekcji i działów w 2008 roku.

Sekcje PKD	Pracujący ogółem	W tym kobiety	
		osoby	%
Pracujący w tym:	14 037 221	6 368 138	45,37%
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	2 138 423	933 362	43,65%
Rybactwo	3 793	526	13,87%
Górnictwo	184 612	19 567	10,60%
Przetwórstwo przemysłowe	2 705 097	939 827	34,74%
Wywarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	21 3578	47 155	22,08%
Budownictwo	839 864	88 207	10,50%
Handel i naprawy	2 268 818	1 160 854	51,16%
Hotele i restauracje	275 881	173 436	62,87%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	809 126	212 970	26,32%
Pośrednictwo finansowe	346 055	231 670	66,95%
Obsługa nieruchomości i firm	1 132 649	517 155	45,66%
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	919 381	434 781	47,29%
Edukacja	1 038 501	790 747	76,14%
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	747 610	601 289	80,43%
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	413 833	209 839	50,71%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, stan na 31.12.2008.

Zatrudnienie kobiet w poszczególnych sekcjach PKD w Polsce nie jest równomierne. Przeprowadzona analiza potwierdza ścisły związek płci osób pracujących z niektórymi rodzajami działalności miejsca pracy. Sekcja budownictwo i górnictwo zdecydowanie zdominowane są przez mężczyzn (kolejno: 10,5% i 10,6%). Odwrotnie sytuacja przedstawiała się w następujących sekcjach: ochrona zdrowia, edukacja, pośrednictwo finansowe, co jednocześnie potwierdzało istnienie koncentracji kobiet w wybranych sekcjach PKD.

Należy stwierdzić, iż proporcje mężczyzn i kobiet w sekcjach PKD są najprostszą charakterystyką segregacji płci.



Analogicznie do powyższych danych krajowych przedstawiają się dane dotyczące sytuacji kobiet w województwie śląskim - struktura zatrudnienia kobiet w poszczególnych sekcjach PKD w województwie śląskim nie odbiega od wskaźników krajowych.

W 2008 roku w województwie śląskim ogółem zatrudnionych było 1 632 980 osób, z czego 43,95% stanowiły kobiety (o 1,42% mniej aniżeli wskaźnik dla całego kraju).

Dyskryminację kobiet na rynku pracy w województwie śląskim potwierdza Badanie Aktywności Ekonomicznej (BAEL) wykonane za IV kwartał 2009 roku.

Tabela 2: Ludność aktywna i bierna zawodowo w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2009 roku – województwo śląskie.

Wyszczególnienie	Ogółem		Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo	
	W tysiącach	IV kwartał 2008 = 100	W tysiącach	IV kwartał 2008 = 100	W tysiącach	IV kwartał 2008 = 100
Ogółem	3595	97,0	1887	97,7	1708	96,2
Mężczyźni	1700	96,9	1016	97,1	684	96,6
Kobiety	1895	97,0	871	98,3	1024	95,9
Miasta	2875	100,3	1541	100,7	1334	99,9
Wieś	720	85,5	346	86,1	374	85,0

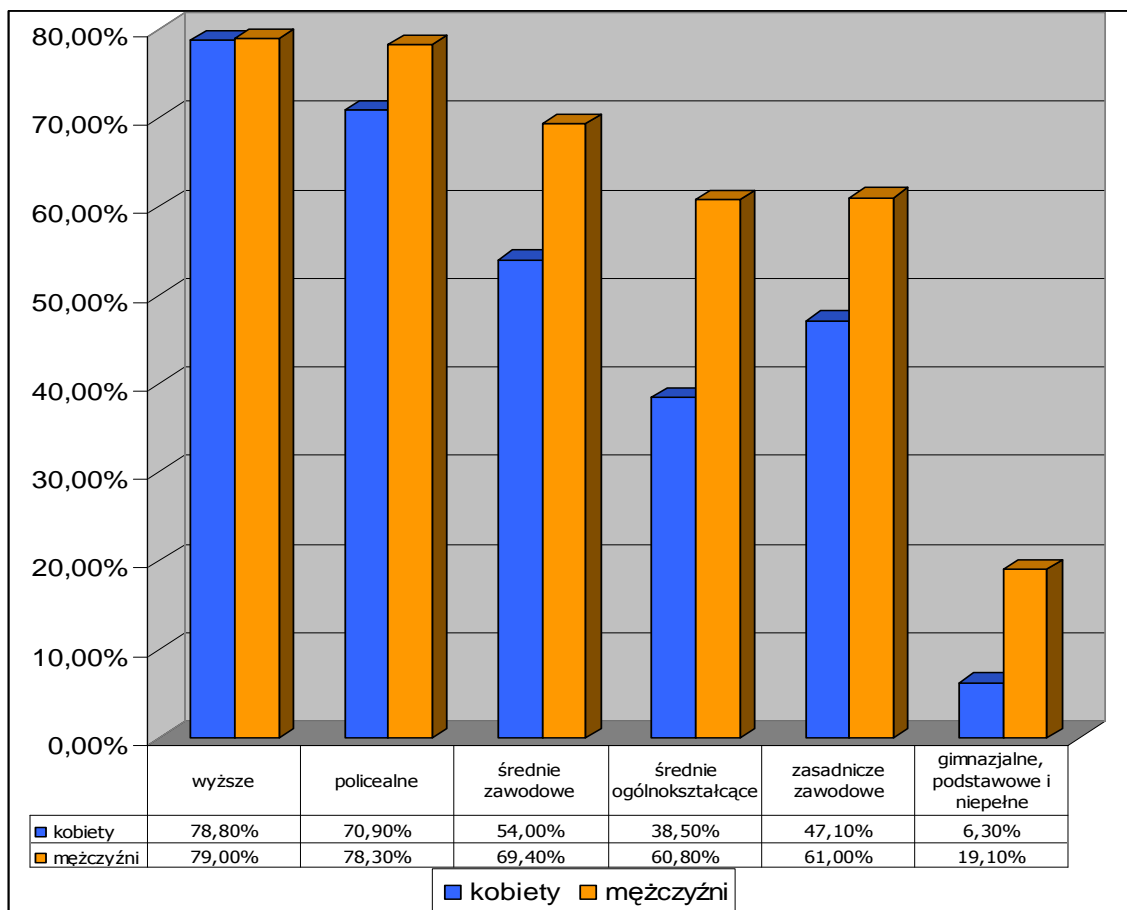
Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim – GUS 2010.

Zgodnie z powyższym, kobiety w województwie śląskim stanowiły 52,71% ogółu mieszkańców (o 3 punkty procentowe mniej aniżeli rok wcześniej), 46,16% ogółu aktywnych zawodowo (o 1,7 punktu procentowego mniej aniżeli rok wcześniej) oraz 59,95% ogółu biernych zawodowo (o 4,1 punktu procentowego mniej aniżeli rok wcześniej).

Należy również zaznaczyć iż w IV kwartale 2009 roku współczynnik aktywności zawodowej w województwie śląskim (52,5%) był niższy dla kobiet (46,00%) aniżeli mężczyzn (59,80%). Jednakże w skali roku współczynnik aktywności zawodowej ludności wśród kobiet zwiększył się o 0,7% wobec 0,4% wskaźnika dla ogółu, równocześnie na przestrzeni IV kwartału 2009 roku nastąpił wzrost współczynnika aktywności zawodowej kobiet o 1,4%.



Wykres 1: Współczynnik aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia i płci w 2009 roku – województwo śląskie.



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim – GUS 2010.

Najwyższy poziom aktywności zawodowej zanotowano u kobiet z wykształceniem wyższym i policealnym (kolejno 78,80% i 70,90%). Najniższy poziom aktywności prezentowały kobiety posiadające wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe.

Pracujące kobiety były lepiej wykształcone niż mężczyźni. W 2009 roku ponad 74% pracujących kobiet legitymowało się co najmniej średnim poziomem wykształcenia, wśród mężczyzn wskaźnik ten wynosił 60%.

Kobiety przeważały wśród takich grup zawodowych jak: pracownicy biurowi (69,5%), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (68,6%), specjaliści (63,5%), technicy i inny personel średni (59,2%), pracownicy przy pracach prostych (58,8%). Pozostałe grupy zawodowe cechowała przewaga mężczyzn.

Bezrobocie



Na dzień 31 grudnia 2009 roku bez pracy w województwie śląskim pozostawały 89 903 kobiety, które stanowiły 53,38% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Najwyższą liczbę kobiet bezrobotnych z prawem do zasiłku zanotowano w następujących powiatach ziemskich: będzińskim (3 502); zawierciańskim (3 373); żywieckim (3 608), oraz w powiatach grodzkich: Bytom (5 252); Częstochowa (5 433); Sosnowiec (5 243); Zabrze (4 015).

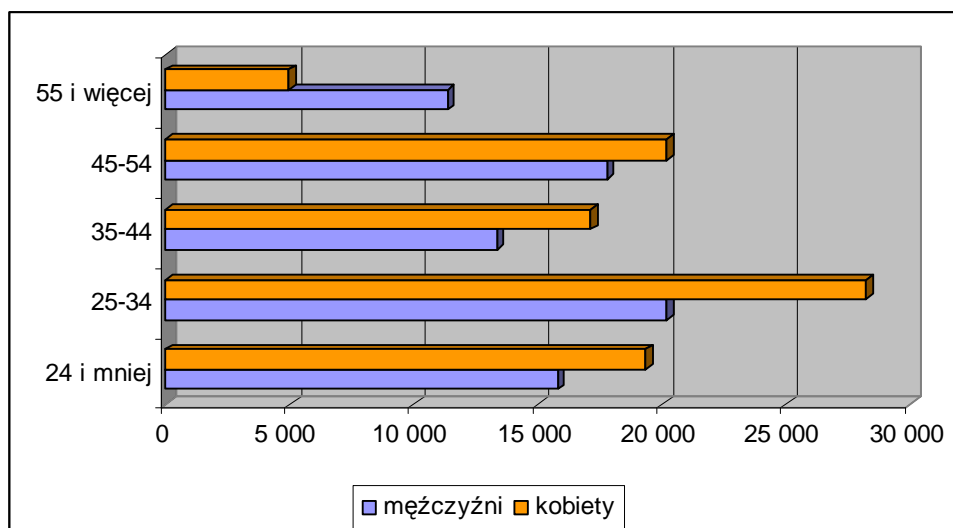
Tabela 3: Udział kobiet w strukturze bezrobocia w województwie śląskim z prawem do zasiłku według podregionów.

Powiat / Podregion	Udział kobiet w% do ogółu bezrobotnych w latach					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ŚLĄSKIE	55,36%	56,66%	59,77%	61,18%	59,53%	53,38%
Podregion bielski	52,91%	53,94%	56,94%	57,93%	55,97%	52,43%
Podregion bytomski	53,96%	55,36%	59,21%	61,74%	61,38%	55,13%
Podregion częstochowski	49,02%	49,77%	52,46%	53,54%	53,12%	47,32%
Podregion gliwicki	58,51%	60,75%	63,99%	65,67%	63,03%	54,79%
Podregion katowicki	55,40%	56,54%	60,51%	61,18%	61,45%	55,65%
Podregion rybnicki	60,97%	63,49%	67,33%	70,14%	69,50%	59,48%
Podregion sosnowiecki	55,61%	56,23%	58,67%	59,68%	56,96%	51,32%
Podregion tyski	58,14%	59,95%	62,84%	66,03%	63,84%	56,66%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP.

We wszystkich podregionach województwa śląskiego udział kobiet w liczbie ogólnej osób bezrobotnych w 2009 roku zmniejszał się, zmiana ta dla całego województwa wynosiła 7,8% w stosunku do roku 2007 oraz 6,15% w odniesieniu do roku 2008.

Wykres 2: Bezrobotni według płci i wieku w województwie śląskim.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Największą liczbę wśród bezrobotnych kobiet w województwie śląskim w 2009 roku stanowiły kobiety w wieku 25-34 lata (28 219) oraz w wieku 45-54 lata (20 195), najmniej kobiet bezrobotnych było w wieku 55 i więcej lat. Wśród mężczyzn najwięcej bezrobotnych należało również do przedziału wiekowego 25-34 lata (20 206), najmniejszą zbiorowość bezrobotnych stanowili mężczyźni w wieku 55 i więcej lat (11 359).

Tabela 4: Bezrobotne kobiety w województwie śląskim według podregionów i powiatów.

Powiat / Podregion	2007	2008	2009
ŚLĄSKIE	101 539	73 071	89 903
Podregion bielski	10 394	9 367	11 996
Powiat bielski	2 096	1 917	2 445
Powiat cieszyński	3 346	2 494	3 033
Powiat żywiecki	2 230	2 502	3 608
Powiat m. Bielsko-Biała	2 722	2 454	2 910
Podregion bytomski	11 331	8 749	10 754
Powiat lubliniecki	1 388	1 241	1 421
Powiat tarnogórski	2 671	2 133	2 673
Powiat m. Bytom	5 661	4 277	5 252
Powiat m. Piekary Śląskie	1 611	1 098	1 408
Podregion częstochowski	13 185	10 810	12 272
Powiat częstochowski	3 419	2 949	3 143
Powiat kłobucki	1 617	1 196	1 538
Powiat myszkowski	2 136	2 022	2 158
Powiat m. Częstochowa	6 013	4 643	5 433
Podregion gliwicki	10 915	7 502	9 104
Powiat gliwicki	1 850	1 412	1 761
Powiat m. Gliwice	3 764	2 531	3 328
Powiat m. Zabrze	5 301	3 559	4 015
Podregion katowicki	13 732	9 212	12 220
Powiat m. Chorzów	3 128	1 995	2 485
Powiat m. Katowice	3 967	2 216	3 564
Powiat m. Mysłowice	1 777	1 442	1 562
Powiat m. Ruda Śląska	2 105	1 483	1 981
Powiat m. Siemianowice Śląskie	1 683	1 258	1 528
Powiat m. Świętochłowice	1 072	818	1 100
Podregion rybnicki	13 014	9 127	10 914
Powiat raciborski	1 465	1 160	1 422
Powiat rybnicki	1 050	807	1 070
Powiat wodzisławski	3 481	2 403	2 915
Powiat m. Jastrzębie-Zdrój	3 059	1 909	2 007
Powiat m. Rybnik	2 512	1 812	2 324
Powiat m. Żory	1 447	1 036	1 176
Podregion sosnowiecki	22 020	14 315	17 502
Powiat będziński	4 593	2 919	3 502
Powiat zawierciański	4 667	3 167	3 738
Powiat m. Dąbrowa Górnicza	4 202	2 360	3 083

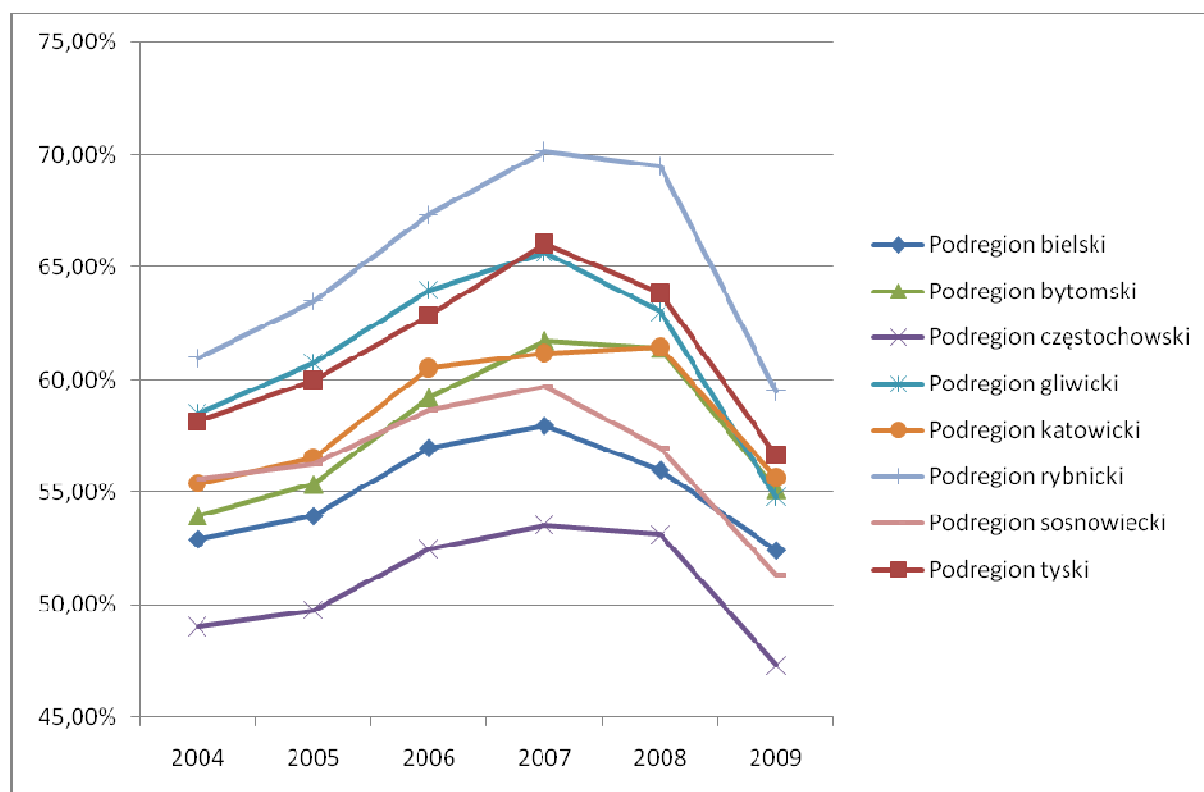


Powiat / Podregion	2007	2008	2009
ŚLĄSKIE	101 539	73 071	89 903
Powiat m. Jaworzno	2 682	1 742	1 936
Powiat m. Sosnowiec	5 876	4 127	5 243
Podregion tyski	6 948	3 989	5 141
Powiat mikołowski	2 093	1 088	1 165
Powiat pszczyński	2 028	1 131	1 556
Powiat bieruńsko-lędziński	873	427	659
Powiat m. Tychy	1 954	1 343	1 761

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP Katowice.

Największą liczbę bezrobotnych kobiet zanotowano w podregionach: sosnowieckim (17 502), częstochowskim (12 272) i katowickim (12 220). Najmniej bezrobotnych kobiet zanotowano w podregionie tyskim (5 141). We wszystkich podregionach województwa śląskiego liczba kobiet bezrobotnych, w stosunku do danych z roku 2008 wzrosła.

Wykres 3: Udział kobiet w% do ogółu bezrobotnych według podregionów w latach 2004 – 2009.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP Katowice.

Należy zaznaczyć, iż w stosunku do ogółu bezrobotnych w poszczególnych podregionach udział bezrobotnych kobiet na przestrzeni analizowanych lat zmniejsza się, szczególnie jeśli porównamy lata 2008 i 2009.



Tabela 5: Bezrobotne kobiety w województwie śląskim według czasu pozostawania bez pracy.

Czas pozostawania bez pracy	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Kobiety					
3 miesiące i mniej	29 410	28 930	25 452	23 794	26 087	30 955
3 - 6 miesięcy	21 200	20 963	18 729	14 231	12 374	19 615
6 - 12 miesięcy	26 088	22 965	20 385	14 287	10 672	18 510
12 - 24 miesiące	29 519	25 753	21 517	14 627	8 294	10 734
powyżej 24 miesięcy	65 243	60 772	51 274	34 600	15 644	10 089

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP Katowice.

W analizowanym okresie, największą liczebnie grupę wśród kobiet bezrobotnych w województwie śląskim, stanowiły panie, będące bez pracy 3 miesiące i mniej (30 955). Najmniej liczną grupę stanowiły kobiety pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy.

Tabela 6: Bezrobotne kobiety w województwie śląskim według stażu pracy.

Staż pracy	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Kobiety					
Bez stażu pracy	50 992	45 491	38 513	27 143	18 098	21 101
1 rok i mniej	23 544	22 420	19 438	14 735	11 500	15 302
1-5 lat	25 914	24 548	21 276	16 319	13 260	17 757
5-10 lat	23 028	21 442	18 508	13 545	9 443	11 120
10-20 lat	29 998	27 692	23 575	17 232	11 618	13 229
20-30 lat	17 292	16 714	14 647	11 014	7 674	9 193
powyżej 30 lat	692	1 076	1 400	1 551	1 478	2 201
Kobiety (% do ogółu bezrobotnych)						
Bez stażu pracy	60,13%	61,93%	66,38%	68,85%	67,92%	61,66%
1 rok i mniej	55,93%	57,35%	60,00%	60,98%	62,02%	57,33%
1-5 lat	52,76%	54,16%	58,13%	60,03%	58,21%	52,00%
5-10 lat	56,59%	58,37%	61,85%	63,59%	60,87%	53,73%
10-20 lat	57,45%	58,50%	60,82%	61,69%	58,71%	52,15%
20-30 lat	47,58%	49,06%	50,97%	52,23%	49,70%	44,92%
powyżej 30 lat	15,58%	20,40%	26,00%	31,87%	36,60%	32,19%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP Katowice.

Najliczniejszą grupę pośród bezrobotnych kobiet, ze względu na staż pracy, stanowiły panie: bez stażu pracy (21 101) oraz posiadające staż od roku do pięciu lat (17 757). Najmniej liczną grupę bezrobotnych kobiet stanowiły panie o stażu pracy powyżej 30 lat.



4.2. Kluczowe trendy w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet w UE

Utrzymujące się zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn potwierdza konieczność niwelowania przeszkód utrudniających kobietom pełne uczestnictwo w rynku pracy. Istotne znaczenie ma zwalczanie głęboko zakorzenionych stereotypów płciowych, które wciąż kształtują rolę kobiety i mężczyzny w społeczeństwie, wywierając wpływ na brak równowagi między płciami w pracy zarobkowej i innej. Nierówny podział obowiązków rodzinnych może skłonić kobiety, w większym stopniu niż mężczyzn, do decydowania się na elastyczne formy zatrudnienia i na przerwy w karierze, i może w związku z tym mieć niekorzystny wpływ na ich rozwój zawodowy, dochody, uprawnienia emerytalne i niezależność materialną. Polityka propagowania czynnego udziału kobiet w rynku pracy musi być zatem oparta na zintegrowanej koncepcji uwzględniającej strategię wykorzeniania stereotypów płciowych oraz środki służące poprawie równowagi życia zawodowego i prywatnego, tak wśród kobiet, jak i mężczyzn.

Stereotypy związane z płcią i trudności w godzeniu życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi utrudniają również kobietom dostęp do odpowiedzialnych stanowisk kierowniczych, niezależnie od jawnych i skrytych praktyk oraz struktur dyskryminacyjnych. Założenia polityki zmierzającej do propagowania równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych muszą zatem być wielostronne i ukierunkowane na podstawowe źródła problemu¹.

4.2.1. Obszary priorytetowe²

W opracowaniu Komisji Europejskiej pt. „A Roadmap for equality between women and men, 2006-2010” (Komunikat Komisji Europejskiej dotyczący planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006 – 2010) wskazano sześć obszarów priorytetowych dla działań UE w zakresie wyeliminowania wszelkich form nierówności płci:

1. Równość ekonomiczna

- osiągnięcie założeń strategii lizbońskiej w zakresie wskaźników zatrudnienia - wskaźnik zatrudnienia kobiet powinien wynieść 60% w 2010 r., jest wciąż więcej bezrobotnych kobiet niż mężczyzn, przepisy prawne oraz fundusze strukturalne powinny wspierać zwiększenie zatrudnienia kobiet;

¹ „Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów”, Równość kobiet i mężczyzn – rok 2009, Bruksela, 2009 r.

² Opracowanie własne na podstawie „A Roadmap for equality between women and men 2006-2010”, European Commission, 2006 r.



- wyeliminowanie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn (*gender pay gap*) -
pomimo prawodawstwa unijnego kobiety wciąż zarabiają ok. 15% mniej niż mężczyźni i ta różnica nie zmniejsza się tak szybko jak różnica pomiędzy zatrudnieniem kobiet i mężczyzn;
- kobiety przedsiębiorcy -
kobiety stanowią ok. 30% przedsiębiorców w UE; tak mała liczba wynika z faktu, że kobiety spotykają się z większymi niż mężczyźni przeszkodami w uzyskaniu środków finansowych na rozpoczęcie działalności oraz w dostępie do szkoleń;
- równość płci w zakresie zabezpieczenia socjalnego i walka z ubóstwem -
kobiety, ze względu na swoje obowiązki rodzinne, mają zazwyczaj krótszy okres przebywania na rynku pracy niż mężczyźni, a ich kariera bywa zaburzona, co wpływa na nabywanie indywidualnych uprawnień emerytalnych; emerytury kobiet są niższe niż mężczyzn i są one częściej zagrożone ubóstwem;
- ochrona zdrowia a różnica płci -
zarówno kobiety, jak i mężczyźni borykają się z różnymi zagrożeniami zdrowotnymi związanymi z aktywnością zawodową, jednak obecnie duża część badań medycznych, jak również standardy bezpieczeństwa i higieny pracy, odnoszą się w większym stopniu do mężczyzn i zdominowanych przez mężczyzn obszarów zawodowych;
- zwalczanie dyskryminacji zwłaszcza w stosunku do kobiet imigrantów i mniejszości etnicznych.

2. Pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym

- elastyczna organizacja pracy dla kobiet i mężczyzn -
odpowiednia polityka w tym zakresie powinna zachęcać do wchodzenia i pozostawania na rynku pracy oraz wykorzystywania potencjału w równym stopniu przez kobiety i mężczyzn; elastyczna organizacja pracy zwiększa produktywność, zadowolenie pracowników i poprawia reputację pracodawców; dysproporcja spowodowana faktem, iż więcej kobiet niż mężczyzn korzysta z tych udogodnień pogarsza sytuację kobiet na rynku pracy;
- rozwój usług opieki -
zmniejszanie liczby osób w wieku produkcyjnym, niski wskaźnik urodzeń i wzrost liczby osób starszych powodują konieczność wprowadzenia zmian w systemie opieki - zwiększenie dostępności opieki nad dziećmi i zapewnienie opieki nad starszymi; należy poprawić jakość tych usług i kształcić personel – głównie są to kobiety;
- polityka dostosowana do zmian na rynku pracy -
system zbyt wolno dostosowuje się do zmian na rynku pracy i faktu, że pracują zarówno kobiety jak i mężczyźni; urlopy macierzyńskie wykorzystywane są głównie przez kobiety, mężczyźni rzadko decydują się na „urlop tacierzyński”, należy zachęcać mężczyzn do zwiększania ich udziału w opiece nad dzieckiem.



3. Równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji

- zwiększanie udziału kobiet w polityce;
- zwiększanie udziału kobiet w podejmowaniu decyzji gospodarczych;
- zwiększanie dostępu kobiet do obszaru nauki i technologii.

Pomimo ogromnego postępu jaki miał miejsce w ostatnich latach, reprezentacja kobiet w polityce i gospodarce na stanowiskach decyzyjnych jest wciąż zbyt mała.

W sposób szczególny wskazano w dokumencie na konieczność zwiększenia udziału kobiet w sektorze nauki i technologii. Jako priorytet uznano osiągnięcie 25% udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych związanych z sektorem badań.

4. Zwalczanie przemocy w rodzinie i handlu ludźmi

Pomimo szeregu wspólnych inicjatyw, a także nieustannej pracy i współpracy organów ścigania, nadal na terenie UE funkcjonuje na szeroką skalę zjawisko handlu ludźmi, którego ofiarami obok dzieci padają głównie kobiety. Taki stan rzeczy wpływa w sposób kardynalny na możliwość realizowania równych praw kobiet i mężczyzn. Proceder handlu ludźmi godzi w najbardziej podstawowe prawo jednostki, jakim jest prawo do wolności oraz prowadzi do traktowania człowieka jak przedmiotu. Bez faktycznego wyeliminowania tego rodzaju zjawisk nie może być mowy o równości płci. Podobnie ujęto problem związany z szeroko rozumianą przemocą wobec kobiet. Tolerowanie przemocy jako jednej z form rozwiązywania problemów społecznych już dawno zostało przez ustawodawstwa państw członkowskich potępione. Bez faktycznej możliwości zapewnienia ofiarom przemocy domowej bezpieczeństwa, nie są one jednak w stanie realizować swoich innych praw, a przede wszystkim nie są w stanie poprawić swojej znacznie gorszej sytuacji życiowej niż sytuacja sprawców przemocy.

Zarówno przy eliminowaniu zjawiska przemocy, jak i handlu ludźmi, za niezbędne uważa się podejmowanie wspólnych działań w skali nie tylko ponadpaństwowej, ale również znacznie wykraczającej poza granice UE.

5. Wyeliminowanie stereotypów związanych z płcią

- w obszarze edukacji, szkolenia i kultury;
- na rynku pracy;
- w mediach.



Działania UE powinny być nakierowane na wspieranie działań, których celem jest zachęcanie kobiet do wybierania kierunków edukacji i zawodów w obszarach/sektorach dotychczas zdominowanych przez mężczyzn. W szczególności uznano, że koniecznym jest wyeliminowanie stereotypów "rezerwujących" dostęp do poszczególnych zawodów dla określonej płci.

Należy również wyrzucić presję na media, które często prezentują kobiety w sposób poniżający lub obraźliwy. Zakłada się, że wyrobienie pozytywnych wzorców u młodych ludzi zaprocentuje w przyszłości ogólną zmianą nastawienia społecznego w kwestiach równości płci.

6. Propagowanie równości w stosunkach zewnętrznych UE

UE nie zawęża pola swojego działania jedynie do państw członkowskich. Za niezbędne uznaje się oddziaływanie zarówno na państwa kandydujące do przystąpienia do UE, jak i na państwa, które pretendują do otrzymania takiego statutu. Państwa europejskie nie są wyspami, na których panują takie, a nie inne relacje społeczne. UE dostrzega potrzebę szerszego spojrzenia na społeczność międzynarodową jako całość. Mając na względzie potrzebę niezatrzymywania procesu integracji, należy już na tym etapie rozpoczynać wprowadzanie zmian w krajach zarówno pretendujących do członkostwa, jak i sąsiadujących z terytorium UE, w takim zakresie, aby w przyszłości zminimalizować rozwarstwienie społeczne oraz światopoglądowe w Europie. Jednocześnie trzeba mieć na względzie, że np. zwalczenie handlu ludźmi jest możliwe jedynie poprzez ścisłą współpracę międzynarodową.

Kluczową rolę w walce z nierównością płci odgrywają fundusze strukturalne, a w szczególności Europejski Fundusz Społeczny (EFS), w ramach którego część środków dedykowana jest działaniom nakierowanym na tzw. wyrównywanie szans. EFS wspiera takie obszary jak: aktywizacja zawodowa bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, kształcenie ustawiczne, doskonalenie kadr gospodarki i rozwój przedsiębiorczości, aktywizacja zawodowa kobiet.

4.2.2. Polityka i prawodawstwo

Dokonując z perspektywy czasu oceny polityki UE wobec kobiet należy zauważyć, że zrównanie szans kobiet i mężczyzn w udziale w życiu społecznym, politycznym, zawodowym, a także prywatnym jest nie tylko celem, ale warunkiem dalszego rozwoju integracji europejskiej. Równość płci nie jest jedynie sloganem lub taktyką polityczną, a faktycznie występującą potrzebą jak najszerzej obecności wszystkich obywateli UE we wszelkich przejawach jej funkcjonowania. Jakiegokolwiek wykluczenia w tym zakresie eliminują możliwość równoważnego rozwoju społeczeństw unijnych, a tym samym rozwoju całej organizacji. Było oczywiste, że wdrażanie procesu



równouprawnienia to zadanie trudne i długotrwałe. Poprzez szereg inicjatyw legislacyjnych wprowadzono regulacje pozwalające skutecznie dążyć do równouprawnienia m.in. w następujących obszarach:

Dyrektywy "równościowe":

- Dyrektywa Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r., dotycząca urzeczywistnienia zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy.
- Dyrektywa 92/85/EWG z 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzania środków poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży i pracownic, które niedawno rodziły lub karmiących piersią.
- Dyrektywa 79/7/WE z dnia 19 grudnia 1978 roku w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.
- Dyrektywa 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników.
- Dyrektywa Rady Europejskiej ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (2000/78/WE)³.

W kontekście dążenia do równości płci, do najważniejszych inicjatyw roku 2008 należało podjęcie przez Komisję Europejską serii działań ukierunkowanych na poprawę równowagi między życiem zawodowym i prywatnym⁴. Komisja wystąpiła z propozycją rozszerzenia przepisów dyrektywy 86/613/EWG na pracowników prowadzących działalność na własny rachunek oraz „małżonków współpracujących” w przedsiębiorstwach rodzinnych. Sprawozdanie Komisji, zawierające przegląd postępów w rozwoju placówek opieki nad dziećmi w państwach członkowskich, prowadziło do wniosku, że większość państw członkowskich nie zdoła osiągnąć celów barcelońskich⁵ przed 2010 r.

W oparciu o dwustopniowe konsultacje, zapoczątkowane przez Komisję, partnerzy społeczni podjęli negocjacje warunków urlopu ze względów rodzinnych innego niż macierzyński. Forum, na którym prowadzona jest dalsza współpraca państw członkowskich, jest europejski sojusz na rzecz rodzin - platforma na szczeblu UE umożliwiająca państwom członkowskim debatę nad polityką rodzinną i nad zagadnieniami godzenia życia zawodowego z prywatnym. Większość państw członkowskich uznaje istotne znaczenie polityki dążącej do godzenia życia zawodowego i prywatnego w kontekście podejmowania wyzwań gospodarczych i demograficznych. Wprowadzono

³ Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w MPiPS, strona internetowa: www.rodzina.gov.pl

⁴ „Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów”, Równość kobiet i mężczyzn – rok 2009, Bruksela, 2009 r.

⁵ Cele Barcelońskie przyjęte w 2002 r. obligują rządy państw członkowskich, aby do 2010 roku zagwarantowały swoim obywatelom sprawne systemy opieki nad dziećmi, określając, że do tego czasu następująca liczba dzieci zostanie objęta powszechną opieką społeczną: 33 proc. dzieci w wieku 0-3 lat, 90 proc. - dzieci w wieku 3-7 lat.



w tym względzie szereg środków, w tym: zwiększenie dostępności usług opieki nad dziećmi (np. Niemcy, Zjednoczone Królestwo oraz Niderlandy), udogodnienia urlopowe, w szczególności dla ojców (Szwecja, Niemcy, Grecja, Litwa i Hiszpania) oraz działania upowszechniające świadomość publiczną na temat roli ojca (Słowenia).

Komisja w dalszym ciągu gromadzi porównywalne dane dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych w skali UE, a niedawno ogłoszone sprawozdanie potwierdziło utrzymującą się niedostateczną reprezentację kobiet, pomimo poczynionych postępów. W wielu spośród państw członkowskich (np. w Hiszpanii, Finlandii, Francji, Portugalii, Austrii, Danii, Polsce i na Cyprze) wprowadza się w życie środki służące propagowaniu korzystniejszych proporcji kobiet i mężczyzn wśród kadr kierowniczych. W roku 2008 powstała europejska sieć na rzecz promowania kobiet na stanowiskach decyzyjnych w polityce i gospodarce, która ma stanowić płaszczyznę wymiany dobrych praktyk między istniejącymi sieciami w skali całej UE.

Sprawa równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych stanowi istotny temat prezydencji Słowenii, w ramach kontynuacji Pekińskiej Platformy Działania. Rada Ministrów przyjęła w czerwcu 2008 r. konkluzję w sprawie kobiet w politycznych procesach decyzyjnych oraz wykorzeniania społecznych stereotypów związanych z płcią, co stało się tematem przewodnim programu trzech prezydencji (Niemiec, Portugalii i Słowenii). Z końcem 2007 r. Komisja zainaugurowała inicjatywę w dziedzinie szkoleń i pogłębiania świadomości publicznej, służącą informowaniu przedsiębiorstw – w szczególności małych i średnich – o korzyściach, jakie przynosi wykorzenianie stereotypów związanych z płcią.

Prawodawstwo UE w sferze równego traktowania kobiet i mężczyzn również przyczynia się do dalszych postępów w tym zakresie. Komisja prowadzi obecnie przegląd obowiązującego prawodawstwa UE dotyczącego równości wynagrodzeń pod kątem stosowności w zwalczaniu nierówności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Zainicjowała jednocześnie kampanię uświadamiania społeczeństwa na temat różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Niektóre z państw członkowskich podjęły inicjatywę, wprowadzając specjalne działania ukierunkowane na niwelowanie zróżnicowania płacy ze względu na płeć, przykładowo: Zjednoczone Królestwo (obowiązek równości płci w służbie publicznej i Komisja ds. kobiet i rynku pracy), Francja (uwzględnianie warunków płacy wynegocjowanych przez partnerów społecznych), Finlandia (krajowa strategia równości wynagrodzeń), Szwecja (roczny plan działania na rzecz równości wynagrodzeń obowiązkowy dla wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających przynajmniej 10 pracowników) i Belgia (coroczne sprawozdania i wprowadzenie systemów oceny stanowisk sprzyjających pracownikom bez względu na płeć).



4.3. Wyniki badań ilościowych i jakościowych

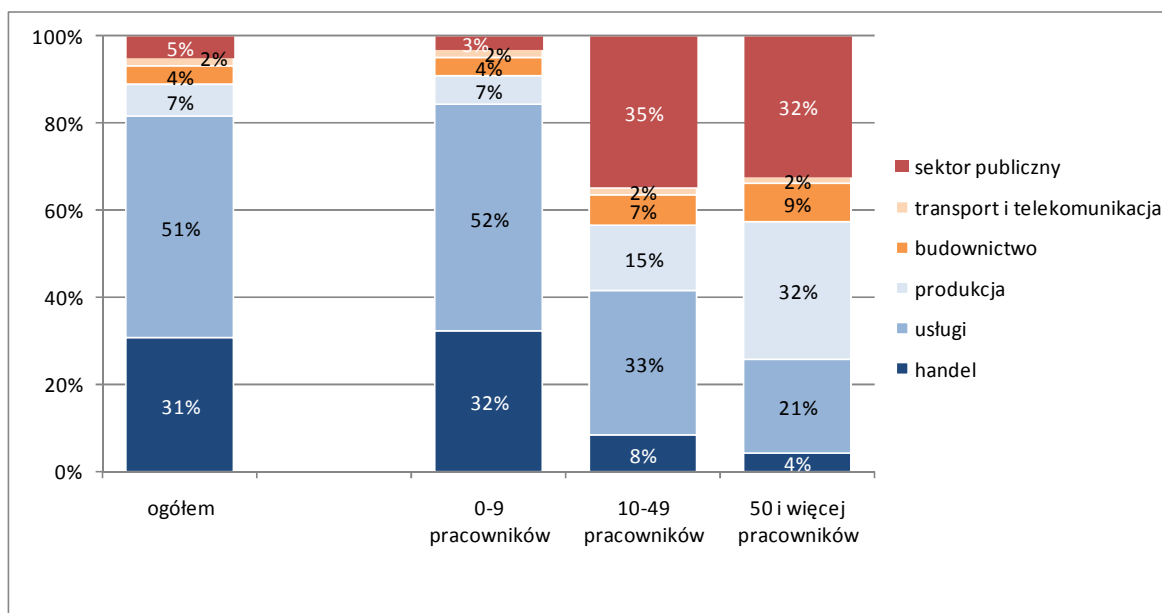
W niniejszym rozdziale kursywą oznaczono dosłowne wypowiedzi respondentów.

4.3.1. Charakterystyka śląskiego rynku pracy

Charakterystyka badanych firm i instytucji

Firmy i instytucje są ważnym elementem rynku pracy. W ramach projektu przeprowadzone zostały badania wśród reprezentatywnej próby pracodawców i instytucji z województwa śląskiego. Zdecydowana większość wywiadów odbyła się z przedstawicielami mikroprzedsiębiorstw (0-9 pracowników), które stanowią 94% populacji. 5% stanowiły małe firmy (10-49 pracowników), a 1% - średnie i duże przedsiębiorstwa (50 i więcej pracowników). Połowa badanych firm i instytucji (51%) reprezentuje szeroko pojęte branże związane z usługami, a niemal co trzecia (31%) – handel. Do branż związanych z produkcją zakwalifikowało się 7% badanych, 5% to sektor publiczny, 4% - budownictwo, 2% - transport i telekomunikacja. Z największym nasyceniem przedsiębiorstw mamy do czynienia w podregionie katowickim (18,5%), bielskim (16%) i sosnowieckim (16%). Nieco mniej przedsiębiorstw zarejestrowanych jest w podregionach: częstochowskim, rybnickim i gliwickim (stanowią po 11%). Podregiony o najniższym udziale firm i instytucji znajdują się w podregionach bytomskim (9%) i tyskim (8%).

Wykres 4: Branża badanych firm i instytucji w podziale na wielkość zatrudnienia.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród pracodawców z województwa śląskiego.



Jednym ze wskaźników kondycji firm i instytucji są ich przychody. Badane firmy zapytano o wielkość przychodów za ostatni rok obrotowy (2009), jednak co piąte mikroprzedsiębiorstwo, niemal 60% małych firm i 70% średnich i dużych nie odpowiedziało na to pytanie (respondenci nie mieli takiej wiedzy lub odmówili odpowiedzi). Co czwarta firma określiła swoje przychody w przedziale 1-50 tys. zł., niemal co piąta (17%) – od 51 do 100 tys. zł i taki sam odsetek 101-500 tys. Co ósma deklaruje, że osiągnęła przychody wyższe niż 500 tys. zł. 2% badanych wskazało brak dochodów. Wśród nich znalazły się głównie instytucje z sektora publicznego.

Niemal połowa mikroprzedsiębiorstw (46%) przyznaje, że w ciągu ostatniego roku zatrudniała pracowników. Zdecydowanie częściej taka sytuacja miała miejsce w średnich (84%) i dużych firmach (94%) i niewiele rzadziej w małych (75%). W mikroprzedsiębiorstwach przyjęto do pracy średnio 2 osoby, w małych ta średnia wzrasta do niemal 4, w średnich do 14, a w dużych wynosi 53 osoby. Największą średnią liczbę osób zatrudnionych w ciągu ostatniego roku odnotowano w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją (4,4), budownictwem (3,4) i w instytucjach z sektora publicznego (3,2), a także w firmach i instytucjach z podregionu częstochowskiego (2,9).

Do zwalniania pracowników przyznaje się mniejszy odsetek badanych firm: 26% mikroprzedsiębiorstw (średnio niemal 2 osoby w firmie), 44% małych firm (3 osoby) i 79% zarówno średnich (9 osób) jak i dużych firm (52 osoby).

Charakterystyka badanych kobiet

Badania ilościowe przeprowadzono wśród trzech grup kobiet: wśród pracujących, bezrobotnych (poszukujących pracy) i biernych zawodowo (nieposzukujących pracy). Każda z tych grup stanowi oddzielną próbkę, dlatego też w większości przypadków wyniki dla każdej z nich omawiane są osobno.

W grupie kobiet pracujących największy odsetek stanowią badane w średnim wieku - 31-45 lat (41%), nieco mniej jest kobiet z najstarszej badanej grupy wiekowej – 46-59 lat (32%). Najmniejszy odsetek w tej grupie stanowią najmłodsze badane – w wieku 18-30 lat (27%). Najmłodszych badanych najwięcej znalazło się wśród kobiet poszukujących pracy (44,5%). Co trzecia kobieta w tej grupie (31%) znajduje się w przedziale wiekowym 31-45 lat, a co czwarta (24,5%) należy do najstarszej badanej grupy. Wśród kobiet biernych zawodowo największy odsetek stanowią badane w wieku 46 lat i więcej (44%). 37% to kobiety z najmłodszej badanej grupy wiekowej, a 19% - kobiety w wieku 31-45 lat.

Niemal 70% pracujących to kobiety zamężne lub pozostające w stałym związku (np. konkubinat). Wśród biernych zawodowo i bezrobotnych ten odsetek jest mniejszy (w obu przypadkach prawie 60%). Najczęściej gospodarstwo domowe badanych kobiet składa się z trzech (31% - pracujące, 30% - bezrobotne, 28% - bierne



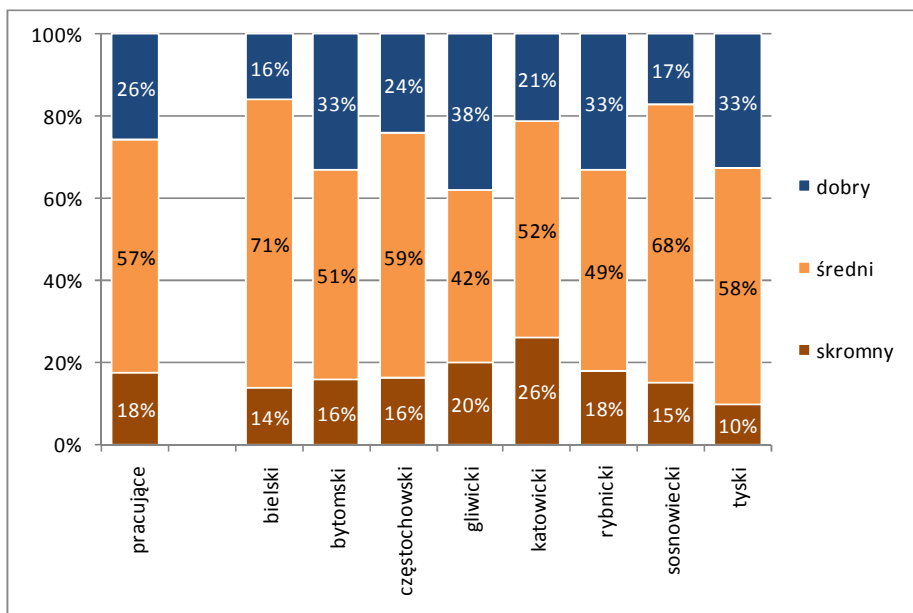
zawodowo) lub czterech osób (26% - pracujące, 25,5% - bezrobotne, 24% - bierne zawodowo). Co czwarta bierne zawodowo, co piąta bezrobotna oraz pracująca pochodzi z dwuosobowego gospodarstwa domowego. Samotnie mieszka 9% pracujących i po 6% bezrobotnych i biernych zawodowo. W większych gospodarstwach domowych (4 osoby i więcej) mieszka 15% pracujących i nieco więcej bezrobotnych i biernych zawodowo (po 17%).

Na określenia poziomu życia badanych pozwoliło zastosowanie stwierdzeń, które definiowały sposób gospodarowania pieniędzmi w ich gospodarstwie domowym. Średnio co druga badana deklaruje, że żyje na średnim poziomie „Żyję / Żyjemy średnio - starcza nam (mi) na co dzień, ale musimy (muszę) oszczędzać na poważniejsze zakupy.” (56% - pracujące, 46% - bezrobotne, 48% - bierne zawodowo). Jako dobry swój poziom życia określiła co czwarta pracująca (22% - „Żyję / Żyjemy dobrze - starcza nam (mi) na wiele bez specjalnego oszczędzania.” i 3% - „Żyję / Żyjemy bardzo dobrze - możemy (mogę) pozwolić sobie na pewien luksus.”). W grupie kobiet biernych zawodowo ten odsetek jest niemal identyczny (20% - „Żyję / Żyjemy dobrze” i 4% - „Żyję / Żyjemy bardzo dobrze”). W przypadku bezrobotnych dotyczy to jedynie 12% badanych (11% - „Żyję / Żyjemy dobrze” i 1% - „Żyję / Żyjemy bardzo dobrze”). Jako skromny swój poziom życia określiło 17% pracujących (16% - „Żyję / Żyjemy skromnie - musimy (muszę), na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować pieniędzmi.” i 1% - „Żyję / Żyjemy bardzo biednie - nie starcza nam (mi) nawet na podstawowe potrzeby.”). Swój status określiło w ten sposób 26% biernych zawodowo (23% - „Żyję / Żyjemy skromnie” i 3% - „Żyję / Żyjemy bardzo biednie”) i aż 41% bezrobotnych (34% - „Żyję / Żyjemy skromnie” i 7% - „Żyję / Żyjemy bardzo biednie”).

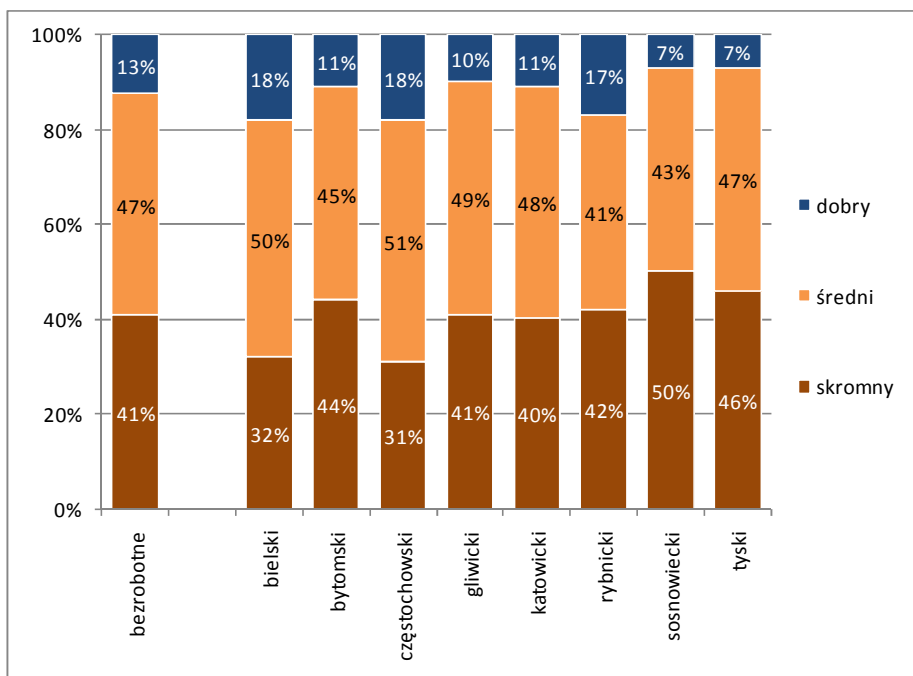


Wykres 5: Ocena poziomu życia kobiet w podziale na podregiony.

kobiety pracujące

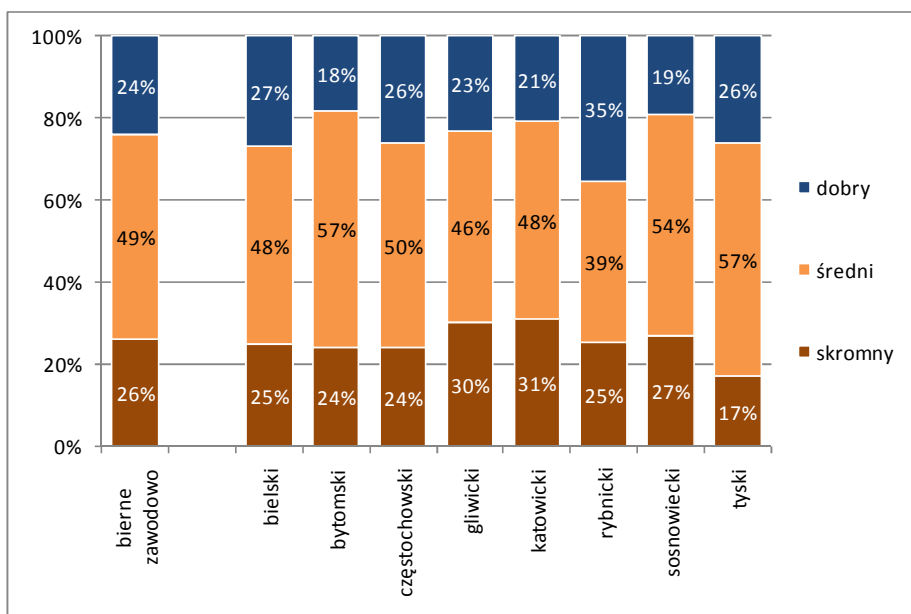


kobiety bezrobotne





kobiety biernie zawodowo



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.

Kobiety pracujące są jednocześnie najlepiej wykształcone – 28% z nich posiada wykształcenie wyższe (tytuł licencjata, inżyniera, magistra lub wyższy). Wyższym wykształceniem legitymuje się 14% kobiet bezrobotnych i 11% kobiet biernych zawodowo. Badane najczęściej legitymują się wykształceniem średnim (ogólnokształcącym lub zawodowym): 48% pracujących, 43% bezrobotnych i 44% biernych zawodowo. Wśród pracujących 22% stanowią badane z wykształceniem zasadniczym zawodowym (nieco częściej na takie wykształcenie wskazują bezrobotne i biernie zawodowo – po 28%). Niższy poziom wykształcenia – gimnazjalne lub podstawowe ma 5% pracujących, 15% bezrobotnych i 17% biernych zawodowo.

Badane kobiety poproszono o określenie grupy społeczno zawodowej, do której należą (pod uwagę miały wziąć swoją dotychczasową sytuację zawodową, poziom wykształcenia, itd.). Wśród pracujących kobiet znalazły się przede wszystkim osoby zajmujące stanowiska umysłowe, urzędniczek, nauczycielki, pielęgniarki, pracownice niższego szczebla z wykształceniem średnim (35%). Co czwarta badana pracuje w handlu lub usługach (pracownice i kierowniczki sklepów i punktów usługowych), co piąta badana zakwalifikowała się do grupy robotnic wykwalifikowanych z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim. Co dziesiąta badana pracuje na stanowisku kierowniczym, jest specjalistką z wyższym wykształceniem, lekarzem, prawnikiem lub wykonuje zawody twórcze. 5% prowadzi własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, a 4% pracuje jako robotnice niewykwalifikowane. Wśród kobiet bezrobotnych co piąta określiła siebie jako gospodynię domową, 17% to robotnice wykwalifikowane, podobny odsetek ma odpowiednie doświadczenie lub wykształcenie by



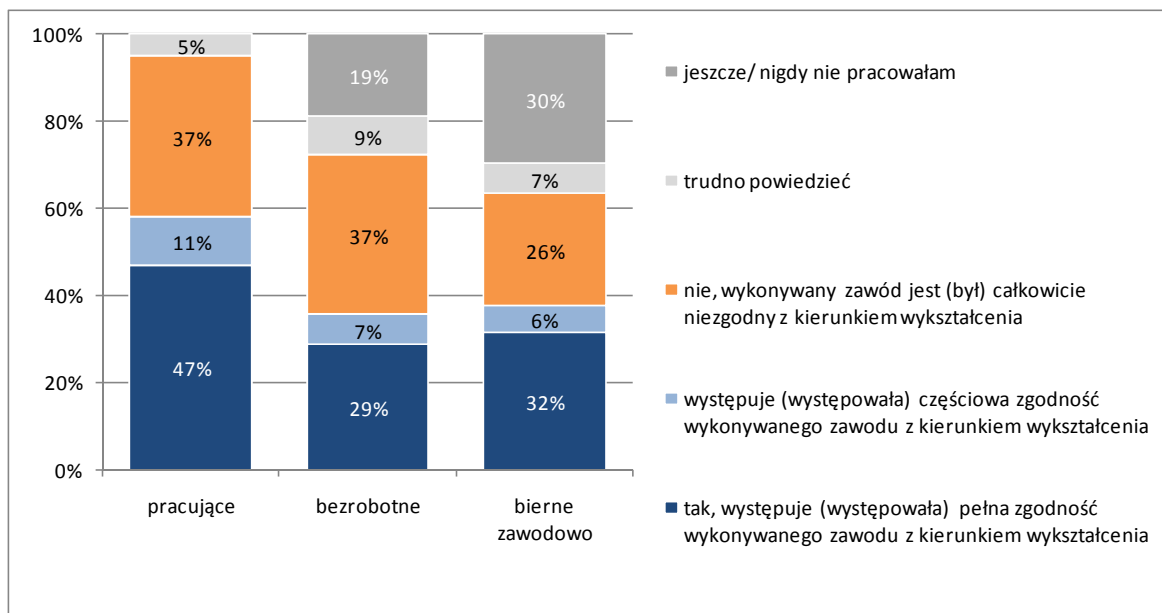
pracować w handlu lub usługach. 14% należy do grupy potencjalnych pracowników umysłowych (m.in. urzędniczek, nauczycielki, pielęgniarki, pracownice niższego szczebla z wykształceniem średnim), 12% jeszcze się uczy, studiuje. Wśród kobiet biernych zawodowo nieznacznie więcej jest kobiet, które zakwalifikowały się do grona gospodyń domowych oraz uczennic i studentek – w obu przypadkach co czwarta badana. 12% stanowią rencistki, 11% - emerytki, 8% to robotnice wykwalifikowane i podobny odsetek – pracownice umysłowe.

Co trzecia kobieta bierna zawodowo (36,5%) i bezrobotna (33%) nie ma (lub jeszcze nie ma) wyuczonego zawodu. Dotyczy to również 15% pracujących. Pozostałe badane najczęściej wskazywały na posiadanie wykształcenia pozwalającego na pracę jako średni personel w zakresie finansów, handlu, prac biurowych, kultury, sportu, w tym także jako policjantki, urzędniczki podatkowe, pracownice pomocy społecznej [według klasyfikacji zawodów i specjalności kod 34]. Na wykształcenie w tych kierunkach wskazało po 17% pracujących i biernych zawodowo oraz 21% bezrobotnych. Wśród pracujących popularne są zawody takie, jak: specjaliści nauk ekonomicznych, prawnych, społecznych, kultury, administracji publicznej [kod 24] (14,5% – pracujące, 11% - bezrobotne i 8% - bierne zawodowo), a także specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia [kod 22] (9% - pracujące, po 3,5% bezrobotne i bierne zawodowo). Bezrobotne (16%) i bierne zawodowo (14%) nieco częściej wskazują na posiadanie zawodów w zakresie „pracownicy usług osobistych i ochrony” [kod 51] (w przypadku pracujących – 9%). Co dziesiąta osoba bezrobotna ma wyuczony zawód sprzedawcy [kod 52] (7% - pracujące i 8% bierne zawodowo). Specjaliści szkolnictwa [kod 23] stanowią 7,5% pracujących (wśród bezrobotnych jest ich tylko 3%, a wśród biernych zawodowo – 4%). Badane z wyuczonym zawodem „średni personel techniczny” [kod 31] stanowią ok. 6% wśród pracujących i biernych zawodowo oraz 5% wśród bezrobotnych.

Niemal co druga pracująca kobieta twierdzi, że wykonywany przez nią aktualnie zawód jest zgodny z kierunkiem wykształcenia (występuje pełna zgodność). Kobiety bezrobotne i bierne zawodowo miały tu wziąć pod uwagę ostatnio wykonywany zawód. Na pełną zgodność wskazało jedynie 29% bezrobotnych i 32% biernych zawodowo. Co dziesiąta pracująca mówiła o częściowej zgodności wykonywanego zawodu z kierunkiem kształcenia (7% bezrobotnych i 6% biernych zawodowo). Więcej niż co trzecia pracująca i bezrobotna (po 37%) oraz co czwarta bierna zawodowo (26%) twierdzi, że wykonywany zawód jest (był) całkowicie niezgodny z kierunkiem wykształcenia. Pozostałe osoby nie potrafiły tego określić, bądź jeszcze nigdy nie pracowały.



Wykres 6: Zgodność wykonywanego (ostatnio wykonywanego) zawodu z kierunkiem wykształcenia.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.

W przypadku niezgodności wykonywanego zawodu z wykształceniem (całkowitego bądź częściowego) poproszono badane o podanie zawodu, który wykonują (pracujące) lub wykonywały ostatnio (w przypadku bezrobotnych i biernych zawodowo). Najczęściej wskazywano na zatrudnienie przy pracach prostych w handlu i usługach [kod 91] (16% - pracujące, 22% - bezrobotne i 25% - biernie zawodowo) oraz pracę w zawodzie sprzedawcy [kod 52] (17% - pracujące, 25% - bezrobotne, 19% - biernie zawodowo). Pracujące nieco częściej niż inne kobiety (14%) wskazywały na pracę jako średni personel w zakresie finansów, handlu, prac biurowych, kultury, sportu, a także jako policjantki, urzędniczki podatkowe, pracownice pomocy społecznej [kod 34] oraz jako pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów [kod 42] (8%). Bezrobotne z kolei, częściej niż inne kobiety (11%), deklarowały zatrudnienie jako pracownicy usług osobistych i ochrony [kod 51]. Niemal co dziesiąta badana (bez względu na aktualny status zawodowy) pracowała lub pracuje w obsłudze biurowej [kod 41].

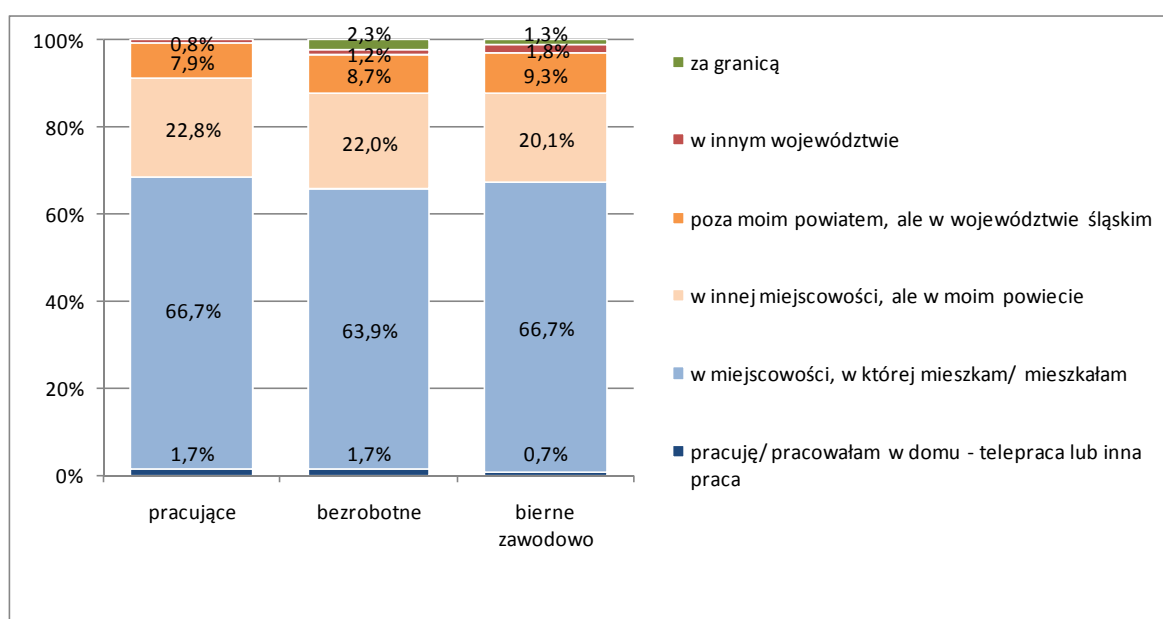
Pracujące (54,5%) oraz bezrobotne (70%) najczęściej pracują lub pracowały ostatnio w przedsiębiorstwach prywatnych (w instytucjach publicznych: 38% pracujących i 26% bezrobotnych). W przypadku biernych zawodowo odsetki pracujących w firmach prywatnych i w instytucjach publicznych rozkładają się niemal po równo (odpowiednio 45% i 49%). Pracujące częściej niż kobiety z pozostałych grup mają doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej (7% pracujących, 2% bezrobotnych i 4% biernych zawodowo).



Najczęściej wskazywano na pracę w branży związanej z handlem, usługami i w instytucjach z sektora publicznego. Część badanych (zwłaszcza biernych zawodowo) wskazała na zatrudnienie w firmach zajmujących się produkcją. Niewielkie odsetki badanych pracują lub pracowały w budownictwie, transporcie i telekomunikacji.

Dwie trzecie badanych przyznaje, że obecne bądź ostatnie miejsce pracy znajduje (znajdowało się) w tym samym mieście, w którym badana mieszka (mieszkała). W innej miejscowości, ale w tym samym powiecie pracuje (pracowała) co czwarta kobieta z grupy aktualnie pracujących i co piąta spośród bezrobotnych i biernych zawodowo. Doświadczenie pracy poza swoim powiatem (ale nadal w województwie śląskim) ma średnio co dwunasta kobieta. Marginalne odsetki badanych pracowały w innym województwie, za granicą, czy w domu w ramach telepracy (2% lub mniej).

Wykres 7: Gdzie znajduje się aktualne (ostatnie) miejsce pracy badanych kobiet.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.

Badane kobiety poproszono o podanie całkowitego stażu pracy. Wśród pracujących co piąta (19%) przyznaje, że jej staż pracy wynosi 5 lat, podobny odsetek (20%) wskazało na staż pracy od 6-10 lat. Co czwarta badana (26%) deklaruje staż 11-20 letni, a co trzecia dłuższy niż 20 lat. Spośród bezrobotnych co piąta przyznaje, że jeszcze nigdy nie pracowała, 29% ma krótki staż pracy (nie dłuższy niż 5 lat), a kolejne 15% - staż pracy 6-10 letni. Zdecydowanie mniej badanych niż w przypadku pracujących ma dłuższy staż pracy – co piąta (19%) deklaruje staż 11-20 letni, a co ósma (13%) – dłuższy niż 20 lat. Spośród biernych zawodowo aż niemal co trzecia badana nigdy nie pracowała, 14% ma staż do 5 lat, a 9% - od 6-10 lat. 14% deklaruje 11-20 letnie



doświadczenie w pracy zawodowej, a 28% - dłuższe niż 20 lat. Część badanych (3-5%) nie potrafiła dokładnie tego doprecyzować.

12% pracujących i po 11% bezrobotnych i biernych zawodowo przyznaje, że swoją pierwszą pracę podjęły przed ukończeniem 18 roku życia. Najczęściej okresem podjęcia pierwszej pracy były lata między 18 a 20 rokiem życia. Deklaruje tak 51% pracujących, 42% bezrobotnych i 39% biernych zawodowo kobiet. W wieku 21-25 lat swoją pierwszą pracę podjęło 23% pracujących, 15% bezrobotnych i 9% biernych zawodowo. Nieznaczne odsetki badanych (2-4%) przyznają, że podjęły pierwszą pracę dopiero po ukończeniu 26 roku życia. Pozostałe osoby nie potrafiły tego doprecyzować lub jeszcze nie pracowały.

Kobiety, które aktualnie pracują, najczęściej podawały, że pracowały w 2 miejscach (co czwarta badana). Po ok. 20% wskazuje na pracę w jednym miejscu, podobny odsetek w 3 i tyle samo w 4-5 miejscach, a 7% - w 6 i więcej miejscach. Największe odsetki bezrobotnych deklarują, że pracowały w 2 i 3 miejscach (po 18%). 16% ma doświadczenie pracy tylko w jednym miejscu, 14% w 4-5 miejscach, 9% w 6 i więcej. Biernie zawodowo najczęściej pracowały w jednym (20,5%) lub 2 miejscach (18%). Pracę w 3 deklaruje 13,5% badanych, w 4-5 miejscach – 8% i tylko 4% w 6 lub więcej.

Badane poproszono o podanie najdłuższego i najkrótszego okresu pracy u jednego pracodawcy (w jednym miejscu). W przypadku pracujących najdłuższy okres wynosi niemal 10 lat, a najkrótszy – niecałe 3 lata (średnie trymowane). Wśród biernych zawodowo najdłuższy okres wynosi średnio nieco ponad 11 lat, a najkrótszy – 4 lata. Największe różnice widać w przypadku osób bezrobotnych. Najdłuższy okres pracy w jednym miejscu wynosi niecałe 6 lat, a najkrótszy – nieco ponad rok.

Zdecydowana większość badanych kobiet nigdy nie przeprowadzała się ze względu na pracę poza miejsce swojego zamieszkania. Miało to miejsce wyłącznie w przypadku co ósmej pracującej i bezrobotnej i niemal co dziesiątej biernej zawodowo.

Okazuje się, że co piąta pracująca i taki sam odsetek biernych zawodowo ma doświadczenia w pracy na czarno. Zdecydowanie częściej przyznawały się do tego kobiety bezrobotne – 37%.

60% kobiet biernych zawodowo, 56% pracujących i 51% bezrobotnych przyznaje, że czuje się lokalnymi patriotkami. Najczęściej deklarowały tak kobiety z najstarszej badanej grupy wiekowej (46-59 lat), mieszkanki terenów wiejskich oraz kobiety, które określiły swój poziom życia jako skromny. Wśród pracujących były to nieco częściej mieszkanki podregionów bytomskiego i częstochowskiego, wśród bezrobotnych – mieszkanki podregionów bielskiego i katowickiego, a wśród biernych zawodowo – mieszkanki podregionów bielskiego i bytomskiego.



37% biernych zawodowo i po 33% pracujących i bezrobotnych przyznaje, że w ich domach kultywowano śląskie tradycje (np. pieśni, gwarę). Zdecydowanie częściej mówiły o tym najstarsze badane.

Śląski rynek pracy w opinii badanych

Rynek pracy w województwie śląskim oceniany jest jako bardzo zróżnicowany. Pracownicy regionalnych służb zatrudnienia zwracają uwagę na zależność wysokości bezrobocia od miasta. Najlepsza sytuacja jest w aglomeracji katowickiej, co w dużej mierze wynika z największej liczby przedsiębiorstw skupionych w tym miejscu.

Na pewno jest zróżnicowanie bezrobocia, bo na przykład Katowice mają 3,7%, a Myszków 18,2%. (przedstawiciel PUP)

Wiadomo, w Katowicach jest więcej przedsiębiorstw, jest dużo więcej ofert pracy, dużym plusem jest to, że to jest województwo [miasto wojewódzkie]. (przedstawiciel PUP)

Badani nie potrafią porównać śląskiego rynku pracy z innymi regionami Polski – nie mają wiedzy na ten temat. Jedyne specyficzne cechy śląskiego rynku pracy to dominacja w przeszłości przemysłu węglowego i hutniczego. W ostatnich latach wiele kopalń i hut zostało zlikwidowanych, wypuszczając na rynek rzesze bezrobotnych, często nieprzygotowanych do poruszania się po rynku pracy po wielu latach zatrudnienia w jednym zakładzie na tym samym stanowisku.

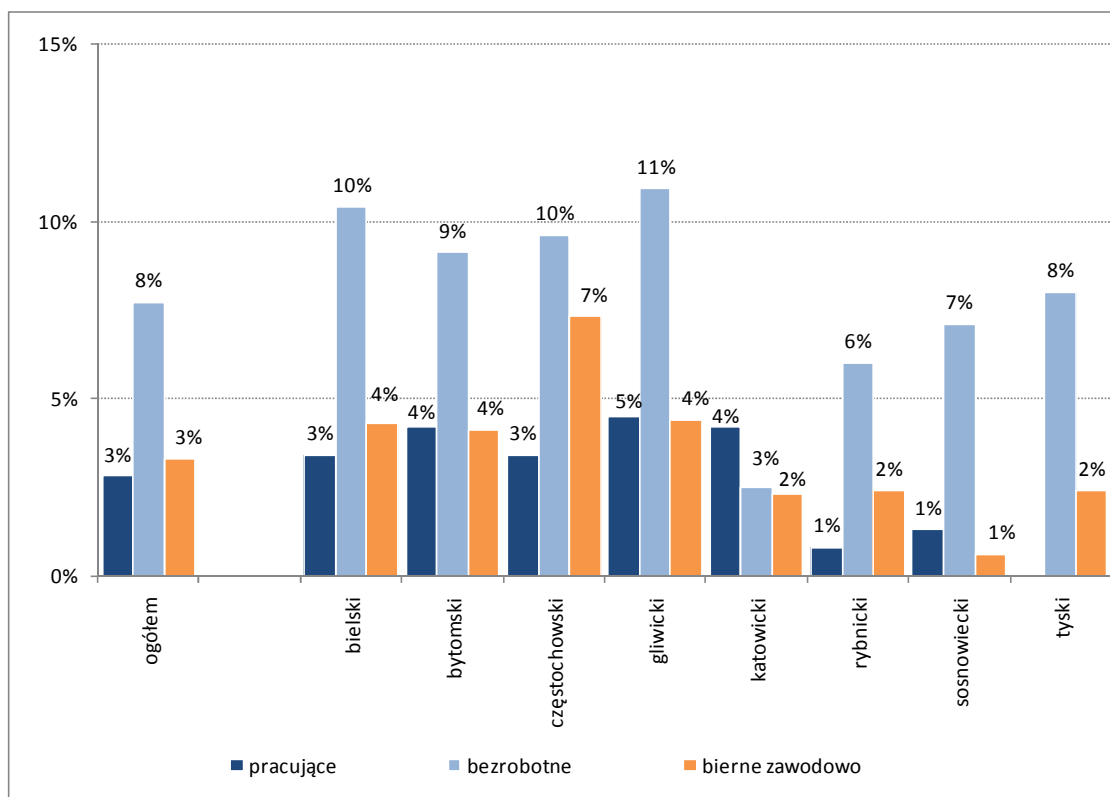
Rynek śląski to przede wszystkim kopalnie, które po zamknięciu zwiększyły bezrobocie. (przedstawiciel PUP)

Respondenci zwracają także uwagę, że w ostatnim czasie w regionie brakuje nowych zakładów pracy. Pojawiają się jednak pojedyncze opinie, że na Śląsku powstaje sporo inwestycji w porównaniu do innych regionów Polski.

Rynek pracy w województwie śląskim charakteryzuje również zauważalna migracja za pracę, szczególnie za granicę (Irlandia, Holandia) oraz do stolicy. Wyjazdy zagraniczne w ostatnim czasie, ze względu na światowy kryzys zostały ograniczone, a część Polaków zaczęła wracać, powiększając grono osób bezrobotnych w województwie. Badania wśród kobiet pokazują, że co dziesiąta pracująca i bezrobotna kiedykolwiek pracowała za granicą. Wśród biernych zawodowo ten odsetek jest mniejszy i wynosi 5%. Plany wyjazdu za granicę w ciągu roku od badania ma 8% bezrobotnych (głównie z podregionów gliwickiego, bielskiego i częstochowskiego) i po 3% pracujących i biernych zawodowo.



Wykres 8: Plany wyjazdu za granicę w ciągu najbliższego roku w podziale na podregiony.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.

Według przedstawicieli regionalnych służb zatrudnienia, wiele problemów dotyczących kobiety na rynku pracy wcale nie wiąże się z płcią, ale z ogólną sytuacją na rynku pracy. Część zjawisk jest podobna w przypadku kobiet i mężczyzn, m.in. sytuacja absolwentów i osób 50+ na rynku pracy. Trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy wynikają głównie z sytuacji przedsiębiorstw, przede wszystkim największych pracodawców w regionie.

Jednym z czynników wpływających na niską aktywność zawodową zarówno kobiet jak i mężczyzn jest nieopłacalność podejmowania pracy. Wiele z osób bezrobotnych korzysta z różnych świadczeń Miejskich Ośrodków Pomocy Społecznej – nierzadko łączna wysokość pomocy przewyższa wysokość pensji, szczególnie po uwzględnieniu kosztów dojazdu lub opieki nad dzieckiem.

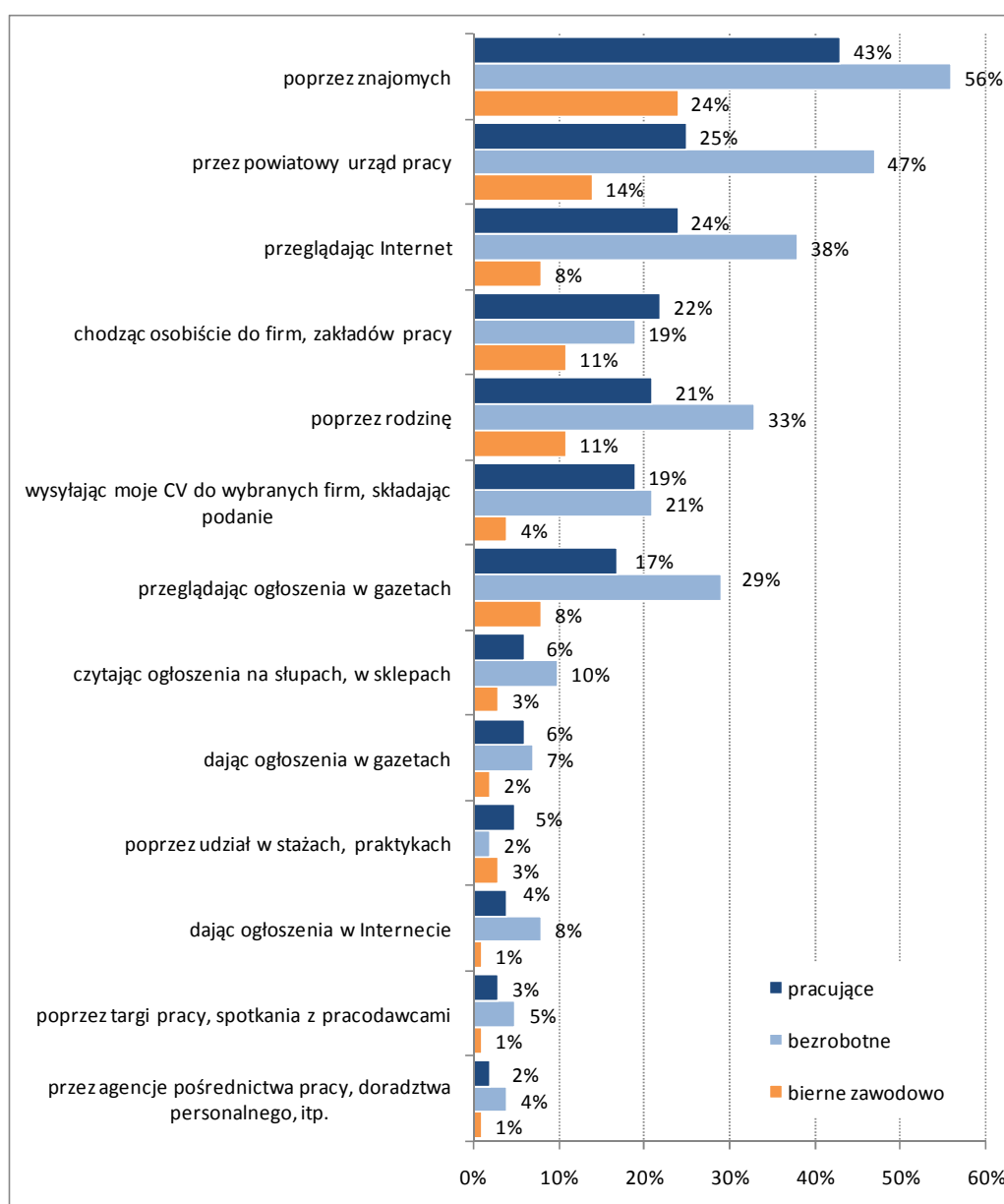
Pomoc socjalna przewyższa możliwości finansowe zarobkowania. Dotacja dla samotnie wychowujących matek, odliczenia od podatku, dofinansowanie do mieszkania – ma czas i może pracować w szarej strefie w dowolnym czasie i zająć się dzieckiem. (przedstawiciel PUP)

Podczas badania jakościowego badane kobiety wyrażają opinię, że lokalny rynek pracy nie jest dla pracowników łaskawy (zarówno dla kobiet jak i mężczyzn). Trudno znaleźć etatową pracę bez wykorzystania



znajomości. Potwierdzają to wyniki badań ilościowych. Badane najczęściej korzystały lub korzystają z pomocy znajomych w trakcie poszukiwania pracy. Na jednym z kolejnych miejsc podawały też rodzinę. Bardzo często wskazywano też na pomoc powiatowych urzędów pracy (zwłaszcza kobiety bezrobotne, najczęściej mieszkanki podregionu sosnowieckiego). Ważne są też osobiste wizyty u potencjalnych pracodawców (nieco częściej wskazywane przez kobiety aktualnie pracujące niż bezrobotne). W poszukiwaniu pracy ważną rolę odgrywa też Internet (doceniany zwłaszcza przez najmłodsze badane w wieku 18-30 lat).

Wykres 9: Sposoby szukania pracy najczęściej wskazywane przez kobiety.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.



4.3.2. Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy

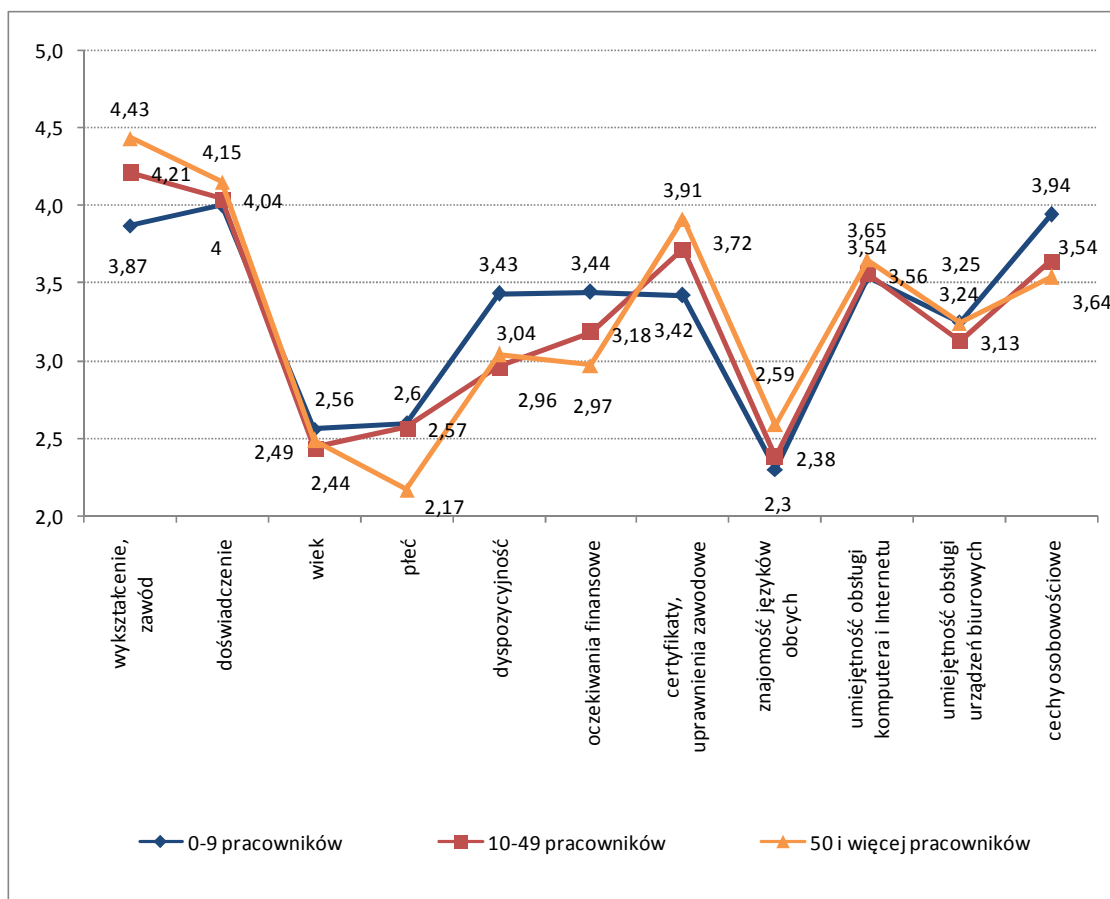
Polityka kadrowa firm i instytucji wobec kobiet

Jednym z elementów, które postanowiono sprawdzić w ramach badania wśród przedsiębiorców, jest dyskryminacja pracowników ze względu na płeć. Badanych poproszono o ocenę 11 różnych aspektów, którymi kierują się podczas zatrudniania pracowników. Okazuje się, że płeć jest jednym z tych, na który pracodawcy zwracają uwagę najrzadziej. Jako mniej ważne podczas rekrutacji wskazano tylko wiek i znajomość języków obcych. Identycznie w tej mierze odpowiadają przedstawiciele wszystkich firm, przy czym w średnich i dużych płeć znalazła się na ostatnim miejscu.

Czym zatem kierują się najczęściej firmy w trakcie rekrutacji? W mikroprzedsiębiorstwach pracodawcy najczęściej zwracają uwagę na doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku, cechy osobowościowe kandydatów i wykształcenie, posiadany zawód. W pozostałych przedsiębiorstwach na pierwszym miejscu znalazło się wykształcenie, a w dalszej kolejności doświadczenie i posiadane certyfikaty, uprawnienia zawodowe i odbyte szkolenia zawodowe. Można też zauważyć drobne różnice między firmami prywatnymi i instytucjami publicznymi. W przypadku firm prywatnych na pierwszym miejscu wśród 11 aspektów rozważanych podczas rekrutacji znalazło się doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku, a na ostatnim – znajomość języków obcych. Instytucje publiczne kierują się przede wszystkim wykształceniem potencjalnych pracowników, a najrzadziej biorą pod uwagę ich płeć.



Wykres 10: Kryteria wyboru pracowników podczas zatrudniania w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (średnie na skali 1-5, gdzie 1=kierują się danym kryterium bardzo rzadko, 5=kierują się danym kryterium bardzo często).

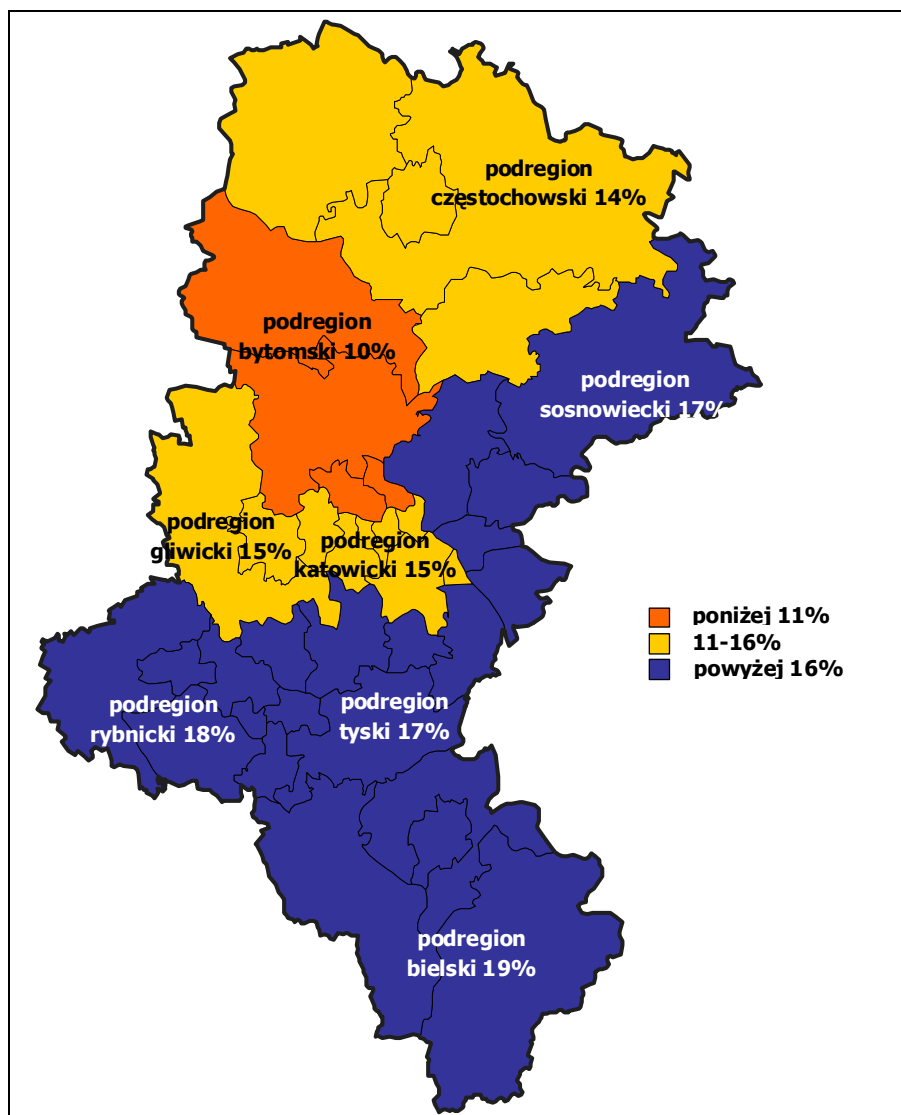


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród pracodawców z województwa śląskiego.

Informacje o tym, że płeć nie należy do kluczowych kryteriów rekrutacyjnych potwierdza także informacja od firm, które w ciągu ostatniego roku zatrudniły pracowników. Niemal 60% z nich deklaruje, że płeć nie miała żadnego znaczenia. Co piąta przyznaje jednak, że poszukiwali mężczyzn. Odsetek firm poszukujących wyłącznie kobiet jest niższy i wynosi 16%, a 6% podaje, że na niektóre ze stanowisk poszukiwane były kobiety a na inne mężczyźni.



Wykres 11: Odsetek firm, które deklarują, że w ciągu ostatniego roku poszukiwały do pracy wyłącznie kobiet w podziale na podregiony (wyłącznie firmy, które w ostatnim roku zatrudniły pracowników, tj 48% próby).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród pracodawców z województwa śląskiego.

Wyniki dotyczące aktualnego zatrudnienia oraz zatrudniania bądź zwalniania w ciągu ostatniego roku nie wskazują wprost na szczególnie trudną sytuację kobiet na rynku pracy w województwie śląskim. Według deklaracji respondentów w mikro i małych firmach wśród załogi przeważają kobiety: 56% w mikroprzedsiębiorstwach, 58,5% w małych. Ich procentowy udział wśród wszystkich zatrudnionych spada w średnich (48%) i dużych przedsiębiorstwach (40%). Zdecydowanie częściej są one zatrudniane w instytucjach publicznych i przedsiębiorstwach związanych z handlem i usługami. Relatywnie niższe zatrudnienie kobiet w



przedsiębiorstwach odnotowano w podregionie częstochowskim (49%), a najwyższe w podregionach sosnowieckim i rybnickim (po 61%).

Również jeśli chodzi o zatrudnianie nowych pracowników w ciągu ostatniego roku, w mikro- i małych firmach nieco częściej zatrudnienie znalazły kobiety (stanowiły odpowiednio 53%, 54%). W średnich i dużych stanowiły one 45% zatrudnionych. Bez względu na wielkość firm i instytucji, kobiety było nieco rzadziej zwalniane niż mężczyźni w ciągu ostatniego roku. Wśród zwalnianych stanowiły one od 43% w mikro- do 32% w dużych przedsiębiorstwach.

Firmy, które nie zatrudniają kobiet, lub to zatrudnienie jest wyraźnie niższe niż w przypadku mężczyzn, najczęściej powoływały się na specyfikę firmy / pracy w tej firmie, która wyklucza zatrudnienie kobiet (np. praca fizyczna, częste wyjazdy). Dotyczy to szczególnie firm budowlanych oraz zajmujących się transportem i telekomunikacją. Firmy, w których nie ma kobiet, wskazywały też, że nie mają w tej chwili takiej potrzeby, a także, że nie ma kobiet chętnych do tej pracy, nie zgłaszają się kandydatki. W firmach, w których kobiet jest mniej niż mężczyzn częściej wskazywano na przypadek, a nie zaplanowane działanie. Tylko kilka procent firm jest zdania, że kobiety są gorzej przygotowane do wykonywania pracy w ich firmie niż mężczyźni, że mają gorsze wykształcenie, umiejętności.

Firmy, które zatrudniają więcej kobiet niż mężczyzn przytaczały podobne powody, ale w odniesieniu do mężczyzn. Najczęstszym powodem także była specyfika branży lub pracy w danej firmie (wskazywały na nią najczęściej firmy produkcyjne). Dosyć wysoki odsetek badanych firm wskazał też na przypadek – brak konkretnego powodu, a także na brak mężczyzn chętnych do tej pracy (szczególnie często mówiły tak instytucje z sektora publicznego). Część przedsiębiorstw wskazała też, że kobiety są wyraźnie lepiej przygotowane do wykonywania pracy w ich firmie niż mężczyźni.

Również biorąc udział w badaniu kobiety, które szukają lub kiedykolwiek wcześniej szukały pracy w zdecydowanej większości potwierdzają, że nie spotkały się wówczas z dyskryminacją. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku co dziesiątej kobiety (bez względu na jej aktualny status zawodowy). Nieco częściej wskazywały na to badane z podregionów częstochowskiego, bielskiego i sosnowieckiego (w przypadku bezrobotnych dodatkowo można wymienić podregion gliwicki i tyski). Kobiety bezrobotne i pracujące, które dotknęła dyskryminacja, częściej wskazywały, że dotknęła je ona ze strony pracodawców w firmach prywatnych (odpowiednio 78% i 63%), niż w instytucjach publicznych (odpowiednio 47% i 49%). Kobiety, które zakwalifikowano jako bierne zawodowo, w podobnym stopniu wskazywały pracodawców z instytucji publicznych i prywatnych (odpowiednio 61% i 56,5%). Co piąta kobieta bezrobotna i bierna zawodowo wskazała też, że dyskryminacja spotkała je ze strony urzędników (pracujące mówiły o tym nieco rzadziej – 13%).



Ocena ogólna sytuacji kobiet na śląskim rynku pracy

Przedstawicielom regionalnych służb zatrudnienia bardzo trudno jednoznacznie ocenić sytuację kobiet na śląskim rynku pracy. Zauważyć można, że ich opinie zależą w dużym stopniu od ich płci. To kobiety dostrzegają ewentualne trudności swojej płci w zdobyciu pracy. Mężczyźni twierdzą przeważnie, że sytuacja kobiet i mężczyzn nie różni się szczególnie. Pracownicy urzędów pracy przyznają, że liczba mężczyzn i kobiet zarejestrowanych jako bezrobotni jest podobna z nieznaczną przewagą kobiet. Pojawia się także opinia, że sytuacja kobiet na rynku pracy (w porównaniu do mężczyzn) z roku na rok jest coraz lepsza. Wynika to prawdopodobnie z coraz lepszego wykształcenia i świadomości kobiet, co do swoich możliwości.

Na sytuację kobiet na rynku pracy wpływa znacząco specyfika lokalnego rynku. W przypadku aglomeracji katowickiej dominuje przemysł, w którym zatrudniani są w większości mężczyźni. W podregionie częstochowskim natomiast najbardziej rozwijają się usługi, w których tradycyjnie zatrudnia się kobiety.

Przedstawiciele regionalnych służb zatrudnienia wskazują, że możliwość zdobycia pracy zależy w bardzo dużym stopniu od specyfiki zawodu. Trudno jednak im sprecyzować, czy specyfika zawodu wynika z rzeczywistych jego wymagań czy raczej ze stereotypów opartych na wieloletnim przyzwyczajeniu. O ile w zawodach wymagających ciężkiej pracy fizycznej preferowanie mężczyzn jest uzasadnione, o tyle praca np. kierowców komunikacji miejskiej, jak się okazuje, może być wykonywana także przez kobiety. Mężczyźni zwracają jednak uwagę na zawody typowo kobiece (pielęgniarka, nauczyciel), w których to mężczyźni są dyskryminowani. Zdaniem badanych kobiet jest to wynik niskich płac, które nie są atrakcyjne dla mężczyzn – dlatego nie aplikują na takie stanowiska.

Kobiety, z którymi przeprowadzono wywiady w ramach badań jakościowych dostrzegają trudniejszą sytuację kobiet na rynku pracy, przede wszystkim ze względu na ciążę i macierzyństwo. Ich zdaniem, pracodawcy obawiają się zatrudniać młode kobiety, ponieważ mogą chcieć powiększać rodzinę. Niechętnie też zatrudniają matki - mniej dyspozycyjne ze względu na opiekę nad dziećmi. Badane zauważają lepszą sytuację mężczyzn, choć nie odczuwają jej jako dyskryminacji. Wydaje im się to dość zrozumiałe, że mężczyźni mają większe możliwości (siła fizyczna, dyspozycyjność), które w niektórych branżach i zawodach są konieczne.

Spotkałam się z groźbami, że nie jestem nietykalna, będąc w ciąży. (kobieta na urlopie macierzyńskim/ wychowawczym)

Pytano mnie o to, kiedy planuję mieć dzieci. (absolwentka szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej)

Aż co czwarta pracująca kobieta czuła się w chwili badania zagrożona utratą pracy. W największym stopniu dotyczy to kobiet, które swój aktualny poziom życia określiły jako skromny oraz mieszkanki dużych miast (nie zauważono powiązania z wiekiem czy wykształceniem badanych). Alarmująca wydaje się być sytuacja kobiet w

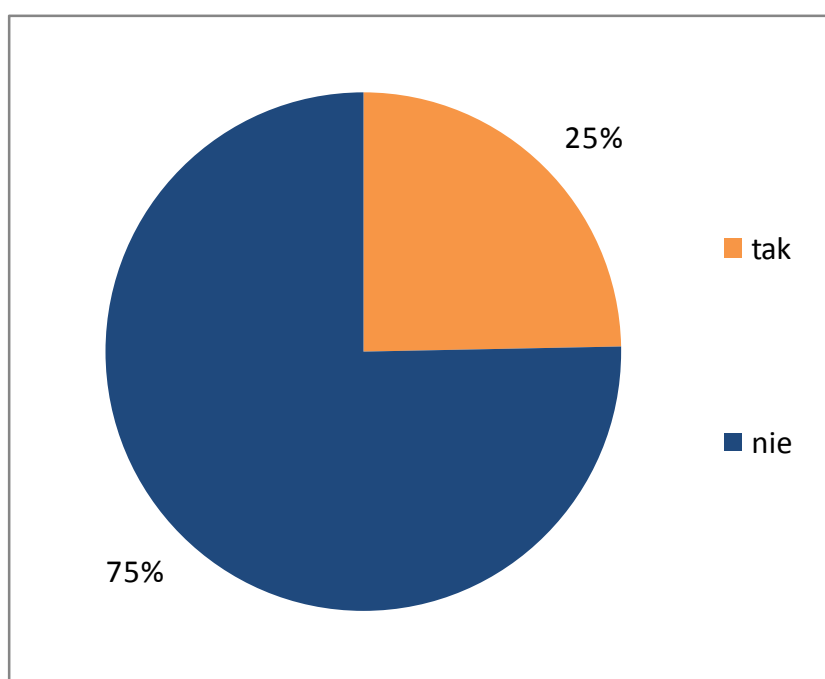


podregionie częstochowskim, gdzie 43% przyznało, że czuje się zagrożonych utratą pracy. Badane z Częstochowy, z którymi przeprowadzono wywiady w ramach badania jakościowego twierdzą, że sytuacja na ich rynku pracy jest bardzo trudna. Wysokie bezrobocie dotyka nie tylko osób w wieku 50+, ale również młodych ludzi. Powodem tego jest likwidacja dużych zakładów produkcyjnych (hut, włókienniczych).

U nas zrobili galerię i uważali, że to jest bardzo duża inwestycja. (kobieta w wieku 50+)

Zagrożenie utratą pracy jest też nieco wyższe w podregionie sosnowieckim 31% i katowickim 27%. Najrzadziej obawy w tej kwestii miały badane z podregionu rybnickiego.

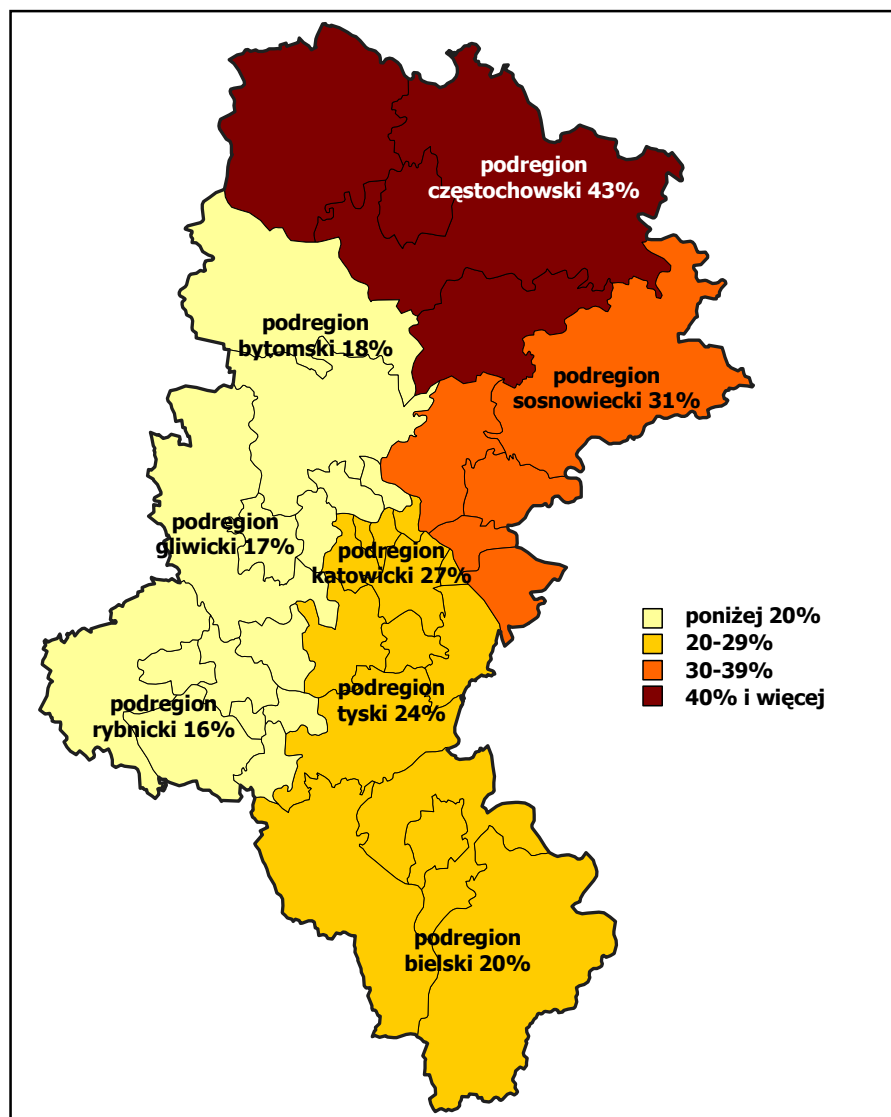
Wykres 12: Odsetek kobiet, które czują się zagrożone utratą pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.



Wykres 13: Odsetek kobiet, które czują się zagrożone utratą pracy w podziale na podregiony.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.

Poczucie niepewności zatrudnienia w dużej mierze zdeterminowane jest kryzysem gospodarczym (45% wskazań) i złą kondycją finansową pracodawcy (23%). Na poczucie zagrożenia wpływa też zauważalnie mniejsza ilość pracy, liczba zleceń (18%), a także zwolnienia innych pracowników w firmie, instytucji (16,5%). Marginalne odsetki wskazały na konflikt z pracodawcą, konflikt z innymi pracownikami, czy wyraźne przejawy dyskryminacji i preferowanie mężczyzn w pracy.



Powody trudnej sytuacji kobiet na rynku pracy

Tak samo jak kobiety, tak i przedstawiciele regionalnych służb zatrudnienia uważają, że jednym z czynników najbardziej wpływających na możliwość znalezienia pracy przez kobietę jest ewentualna ciąża. Pracodawcy obawiają się w związku z nią zatrudniania młodych kobiet, szczególnie mężatek w wieku 25-35 lat. Choć jest to niezgodne z prawem, bardzo często pytają kandydatki do pracy o plany założenia rodziny. W skrajnych przypadkach wymuszają nawet podpisanie oświadczenia, że w ustalonym okresie (np. 2 lata) nie zajdzie w ciążę. Niechęć pracodawców dotyczy także matek małych dzieci – firmy obawiają się częstych zwolnień lekarskich ze względu na chore dziecko. Poza wychowywaniem dzieci, to na kobietach spoczywa również obowiązek opieki nad starszymi bądź chorymi członkami rodziny – to kolejny czynnik, który utrudnia podjęcie pracy zawodowej.

Pracodawcy pytają o to, czy kobieta ma zamiar zająć w ciążę, chociaż nie mają do tego prawa. (przedstawiciel PUP)

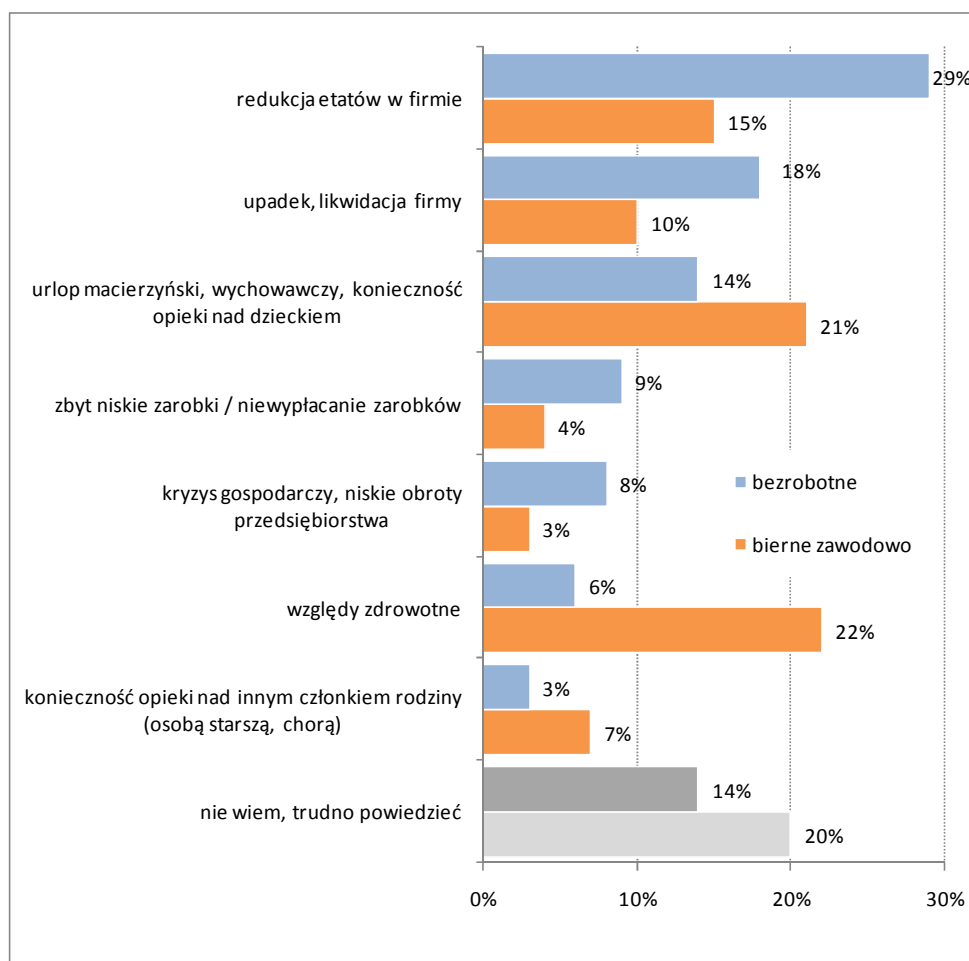
Pracodawcy mówią wprost, że chcą mężczyzn albo osoby po 30 roku życia. (przedstawiciel PUP)

Konieczność opieki nad dziećmi to problem określany jako jeden z najtrudniejszych i najsilniej wpływających na niepodjęcie pracy przez kobiety. Dostęp do żłobków i przedszkoli jest bardzo ograniczony. Pierwszeństwo w uzyskaniu miejsca w przedszkolu mają kobiety już pracujące, co automatycznie uniemożliwia pozostałym starania o podjęcie pracy. Koszty opieki nad dzieckiem (przedszkole, a szczególnie opiekunka) są na tyle wysokie, że większości kobiet praca zawodowa się nie opłaca. Maksymalny czas przebywania dziecka w przedszkolu sprawia, że kobieta dojeżdżająca do pracy na pełen etat nie jest w stanie sama przyprowadzać i odbierać dziecka. Z powodu rejonizacji nie ma też możliwości skorzystania z przedszkola w pobliżu miejsca pracy.

Wyniki badań ilościowych wśród kobiet potwierdzają, że urlop macierzyński, wychowawczy, konieczność opieki nad dzieckiem jest jednym z kluczowych powodów utraty pracy. Kobiety bezrobotne częściej wskazują tylko na powody związane z ogólną sytuacją firmy (redukcja etatów w firmie, upadek, likwidacja firmy). Kobiety bierne zawodowo na pierwszym miejscu wymieniają względy osobiste: problemy zdrowotne i urlop macierzyński, wychowawczy. W dalszej kolejności pojawia się redukcja etatów w firmie.



Wykres 14: Powody utraty ostatniej pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.

Badani zauważają (przedstawiciele PUP i agencji zatrudnienia), że część problemów kobiet ze zdobyciem pracy wynika z ich własnego nastawienia do pracy i pracodawców. Wiele z nich nie wierzy w swoje możliwości bądź zanadto eksponuje swoje słabe strony (m.in. niedyspozycyjność związaną z posiadaniem dziecka).

Kobiety mają wykształcenie, ale mówią, że mają chorowite dziecko i zniechęcają pracodawcę. (przedstawiciel PUP)

A co na ten temat mówią same zainteresowane? Dlaczego nie mogą (w przypadku bezrobotnych) bądź nie chcą (w przypadku biernych zawodowo) znaleźć pracy? Bezrobotne wskazują najczęściej na wysokie bezrobocie i brak ofert pracy (37%) lub brak konkretnych ofert, które spełniają ich wymagania (19%). Część z nich trudności ze znalezieniem pracy tłumaczy swoim wiekiem („jestem za stara” – 18%) lub sytuacją rodzinną, np. wymagającą opieki nad innym członkiem rodziny (15%). Często pojawiają się też powody związane z



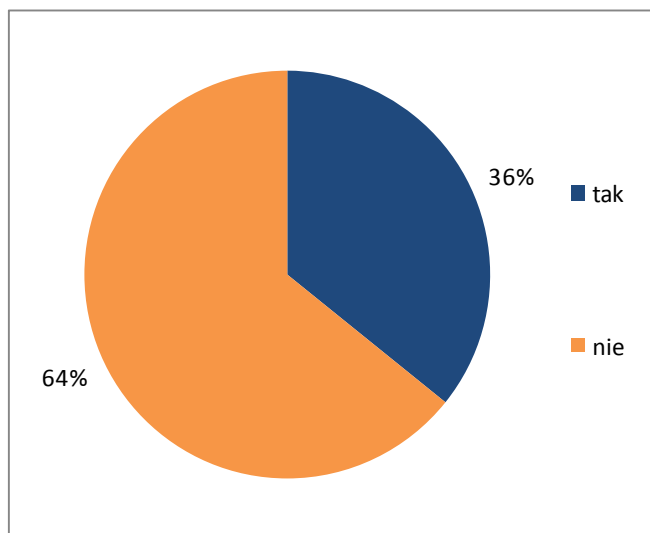
brakiem doświadczenia (18%), kwalifikacji (15%) lub odpowiedniego wykształcenia (13%). Kobiety biernie zawodowo, takie które obecnie nie szukają pracy jako główny powód wskazywały sytuację rodzinną (np. konieczność opieki nad dzieckiem, osobą starszą, chorą, prowadzenie domu, itp. – 27%), a także na swój wiek. Przeważnie mówiły, że są za młode, jeszcze się uczą lub studiują (25%), ale co dziesiąta twierdziła, że jest zbyt stara (10%) lub/i jest na wcześniejszej rencie czy emeryturze (9%). Podobny odsetek badanych (8%) wskazał też na względy zdrowotne, niepełnosprawność. Warto tu dodać, że wśród biernych zawodowo odsetek kobiet z orzeczonym stopniem niepełnosprawności jest najwyższy i wynosi 13% (wśród pracujących – tylko 3%, a wśród bezrobotnych – 5%). Co piąta badana z tej grupy przyznała, że nie chce pracować lub nie ma takiej potrzeby. Marginalny odsetek badanych kobiet wśród przyczyn wskazywał na płeć i związaną z nią dyskryminację.

Kobiety bezrobotne, poszukujące pracy z pewnością należą do osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. 28% z nich pozostaje bez pracy krócej niż rok, 24% - od roku do dwóch lat, kolejne 28% - trzy lata i dłużej. Co piąta badana, która aktualnie szuka pracy, deklaruje, że jeszcze nigdy nie pracowała. Są to niemal wyłącznie kobiety z najmłodszej badanej grupy wiekowej (18-30 lat). Duży ich odsetek jeszcze się uczy. Połowa kobiet, które szukają pracy jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne. Najczęściej są to kobiety w wieku 31-45 lat oraz takie, które określiły swój poziom życia jako skromny. Częściej z pomocy powiatowych urzędów pracy korzystają kobiety z niższym poziomem wykształcenia (stosunkowo najrzadziej trafiają tam kobiety z wykształceniem wyższym). Nieco częściej wśród osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy znalazły się mieszkanki podregionu sosnowieckiego i bytomskiego.

Co trzecia kobieta znajdująca się w rejestrze powiatowego urzędu pracy deklaruje, że otrzymała już ofertę zatrudnienia. Dlaczego w związku z tym nadal są bezrobotne? Co czwarta z nich (25%) wskazała, że pracodawca zatrudnił inną osobę na to stanowisko. Co piąta badana (22%) nie miała odpowiednich kwalifikacji. Podobny odsetek badanych (19%) twierdzi, że praca znajdowała się zbyt daleko ich miejsca zamieszkania i nieznacznie mniej (18%), że praca nie satysfakcjonowała ich zawodowo (była poniżej aspiracji i możliwości). Część kobiet wskazało na zbyt niskie wynagrodzenie (16,5%) oraz konieczność opieki nad dzieckiem (15%).

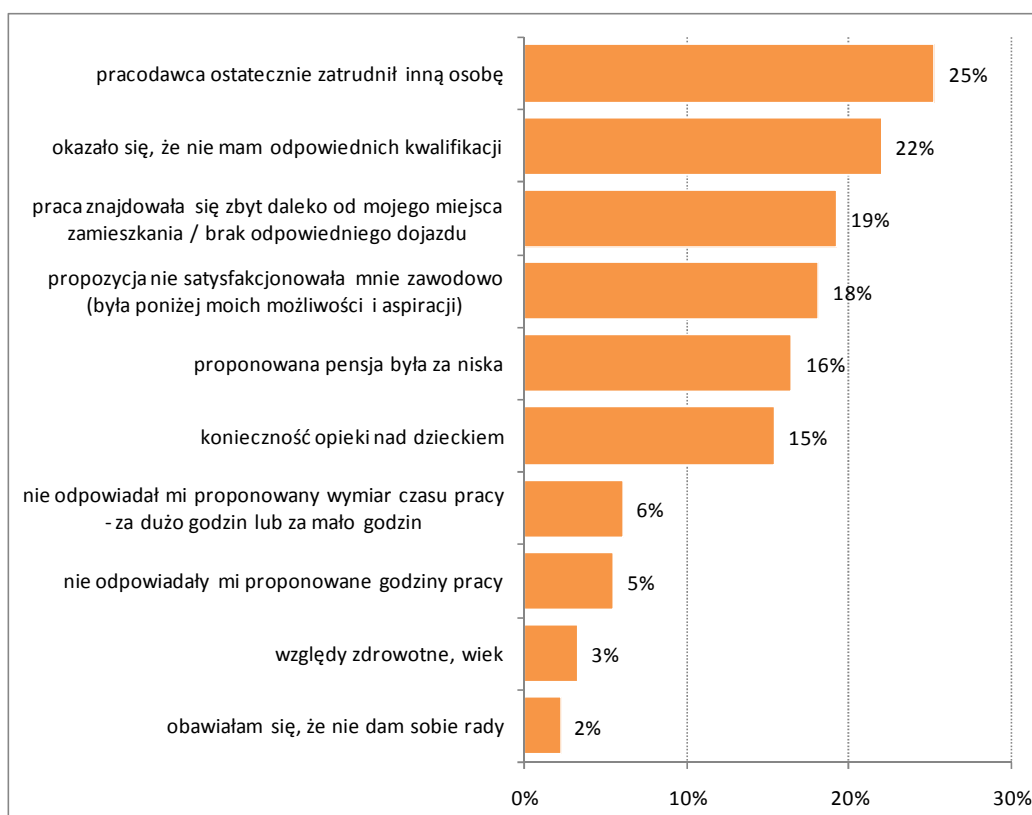


Wykres 15: Odsetek kobiet, które otrzymały propozycję zatrudnienia od powiatowego urzędu pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.

Wykres 16: Powody niepodjęcia pracy przez kobiety bezrobotne.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.



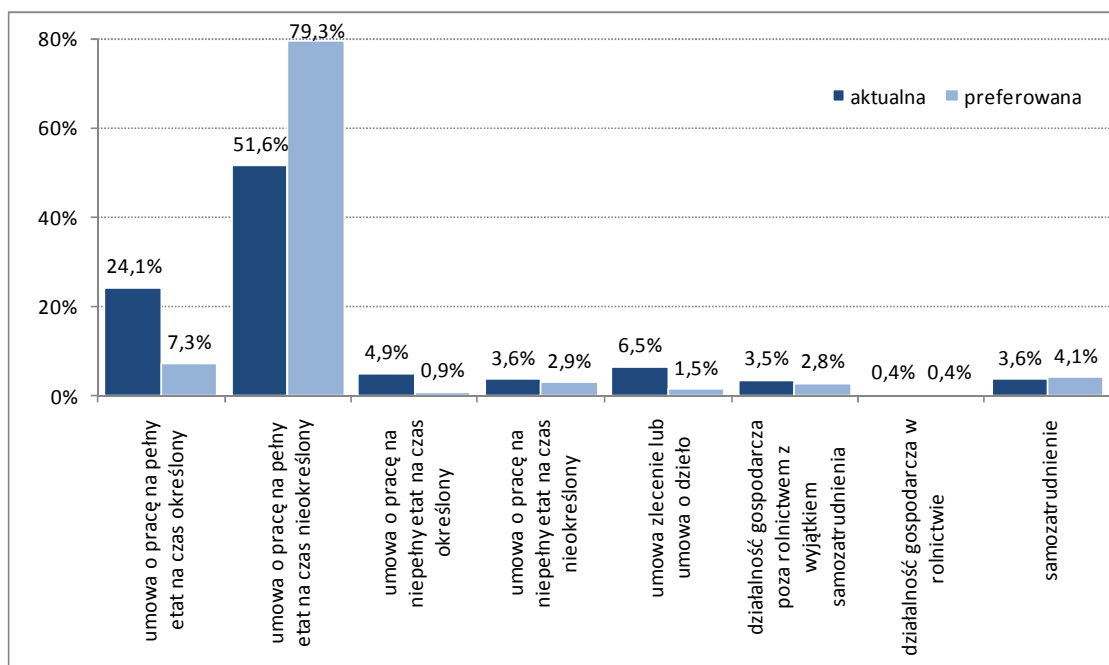
Elastyczne formy zatrudnienia

Umowa o pracę na pełen etat na czas określony uznawana jest przez większość badanych kobiet za formę pracy najbardziej dla nich odpowiednią (zwłaszcza przez pracujące – 78,5% i bezrobotne – 71%, nieco rzadziej przez biernie zawodowo – 54%). Jest to też najczęstsza forma zatrudnienia badanych kobiet.

Aktualnie połowa respondentek (52%) pracuje na umowie o pracę na pełen etat na czas nieokreślony (taki sam odsetek osób biernych zawodowo wskazał na taką formę zatrudnienia w ostatnio wykonywanej pracy). Co czwarta pracująca i co piąta kobieta bierna zawodowo pracuje/pracowała ostatnio na pełen etat na czas określony. W przypadku kobiet bezrobotnych relacje te wyglądają nieco inaczej. Większy odsetek ma doświadczenie ostatniej pracy na pełen etat na czas określony (34%) niż na czas nieokreślony (29%). Pracujące kobiety częściej niż pozostałe wskazały prowadzenie własnej działalności gospodarczej (7%; dla porównania: 3% bezrobotnych i 5% biernych zawodowo). Bezrobotne oraz biernie zawodowo częściej niż pracujące wskazały na wykonywanie ostatnio pracy na umowę o dzieło, umowę zlecenie.

Wykres 17: Aktualna (ostatnia) a preferowana forma zatrudnienia w podziale na kobiety pracujące, bezrobotne i biernie zawodowo.

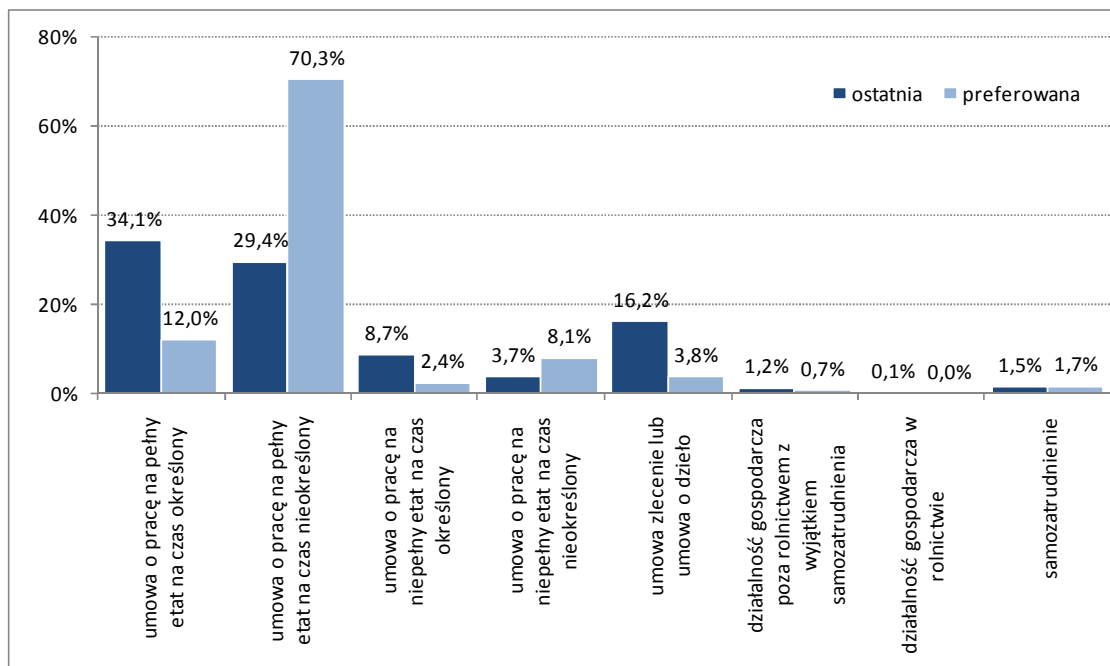
kobiety pracujące



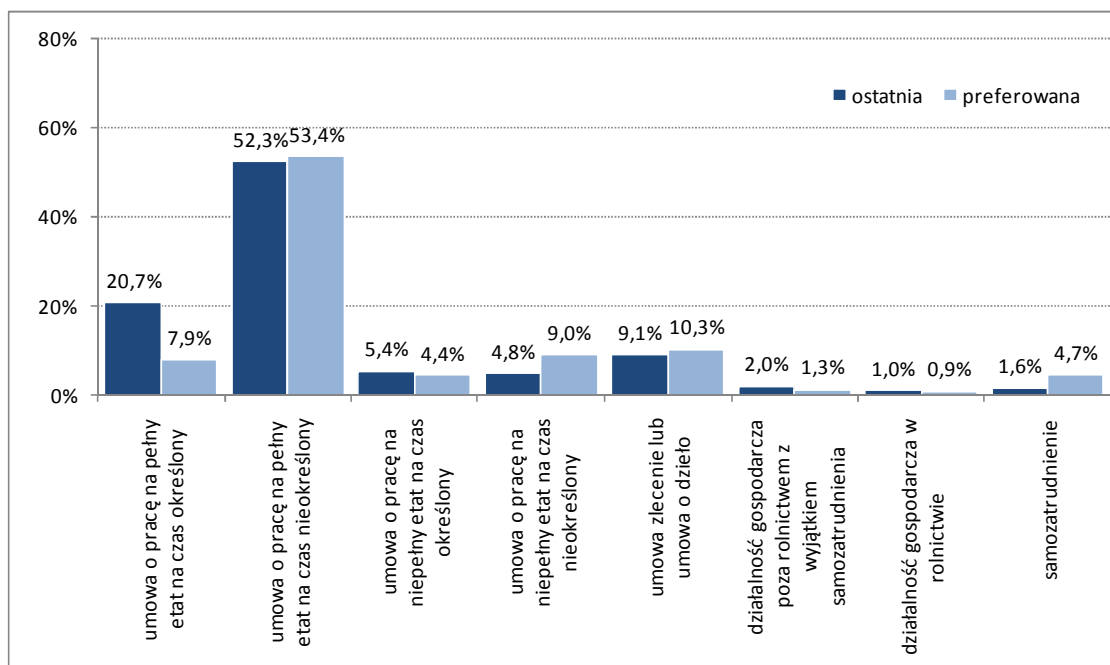


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

kobiety bezrobotne



kobiety bierne zawodowo



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.



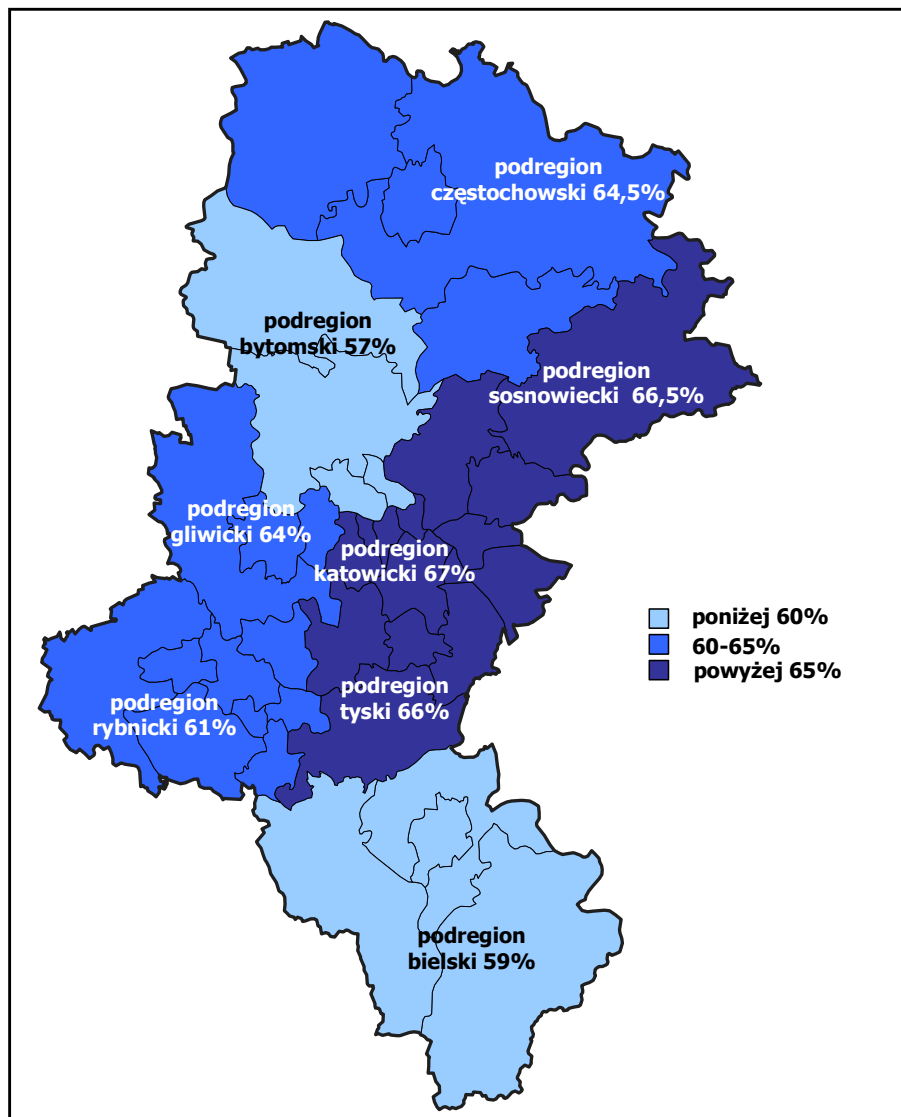
Kobiety zapytano również o elastyczne formy zatrudnienia – czy któraś z nich byłaby dla nich bardziej odpowiednia niż tradycyjna praca (praca na swoim stanowisku w wyznaczonej umową liczbie godzin). Niemal połowa badanych (44%), które aktualnie pracują wprost twierdzi, że woli pracę w tradycyjnej formie. Co dziesiąta nie potrafiła tego określić i kolejne 7,5% badanych podało że nie chce bądź nie może pracować. Osoby bezrobotne nieco rzadziej wskazywały na chęć pracy wyłącznie w tradycyjnych formach zatrudnienia (38%). W przypadku osób biernych zawodowo ten odsetek jest jeszcze mniejszy (20%), ale podobny odsetek wskazuje, że nie chce bądź nie może pracować (aż 23%; są to w dużej mierze kobiety po 45 roku życia). Bez względu na status zawodowy, kobiety najbardziej preferują elastyczny czas pracy, zadaniowy tryb pracy. Na drugim miejscu wskazywano najczęściej prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Kobiety bezrobotne i bierne zawodowo nieco częściej niż pracujące chciałyby wykonywać pracę w domu lub pracę na niepełny etat. Umowa o dzieło, zlecenie, którą najczęściej wykorzystują pracodawcy, zdecydowanie rzadziej wskazywana była przez kobiety (najrzadziej przez aktualnie pracujące).

Samozatrudnienie było jedną z częściej wskazywanych preferowanych elastycznych form zatrudnienia. Jednak niemal 60% pracujących, 65% bezrobotnych i 70% biernych zawodowo kobiet nigdy nawet nie rozważało założenia własnej działalności gospodarczej. Najrzadziej inicjatywę w tym temacie wykazywały mieszkanki dużych miast. Co piąta osoba pracująca i bezrobotna twierdzi, że zastanawiała się nad tym, ale ostatecznie się na to nie zdecydowała (w przypadku nieposzukujących pracy – 13,5%). Względnie częściej założenie własnej działalności gospodarczej aktualnie rozważają kobiety bezrobotne (6,5%) niż pracujące i bierne zawodowo (po 5%). Największe doświadczenie na tym polu mają kobiety pracujące – 13% prowadzi lub w przeszłości prowadziło własną działalność gospodarczą (dla porównania: 8% biernych zawodowo i 5% bezrobotnych). Jeśli przyjrzymy się tym wynikom w podziale na podregiony, można zauważyć, że wśród pracujących kobiet aktualnie bądź w przeszłości własną działalność gospodarczą prowadzą (prowadziły) częściej mieszkanki podregionów: częstochowskiego, gliwickiego i bielskiego, natomiast plany w tej mierze mają najczęściej mieszkanki podregionów tyskiego i katowickiego. Kobiety aktualnie nieposzukujące pracy, które w przeszłości prowadziły własną działalność również nieco częściej pochodziły z podregionu częstochowskiego, a te, które dopiero to planują – z katowickiego. Do samozatrudnienia w przeszłości najczęściej przyznają się bezrobotne z podregionów sosnowieckiego i bielskiego, a plany takie mają panie z podregionów: bielskiego, bytomskiego i katowickiego.

Dwie trzecie badanych firm deklaruje, że przy zatrudnianiu wykorzystują elastyczne formy zatrudnienia. Spośród nich jedna trzecia pracodawców twierdzi, że nie stosuje ich w stosunku do kobiet, a dwie trzecie - że stosuje je zarówno w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, a płeć nie ma znaczenia. Najczęściej wykorzystywane są: umowa o dzieło, zlecenie (rzadziej preferowane przez kobiety), zatrudnianie na niepełny etat i elastyczny zadaniowy czas pracy. Również na te elastyczne formy zatrudnienia wskazują firmy, instytucje, które deklarują, że wykorzystują je nieco częściej w stosunku do kobiet niż mężczyzn.



Wykres 18: Odsetek firm, które korzystają z elastycznych form zatrudnienia w podziale na podregiony.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród pracodawców z województwa śląskiego.

Kobiety na stanowiskach kierowniczych

Zatrudnianie kobiet na stanowiskach kierowniczych jest zdaniem pracowników publicznych i niepublicznych agencji zatrudnienia uzależnione od branży. W dziedzinach sfeminizowanych, to właśnie kobiety częściej pełnią funkcje kierownicze, a w branżach typowo męskich – mężczyźni.



Potwierdzają to wyniki badań ilościowych wśród pracodawców. Kobiety zarówno na stanowiskach kierowniczych, jak i niekierowniczych zatrudniane są przede wszystkim w instytucjach z sektora publicznego (urzędy, szkoły, służba zdrowia), a także w firmach handlowych i usługowych (rzadziej w produkcji, budownictwie i transporcie i telekomunikacji). Ze względu na częstsze zatrudnianie kobiet w mikro- i małych przedsiębiorstwach, również tam łatwiej im uzyskać stanowisko kierownicze niż w średnich i dużych firmach.

Na podstawie badań wśród kobiet można określić, że 16% spośród pracujących zajmuje stanowiska kierownicze (8% piastuje stanowiska kierownicze średniego szczebla, 2% - stanowiska kierownicze wyższego szczebla, 6% jest właścicielkami, prowadzi własną działalność gospodarczą). Zdecydowanie częściej są to kobiety w wieku 46 lat i starsze oraz kobiety z wyższym wykształceniem. Nieco częściej są one mieszkankami podregionu tyskiego, bielskiego i katowickiego. Wśród tych, które nie pracują 9% biernych zawodowo i 5% bezrobotnych określiło swoje ostatnie stanowisko pracy jako kierownicze.

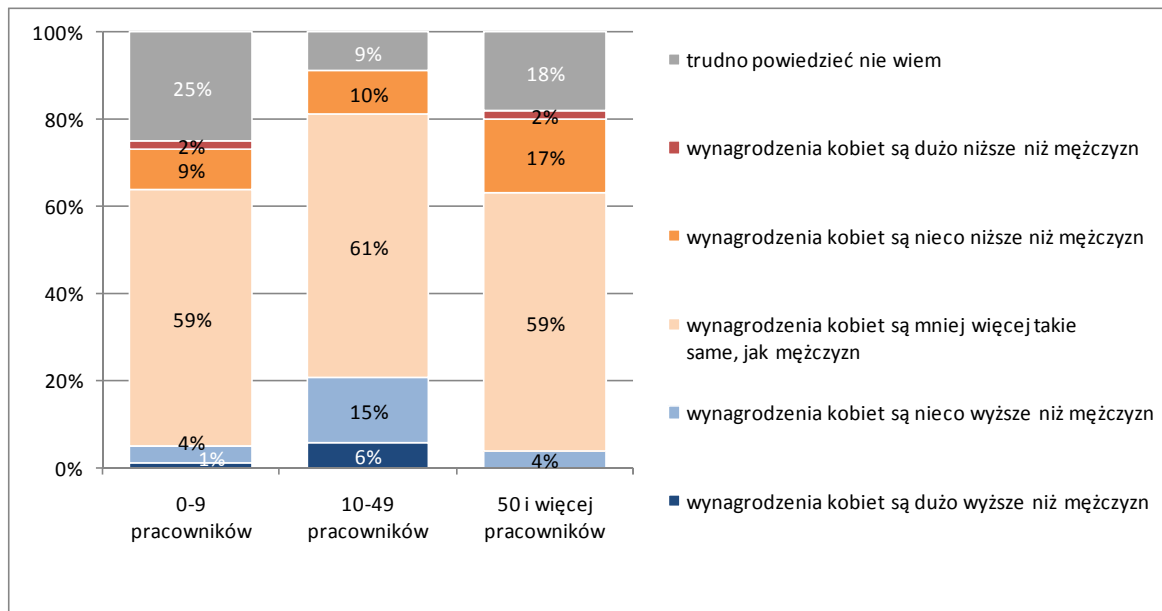
Wynagradzanie kobiet

Pracownicy regionalnych służb zatrudnienia zdają sobie sprawę, że oferowanie zróżnicowanej stawki wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn jest niezgodne z prawem. Jednak w rzeczywistości wyższe wynagrodzenia mężczyzn są faktem. Wynikają m.in. z wypłacania części wynagrodzenia w postaci premii uznaniowej, która zwykle jest niższa w przypadku kobiet.

Czytając jakieś rankingi, to na tych samych stanowiskach, jak są jakieś badania robione, to okazuje się, że jednak kobieta dostaje mniej tej pensji. (przedstawiciel PUP)



Wykres 19: Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w opinii pracodawców w podziale na wielkość zatrudnienia.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród pracodawców z województwa śląskiego.

Przedstawiciele pracodawców najczęściej przyznają, że wynagrodzenia kobiet w ich firmie są mniej więcej takie same jak wynagrodzenia mężczyzn. Wskazuje tak niemal 60% badanych w odniesieniu do kobiet na stanowiskach kierowniczych i 70% w odniesieniu do kobiet na stanowiskach niekierowniczych. Średnio co ósmy pracodawca przyznaje, że wynagrodzenia kobiet są niższe lub nawet dużo niższe niż mężczyzn (bez względu na rodzaj zajmowanego stanowiska). Najczęściej ma to miejsce w firmach średnich i dużych. Nieznaczne odsetki badanych deklarują, że kobiety zarabiają więcej od mężczyzn (6% - na stanowiskach kierowniczych, 4% - na stanowiskach niekierowniczych). Według deklaracji, kobiety na stanowiskach kierowniczych częściej mogą liczyć na wyższe wynagrodzenie niż mężczyźni w małych firmach, a także w instytucjach z sektora publicznego. Pozostałe osoby nie były w stanie lub nie chciały odpowiedzieć na to pytanie.



4.3.3. Sytuacja kobiet wracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich

Opinie regionalnych służb zatrudnienia

Według przedstawicieli regionalnych służb zatrudnienia, sytuacja kobiet, które wracają do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym nie jest najlepsza. Część z nich krótko po powrocie jest zwalnianych, co tłumaczy się likwidacją stanowiska pracy. Jeśli pracownica miała umowę na czas określony – przeważnie nie jest ona przedłużana, jeśli wygasła w czasie urlopu. Zdecydowanie w najgorszej sytuacji są kobiety zatrudnione w ramach pracy tymczasowej – w prawie wszystkich przypadkach nie mogą liczyć na powrót do pracy.

Kobiety wiedzą, że jak wrócą z macierzyńskiego, to zostaną zwolnione. (przedstawiciel agencji zatrudnienia)

Ich zdaniem część kobiet wracających do swojego dotychczasowego pracodawcy musi pogodzić się ze zmianą stanowiska lub obniżeniem wynagrodzenia. Kobiety są obecnie świadome zagrożeń wynikających z powrotu po urlopie macierzyńskim, dlatego, chcąc je zminimalizować, rzadziej decydują się na urlop wychowawczy.

Badani zauważają, że zachowanie pracodawców w przypadku powrotu kobiet z urlopu macierzyńskiego jest dość zróżnicowane. Zdarzają się pracodawcy, którzy rozumieją sytuację takich osób i starają się je wspierać. Większość jednak traktuje je jako obciążenie dla firmy. Nieco inaczej jest w państwowych zakładach pracy (zakłady budżetowe, urzędy), w których poczucie bezpieczeństwa pracownicy jest większe. Jednak nawet tutaj kobiety wolą wcześniej wrócić z urlopu, by mieć pewność zachowania dotychczasowego stanowiska.

Słyszałam, że są firmy korporacyjne w Katowicach, które wspierają kobiety w okresie ciąży. (przedstawiciel agencji zatrudnienia)

Respondenci przyznają, że na zachowania pracodawców w stosunku do młodych matek mają wpływ postawy samych pracowników. W wielu przypadkach kobiety nadużywają swoich przywilejów:

- zbyt późno informują pracodawcę o ciąży, nie dając mu możliwości znalezienia zastępstwa,
- nawet bez wskazań medycznych decydują się na bardzo wczesne zwolnienie w czasie ciąży,
- zbyt często korzystają ze zwolnień lekarskich na dziecko.



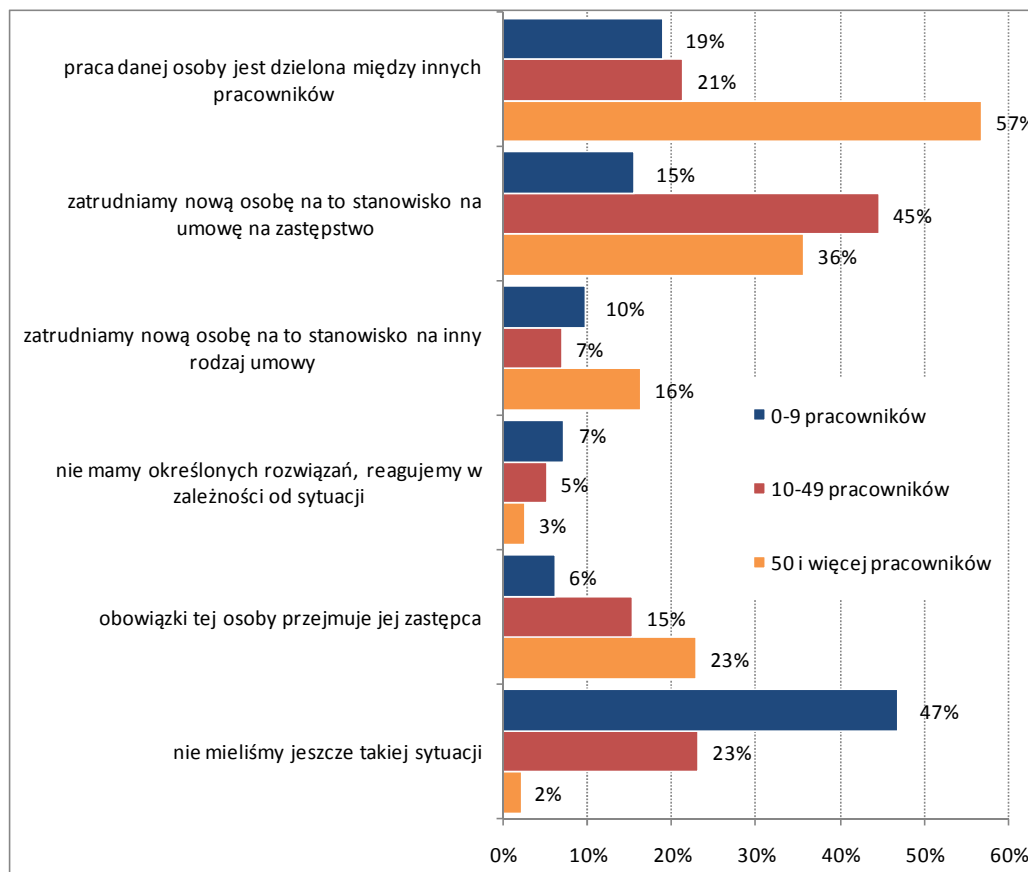
Opinie kobiet oraz pracodawców

Co piąta badana firma, instytucja (19,5%), która zatrudnia kobiety, przyznaje, że w ciągu ostatniego roku przed badaniem znalazła się w sytuacji odejść pracowników na urlopy macierzyńskie i wychowawcze. Zdecydowanie częściej taka sytuacja miała miejsce w firmach średnich i dużych (78%) niż w małych (34%) i mikroprzedsiębiorstwach (18%). Nieco częściej też pracownice odchodziły na urlopy macierzyńskie i wychowawcze w instytucjach z sektora publicznego i firmach z branży produkcyjnej, a także z podregionu rybnickiego. Niemal 40% firm twierdzi, że taka sytuacja stanowi dla nich duży problem i obciążenie. Szczególnie dotyczy to mikroprzedsiębiorstw oraz firm prywatnych.

Jaką politykę stosują badane firmy/instytucje w momencie odejść pracowników na urlopy macierzyńskie i wychowawcze? Okazuje się, że niemal połowa (45%) nigdy nie była jeszcze w takiej sytuacji (najczęściej deklarują tak mikroprzedsiębiorstwa). Pozostałe firmy, instytucje wskazują, że praca danej osoby jest dzielona między innych pracowników (ma to miejsce przede wszystkim w średnich i dużych firmach). Bardzo często zatrudnia się również osobę na umowę na zastępstwo (najczęściej w małych firmach i instytucjach z sektora publicznego). Część firm zatrudnia na to stanowisko osobę na inny rodzaj umowy (nieco częściej firmy średnie i duże oraz firmy z branży handlowej i produkcyjnej). Około 7% firm (głównie mikroprzedsiębiorstw) twierdzi, że nie ma określonych rozwiązań i reaguje w zależności od sytuacji.



Wykres 20: Polityka stosowana przez firmy/institucje w momencie odejść pracownic na urlopy macierzyńskie i wychowawcze w podziale na wielkość zatrudnienia.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród pracodawców z województwa śląskiego

Badane kobiety bardzo często nie mają wiedzy na temat działań, które podejmuje ich firma w momencie odejść pracownic na urlopy macierzyńskie, wychowawcze lub twierdzą, że firma nie ma żadnych określonych rozwiązań. W przypadku pracujących odsetek ten wynosi 56%, a dla pozostałych dwóch grup wynosi ponad 70%. Kobiety, które mają wiedzę na ten temat, wskazują te same działania, co przedstawiciele pracodawców.

73% badanych firm deklaruje, że kobiety wracają po urlopach macierzyńskich i wychowawczych do pracy w ich firmie, instytucji. Zdecydowana większość twierdzi, że wracają na te same stanowiska, ale zdarza się, że na inne. 8% badanych przyznaje, że różnie bywa („czasami wracają, czasami nie”), a podobny odsetek (7%) twierdzi, że zazwyczaj już nie wracają. 12% nie potrafiło tego określić. Do tego, że pracownice nie wracają po urlopach macierzyńskich i wychowawczych nieco częściej przyznawali się przedstawiciele prywatnych mikroprzedsiębiorstw.



Deklaracje firm w dużej mierze pokrywają się z wypowiedziami kobiet. Te, które aktualnie są lub kiedykolwiek wcześniej były na urloпах macierzyńskich, wychowawczych najczęściej odpowiadały, że wrócą/wróciły na zajmowane wcześniej stanowisko (66% - pracujące, 45% - bezrobotne, 60% - bierne zawodowo). Kolejne kilka procent wróciło/planuje wrócić do pracy, ale na inne stanowisko (8% - pracujące, 8% - bezrobotne, 6% - bierne zawodowo). Nieco większe odsetki wróciły/planują wrócić do pracy po urloпах, ale do innej firmy lub instytucji (14,5% - pracujące, 13% - bezrobotne, 7% - bierne zawodowo). Do tego, że po urlopie macierzyńskim, wychowawczym nie wróciło do pracy (bądź nie planuje wrócić) przyznała się co ósma aktualnie pracująca, aż co trzecia bezrobotna i więcej niż co czwarta bierna zawodowo.

Większość kobiet, które wróciły/planują wrócić do pracy deklaruje, że ich wynagrodzenie nie zmieniło się/nie zmieni się. W przypadku pracujących i biernych zawodowo twierdzi tak trzy czwarte z nich, a w przypadku bezrobotnych ten odsetek jest niższy – niecałe 70%. Tylko kilka procent badanych spotkała obniżka wynagrodzenia (5% - pracujących, 4% - biernych zawodowo, 9% - bezrobotnych). Dla co dziesiątej badanej powrót do pracy wiązał się lub będzie się wiązał z podwyżką wynagrodzenia. Taka sytuacja może mieć miejsce między innymi wówczas, gdy kobieta podczas urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego podniosła swoje kwalifikacje.

Jestem zadowolona, bo się doksztaciłam i mam nadzieję, że po powrocie dostanę lepsze stanowisko. (kobieta na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym)

Respondentki przyznają, że dzięki umowie o pracę nie mają większych problemów z powrotem. Jednak gdyby były zmuszone szukać nowej pracy, byłoby to bardzo trudne ze względu na posiadanie małego dziecka oraz ogólnie złą sytuację na rynku pracy. Zdaniem badanych, zaletami młodych matek jako pracowników są zdolności organizacyjne i energia. Z drugiej strony cechuje je mniejsza dyspozycyjność i rozkojarzenie, co może negatywnie odbijać się na jakości wykonywanej pracy.

Respondentki wracają do pracy z powodów finansowych (konieczność spłacania kredytów) oraz własnej potrzeby (chęć oderwania się od spraw domowych). Żadna nie wraca z inicjatywy pracodawcy – wszystkie same podjęły taką decyzję. Respondentki zamierzają wrócić do pracy zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (z konieczności) lub wtedy gdy dziecko skończy 2-3 lata.

Nie idę na wychowawczy ze względu na finanse.

Ja się cieszę, bo nie będzie stagnacji, że ciągle dziecko i dziecko, tylko nowe otoczenie.

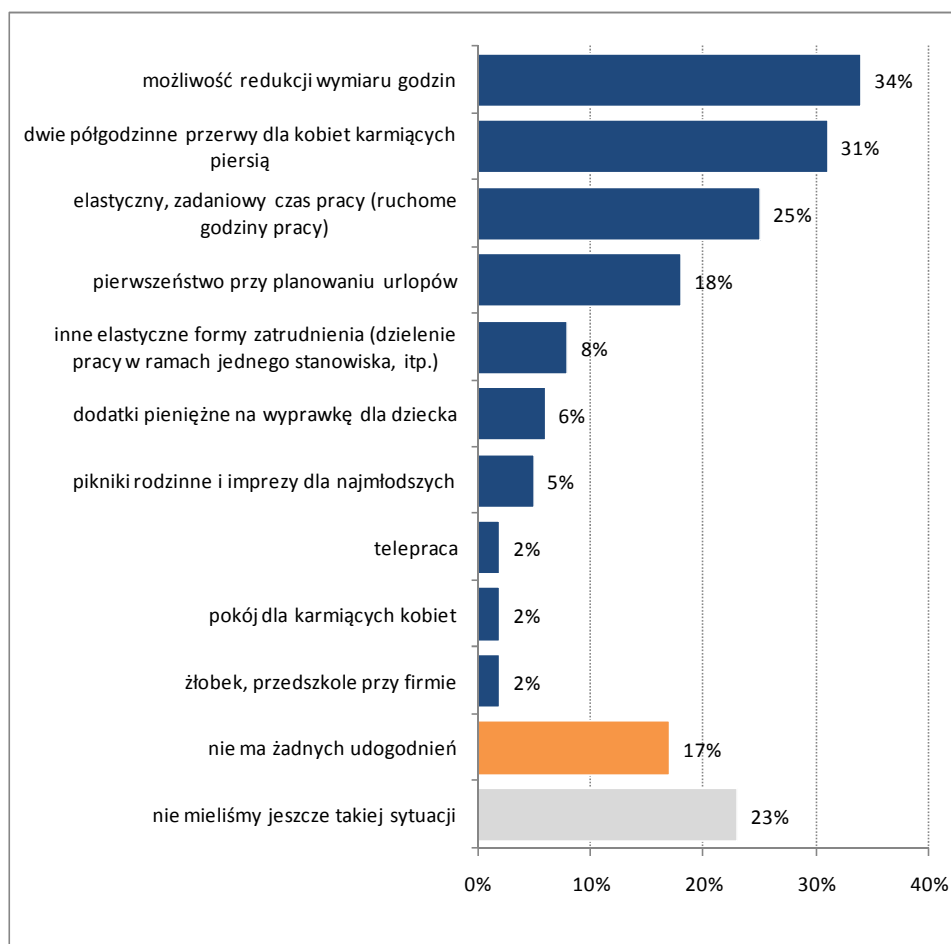
Według deklaracji, w 60% badanych firm, w których kiedykolwiek miały miejsce odejścia pracowników na urlopy macierzyńskie czy wychowawcze, stosowane są jakieś udogodnienia dla kobiet wracających po tych urloпах i młodych matek. Niemal co czwarta firma (23%) twierdzi, że nie miała jeszcze takiej sytuacji (np. zatrudnia



starsze pracownice), a 17% wprost podaje, że nie ma żadnych udogodnień. O braku udogodnień nieznacznie częściej mówią mikroprzedsiębiorstwa, firmy zajmujące się budownictwem i produkcyjne, a także firmy z podregionów częstochowskiego i gliwickiego.

Wśród udogodnień wymienianych najczęściej są te gwarantowane przez kodeks pracy: możliwość redukcji wymiaru godzin (34%) i dwie półgodzinne przerwy dla kobiet karmiących piersią (31%). Co czwarta firma wskazała na możliwość zastosowania elastycznych form zatrudnienia - zadaniowy czas pracy (ruchome godziny pracy), kolejne 8% - inne elastyczne formy pracy (np. dzielenie pracy w ramach jednego stanowiska) i 2% - telepracę. Często wskazywano też (18%) na pierwszeństwo tych kobiet przy planowaniu urlopów. Inne udogodnienia wskazało mniej niż 7% badanych (dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka, pikniki rodzinne i imprezy dla najmłodszych, pokój dla karmiących kobiet, żłobek, przedszkole przy firmie, program opieki medycznej dla matek i dzieci).

Wykres 22: Udogodnienia stosowane przez firmy dla kobiet wracających po urlopach macierzyńskich, wychowawczych i młodych matek.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród pracodawców z województwa śląskiego.



Okazuje się jednak, że kobiety, z którymi rozmawiano w trakcie badań nie wiedzą o żadnych udogodnieniach skierowanych do młodych matek lub twierdzą, że żadne takie działania w ich firmach nie są podejmowane (niemal 80% pracujących i ponad 70% bezrobotnych i ponad 50% biernych zawodowo). Najczęściej wiedzę w tym zakresie miały kobiety, które aktualnie pracują. Najczęściej wskazały na te same udogodnienia, o których mówili pracodawcy (możliwość redukcji wymiaru godzin, dwie półgodzinne przerwy dla kobiet karmiących piersią, możliwość redukcji wymiaru godzin, elastyczny, zadaniowy czas pracy, pierwszeństwo przy planowaniu urlopów i dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka).

4.3.4. Sytuacja absolwentek

Opinie regionalnych służb zatrudnienia

Badani zgadzają się, że sytuacja świeżo upieczonych absolwentów nie różni się w przypadku kobiet i mężczyzn. Młodzi ludzie mają duże problemy ze znalezieniem pracy ze względu na bardzo pożądane przez pracodawców doświadczenie zawodowe.

Jedynym rozwiązaniem dla młodzieży jest korzystanie z praktyk i stażów. Wydaje się, że to kobiety chętniej z takich form korzystają.

Wiele osób nie wykorzystuje praktyk, ponieważ zależy im tylko na podpisie. (przedstawiciel agencji zatrudnienia)

Kolejnym problemem w przypadku zatrudniania młodych osób jest fakt, że wiele z nich nie wie, czym chciałoby się zajmować. Wielokrotnie nie chcą pracować w wyuczonym zawodzie. Oczekują, że to pracodawca wskaże im kierunek. Firmy natomiast preferują osoby już ukierunkowane, z pewną wiedzą, a najlepiej też doświadczeniem.

Dość często zdarzają się też sytuacje, kiedy młody człowiek wybiera kierunek kształcenia zgodnie ze swoimi zainteresowaniami, zupełnie nieświadomy zapotrzebowania na dany zawód na rynku pracy. Dlatego wielu absolwentów nie jest w stanie znaleźć pracy w zawodach, którymi rynek jest już nasycony.

Osoby kończące studia, nie zawsze znajdą pracę, ponieważ nie ma zapotrzebowania na kierunki, które kończą. (przedstawiciel PUP)

Opinie kobiet



Badane absolwentki przyznają, że szkoły i uczelnie w niewystarczającym stopniu uczą je wymaganych przez pracodawców umiejętności. Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie wśród pracodawców na doświadczonych osoby, znalezienie pracy przez młodych absolwentów jest bardzo trudne. Większość ofert pracy przewyższa wymaganiami możliwości respondentek. Zdają sobie sprawę w związku z tym, że najlepszym sposobem na spełnienie oczekiwań pracodawców i zdobycie stałej pracy jest udział w praktykach i stażach. Respondentki chętnie w nich uczestniczą i wydaje się, że jest to dla nich metoda skuteczna – już teraz wiedzą, że mają duże szanse na dalsze zatrudnienie.

Języki są mile widziane, a na przykład na politechnice nie kładzie się na to nacisku. (absolwentka szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej)

Sami organizowaliśmy wycieczki na produkcję, żeby zobaczyć, jak to wygląda. (absolwentka szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej)

W pewnym momencie wysyłaliśmy ze znajomymi CV wszędzie, gdzie się dało, bo i tak nie spełnialiśmy wymagań. (absolwentka szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej)

Pracujące absolwentki to osoby bardzo świadome sytuacji na rynku pracy: pracowały już w czasie studiów, dokształcały się w dziedzinach pożądanym przez pracodawców. Co więcej, nadal ich plany życiowe koncentrują się wokół zwiększania kwalifikacji. Są chętne do nauki, a jednocześnie świadome swojej niepewnej sytuacji na rynku pracy.

Widać wyraźnie mobilność zawodową respondentek. Część z nich konsekwentnie kształci się w wybranej dziedzinie, skutecznie dążąc do zdobycia wymarzonej pracy. Część zniechęcona nieudanymi poszukiwaniami decyduje się na podjęcie pracy niezgodnej z kwalifikacjami. Jedna z badanych zdecydowała się nawet na założenie działalności gospodarczej w innej niż wyuczona dziedzinie.

Młode kobiety pracujące zawodowo doskonale wiedzą, co ma im dać praca zawodowa – to środek do osiągnięcia życiowych celów – komfortowego i niezależnego życia. Jednocześnie zdają sobie sprawę, że aby to osiągnąć muszą chwilowo zrezygnować z planów założenia rodziny. Wiedzą, że zajście w ciążę znacznie pogorszyłoby ich sytuację na rynku pracy. Ponadto, przy takim trybie życia i intensywności pracy, byłoby to niemożliwe.

Jeśli mamy tak pracować, jak się od nas tego wymaga, to dzieci powinniśmy mieć w wieku 50 lat. (absolwentka szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej)

Co ciekawe, niepracujące młode kobiety to osoby o skrajnie innym podejściu do życia i pracy. Badane dwudziestolatki zakończyły swoją edukację na liceum ogólnokształcącym i nie zdecydowały się ani na dalsze



kształcenie, ani na podjęcie pracy. W tym przypadku zauważyć można bardzo infantylne podejście do życia. To kobiety, które są przyzwyczajone do bycia utrzymywanymi przez rodziców. Nic nie wskazuje na to, aby miało się to zmienić. Ich plany są bardzo mało konkretne. Nie odrzucają żadnego rozwiązania, ale też w żadnym konkretnym kierunku nie dążą.

Planowałam zrobić sobie przerwę. (absolwentka szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej)

Absolwentki twierdzą, że ich mocne strony jako pracownic to spora wiedza teoretyczna, niskie wymagania finansowe oraz świeże spojrzenie. Brakuje im natomiast doświadczenia i wiele muszą się nauczyć.

4.3.5. Sytuacja kobiet po 50. roku życia

Opinie regionalnych służb zatrudnienia

Respondenci są zgodni – sytuacja kobiet 50+ na rynku pracy jest dramatyczna. Twierdzą jednak, że wygląda bardzo podobnie jak sytuacja mężczyzn w tym wieku.

Pracodawcy bardzo niechętnie zatrudniają osoby po 50 roku życia. Zwykle nie tłumaczą swoich decyzji, respondenci wiedzą jednak, że są one podyktowane m.in. obawami o niższą wydajność takich pracowników, niedopasowanie do młodego zespołu, wyższe wymagania finansowe. Respondenci wskazują również na brak finansowych zachęt do zatrudniania osób 50+ (ulgi w składkach ZUS) lub też brak wiedzy pracodawców o ewentualnych zachętach.

Udało mi się znaleźć pracę dla pani w wieku 51 lat, czym byłem bardzo mile zaskoczony. (przedstawiciel agencji zatrudnienia)

Nie bez znaczenia okazuje się również nastawienie kobiet w wieku 50+ do poszukiwania pracy. Respondenci zauważają, że są to osoby o bardzo niskim poczuciu własnej wartości, zniechęcone długotrwałym poszukiwaniem pracy, mało mobilne, niechętnie wobec zmian.

Opinie kobiet

Respondentki powyżej 50 roku życia bardzo silnie akcentują swoją wyjątkowo trudną sytuację na rynku pracy. Można zauważyć, że nie dotyczy ona wyłącznie osób bezrobotnych. Również kobiety pracujące w tym wieku muszą się często godzić na niesprawiedliwe warunki pracy, wykorzystywanie, pracę po godzinach i bardzo niskie płace.



Respondentki zatrudnione w zakładach budżetowych nie czują się szczególnie zagrożone utratą pracy, choć nie są też całkowicie bezpieczne. W innych przypadkach poczucie stabilizacji jest znacznie niższe.

Kobiety niepracujące zrezygnowały z pracy, aby zajmować się wnukami. Deklarują, że obecnie chciałyby podjąć pracę, ale tak bardzo nie wierzą w swoje możliwości, że ich aktywność jest znikoma. Badane twierdzą, że skoro nawet młodzi ludzie nie są w stanie uzyskać zatrudnienia, tym bardziej osoby w ich wieku nie mają na to szans.

Respondentki zgadzają się, że dyskryminacja na rynku pracy nie dotyczy kobiet po 50 roku życia ze względu na płeć, ale ze względu na wiek. Mężczyznom w tym wieku również jest ciężko. Ich sytuacja jest nieznacznie lepsza niż kobiet, ale to wynika z większych możliwości fizycznych mężczyzn, a nie dyskryminacji. To preferowanie młodych ludzi jest dla badanych najbardziej bolesne i niezrozumiałe.

Jak się kończy 50 lat dla kobiety, to się albo umiera, albo koniec. (kobieta w wieku 50+)

U nas w Częstochowie to jest tak, po czterdziestce nie nadajesz się do pracy, jesteś po prostu za stara. (kobieta w wieku 50+)

Respondentki w wieku 50+ podkreślają swoje zalety jako potencjalnych pracowników: odpowiedzialność, dyspozycyjność i brak zobowiązań w związku z posiadaniem dzieci. Ich słabe strony to z kolei mniejsza wydajność, pewne wyuczone nawyki i ewentualne problemy zdrowotne.



4.3.6. Oczekiwania pracodawców a kwalifikacje i umiejętności kobiet

Atuty kobiet

Pracownicy regionalnych służb zatrudnienia wskazali na uniwersalne cechy i umiejętności wymagane przez pracodawców. Określili też, które z nich są, ich zdaniem, spełniane w większym stopniu przez kobiety, a które – przez mężczyzn.

Tabela 7. Porównanie atutów kobiet i mężczyzn przez pracowników regionalnych służb zatrudnienia.

Oczekiwania w większym stopniu spełniane przez KOBIETY	Spełnianie oczekiwań w stopniu PORÓWNYWALNYM	Oczekiwania w większym stopniu spełniane przez MĘŻCZYZN
<ul style="list-style-type: none"> wykształcenie i kwalifikacje, znajomość języków obcych, komunikatywność, umiejętności interpersonalne, pracowitość, solidność 	<ul style="list-style-type: none"> kreatywność, umiejętność pracy zespołowej, lojalność, elastyczność, obsługa komputera 	<ul style="list-style-type: none"> dyspozycyjność, doświadczenie, prawo jazdy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród przedstawicieli publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia.

Według badanych kobiety cechuje lepszy poziom wykształcenia i kwalifikacji, podczas gdy mężczyźni są bardziej dyspozycyjni i doświadczeni, co wynika z ich mniejszego zaangażowania w sprawy rodzinne i większej łatwości zdobycia pracy.

Pracodawcy są dość ostrożni w ocenie kobiet jako pracowników. Generalnie pracownice oceniane są tak samo jak mężczyźni, a nawet nieco lepiej w niektórych aspektach. Na skali ocen 1-5, gdzie 1 oznaczało – „oceniam kobiety znacznie gorzej niż mężczyzn”, a 5 – „oceniam kobiety znacznie lepiej niż mężczyzn” wszystkie aspekty uzyskały średnie nieco powyżej środka skali. Pracodawcy najbardziej cenią pracownice za zaangażowanie w pracę (3,72), jakość efektów pracy (3,59), lojalność w stosunku do firmy / pracodawcy (3,58) i poziom wykształcenia (3,55) - oceny najbliższej średniej 4 – „oceniam kobiety nieco lepiej niż mężczyzn”. Dyspozycyjność (3,08), oczekiwania finansowe (3,23) i co do świadczeń pozapłacowych (3,25) to aspekty, w których, według pracodawców, nie ma zasadniczych różnic ze względu na płeć pracowników. Okazuje się, że duże znaczenie w ocenie pracownic ma płeć osoby, z którą przeprowadzano wywiad (przypomnijmy, że 60% stanowiły kobiety, a 40% mężczyźni). We wszystkich badanych aspektach mężczyźni wystawili pracownicom

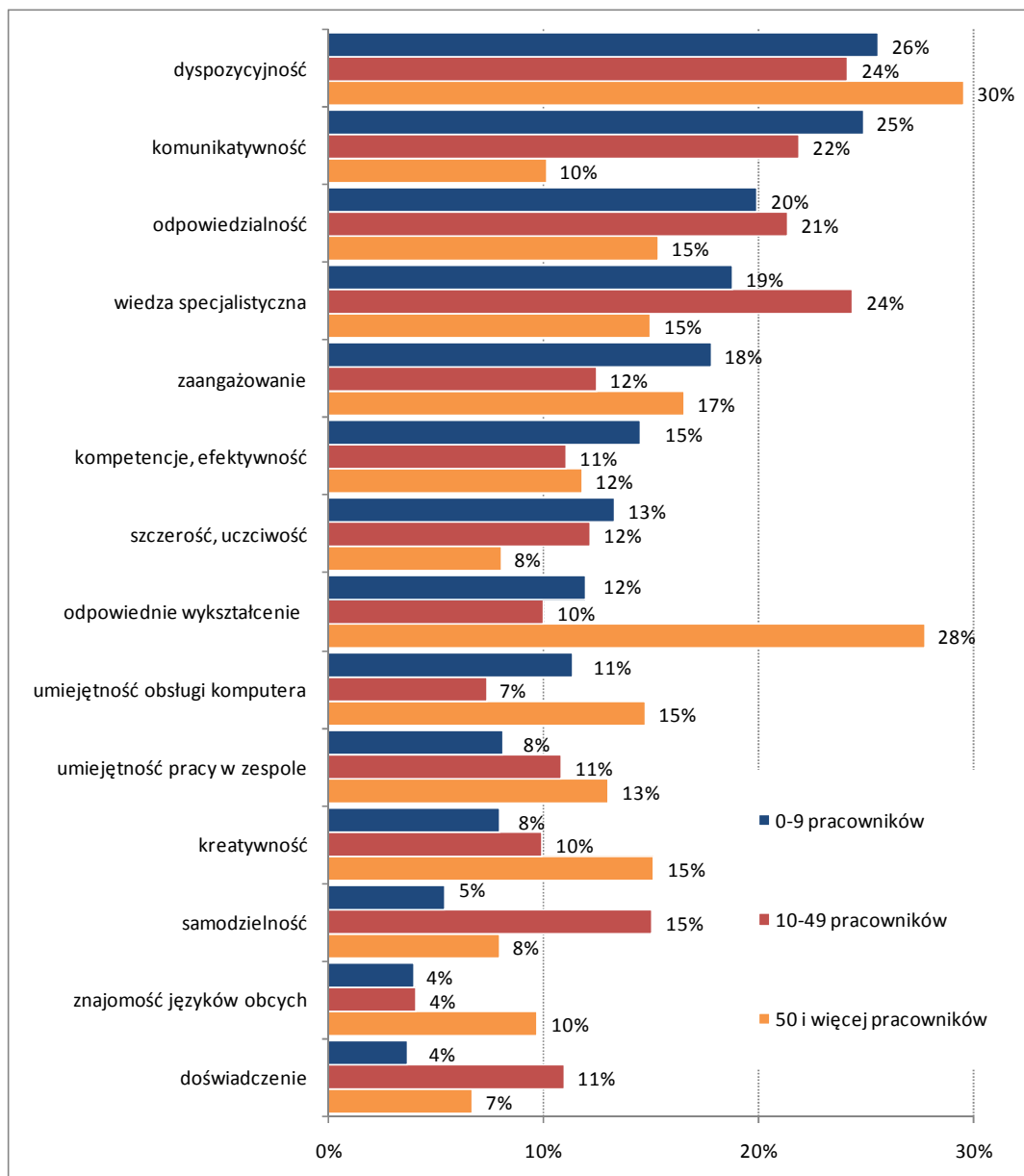


neco niższe średnie oceny niż kobiety (choć nadal oscylują w okolicy środka skali). W opinii mężczyzn reprezentujących badane firmy i instytucje kobiety są nieco mniej dyspozycyjne niż mężczyźni (średnia 2,87). Podobne oceny w przypadku dyspozycyjności pojawiły w przypadku firm zajmujących się budownictwem (średnia 2,87) oraz transportem i telekomunikacją (średnia 2,8).

Zadaniem pracodawców było też określenie cech i umiejętności, które powinny posiadać kandydatki do pracy w ich firmie, instytucji. Według deklaracji, pracodawcy oczekują od kandydatek do pracy: dyspozycyjności (25,5%), komunikatywności (24,5%), odpowiedzialności (20%), wiedzy specjalistycznej (19%) i zaangażowania (17,5%). W związku z tym, że mikroprzedsiębiorstwa przeważają w populacji, są to głównie ich oczekiwania. Niemal nie różnią się w tym względzie małe firmy, przy czym nieco większy odsetek badanych wskazał na samodzielność niż zaangażowanie. Przedstawiciele dużych i średnich firm w pierwszej kolejności wskazywali na dyspozycyjność i odpowiednie wykształcenie (odpowiedni poziom lub kierunek). Na kolejnych wymieniono: zaangażowanie, odpowiedzialność, kreatywność, wiedzę specjalistyczną i umiejętność obsługi komputera. Oczekiwania pracodawców podyktowane są również specyfiką poszczególnych branż. W firmach produkcyjnych i zajmujących się transportem i telekomunikacją wśród najważniejszych oczekiwań, częściej niż w innych wskazywano na umiejętności, wiedzę, kompetencje i efektywność, w zajmujących się handlem – szczerść i uczciwość. W branży budowlanej, częściej niż w innych wskazywano na konieczność obsługi komputera, a w sektorze publicznym - na odpowiednie wykształcenie i umiejętność pracy w zespole.



Wykres 23: Cechy i umiejętności, które powinny posiadać kandydatki do pracy według pracodawców w podziale na wielkość zatrudnienia.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród pracodawców z województwa śląskiego.

Opinie kobiet na ten temat w wielu punktach są zbieżne z oczekiwaniami pracodawców. Badane kobiety za swoje atuty jako pracownika lub potencjalnego pracownika uznały przede wszystkim odpowiedzialność, sumienność i pracowitość. Bardzo ważna jest także ich komunikatywność (również przedstawiciele PUP twierdzą, że kobiety mają lepszy kontakt z ludźmi, są bardziej „społeczne”, co jest ważne m.in. w obsłudze klienta), samodzielność, uczciwość. Wśród swoich mocnych stron wymieniają one także umiejętność obsługi



komputera (nieco rzadziej wymieniają znajomość języków obcych) i umiejętność pracy w zespole. Na znajomość obsługi komputera i języków obcych częściej wskazują najmłodsze kobiety (18-30 lat). Kobiety poszukujące aktualnie pracy częściej niż inne deklarują swoją dyspozycyjność (szczególnie te, które skończyły 45 rok życia). Kobiety legitymujące się wyższym poziomem wykształcenia częściej niż inne za swój atut uznawały posiadanie wiedzy specjalistycznej czy odpowiednie wykształcenie (odpowiedni poziom lub kierunek). Pracujące nieco częściej niż kobiety z pozostałych dwóch grup wskazywały kreatywność i posiadanie prawa jazdy. Okazuje się, że to właśnie pracujące częściej posiadają prawo jazdy. Według deklaracji ma je niemal 60% pracujących i tylko co trzecia bezrobotna i bierna zawodowo.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy oraz kobiety badane w ramach badań jakościowych wymieniają jeszcze inne mocne cechy kobiet jako pracowników: są ambitne, chętne do podnoszenia kwalifikacji, łatwiej się uczą, są skrupulatne, cierpliwe, empatyczne, ugodowe, odporne na stres. *Jeden klient z firmy księgowej powiedział, że nie chce mężczyzn, ponieważ mają zapędy do tego, żeby wszystkimi rządzić. (przedstawiciel agencji zatrudnienia)*

Umiejętności

Kobiety poproszono o określenie, czy posiadają pewne umiejętności ważne na rynku pracy i autoocenę w tym zakresie. Można tu zauważyć pewną prawidłowość – w niemal wszystkich przypadkach to pracujące częściej niż kobiety z pozostałych dwóch grup deklarowały, że mają konkretne umiejętności. Wyjątek stanowi umiejętność obsługi kasy fiskalnej, którą nieznacznie częściej posiadają kobiety bezrobotne (pracujące – 52%, bezrobotne – 54%, bierne zawodowo – 34%) i znajomość języka niemieckiego, którą wskazał podobny odsetek badanych bez względu na status zatrudnienia (pracujące – 34%, bezrobotne – 33%, bierne zawodowo – 31%). Przy czym obie te umiejętności badane oceniają na bardzo niskim poziomie (w przypadku obsługi kasy fiskalnej poniżej oceny 3 na pięciostopniowej skali, gdzie 3 oznaczało „oceniam średnio”, w przypadku języka niemieckiego poniżej oceny 2 – „oceniam słabo”).

Obsługa biura

Najwięcej kobiet deklaruje, że ma jakąkolwiek wiedzę na temat przygotowywania pism urzędowych (82% pracujących, 74% bezrobotnych, 72% - biernych zawodowo) i jednocześnie dosyć dobrze oceniają swoje umiejętności w tym zakresie (średnia ocena - 3,75 – pracujące, 3,07 – bezrobotne i 3,01 – bierne zawodowo). Trzy czwarte pracujących, niemal 70% bezrobotnych i niemal 60% biernych zawodowo deklaruje, że potrafi obsługiwać urządzenia biurowe, takie jak fax, ksero czy skaner. Kobiety pracujące i bezrobotne oceniły swoje umiejętności w tym zakresie nieco lepiej niż „średnio” (3,59 – pracujące, 3,06 – bezrobotne), a bierne zawodowo – nieco gorzej niż „średnio” (średnia ocena - 2,77). Rzadziej badane przyznawały, że mają chociaż



mgliste pojęcie na temat obsługi i prowadzenia sekretariatu (63% - pracujące, 56% - bezrobotne, 46% - biernie zawodowo). Średnie oceny plasują się poniżej oceny średniej.

Obsługa komputera

Badane przyznają także, że znają podstawowe programy komputerowe: Word, Excel, itp (80% pracujących, 73% bezrobotnych, 66% - biernych zawodowo) potrafią korzystać z przeglądarek internetowych (80% pracujących, 73% bezrobotnych, 66% - biernych zawodowo) i potrafią obsługiwać pocztę elektroniczną (77% pracujących, 72% bezrobotnych, 64% - biernych zawodowo). Średnie oceny tych umiejętności w przypadku pracujących najczęściej oscylują w okolicach 4 („oceniam dobrze”), a w przypadku bezrobotnych i biernych zawodowo – nieco powyżej 3 (oceniam średnio”). 61% pracujących, 56% bezrobotnych i 50% biernych zawodowo przyznaje też, że zna bardziej zaawansowane programy komputerowe, np. Power Point, Photoshop, Access, itp., ale średnie oceny we wszystkich grupach plasują się poniżej środka skali.

Znajomość języków obcych

Badane zapytano o znajomość trzech języków obcych: angielskiego, niemieckiego i rosyjskiego. Największy odsetek wskazał na znajomość angielskiego. Na drugim miejscu znalazł się język rosyjski a na trzecim – niemiecki. Niestety ocena stopnia znajomości poszczególnych języków wypada bardzo słabo. Najwyższe średnie oceny uzyskał język angielski, ale znajdują się one nieznacznie powyżej punktu 2 na pięciostopniowej skali. Kobiety pracujące podobnie oceniły swoją znajomość rosyjskiego. Poniżej punktu 2 oceniły swoje umiejętności w zakresie języka rosyjskiego bezrobotne i biernie zawodowo oraz wszystkie badane w zakresie języka niemieckiego.

Posiadanie prawa jazdy

Jedną z ważnych umiejętności potrzebnych na rynku pracy jest umiejętność prowadzenia samochodu. W jednym z wcześniejszych rozdziałów wspomniano już, że prawo jazdy posiada niemal 60% kobiet, które aktualnie pracują i tylko co trzecia bezrobotna i bierna zawodowo. Warto dodać, że 44,5% pracujących ma prawo jazdy i czuje się dobrym kierowcą (8% ocenia swoje umiejętności w tym zakresie jako słabe, a 5% mimo posiadania prawa jazdy nie prowadzi samochodu). Podobnie określiła się tylko co piąta niepracująca (24% bezrobotnych i 23% biernych zawodowo; pozostałe twierdzą, że są słabymi kierowcami lub w ogóle nie prowadzą samochodu).

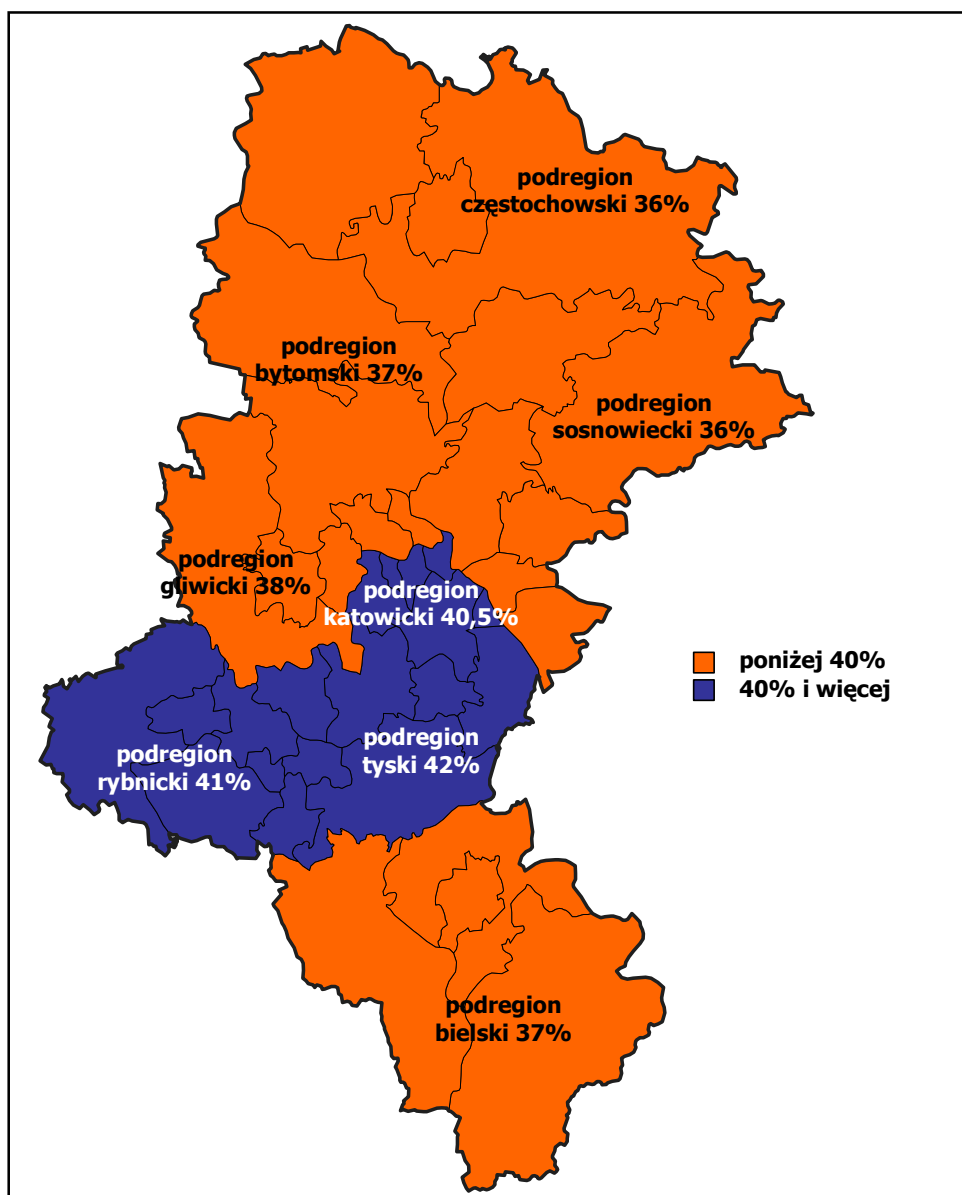
Szkolenia i kursy doszkalcające

Sposobem podnoszenia kwalifikacji i umiejętności pracowników są szkolenia. Bardzo często są one organizowane przez samych pracodawców. W ciągu ostatniego roku przed badaniem co trzecie



mikroprzedsiębiorstwo (36%), 70,5% małych i 77% średnich i dużych firm deklaruje, że organizowało szkolenia dla pracowników (inne niż BHP i PPOŻ). 9 na 10 pracodawców, którzy organizują szkolenia deklaruje, że uczestniczyły w nich również kobiety. Nieco częściej miały one taką możliwość w instytucjach z sektora publicznego (97%).

Wykres 24: Odsetek firm, które w ciągu ostatniego roku realizowały szkolenia w podziale na podregiony.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania pracodawców z województwa śląskiego.

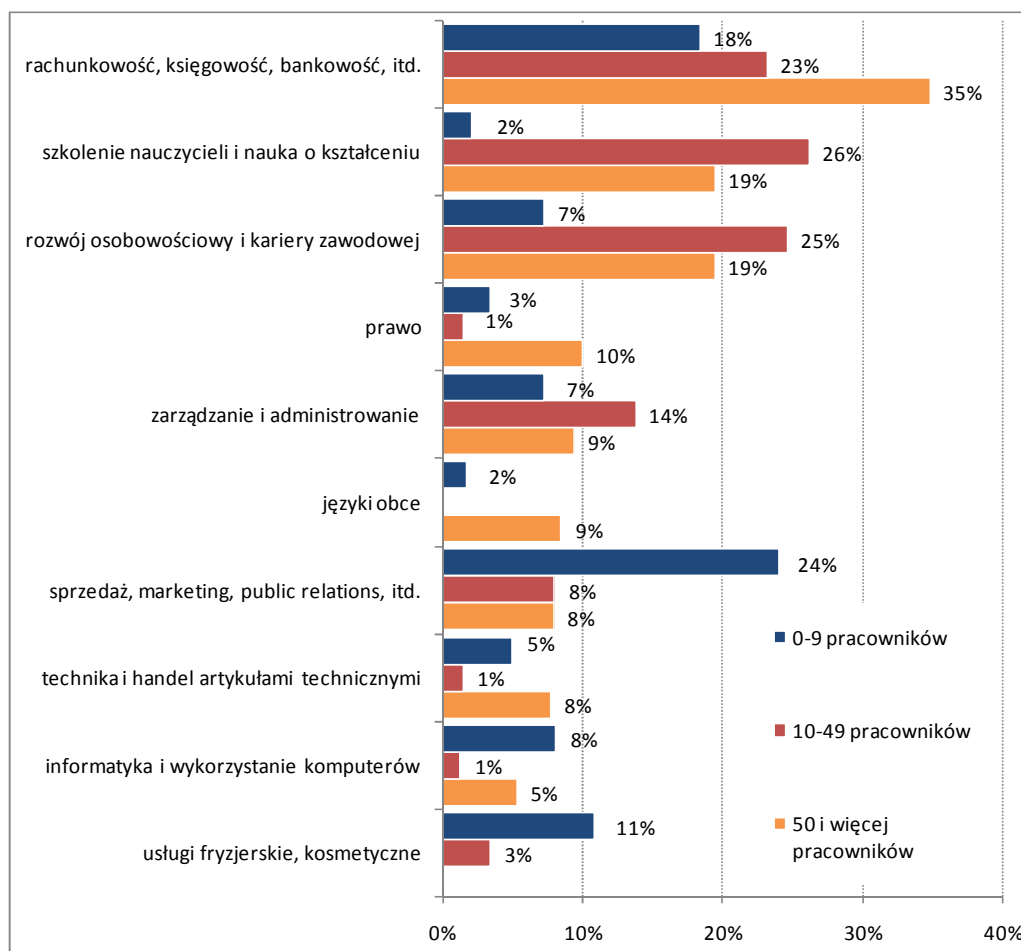


Wśród najczęściej organizowanych szkoleń, w których uczestniczyły kobiety, wszystkie firmy (bez względu na wielkość, branżę czy podregion), wskazały szkolenia z zakresu rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń i analizy inwestycyjnej. Mikroprzedsiębiorstwa wskazały, częściej niż inne firmy, organizację dla kobiet szkoleń ze sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami (np. Obsługa kas fiskalnych, Obsługa klienta, itp.) oraz szkolenia fryzjerskie i kosmetyczne, a także z informatyki i wykorzystania komputerów. Małe, średnie i duże firmy nieco częściej niż mikroprzedsiębiorstwa organizowały szkolenia z rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej oraz szkolenia dla kadry pedagogicznej. Małe firmy dosyć często wskazały też na szkolenia z zakresu zarządzania i administrowania a średnie i duże – szkolenia z prawa. Analizując poszczególne podregiony województwa śląskiego zauważyć można nieznaczne zróżnicowanie (skupiono się na czterech szkoleniach, które uzyskały najwyższy odsetek wskazań). We wszystkich podregionach kobiety brały udział w szkoleniach ze sprzedaży i marketingu oraz rachunkowości. Inne często wskazywane szkolenia:

- usługi fryzjerskie, kosmetyczne – podregiony: bielski, bytomski, częstochowski, rybnicki, sosnowiecki, tyski,
- rozwój osobowościowy i kariery zawodowej – podregiony: bytomski, gliwicki, katowicki, rybnicki,
- zarządzanie i administrowanie – podregiony: bielski, katowicki,
- informatyka i wykorzystanie komputerów – podregiony: gliwicki, sosnowiecki,
- opieka zdrowotna (np. Masaż leczniczy, Kurs pierwszej pomocy) – podregion częstochowski



Wykres 25: 10 najpopularniejszych obszarów szkoleń, w których uczestniczyły zatrudnione kobiety – opinie pracodawców w podziale na wielkość zatrudnienia.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania pracodawców z województwa śląskiego.

Przedstawiciele badanych organizacji poproszono o wskazanie, jakie szkolenia przydałyby się kobietom zatrudnionym w ich firmie, instytucji. Około 40% badanych uchyla się od odpowiedzi twierdząc, że nie ma potrzeby dodatkowych szkoleń lub zasłaniając się odpowiedzią „nie wiem, trudno powiedzieć”. Osoby, które odpowiadały, najczęściej wskazywały na te same rodzaje szkoleń, które były już u nich organizowane: przede wszystkim sprzedaż i marketing (głównie mikroprzedsiębiorstwa), rachunkowość oraz rozwój osobowościowy i kariery zawodowej (wszystkie firmy bez względu na wielkość). Część badanych wskazała na informatykę i wykorzystanie komputerów (głównie mikro, średnie i duże firmy), języki obce i szkolenia dla nauczycieli (głównie małe, średnie i duże firmy).

Badanie wśród kobiet pokazuje wyraźnie, że rozwój należy do priorytetów młodych kobiet. To właśnie kobiety z najmłodszej badanej grupy wiekowej (18-30 lat) częściej brały udział w szkoleniach w ciągu ostatnich 12



miesiące niż ich starsze koleżanki. Badanie jakościowe pokazuje dodatkowo, że dotyczy to również tych kobiet, które mają małe dzieci. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w przypadku kobiet po 50 roku życia. Podczas wywiadów jakościowych wymieniają kursy i szkolenia odbyte w latach 80-tych. Twierdzą, że obecnie doszkalanie w najmniejszym stopniu nie poprawi ich sytuacji na rynku pracy. Zauważyć można sporą niechęć do szkoleń, którą tłumaczą innymi realiami, w jakich były wychowywane – w tamtych czasach nikt nie podkreślał wagi podnoszenia kwalifikacji, która jest oczywista dla młodego pokolenia.

Chciałabym zrobić kursy potrzebne do pracy. (absolwentka szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej)

My się będziemy na starość doksztalać, będziemy kończyć studia... i w alejach będziemy zamiatać. (kobieta w wieku 50+)

Według co trzeciego pracodawcy (31%) kobiety chętniej niż mężczyźni biorą udział w szkoleniach. Podobny odsetek badanych (29%) uznał, że płeć nie ma na to wpływu („kobiety mniej więcej tak samo chętnie biorą udział w szkoleniach jak mężczyźni”). Tylko co dziesiąty pracodawca uznał, że kobiety mniej chętnie biorą udział w szkoleniach niż mężczyźni. Niemal 30% nie było w stanie tego określić.

Badanie ilościowe wśród kobiet pokazuje, że bardziej aktywne w podnoszeniu swoich kompetencji są kobiety aktualnie pracujące. Co piąta z nich uczestniczy obecnie lub uczestniczyła w ciągu ostatnich 12 miesięcy w szkoleniach lub kursach doszkalających innych niż BHP i PPOŻ (nieco częściej z podregionów sosnowieckiego i bielskiego). Dotyczy to tylko co dziesiątej bezrobotnej (częściej z podregionów: bielskiego, gliwickiego i częstochowskiego) i co dwudziestej kobiety biernej zawodowo (częściej z podregionu gliwickiego). Zdecydowanie częściej w szkoleniach brały udział osoby legitymujące się wykształceniem wyższym, choć w przypadku osób bezrobotnych i biernych zawodowo dosyć istotna była też grupa kobiet posiadających wykształcenie średnie. Można też dostrzec, że poprawę swoich kwalifikacji mają na uwadze częściej kobiety, które oceniają swój poziom życia jako dobry.

Badane najczęściej wskazywały, że zdecydowały się na udział w ostatnim szkoleniu z własnej inicjatywy (pracujące i bezrobotne – po 56% wskazań, bierne zawodowo robiły to niemal wyłącznie z własnej inicjatywy – 88,5%). W przypadku pracujących duże znaczenie mieli też pracodawcy (41%), a w przypadku bezrobotnych propozycja szkolenia pojawiła się ze strony powiatowego urzędu pracy (26% wskazań). Po 8% wskazań bezrobotnych i biernych zawodowo uzyskały też inne organizacje. Wśród nich najczęściej wymieniano pracowników miejskich ośrodków pomocy społecznej, inspiratorem szkoleń była również szkoła, pracownicy urzędów miejskich, Caritas.

Kobiety bezrobotne i bierne zawodowo najczęściej brały udział w szkoleniach, które odbywały się w ich miejscowości zamieszkania (dwie trzecie badanych). Rzadziej wskazywały na udział w szkoleniach w innej

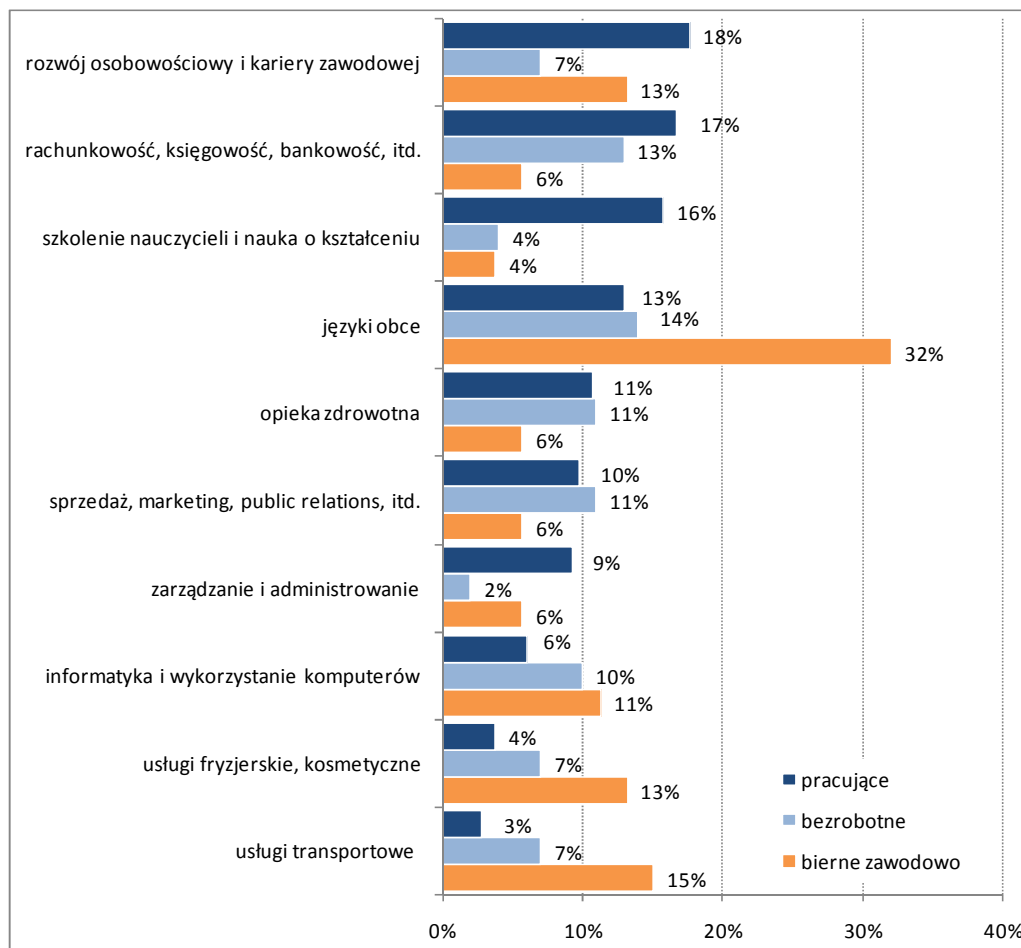


miejscowości w swoim powiecie, a najrzadziej – poza swoim powiatem. Kobiety pracujące były bardziej mobilne w tym zakresie. Niemal 40% dokształcało się w swoim powiecie, co trzecia poza swoim powiatem, a co piąta w innej miejscowości w ramach swojego powiatu.

Pracujące najczęściej brały udział w szkoleniach dotyczących rozwoju osobistego i kariery zawodowej, w szkoleniach z rachunkowości, księgowości i szkoleniach dla nauczycieli. W dalszej kolejności pojawiły się kursy języków obcych oraz związane z opieką zdrowotną. Badane z tej grupy wskazywały też na szkolenia ze sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami oraz z zarządzania i administrowania. Bezrobotne w pierwszej kolejności doszkały się z rachunkowości, księgowości oraz z języków obcych. Dalej uplasowały się kursy dotyczące opieki zdrowotnej i sprzedaży oraz informatyka i wykorzystanie komputerów. Wśród kobiet, które aktualnie nie szukają pracy najważniejsze były kursy językowe. Część badanych uczestniczyła w szkoleniach z zakresu usług transportowych (prawdopodobnie w kursach prawa jazdy), szkoleniach mających na celu rozwój osobowościowy i kariery zawodowej, w szkoleniach fryzjerskich lub kosmetycznych oraz w kursach dotyczących informatyki i wykorzystania komputerów.



Wykres 26: 10 najpopularniejszych obszarów szkoleń, w których uczestniczyły badane kobiety – opinie kobiet.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania kobiet z województwa śląskiego.

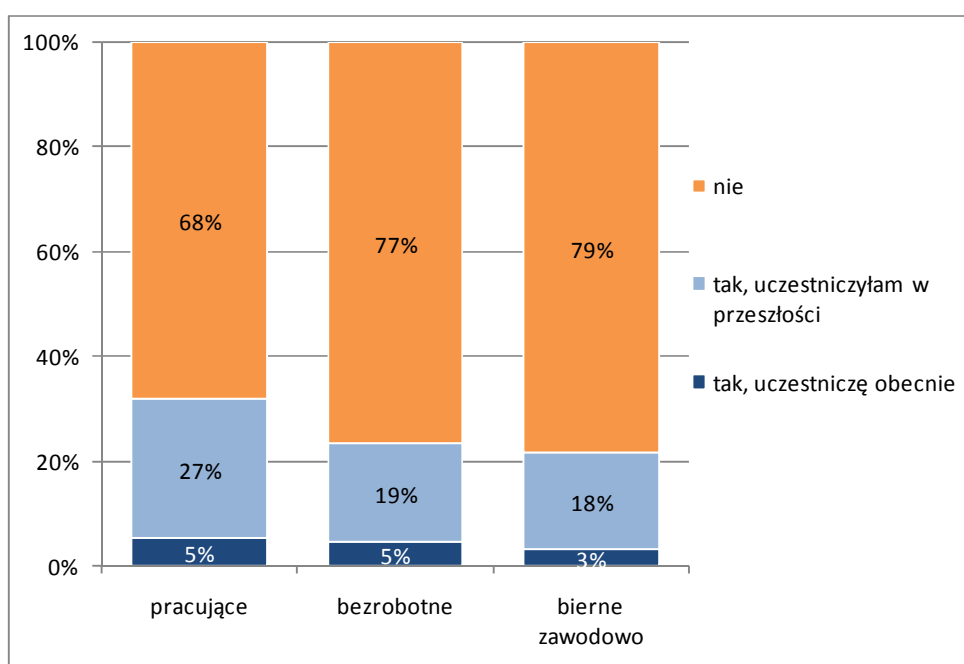
Aż 32% biernych zawodowo, 17% pracujących i 10% bezrobotnych jest zdania, że nie ma już potrzeby dalszego doksztalcania, a co ósma badana nie wie, jakie szkolenia mogłyby się jej przydać. Konieczności ciągłego kształcenia nie odczuwają głównie kobiety z najstarszej badanej grupy wiekowej (46-59 lat) oraz te z niższym poziomem wykształcenia (z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym). Pozostałe osoby, gdyby nie miały ograniczeń czasowych i finansowych, najchętniej wzięłyby udział w kursach językowych oraz szkoleniach z zakresu informatyki i zastosowania komputerów. Pracujące wskazały dodatkowo szkolenia z rachunkowości i rozwoju osobowościowego. Bezrobotne wymieniły jeszcze: sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami, rachunkowość i usługi fryzjerskie i kosmetyczne.



Nauka, kształcenie ustawiczne

Co czwarta badana (23%), która aktualnie nie szuka pracy, deklaruje, że obecnie uczy się w systemie szkolnym. Podobna sytuacja dotyczy 13% kobiet, które szukają pracy i 7%, które aktualnie pracują. Największe odsetki badanych studiują obecnie na uczelni wyższej (na poziomie licencjata, inżyniera, magistra lub równorzędnym). Część uczących się jeszcze badanych to uczennice liceów ogólnokształcących lub techników (średnio co dziesiąta ucząca się).

Wykres 27: Udział kobiet w różnych formach kształcenia ustawicznego.



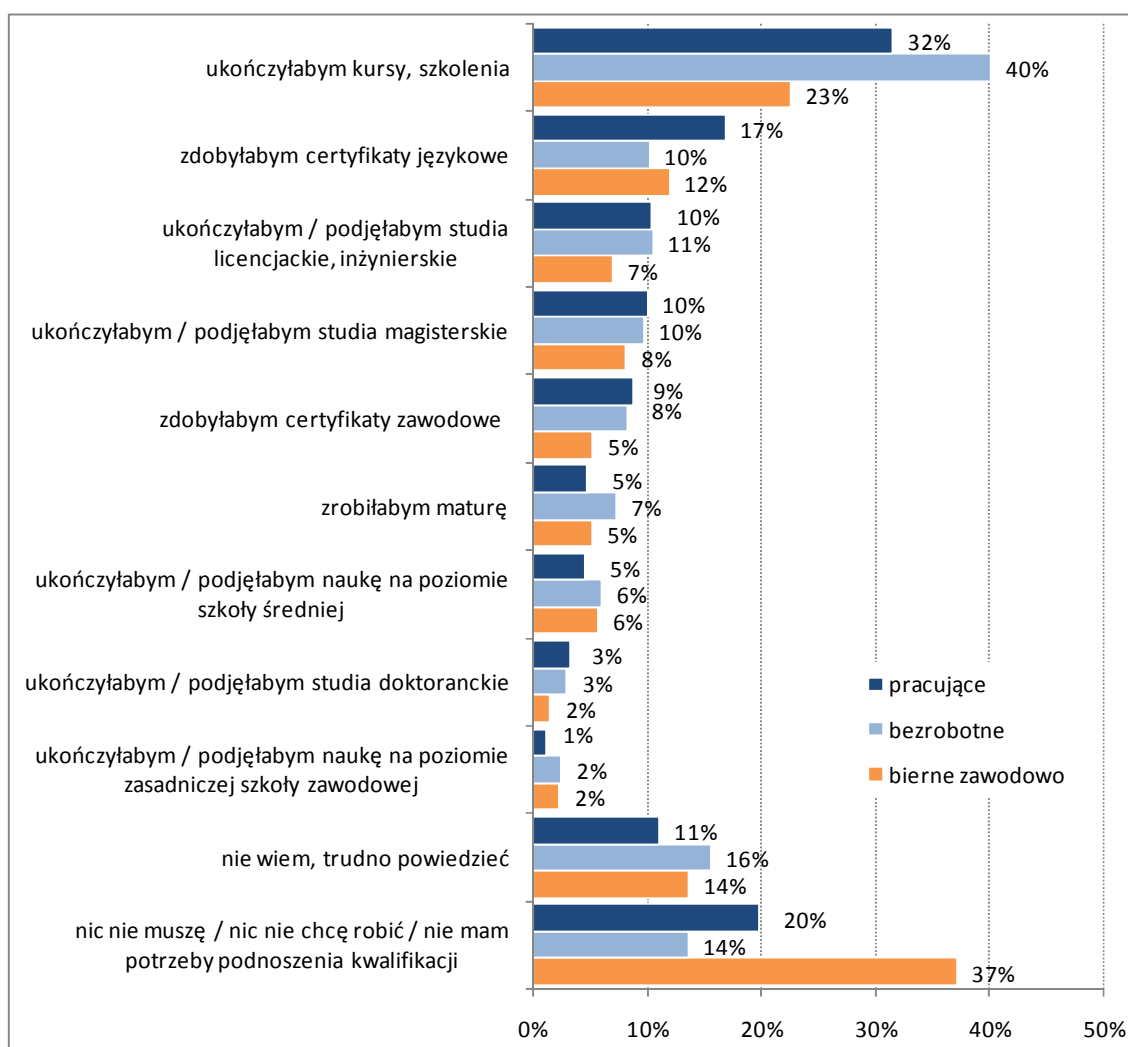
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania kobiet z województwa śląskiego.

Część badanych to osoby, które uczestniczą aktualnie lub uczestniczyły wcześniej w jakiegokolwiek formie kształcenia ustawicznego. Dotyczy to co trzeciej kobiety pracującej, co czwartej bezrobotnej i co piątej biernej zawodowo. Najpopularniejszą formą kształcenia ustawicznego są kursy i szkolenia doskonalące oraz specjalizujące (wskazało na nie 72% pracujących, 64,5% bezrobotnych i 63% biernych zawodowo). Badane wskazywały także staże i praktyki zawodowe (wskazało na nie 27% pracujących, 30% bezrobotnych i 32% biernych zawodowo). Bezrobotne nieznacznie częściej niż inne kobiety deklarowały naukę w szkołach dla dorosłych, natomiast pracujące nieco częściej brały udział w seminariach i konferencjach oraz studiach podyplomowych.



O potrzebie podniesienia swoich kwalifikacji (przy założeniu posiadania możliwości czasowych i finansowych) mówią głównie kobiety bezrobotne (86%) oraz pracujące (80%). Chce tego tylko 63% biernych zawodowo – zdecydowanie częściej niż pozostałe badane deklarowały, że nie chcą, nie muszą lub nie mają potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji. Najchętniej wskazywano na potrzebę ukończenia dodatkowych szkoleń, kursów, często kobiety mówiły o podniesieniu swoich kwalifikacji językowych i chęci zdobycia certyfikatów w tym zakresie. Część badanych chciałaby podjąć studia licencjackie, część magisterskie. Pracujące i bezrobotne wskazywały też na chęć zdobycia certyfikatów zawodowych (np. uprawniających do obsługi pewnych maszyn). Bezrobotne nieco częściej niż pozostałe kobiety deklarowały chęć zdania matury.

Wykres 28: Preferowane przez kobiety możliwości podniesienia własnych kwalifikacji.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania kobiet z województwa śląskiego.



Mobilność zawodowa

Mobilność zawodowa pozwala dostosować się do nieustannie zmieniającego się rynku pracy i zapotrzebowania na pracowników z nowymi kwalifikacjami. 38% pracujących deklaruje, że zmieniło zawód lub przekwalifikowało się przynajmniej raz od wejścia na rynek pracy. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku co czwartej bezrobotnej i co piątej kobiety biernej zawodowo. Najczęściej badane mówiły o jednej takiej sytuacji (ponad połowa).

Najczęstszym powodem była niemożność znalezienia pracy w wyuczonym czy dotychczas wykonywanym zawodzie. Ważna była też chęć zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności, a także względy finansowe (możliwość wyższych zarobków w nowym zawodzie). Pracujące i bierne zawodowo twierdziły też, że nie odpowiadała im praca w dotychczas wykonywanym zawodzie oraz lepsze warunki (możliwość uzyskania lepszych warunków) w nowym zawodzie.

Badane, które do tej pory nie zmieniły zawodu, nie przekwalifikowały się, zapytano o to, czy kiedykolwiek chciały się przekwalifikować. Potwierdzenie uzyskano od 15% pracujących, 18% bezrobotnych i 8% biernych zawodowo. Według pracujących i bezrobotnych nie udało się to głównie ze względów finansowych. Nieco rzadziej wskazywano trudną sytuację rodzinną. W przypadku biernych zawodowo główną przeszkodą była sytuacja rodzinna. W niektórych przypadkach do niepowodzenia tego przedsięwzięcia przyczynił się brak motywacji.

4.3.7. Motywacja kobiet do podejmowania pracy

Opinie regionalnych służb zatrudnienia

Respondenci są zgodni, że model rodziny: pracujący mężczyzna + kobieta – gospodyni domowa istniał na Śląsku w poprzednich pokoleniach. Mniej więcej od 1990 roku stawał się nieaktualny. Młode rodziny obecnie żyją według zupełnie innych wzorców. To całkowicie naturalne i pożądane, aby kobieta pracowała. Ponadto jest to bardzo często konieczne ze względów finansowych: jedne rodziny nie są w stanie się utrzymać z jednej pensji, inne – chcą w ten sposób podwyższyć komfort życia rodziny.

Wszystko zaczęło się wyrównywać pod względem pracy i funkcji rodzinnych. (przedstawiciel PUP)



W przypadku podregionu częstochowskiego, wspomniany model nigdy nie był tak upowszechniony jak w innych częściach Śląska. Częstochowa była zdominowana przez przemysł włókienniczy naturalnie zatrudniający kobiety, dlatego kobiety w tym regionie przyzwyczajone były do pracy zawodowej.

Motywacja kobiet do podejmowania pracy jest zróżnicowana: pewna grupa kobiet to osoby wykształcone i ambitne, którym bardzo zależy na pracy. Inne, ze względów finansowych czują, że muszą pracować. Jest też grupa, która bezradność i bierność zawodową wyniosła z domu rodzinnego – takie osoby utrzymują się z zasiłków z MOPSu. Zauważyć można również mniejszą determinację kobiet w poszukiwaniu pracy niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn, którzy uważają, że ich obowiązkiem jest utrzymanie rodziny.

Zdaniem przedstawicieli służb zatrudnienia kobiety oczekują od pracodawców:

- większej elastyczności w zakresie godzin pracy,
- szacunku,
- wyrozumiałości, tolerancji,
- przyzwoitego wynagrodzenia,
- stabilizacji, poczucia bezpieczeństwa,
- miłej atmosfery w miejscu pracy,
- zdobycia doświadczenia (młode kobiety).

Opinie kobiet

Wśród kobiet badanych w ramach badania jakościowego w większości można dostrzec dość silną motywację do wykonywania pracy zawodowej. Przyznają, że kobieta pracująca zawodowo cieszy się większym szacunkiem i że większość ich znajomych pracuje. Pozytywne podejście do pracy może wynikać między innymi z faktu, że większość kobiet pochodzi z domów, w których matka również była osobą pracującą. Badania ilościowe pokazują, że trzy czwarte badanych pochodzi z domów, w których pracowali oboje rodzice. Co piąta pracująca i bezrobotna oraz co czwarta kobieta bierna zawodowo wychowywała się w domu, gdzie pracował tylko ojciec. Większość pracujących kobiet (88%) przyznaje też, że ich mężowie, partnerzy również pracują (jest tak również w gospodarstwach domowych kobiet bezrobotnych – 83% i biernych zawodowo 70%). Respondentki nie dostrzegają żadnej niechęci wobec ich pracy zawodowej ze strony życiowych partnerów. Są one świadomi, że dodatkowa pensja jest ważna dla gospodarstwa domowego.

Moja mama pracowała i była bardzo szczęśliwa. (kobieta na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym)

Mój mąż popiera moją pracę jak najbardziej, inaczej by ze mną zwariował. (kobieta na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym)



Bardzo ciekawe są wyniki dotyczące określenia głowy gospodarstwa domowego, a więc osoby, która więcej zarabiała, podejmowała ważne decyzje dotyczące gospodarstwa domowego. Badane najczęściej wskazywały, że to ojciec był głową rodziny. Co czwarta badana twierdzi, że głową rodziny w ich gospodarstwie była matka. W tej chwili co druga kobieta pracująca, która ma męża, partnera, to jego wskazywała jako głowę gospodarstwa domowego. Na siebie wskazało 29% badanych. Dostyć duży odsetek badanych (16,5%) nie był w stanie tego jednoznacznie określić. Kobiety pracujące stanu wolnego (panny, rozwiedzione, w separacji, wdowy) najczęściej siebie określiły mianem głowy gospodarstwa domowego (67%). Część kobiet z tej grupy wskazała też na ojca (14,5%) lub matkę (7%).

Badane poproszono też o ustosunkowanie się do stwierdzenia, że to mężczyzna powinien zarabiać na życie, a kobieta powinna zająć się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Z tym stwierdzeniem najczęściej zgadzały się kobiety bierne zawodowo – 52% (30% było przeciwnego zdania, a pozostałe nie potrafiły jednoznacznie opowiedzieć się po żadnej ze stron). Podobnie odpowiedziała niemal połowa (47%) kobiet bezrobotnych (33,5% nie zgodziło się z tym stwierdzeniem). Najrzadziej zgodziły się z nim kobiety pracujące – 40% (niemal tyle samo było kobiet, które miały odmienne zdanie – 41%). Zauważyć można pewną prawidłowość. Zdecydowanie częściej w grupie kobiet, które widziałyby się w roli prowadzących dom i zajmujących się wychowaniem dzieci, znalazły się badane z najstarszej grupy wiekowej (46-59 lat; wyjątek stanowią bierne zawodowo, wśród których częściej dotyczyło to kobiet w wieku 31-45 lat), kobiety z najniższym poziomem wykształcenia (podstawowym i zasadniczym zawodowym) i takie, które swój aktualny poziom życia określiły jako skromny. Najczęściej też deklarowały tak mieszkanki podregionu rybnickiego. Nie do końca więc można się zgodzić z tym, że stereotyp gospodyni domowej jest już od dawna nieaktualny. Są pewne kręgi, w których istnieje zgoda na taki model rodziny.

Priorytety życiowe różnią się w zależności od sytuacji osobistej badanych kobiet. Młode, bezdzietne skupiają się na realizacji marzeń, niezależności i rozwoju zawodowym. Matki małych dzieci w większym stopniu koncentrują się na rodzinie, choć udane życie zawodowe również jest dla nich ważne. Kobiety po 50 roku życia liczą na stabilizację finansową oraz szczęście swoich dorosłych dzieci. Respondentki są raczej zgodne, że największym sukcesem dla kobiety jest umiejętność pogodzenia życia osobistego i zawodowego.

Mieć odrobinę luksusu w życiu. (absolwentka szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej)

Warto zauważyć, że oczekiwania kobiet wobec życia zależą w dużym stopniu od ich wieku. Młode kobiety mają wysokie wymagania: nie tylko zależy im na szczęściu rodziny, ale również na osiągnięciu pewnego statusu i komfortu życiowego. Plany i marzenia starszych kobiet dotyczą drobiazgów życia codziennego i szczęścia najbliższych. Podejście do pracy zawodowej jest adekwatne do tych oczekiwań – im więcej kobieta wymaga od życia, tym bardziej rozumie konieczność i sens aktywności zawodowej.



Mogę pracować 7 dni w tygodniu, żeby móc pozwolić sobie na miesiąc wakacji za granicą. (absolwentka szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej)

W badaniu ilościowym poproszono dodatkowo o ocenę dziesięciu wartości pod kątem tego, czy są one bardziej czy też mniej ważne niż praca zawodowa. Wszystkie wymienione wartości (zdrowie, miłość, kariera, szczęście, rodzina, bezpieczeństwo, rozwój osobisty, przyjaźń, wiara, stabilizacja finansowa) okazały się być dla kobiet ważniejsze niż praca bez względu na to czy aktualnie pracują, szukają czy też nie szukają pracy. Najwyżej ocenianą wartością dla kobiet jest rodzina. Niemal tak samo ważne jest zdrowie i bezpieczeństwo. Najniższe oceny na pięciopunktowej skali, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie mniej ważna niż praca” a 5 – „zdecydowanie ważniejsza niż praca” uzyskały: rozwój osobisty, wiara i kariera (przy czym wszystkie oceniono powyżej środka skali, który oznaczał, że dana wartość jest równie ważna jak praca).

Analizie poddano również zadowolenie kobiet z różnych aspektów życia. Badane posługiwały się pięciostopniową skalą, gdzie 1 oznaczało „bardzo niezadowolona”, a 5 – „bardzo zadowolona”. Pod uwagę wzięto sytuację zawodową, życie rodzinne i życie towarzyskie. We wszystkich tych aspektach kobiety bezrobotne uzyskały najniższe średnie oceny w porównaniu z innymi grupami. Badane kobiety najbardziej są zadowolone z życia rodzinnego. Średnie oceny pracujących i biernych zawodowo są bardzo zbliżone (odpowiednio 4,42 i 4,43; dla bezrobotnych średnia wyniosła 4,22). Nieznacznie słabiej oceniono życie towarzyskie (4,3 – pracujące, 4,29 – bierne zawodowo, 4,15 – bezrobotne). Względnie najslabiej, choć nadal bardzo wysoko, oceniono sytuację zawodową. Tu dostrzec można największe rozbieżności między badanymi grupami kobiet (pracujące – 3,91, bierne zawodowo – 3,26, bezrobotne – 2,15). Pracujące kobiety poproszono dodatkowo o ocenę atmosfery w pracy i wysokości wynagrodzenia otrzymywanego za swoją pracę. Nieco wyższe oceny uzyskała atmosfera, relacje panujące w pracy – 4,03, chociaż wynagrodzenie, mimo że ocenione niżej (3,24), i tak uzyskało średnią powyżej środka skali.

Badane kobiety, z którymi rozmawiano w badaniu jakościowym, bez problemu przywołują motywy wykonywania pracy zawodowej:

- finanse (stabilizacja, niezależność, podnoszenie komfortu życia),
- kontakt z ludźmi,
- rozwój, zdobywanie wiedzy,
- satysfakcja, spełnienie,
- dowartościowanie (podniesienie statusu społecznego),
- ubezpieczenie.

Motywy te są zbieżne z tymi, które podały kobiety bezrobotne w badaniu ilościowym. Oczywiście dominują względy finansowe (94%). Co piąta badana wskazywała na potrzebę kontaktu z ludźmi (22%), podobny



odsetek – na chęć rozwoju zawodowego (20%) i niemal tyle samo – na chęć rozwoju osobistego (18%). Dla co dziesiątej bezrobotnej praca wiąże się z podniesieniem statusu społecznego.

Możliwość podjęcia pracy

Wszystkie badane poproszono o określenie swojej mobilności przestrzennej w odniesieniu do pracy – jak daleko badane skłonne byłyby codziennie dojeżdżać do pracy i jakie warunki musiałyby być spełnione, żeby chciały się przeprowadzić. Okazuje się, że największą deklaratywną mobilnością charakteryzują się kobiety, które już pracują. Byłyby one skłonne dojeżdżać do pracy maksymalnie na średnią odległość 25 km (maksymalnie 42 minuty). Nieco mniejszą maksymalną odległość podały osoby bezrobotne – 23 km (maksymalnie 40 minut) i biernie zawodowo – 22 km (maksymalnie 39 minut). Nieznaczne różnice zauważyć można także w maksymalnej miesięcznej kwocie, którą badane mogłyby przeznaczyć na dojazdy do pracy. Najwięcej gotowe byłyby wydać pracujące – średnio 133 zł. Bezrobotne podały średnią kwotę 114 zł a biernie zawodowo – 112 zł.

Ponad 60% kobiet (66,5% pracujących, 64% bezrobotnych i 76% biernych zawodowo) twierdzi, że nie przeprowadziłyby się ze względu na pracę do innego powiatu lub innego województwa bez względu na żadne dodatkowe warunki. Jeszcze więcej badanych, szczególnie pracujących, reaguje w ten sposób, gdy pytamy o możliwość przeprowadzki do innego kraju (71% pracujących, 65% bezrobotnych i 76% biernych zawodowo). Bez względu na aktualny status zawodowy, wśród najczęściej wymienianych warunków związanych z przeprowadzką badane wymieniają odpowiednio wysokie zarobki. Nieco wyższe oczekiwania finansowe mają kobiety aktualnie pracujące, a najniższe – kobiety bezrobotne. Pracujące chciałyby zarabiać ok. 4500 zł netto gdyby przeprowadzka dotyczyła innego powiatu lub województwa (a o 2000 zł więcej w przypadku wyjazdu za granicę). Biernie zawodowo wskazały ok. 3600 zł netto w przypadku innego powiatu lub województwa (5300 zł w przypadku pracy za granicą), a bezrobotne ok. 3200 zł netto (5200 zł – w przypadku pracy za granicą). Wśród innych oczekiwań związanych zarówno z przeprowadzką do innego powiatu, województwa czy kraju, wymieniono najczęściej: dobre warunki pracy (np. lokalowe, BHP, socjalne itp.), mieszkanie służbowe – całkowicie lub częściowo finansowane przez pracodawcę i możliwość przeprowadzki z rodziną.



4.3.8. Wsparcie dla kobiet na rynku pracy

Jednym z istotnych celów niniejszego projektu było przedstawienie rozwiązań, które będą stanowiły wsparcie dla kobiet na rynku pracy. W związku z tym wszystkie grupy objęte badaniem miały możliwość wypowiedzenia się na ten temat.

Niemal 40% pracodawców nie było w stanie określić, co należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet bezrobotnych w województwie. Podobnie wygląda sytuacja, gdy pytanie dotyczyło kobiet pracujących w ich firmie/instytucji – co czwarty badany nie potrafił tego określić, a niemal co drugi był zdania, że nic nie trzeba zmieniać, bo sytuacja kobiet w ich organizacji jest bardzo dobra.

Wśród propozycji poprawy sytuacji kobiet bezrobotnych pracodawcy najczęściej wymieniali: konieczność poprawy kwalifikacji, organizację szkoleń, staży, pomoc w przekwalifikowaniu się (głównie pracodawcy z podregionów: gliwickiego, katowickiego, bielskiego i sosnowieckiego), konieczność zapewnienia jakiegokolwiek pracy na początek i generalnie poprawę koniunktury gospodarczej, która wpłynie na zwiększenie miejsc pracy. Część badanych wskazywała na zmniejszenie utrudnień i kosztów pracy dla pracodawców. O konieczności obniżenia kosztów pracy mówili też przedstawiciele publicznych i prywatnych agencji zatrudnienia. W ich opinii koszty utrzymania pracownika (m.in. składki ZUS) to poważne obciążenie dla pracodawców, które wpływa na ich niechęć do zatrudniania pracowników legalnie, na etat. Zamiast tego wybierają różne sposoby ominięcia prawa, dzieląc wynagrodzenie na to oficjalne i „do ręki” bądź zatrudniając pracowników na umowy czasowe. Badani pracodawcy mówili też o konieczności zmiany nastawienia kobiet do pracy, ułatwieniu samozatrudnienia wśród kobiet poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej (nieco częściej wskazywały na to firmy z podregionów sosnowieckiego i częstochowskiego), a także wskazywali na częstsze oferowanie elastycznych form zatrudnienia (najczęściej pracodawcy z podregionu bielskiego). Mówili też o konieczności zwalczania dyskryminacji kobiet na rynku pracy (nieco częściej pracodawcy z podregionu katowickiego) i zwiększaniu liczby żłobków i przedszkoli (głównie w podregionie rybnickim i bytomskim). Zdaniem przedstawicieli agencji zatrudnienia istnieje konieczność egzekwowania kar za dyskryminację – obecnie widać, że kary grożące pracodawcom są zbyt niskie bądź za słabo egzekwowane, aby mogły ich zniechęcić przed dyskryminowaniem kobiet na rynku pracy.

Wśród niewielu propozycji poprawy kobiet pracujących pracodawcy wymienili: konieczność poprawy sytuacji przedsiębiorstw, potrzeba zwiększenia wynagrodzeń pracowników - świadczeń płacowych i pozapłacowych oraz szkolenia.

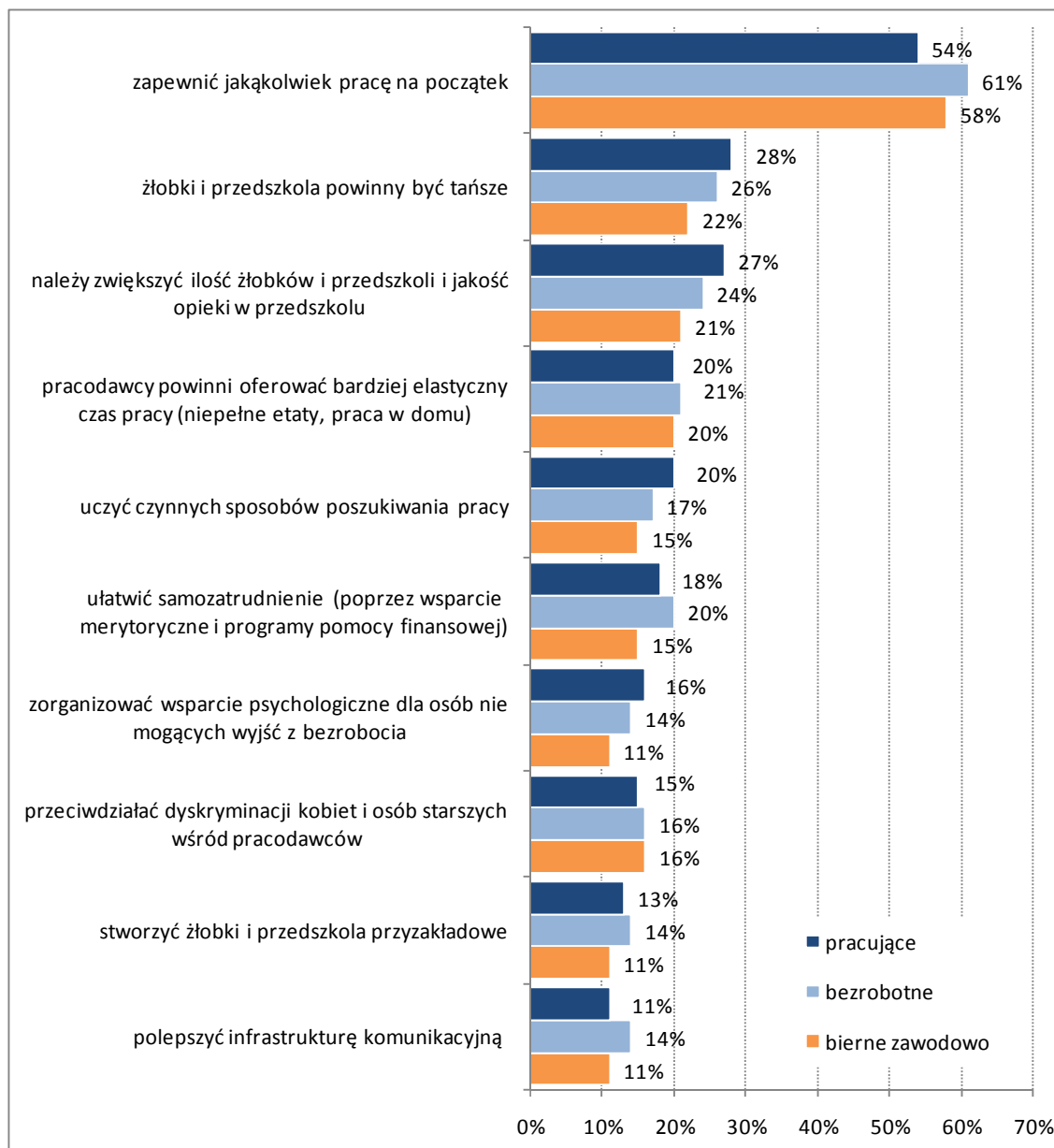
Badane kobiety zdecydowanie chętniej niż pracodawcy wypowiadały się na temat rozwiązań, które mogłyby przyczynić się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Ich zdaniem kobietom bezrobotnym w największym



stopniu może pomóc zapewnienie jakiejkolwiek pracy na początek, a kobietom pracującym – odpowiednie wynagrodzenie. Poprawy wymaga też (zarówno w odniesieniu do bezrobotnych jak i pracujących) kwestia żłobków i przedszkoli: obniżenie ich cen i zwiększenie liczby. Wskazuje na to więcej niż co czwarta badana kobieta. Uzupełnieniem może tu być opinia regionalnych służb zatrudnienia na temat wsparcia kobiet w zakresie opieki nad dziećmi - dostęp do opieki nad dziećmi w czasie pracy powinien być łatwiejszy i tańszy. Ich zdaniem program taki mógłby obejmować tworzenie żłobków i przedszkoli przez samorządy, organizacje pozarządowe lub zachęty dla pracodawców, którzy stworzą takie jednostki w ramach własnego zakładu. Co piąta badana jest zdania, że pracodawcy powinni oferować kobietom bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu) – to mogłoby wpłynąć na poprawę sytuacji zarówno pracujących, jak i bezrobotnych. Dla pracujących kobiet istotne jest ciągle podnoszenie kompetencji i zapewnienie przez pracodawcę systemu szkoleń. Kobietom bezrobotnym przydałyby się szkolenia dotyczące czynnych sposobów poszukiwania pracy, szkolenia i pomoc finansowa w zakresie zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz wsparcie psychologiczne dla osób mających problem z wyjściem z bezrobocia. Około 15% badanych (zarówno w stosunku do kobiet pracujących, jak i bezrobotnych) wymienia konieczność przeciwdziałania dyskryminacji kobiet wśród pracodawców. W badaniu jakościowym badani wskazywali też na konieczność większego nacisku na praktykę – niezbędne jest zwiększenie ilości zajęć praktycznych w szkołach i na studiach, więcej praktyk i staży dla uczniów/studentów/absolwentów. Głównie młode absolwentki zwracają uwagę na niewystarczające praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu, zwłaszcza że jednym z podstawowych oczekiwań pracodawców jest doświadczenie zawodowe.



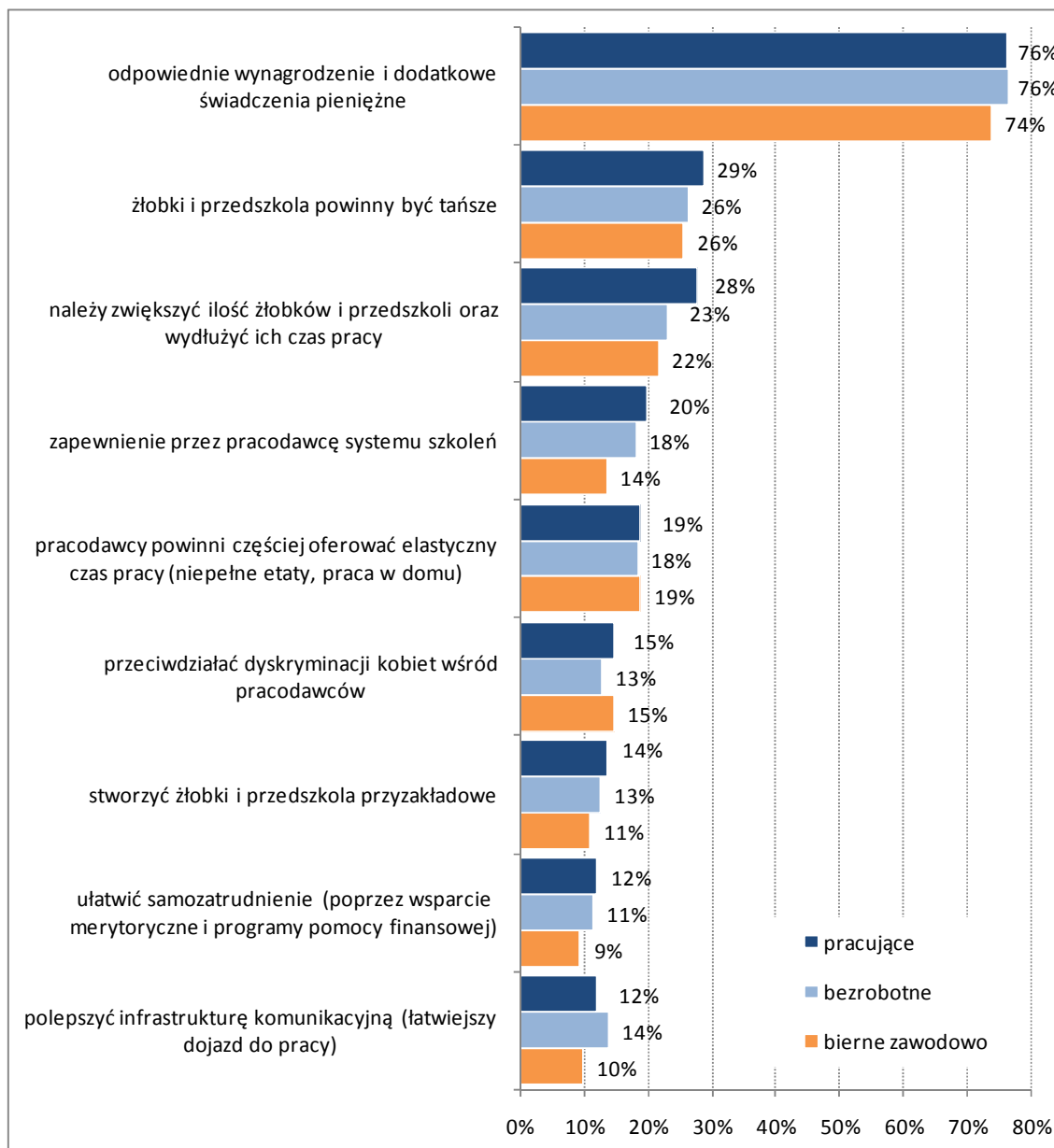
Wykres 29: Propozycje badanych kobiet dotyczące poprawy sytuacji kobiet bezrobotnych w województwie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.



Wykres 30: Propozycje badanych kobiet dotyczące poprawy sytuacji kobiet pracujących w województwie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania wśród kobiet z województwa śląskiego.



5. Wnioski i rekomendacje

5.1. Synteza wniosków z badań

Jak wynika z przeprowadzonych badań, kobiety w województwie śląskim stanowiły w IV kwartale 2009 roku 52,71% ogółu mieszkańców, 46,16% ogółu aktywnych zawodowo oraz 59,95% ogółu biernych zawodowo. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet na koniec 2009 roku wynosił 46,0%, a wskaźnik dla mężczyzn, 59,8%.

Statystyki wykorzystane do badania wskazują na to, że pracujące kobiety w województwie śląskim są lepiej wykształcone niż mężczyźni. W województwie śląskim odnotowuje się charakterystyczną cechę rynku pracy, jaką jest wyższy wskaźnik aktywności zawodowej kobiet z wyższym wykształceniem i niski poziom aktywności dla kobiet o wykształceniu gimnazjalnym i niższym. Podobnie też, jak w skali całego kraju, przedstawia się struktura bezrobotnych kobiet według wieku, wśród których dominują kobiety w wieku 25-34 lata oraz 45-54 lata, natomiast najmniejszy odsetek wśród bezrobotnych stanowią kobiety w przedziale 55 lat i więcej.

Ta ogólna charakterystyka pogłębiona została szerokimi badaniami społecznymi wśród różnych grup respondentów, przeprowadzonymi z zastosowaniem różnych metod badawczych. Poniżej zaprezentowano je w ujęciu syntetycznym starając się jednocześnie wyciągać wnioski konfrontując wypowiedzi uzyskane od różnych grup respondentów.

Pierwszym i dość zaskakującym wnioskiem z badania jest fakt, iż świadomość problemu zatrudnienia kobiet, występujących barier, sposobów przeciwdziałania, wśród pracodawców jest dość niska. Dla pracodawców kluczowym czynnikiem uzasadniającym wyższe bądź niższe zatrudnienie kobiet w stosunku do mężczyzn jest specyfika firmy, bądź – jak twierdzą – rządzi tym przypadek. Jak pokazały badania jakościowe, trudno jednak przesądzać, czy specyfika firmy i zawodu wynika z rzeczywistych wymagań, czy raczej ze stereotypów opartych na wieloletnim przyzwyczajeniu. Oznacza to, że w większości pracodawcy nie realizują żadnej strategii zatrudnienia kobiet w swoich firmach. Jest to niewątpliwie istotny fakt dla budowania rekomendacji dotyczących aktywizacji kobiet na rynku pracy skierowany do środowiska pracodawców.

Kobiety uczestniczące w badaniach oceniły swoje umiejętności bardzo dobrze. Ponad połowa kobiet pracujących deklaruje, że zna język angielski oraz rosyjski, co trzecia wskazuje na znajomość języka niemieckiego. Około 80% kobiet potrafi pisać pisma urzędowe, obsługiwać przeglądarki internetowe oraz pocztę elektroniczną, a także zna podstawowe programy komputerowe. Około 60% kobiet pracujących zna się na bardziej zaawansowanych programach komputerowych i potrafi obsługiwać sekretariat. Co druga



respondentka z tej grupy umie obsłużyć kasę fiskalną. Niemal połowa kobiet pracujących (i tylko około 20% bezrobotnych oraz biernych zawodowo) ma prawo jazdy i czuje się dobrym kierowcą.

Oprócz opisanych umiejętności, kobiety – na podstawie opinii pracodawców - charakteryzują się wieloma istotnymi z punktu widzenia pracy cechami. Wśród cech pozytywnych, stanowiących mocne strony kobiet na rynku pracy wskazywano na to, że kobiety są:

- bardziej „społeczne”, mają lepszy kontakt z ludźmi (ważne m.in. w obsłudze klienta),
- ambitne,
- chętne do podnoszenia kwalifikacji, łatwiej się uczą,
- skrupulatne,
- uczciwe,
- mają miłą aparycję,
- są cierpliwe,
- empatyczne,
- odporne na stres,
- ugodowe,
- dobrze zorganizowane,
- mają lepsze umiejętności manualne, precyzyjność.

Niewątpliwie też istotna jest świadomość słabych strony kobiet jako pracowników:

- urlopy macierzyńskie,
- mniej dyspozycyjne,
- słabsze fizycznie,
- trudniej się z nimi współpracuje: są „humorzaste”, emocjonalne,
- mniej elastyczne (trudność w przeniesieniu na inne stanowisko),
- ostrożność w podejmowaniu decyzji,
- ostrożność w podejmowaniu ryzyka,
- niechęć do zmian,
- konieczność zapewnienia osobnych zabezpieczeń socjalnych (toalety, szatnie, prysznice).

Pracodawcy w wywiadach porównywali pracowników różnej płci. Pracodawcy-mężczyźni i pracodawcy-kobiety zgodnie wyżej ocenili takie cechy kobiet, jak: zaangażowanie w pracę oraz lojalność wobec pracodawcy, a także jakość efektów pracy i poziom wykształcenia. Dość słabo natomiast wypadła dyspozycyjność, co zresztą wydaje się oczywiste.



Atuty kobiet jako pracowników wskazywane przez kobiety pracujące pokrywają się w znacznym stopniu z ich oceną przez pracodawców. Prawie połowa kobiet pracujących uważa, że do ich najważniejszych atutów jako pracowników należy odpowiedzialność, sumienność i pracowitość, na kolejnych miejscach znalazły się komunikatywność, samodzielność, szczerść, uczciwość, umiejętność obsługi komputera oraz umiejętność pracy w zespole. W opinii kobiet wiedza i wykształcenie nie są tak istotnymi walorami. Na wiedzę, jako źródło przewagi na rynku pracy, wskazało zaledwie 18% respondentek, na znajomość języków obcych tylko 9%, a co ósma kobieta stwierdziła, iż jej silnym atutem jest odpowiednie wykształcenie. Takie cechy, jak: umiejętność negocjacji czy asertywność, nie są domeną kobiet. Dość słabo wypadła również kreatywność oraz dyspozycyjność. Wyniki badania kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo nieznacznie różnią się od wyników badania kobiet pracujących – respondentki częściej podkreślają szczerść i uczciwość, natomiast w mniejszym procencie wskazują na kreatywność, wiedzę specjalistyczną i odpowiednie wykształcenie.

W rekomendacjach warto podkreślić, iż odpowiednio eksponowane atuty kobiet na **rynku pracy** mogą być podstawą budowania skutecznych **kampanii informacyjno-promocyjnych**.

Warto odnotować, iż w opinii pracodawców, kobiety będące kandydatkami do pracy powinny posiadać odpowiednią wiedzę specjalistyczną (19% wskazań) oraz posiadać takie cechy jak: dyspozycyjność (25,5% wskazań), komunikatywność (24,5% wskazań), odpowiedzialność (20% wskazań). Problem wiedzy potwierdzonej faktem posiadania odpowiedniego wykształcenia o określonym poziomie i kierunku bardzo mocną artykułują respondenci sektora publicznego. Część spośród wymienionych wyżej cech kandydatek do pracy tj. wiedza oraz komunikatywność w zasadzie są neutralne ze względu na płeć. Natomiast odpowiedzialność i dyspozycyjność są w dużej mierze uwarunkowane płcią i wynikają przede wszystkim ze sposobu pełnienia ról społecznych przez kobiety (patriarchalny model rodziny przerzuca postawy odpowiedzialne na mężczyzn, natomiast dyspozycyjność ograniczona jest poprzez rolę matki – opiekunki). Pracodawcy zatem oczekują od nowo zatrudnianych kobiet odpowiedzialności i dyspozycyjności. Mimo, iż wśród wielu uczestników badań jakościowych padały stwierdzenia zaprzeczające funkcjonowaniu w województwie śląskim modelu rodziny opartego na pracującym mężczyźnie i żonie – gospodyni domowej, to jednak wyniki badań ilościowych nie do końca potwierdzają takie stanowisko.

Kobiety, zwłaszcza młode, są bardzo otwarte na wszelkie formy podnoszenia kwalifikacji. Część z nich jest również gotowa przekładać decyzję o założeniu rodziny ze względu na rozwój zawodowy. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, nawet osoby o niższym poziomie wykształcenia dbają o dalszy rozwój i są gotowe się przekwalifikować. W przypadku kobiet młodych, zidentyfikowanym problemem jest fakt, iż wiele z nich nie wie, czym chciałoby się zajmować w przyszłości. Wielokrotnie nie chcą pracować w wyuczonym zawodzie. Oczekują, że to pracodawca wskaże im dalszy kierunek rozwoju zawodowego. Pracodawcy natomiast preferują osoby już ukierunkowane, z pewną wiedzą, a najlepiej też doświadczeniem. Dość często zdarzają się



też sytuacje, kiedy młody człowiek wybiera kierunek kształcenia zgodnie ze swoimi zainteresowaniami, zupełnie nieświadomy zapotrzebowania na dany zawód na rynku pracy. Dlatego wielu absolwentów nie jest w stanie znaleźć pracy w zawodach, którymi rynek jest już nasycony. Według deklaracji uzyskanych w badaniu kobiet, od momentu ukończenia edukacji i wejścia na rynek pracy niemal 40% z nich zmieniło zawód lub przekwalifikowało się (wśród kobiet bezrobotnych wskaźnik ten wynosi 25% i 20% wśród biernych zawodowo). Najczęściej taka sytuacja dotyczyła kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym (prawie 40%). Główną przyczyną zmiany zawodu była niemożność znalezienia pracy w wyuczonym lub dotychczas wykonywanym zawodzie. Na kolejnych miejscach znalazła się chęć zdobycia nowych kwalifikacji, możliwość otrzymania wyższego wynagrodzenia lub praca w lepszych warunkach. Jako podstawową barierę w zmianie zawodu respondentki wskazywały brak pieniędzy na dodatkowe kształcenie i szkolenia. Na drugim miejscu znalazła się sytuacja rodzinna i konieczność opieki nad dzieckiem, którą zdecydowanie najczęściej wskazywały kobiety bierne zawodowo.

Z pewnością sytuacja kobiet od strony **dostosowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy** wymaga dokładniejszej analizy i podjęcia działań zmierzających do wykreowania mechanizmu dostosowawczego. Być może warto także podjąć działania w kierunku bardziej świadomych wyborów przyszłych zawodów przez kobiety. W tym zakresie niewątpliwie ważne są działania informacyjne i doradztwo zawodowe. Kobiety powinny być również świadome faktu, iż w trakcie ich kariery zawodowej może istnieć konieczność zmiany zawodu czy przekwalifikowania się. Aktywność i otwartość na zmiany mogą zapobiec bezrobociu.

Kobiety chętnie uczestniczą w podnoszeniu swoich kwalifikacji. Jedna trzecia pracujących kobiet respondentek badania potwierdziła, że uczestniczyła lub uczestniczy w kształceniu ustawicznym (w przypadku kobiet bezrobotnych i biernych zawodowo wskaźnik ten jest nieco niższy i wynosi niewiele ponad 20%) – głównie w kursach i szkoleniach doskonalących i specjalizujących (około 70%), około 30% kobiet wskazywało staże i praktyki, a 15% kobiet pracujących (i tylko około 5% niepracujących) bierze udział w konferencjach i seminariach.

Analiza szkoleń, w jakich w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczyły kobiety zatrudnione w badanych przedsiębiorstwach, pokazuje, iż największym powodzeniem cieszą się szkolenia z zakresu sprzedaży, marketingu, public relations i handlu nieruchomościami (22% odpowiedzi). Na drugim miejscu pod względem częstości uczestnictwa występują szkolenia z rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń i analizy inwestycyjnej (19% odpowiedzi), na trzeciej pozycji mamy usługi fryzjerskie i kosmetyczne oraz rozwój osobowościowy i kariery zawodowej (po 10%), na kolejnych - zarządzanie i administrowanie (8%) oraz informatykę i wykorzystanie komputerów (7%). Nauka języków obcych uzyskała średnio zaledwie 1,7% odpowiedzi. Bardzo podobna jest także struktura zapotrzebowania na dalsze szkolenia. Generalnie zatem



można powiedzieć, że **oferta w zakresie doskonalenia zawodowego jest właściwa** i należałoby w tym kierunku utrzymywać ją w przyszłości.

W opinii pracodawców, zwłaszcza płci żeńskiej, istnieje większa potrzeba organizacji szkoleń z rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej oraz zarządzania i rachunkowości. Warto zwrócić uwagę na zwiększone zapotrzebowanie na szkolenia z rozwoju osobowościowego – jest to z pewnością właściwy kierunek szkoleń, biorąc pod uwagę opisane wcześniej słabe strony kobiet na rynku pracy.

Co ciekawe, aż co piąta pracująca kobieta (a w grupie najstarszych respondentek oraz kobiet biernych zawodowo dwukrotnie więcej) uważa, że gdyby miała do dyspozycji możliwości czasowe i finansowe, to i tak nie musi/ nie chce nic robić dla podniesienia swoich kwalifikacji. Jak widać, dla osób starszych konieczność uczenia się przez całe życie w zasadzie nie istnieje. Być może jego źródłem jest przekonanie o własnej bezradności, trudnościach z przyswajaniem wiedzy, oporów wynikających z konieczności uczestnictwa w szkoleniach na równi z młodszymi. To także jest zjawisko, wobec którego nie można być obojętnym. Warto, aby, zwłaszcza dla osób z grupy 50+, realizowane były **odrębne programy** szkoleniowe, dostosowane do tempa i możliwości uczenia się.

Niemal połowa pracodawców wskazała, iż w ich firmach większość stanowisk kierowniczych (tzn. w przedziale 90-100%) obsadzonych jest przez kobiety. W tym zakresie istnieje jednak duża rozbieżność odpowiedzi w zależności od wielkości firmy (a także płci respondenta). Im większa firma tym udział procentowy kobiet na stanowiskach kierowniczych jest mniejszy. A zatem zasadne wydaje się oddziaływanie właśnie na firmy większe zakresie przełamywania stereotypu szefa – mężczyzny.

Zdaniem pracodawców, w praktyce nie występuje istotne zróżnicowanie wynagrodzeń; w świetle ich ocen można stwierdzić, że kobiety, zarówno na stanowiskach kierowniczych, jak i szeregowych, zarabiają tak samo jak mężczyźni (około 2/3 takich odpowiedzi). O nieco niższych wynagrodzeniach kobiet niż mężczyzn wypowiedziało się tylko około 5% ankietowanych.

Ponad połowa pracodawców stwierdziła, że płeć nie jest istotnym aspektem w procesie rekrutacji. Brak znaczenia płci w poszukiwaniach odpowiednich kandydatów do pracy zdecydowanie podkreślali respondenci z sektora publicznego (ponad 2/3 wypowiedzi). W opinii samych zainteresowanych zaledwie co dziesiąta kobieta spotkała się w trakcie poszukiwania pracy z dyskryminacją ze względu na płeć. Kobiety poszukują pracy głównie poprzez znajomych, średnio jedna trzecia korzysta z pomocy powiatowego urzędu pracy (prawie 50% kobiet bezrobotnych), co czwarta - przeglądając Internet, a co piąta kobieta wykorzystuje kontakty



rodzinne, czyta ogłoszenia w prasie, a także osobiście zgłasza się do zakładów pracy poszukujących pracowników.

Wśród rekomendowanych przez pracodawców działań, zmierzających do poprawy sytuacji pracujących kobiet, zaskakującą informacją jest ta, że **nie widzą oni w większości takiej potrzeby** (45% wskazało, że sytuacja kobiet jest w ich firmach bardzo dobra). Takie opinie przeważały zwłaszcza w firmach zatrudniających od 10 do 49 pracowników, firmach sektora publicznego i handlu oraz firmach, w których pracodawcami są kobiety. Spora część respondentów (27,5%) nie potrafiła ustosunkować się do tego zagadnienia. Tylko nieliczni dostrzegli możliwość takich działań jak: szkolenia dla kobiet czy wprowadzenie elastycznego czasu pracy. Pojawia się zatem dylemat – czy rzeczywiście jest tak dobrze, jak wskazują respondenci badania, czy jest znacznie gorzej, ale pracodawcy nie mają lub być może z jakichś powodów **nie chcą dostrzec problemów zatrudnienia kobiet.**

Dość powszechnie w licznych opracowaniach sugeruje się wdrożenie elastycznych form zatrudniania w stosunku do kobiet. Badania ujawniły, że średnio 30% pracodawców stosuje w swoich firmach umowy o dzieło/ zlecenie (55% firm zatrudniających ponad 50 osób), zatrudnienie na niepełny etat (60% firm o zatrudnieniu ponad 50 osób) oraz elastyczny czas pracy. Zatrudnienie na niepełny etat i umowy cywilnoprawne dominują w sektorze publicznym. Umowy cywilnoprawne stosuje prawie połowa firm z branży budowlanej. Analiza odpowiedzi w regionach nie wskazuje na znaczące różnice. Większość pracodawców (66%) przyznaje, iż przy wykorzystaniu elastycznych form zatrudniania płeć nie ma znaczenia. Tylko około 9% respondentów uważa, że umowy o dzieło/zlecenie oraz zatrudnienie na niepełny etat częściej stosowane są w stosunku do zatrudnionych kobiet niż mężczyzn. Elastyczny czas pracy/zadaniowy tryb pracy jako formę zatrudnienia częściej stosowaną wobec kobiet niż mężczyzn wskazywało ok. 7% respondentów. Własna działalność gospodarcza czy zatrudnienie w ramach kontraktów menadżerskich są w opinii respondentów stosowane w podobnym stopniu wobec kobiet i mężczyzn.

Kobiety pracujące, charakteryzując swoją sytuację w zakresie formy zatrudnienia, stwierdziły w 50%, że zatrudnione są na umowę o pracę na pełny etat i na czas nieokreślony (60% w przypadku kobiet najstarszych, tylko 23% w najmłodszej grupie wiekowej). Co czwarta kobieta pracuje w oparciu o umowę o pracę na pełny etat, ale na czas określony. Umowy cywilnoprawne są rzadko stosowane – średnio około 10% odpowiedzi (bardzo wysoki, niemal 20% wskaźnik w przypadku kobiet z wykształceniem podstawowym). Zaledwie 3,4% kobiet prowadzi własną działalność gospodarczą (odsetek takich odpowiedzi wzrasta wraz ze wzrostem poziomowi wykształcenia – od 0,4% w przypadku kobiet legitymujących się wykształceniem podstawowym do 3,4% w grupie kobiet o wykształceniu wyższym).



Same kobiety też generalnie nie są szczególnie zainteresowane elastycznym zatrudnieniem. Aż 80% kobiet pracujących wskazuje jako najbardziej preferowaną formę zatrudnienia umowę o pracę na pełny etat na czas nieokreślony. Kobiety oceniające swój poziom życia na poziomie dobrym, a także te z wykształceniem wyższym i średnim chętniej niż pozostałe respondentki rozpoczęłyby prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Niemal połowa kobiet pracujących deklaruje, że **woli zatrudnienie w tradycyjnej formie niż elastyczne formy pracy**. Samozatrudnieniem zainteresowane jest tylko około 4% kobiet. Co ciekawe, wyniki badań pokazują, że ok. 20% kobiet rozważa lub rozważało założenie własnej firmy, ale w ostateczności nie zdecydowały się na to. Warto zastanowić się nad przyczynami takiej sytuacji.

Odrębną kwestię stanowią problemy kobiet, które wracają do pracy po urlopach macierzyńskich. W zakresie analizy udogodnień, które stosowane są w odniesieniu do tej grupy, na 2000 pracodawców ponad 70% stwierdziło, że albo nie znalazło się w sytuacji, gdy powracała do pracy kobieta po urlopie, albo nie zastosowało żadnych udogodnień. Być może powodem tej sytuacji jest zidentyfikowana niechęć pracodawców do zatrudniania młodych żbatek lub matek z dziećmi. Spośród tej części, która stosowała jakieś udogodnienia, stosunkowo najczęściej wskazywano na możliwość redukcji wymiaru godzin, przerwy dla kobiet karmiących piersią oraz elastyczny, zadaniowy czas pracy. W minimalnym zakresie stosowane są inne udogodnienia, takie jak: przyzakładowe żłobki, pokoje dla matek karmiących, specjalne programy opieki medycznej czy np. telepraca. Umiarkowanie często wskazywano na pierwszeństwo przy planowaniu urlopów. Pracodawcy zatem – jeżeli istnieje taka potrzeba – stosują bardzo tradycyjne formy wsparcia dla kobiet z małymi dziećmi. Same kobiety – jak pokazały zogniskowane wywiady grupowe - chętnie wracają do pracy po urlopach macierzyńskich. Choć opuszczenie dziecka jest bolesne, doceniają kwestie finansowe oraz możliwość oderwania się od domowych obowiązków. Największą przeszkodą jest dla nich **zapewnienie opieki dziecku**.

Problem braku zauważalnych form wsparcia potwierdziły badania ankietowe wśród kobiet. Prawie połowa kobiet pracujących twierdzi, że ich firmy nie stosują żadnych udogodnień dla kobiet wracających po urlopach macierzyńskich i wychowawczych. Po około 9% badanych wskazywało na dwie półgodzinne przerwy dla kobiet karmiących piersią oraz na możliwość redukcji wymiaru godzin, po 5% - na pierwszeństwo przy planowaniu urlopów oraz ruchome godziny pracy. W przypadku odejść pracownic na urlopy macierzyńskie i wychowawcze firmy najczęściej dzielą pracę danej osoby pomiędzy innych pracowników (20% odpowiedzi zarówno wśród pracodawców, jak i pracujących kobiet) lub zatrudniają nową osobę na zastępstwo (około 15-17% odpowiedzi w obu badanych grupach). Niemal 30% kobiet i tylko 7% pracodawców odpowiedziało, że w ich przedsiębiorstwach nie ma określonych rozwiązań w takich przypadkach.

Stanowisko samych pracodawców, wobec zagadnienia możliwej poprawy sytuacji kobiet bezrobotnych, także zaskakuje. Dziwi przede wszystkim brak ich opinii w tej kwestii (na pytanie, co należy zrobić, aby poprawić



sytuację kobiet bezrobotnych w regionie, aż 40% pracodawców odpowiedziało „nie wiem, trudno powiedzieć”). Pozostali, którzy wskazali na możliwe kierunki działań, zwrócili uwagę m.in. na to, że konieczna jest poprawa kwalifikacji kobiet, trzeba organizować szkolenia, staże, pomóc w przekwalifikowywaniu się (15% odpowiedzi), należy zwiększyć ogólnie ilość miejsc pracy, poprawić koniunkturę gospodarczą (9%), zapewnić jakąkolwiek pracę na początek (8%), zmniejszyć utrudnienia i koszty pracy dla pracodawców (5%), a także nauczyć kobiety aktywnych sposobów poszukiwania pracy (3%). Ten ostatni kierunek dotyczy zwłaszcza kobiet w wieku 50+. Respondenci zauważają, że są to osoby o bardzo niskim poczuciu własnej wartości, zniechęcone długotrwałym poszukiwaniem pracy, mało mobilne, niechętnie wobec zmian. Same kobiety zapytane o to, co można zrobić, aby poprawić sytuację kobiet bezrobotnych w województwie, wskazywały przede wszystkim konieczność zapewnienia jakiegokolwiek pracy na początek (ponad 50% odpowiedzi wśród kobiet pracujących i niemal 60% wśród kobiet bezrobotnych). Jedna czwarta respondentek podkreślała konieczność zwiększenia ilości żłobków i przedszkoli oraz obniżenia ich kosztów. A zatem oczekiwania kobiet są zgodne z kierunkami działań wskazywanymi przez pracodawców. Pozostaje jednak pytanie, czy skala działań pracodawców jest dostosowana do oczekiwań grupy zainteresowanych?

Można także postawić wniosek, że jeżeli w ogóle pracodawcy mają jakieś pomysły związane z ograniczaniem bezrobocia kobiet, to w decydującej mierze są to pomysły, które adresowane są do firm okołobiznesowych – instytucji rynku pracy, samorządów itp. Natomiast **sami pracodawcy w niewielkim stopniu dostrzegają możliwości działań w ramach „własnego podwórka”**. W ich opinii np. tanie, przykładowe żłobki w niewielkim odsetku mogą poprawić sytuację bezrobotnych kobiet.

5.2. Rekomendacje

Zapewnienie kobietom możliwości połączenia życia rodzinnego i zawodowego jest jednym z najważniejszych celów aktywizacji rynku pracy dla jego ochrony przed negatywnymi skutkami niżu demograficznego, starzenia się społeczeństwa oraz braku wykwalifikowanych pracowników.

Przedstawione powyżej niektóre wyniki badań i wnioski mogą stanowić podstawę do sformułowania rekomendacji dla kierunków przyszłych działań, zmierzających do rozwiązania występujących aktualnie, ale także rysujących się w przyszłości, problemów.

Istotą rekomendacji jest wskazanie, w jaki sposób na poziomie lokalnym/regionalnym można wspierać kobiety na rynku pracy. Zaprezentowana w rozdziale 4.2.1. niniejszego raportu lista obszarów priorytetowych wyraźnie wskazuje na fakt, iż część działań dotyczy sfery regulacji (polityka i prawodawstwo), która de facto pozostaje poza możliwościami aktywnego i bezpośredniego oddziaływania władz lokalnych. Część z tych obszarów jednak



wydaże się być „w zasięgu możliwości” i na te kierunki należałoby położyć szczególny nacisk. Ich istotą jest tworzenie „przyjaznego otoczenia” działającego na rzecz kobiet na rynku pracy. Kluczowi gracze tworzący otoczenie to: **pracodawcy, jednostki samorządu terytorialnego i instytucje rynku pracy oraz organizacje pozarządowe**. Spore znaczenie w tym procesie mają także **placówki edukacyjne, organizacje i stowarzyszenia zawodowe, media czy instytucje zajmujące się zwalczaniem ubóstwa**.

Tworzenie **wśród pracodawców** przyjaznego otoczenia na rzecz pracy kobiet powinno polegać na realizacji działań szkoleniowo-promocyjnych ukierunkowanych przede wszystkim na takie zagadnienia jak:

- propagowanie nowoczesnych rozwiązań stosowanych w dużych korporacjach zachodnich (dobre wzorce) np. specjalne programy wdrożeniowe dla kobiet; wielokrotnie w badaniach bardzo mocno podnoszony był problem organizacji staży i praktyk,
- przestrzeganie zasady równości płci m.in. w kwestiach wynagrodzeń, rekrutacji, awansu. Zdaniem przedstawicieli służb zatrudnienia uczestniczących w badaniu, kobiety oczekują od pracodawców:
 - większej elastyczności w zakresie godzin pracy,
 - szacunku,
 - wyrozumiałości, tolerancji,
 - przyzwoitego wynagrodzenia,
 - stabilizacji, poczucia bezpieczeństwa,
 - miłej atmosfery w miejscu pracy,
 - zdobycia doświadczenia (młode kobiety).
- budowanie świadomości pracodawców w zakresie korzyści wynikających z zatrudnienia kobiet (m.in. wysokie kwalifikacje, dobre przygotowanie do zawodu, obowiązkowość, lojalność wobec pracodawcy) w kierunku wyeliminowania stereotypów związanych z płcią na rynku pracy poprzez propagowanie pozytywnych doświadczeń,
- dostarczenie wiedzy na temat wykorzystania skutecznych instrumentów pozwalających na pokonanie kłopotów pracodawców wynikających z czasowej nieobecności kobiet i ich niższej dyspozycyjności w stosunku do mężczyzn, poprzez wprowadzenie rozwiązań organizacyjnych opartych o elastyczny czas pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin lub telepracę,
- umiejętne, korzystne dla obu stron planowanie urlopów (w tym także bezpłatnych) pozwalające zoptymalizować dostosowanie czasu pracy kobiet do potrzeb pracodawcy,



- zachęcanie pracodawców do realizacji przedsięwzięć /programów częściowo dofinansowanych z zewnętrznych środków, mających na celu tworzenie żłobków, przedszkoli w miejscach pracy, pokoi pracy dla rodziców i z dzieckiem; wiele takich pomysłów dostarczają przykłady firm niemieckich. W wynikach badań bardzo mocno wyeksponowane zostały kwestie organizacji opieki nad dziećmi jako oczekiwanego kierunku poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy. Należy też podkreślić, że te oczekiwania nie dotyczą wyłącznie działań, które mogą podejmować sami pracodawcy. Programy ułatwiające organizację opieki mogłyby obejmować tworzenie miejsc opieki przez samorządy, organizacje pozarządowe lub zachęty dla pracodawców, którzy stworzą takie jednostki w ramach własnego zakładu,
- kreowanie kultury przestrzegania Kodeksu Pracy (propagowanie zasady, że kodeks pracy wyznacza minimalny zakres praw pracowniczych),
- akceptacja dla potrzeb doksztalcania się w godzinach pracy, a nie po godzinach, w przeciwnym wypadku wywołuje to bariery dostępu wynikające z godzenia ról społecznych – zawodowych – rodzinnych.

Istotą rekomendowanych działań **dla jednostek samorządu terytorialnego** różnych szczebli jest tworzenie właściwego klimatu do nawiązywania współpracy instytucji kształtujących na rynek pracy, zarówno w perspektywie bieżącej, jak i przyszłej. W warunkach decentralizacji polityki społecznej warto podkreślić, iż naturalnym obszarem określania celów, zadań, formułowania strategii i ich realizacji, są właśnie jednostki samorządu terytorialnego. To szczególnie w gminach i powiatach występują podmioty, które mogą realizować i prowadzić w miarę swoich możliwości politykę społeczną, w tym także działania aktywizujące kobiety na rynku pracy.

Władze samorządowe mogą podejmować m.in. działania polegające na:

- promocji tych przedsiębiorstw, które starają się sprostać zasadzie równości płci np. poprzez pierwszeństwo dla takich firm w ubieganiu się o zewnętrzne środki na rozwój,
- organizacji kampanii promocyjnych, specjalnych wykładów,
- wyróżnianiu firm przyjaznych matkom (nagradzanie poprzez przychylniejsze traktowanie takich firm w ubieganiu się o dofinansowanie projektów),
- upowszechnianie dobrych praktyk wskazujących na konkretne wymierne rezultaty,
- inicjowaniu i rozszerzaniu współpracy pomiędzy sektorem publicznym (pomoc społeczna, instytucje rynku pracy), szeroko rozumianymi służbami i organizacjami pozarządowymi,



- stymulowaniu rozwoju usług opieki, zarówno od strony zabezpieczenia opieki nad dziećmi pracujących kobiet, jak i innymi zależnymi osobami w rodzinie (starsi, chorzy) po to, aby z jednej strony odciążyć kobiety od ich obowiązków, z drugiej zaś stworzyć zapotrzebowanie na typowo kobiece zawody,
- wzmacnianiu systemu kształcenia kobiet pod potrzeby sektorów „kobięcych”,
- stymulowaniu rozwoju gospodarczego poprzez przyciąganie nowych inwestorów, zwłaszcza w dziedzinach nowoczesnych, stosujących nowoczesne technologie; podkreśla się, iż nowe technologie są stworzone dla kobiet i dodatkowo nie są naznaczone stereotypem płciowym,
- rozwój ośrodków informacyjno-doradczych,
- tworzenie ośrodków promocji przedsiębiorczości kobiet.

Negatywnym zjawiskiem, które wymaga „przełamania”, jest dość doraźny i interwencyjny charakter podejmowanych działań aktywizujących. Wśród wielu stwierdzeń charakteryzujących te działania na plan pierwszy wysuwa się twierdzenie o słabej roli podmiotów na rzecz walki z bezrobociem kobiet. Podkreśla się często, że władze lokalne rzadko występują w roli inicjatora kompleksowych i konsekwentnych strategii w tym zakresie. Często bardziej aktywne **są organizacje pozarządowe**, ponieważ kobiety, szczególnie bezrobotne lub bierne zawodowo, dość pasywnie szukają pracy. Organizacje pozarządowe mogą niewątpliwie im w tym pomóc. Ważne jest jednak, aby umiały zindywidualizować pomoc adresowaną do bezrobotnych kobiet, w zależności od ich sytuacji życiowej i czasu trwania bezrobocia. Organizacje pozarządowe mogą także działać w kierunku stworzenia podstaw działania dla różnych form opieki nad dziećmi, objęcia kobiet programami aktywizacyjnymi i ukierunkowanymi na zwalczanie bezrobocia, dofinansowania w programach zmierzających do likwidacji różnic między płciami na rynku pracy, uruchomienia dotowanych szkoleń zawodowych dla kobiet oraz programów informujących o skutkach wczesnej dezaktywacji zawodowej i długotrwałych przerw w pracy.

W całym kraju funkcjonuje obecnie ponad tysiąc organizacji pozarządowych, świadczących usługi rynku pracy. Wiele z tych organizacji funkcjonuje w oparciu o sprawdzone modele w innych krajach europejskich, a doszukując się inspiracji powstania takich organizacji, często wskazuje się na możliwość bezpośredniego kontaktu właśnie z taką organizacją zagraniczną. Prowadzone są różnorodne zajęcia warsztatowe, aktywizacyjne oraz różne formy doradztwa zawodowego. Wiele z tych organizacji specjalizuje się właśnie w pracy z kobietami. Ich zaletą jest zindywidualizowane, ludzkie podejście do osoby, która zdecydowała się szukać wsparcia lub pomocy.

Do ciekawych przykładów organizacji ukierunkowanych na rozwiązywanie problemów bezrobocia kobiet z pewnością należą niżej wymienione:



Fundacja Centrum Promocji Kobiet: powstała w 1993 roku w celu niesienia pomocy kobietom, które ucierpiały wskutek przemian społecznych i gospodarczych w Polsce po roku 1989. Od początku istnienia organizacja prowadzi działania mające pomóc bezrobotnym kobietom w powrocie na rynek pracy. Centrum Promocji Kobiet realizuje programy zawierające zarówno moduł szkoleniowy, jak i doradczy. Fundacja prowadzi Klub Pracy, realizuje także inne programy mające na celu reintegrację społeczno-zawodową bezrobotnych kobiet, a także rozwinięcie pełnego potencjału zawodowego i osobistego kobiet. (www.promocjakobiet.pl)

Demokratyczna Unia Kobiet: powstała w 1990 roku. Działa na rzecz aktywizacji osobistej, społecznej, zawodowej i obywatelskiej kobiet. Prowadzi lobbing interesów kobiet w Polsce (działania na rzecz równego statusu płci poprzez edukowanie społeczeństwa, reprezentowanie praw i interesów kobiet w kontekście praw człowieka) i działania ograniczające dyskryminację ze względu na płeć. Demokratyczna Unia Kobiet prowadzi Klub Pracy, poradnictwo w szerokim zakresie tematycznym, kursy i szkolenia dla bezrobotnych, punkt informacyjny o Unii Europejskiej, warsztaty i treningi psychologiczne, feminotekę. (www.duk.gdansk.pl)

Stowarzyszenie „OPTA”: istnieje od 10 lat. Ma bogate doświadczenie w pracy terapeutycznej i psychoedukacyjnej. Swoje działania kieruje do osób (rodzin, dzieci, nauczycieli, kobiet) potrzebujących pomocy psychologicznej i ogólnie pojętego wsparcia. Od kilku lat prowadzi programy: „Pomoc rodzinie w kryzysie” i „Od NowA. Program aktywizacji zawodowej kobiet znajdujących się w trudniej sytuacji życiowej”. Stowarzyszenie prowadzi także działalność szkoleniową (w zakresie terapii rodzin, socjoterapii, profilaktyki uzależnień, umiejętności trenerskich, pracy z rodzicami i in.), w tym na konkretne zapotrzebowanie grup i instytucji. (www.opta.org.pl)

Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet Poszukujących Pracy „Victoria”: skupia kobiety z różnych środowisk, o zróżnicowanym statusie zawodowym i różnym przedziale wiekowym. Misją Stowarzyszenia są działania i tworzenie inicjatyw podnoszących jakość życia społeczności lokalnych. Stowarzyszenie stwarza warunki do szerszego uczestnictwa kobiet w życiu gospodarczym i politycznym. Kobietom bezrobotnym oferuje pomoc w usamodzielnieniu się, nabyciu wiary w siebie, pewności w poruszaniu się na rynku pracy, nabyciu umiejętności w poszukiwaniu, zdobyciu i utrzymaniu pracy. Stowarzyszenie prowadzi programy z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej skierowane do osób bezrobotnych (głównie kobiet), podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie szeroko pojętej dyskryminacji kobiet w życiu społecznym i zawodowym, a także prowadzi rzecznictwo interesów kobiet. (www.victoria.livenet.pl)

Warszawskie Centrum Kobiet (WCK): jest jedną z niewielu polskich placówek, które od lat świadczą profesjonalną i wszechstronną pomoc dla kobiet. Centrum powstało w 1991 roku z inicjatywy Federacji Kobiet Socjaldemokracji Szwedzkiej, NSZZ „Solidarność” Huty Warszawa oraz Zarządu Gminy Żoliborz. Trójstronne



porozumienie samorządu, wolnych związków zawodowych oraz partnera zagranicznego to przykład wyjątkowego i nowoczesnego podejścia do rozwiązywania ważnych problemów społecznych Warszawy. Choć pomysł stworzenia centrum zaczerpnięty był ze Skandynawii, to model placówki dostosowany został do warunków krajowych. Problem bezrobocia kobiet uznano za kluczowy, a wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy było i jest głównym celem działań Centrum. Placówka wspiera kobiety w sposób kompleksowy i jest to świadome, strategiczne założenie. Kobiety, które trafiają do WCK, nie otrzymują tylko wyrывkowej wiedzy z danego obszaru. Kadra Centrum towarzyszy beneficjentkom w procesie zmiany. Specjaliści WCK uczą konkretnych umiejętności i kwalifikacji, zapewniając równocześnie wsparcie psychiczne. Kluczowym założeniem jest skupienie na indywidualnych potrzebach i problemach beneficjentki. Z drugiej strony oferta Centrum jest na tyle rozbudowana i różnorodna, że odpowiada na potrzeby zmieniającego się dynamicznie rynku pracy. Warszawskie Centrum Kobiet jest jednostką organizacyjną m. st. Warszawy. Dzięki dotacjom miasta Centrum oferuje kobietom bezpłatne treningi i fachową pomoc specjalistów. Równolegle placówka prowadzi odpłatne, lecz tanie kursy zawodowe i komputerowe. Jest to nowoczesny model finansowania oparty na dotacjach samorządu oraz dochodów własnych. (www.centrumkobiet.edu.pl)

Większość tych organizacji na swoich stronach podaje wiele ciekawych przykładów projektów zrealizowanych na rzecz kobiet, wiele z nich dedykowanych jest kobietom bezrobotnym.

Jak zwracają uwagę wyniki badań, zawarte w różnych raportach dotyczących m.in. sytuacji kobiet na rynku pracy, zwłaszcza bezrobotnych⁶, rolę pośrednika w rozwiązywaniu ich problemów odgrywać mogą zwłaszcza organizacje pozarządowe. Powinny one **indywidualizować** pomoc adresowaną do bezrobotnych kobiet (na tym między innymi opiera się sukces przedstawionych wyżej organizacji). Indywidualizacja powinna uwzględniać zróżnicowaną sytuację życiową bezrobotnych oraz czas trwania bezrobocia. Rola takich organizacji powinna być szeroka i wykraczać poza najczęściej podejmowane działania aktywizujące, typu edukacja i informacja. Przedstawiciele tych organizacji twierdzą, że specyfika działania uwzględnia m.in. takie uwarunkowania jak:

- Często niska samoocena kobiet i prymat barier psychologicznych nad umiejętnościami zawodowymi;
- Duży wpływ sytuacji rodzinnej na „łatwość” poruszania się na rynku pracy;
- Często wygórowane oczekiwania w zakresie warunków pracy (forma zatrudnienia).

Szczególnym problem jest kwestia aktywności kobiet na rynku pracy zamieszkujących obszary wiejskie⁷, czy szerzej - tzw. peryferyjne. Ciekawych wniosków dostarcza analiza wyników badań w układzie regionalnym.

⁶ Na przykład U. Sztanderska, Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet, 2007

⁷ Szerzej na ten temat opracowanie pod redakcją J. Krzyszkowskiego: Diagnoza sytuacji społeczno-zawodowej kobiet wiejskich w Polsce, MPiPS, Warszawa 2008.



W województwie śląskim do takich obszarów można zaliczyć powiaty: częstochowski, żywiecki, bielski, cieszyński, kłobucki.

Aktywność mieszanek wsi na rynku pracy jest mocno ograniczona, z uwagi na kilka istotnych barier:

- brak ofert pracy,
- wyraźna preferencja pracodawców dla mężczyzn w młodym wieku,
- obciążenia rodzinne dodatkowo wzmacniane ograniczeniami związanymi z uczestnictwem w rodzinnym gospodarstwie rolnym,
- bardzo słabe przygotowanie kobiet wiejskich do pełnienia ważnych ról społecznych i zawodowych – brak praktyki zawodowej, często połączone jest to ze złym stanem zdrowia i barierami świadomościowymi,
- dość słaba umiejętność poruszania się na rynku pracy,
- niski poziom przedsiębiorczości, stwarzający ograniczenia w prowadzeniu działalności na własny rachunek.

Dostrzega się także wśród kobiet wiejskich dość niski - w porównaniu z kobietami mieszkającymi w miastach - poziom formalnej samoorganizacji (w większości tzw. wiejskie inicjatywy dotyczą sfery edukacji dzieci lub działań na rzecz osób potrzebujących). Może to napawać pewnym sceptycyzmem w zakresie zastosowania samoorganizacji kobiet w zakresie wsparcia ich aktywności na rynku pracy.

Szansą dla rozwoju aktywności zawodowej kobiet mieszkających na wsiach jest rozwój nowych funkcji wsi, takich jak ekologiczna, rezydencjalna, rekreacyjna, społeczno-kulturowa. Rodzi to zapotrzebowanie na nowe zawody, gdyż realizacja ww. funkcji wiąże się z wykonywaniem usług będących naturalnym obszarem dla aktywności kobiet.



6. Main findings and recommendations

6.1. Synthesis of the main study findings

The results which come from the conducted study show, that in Silesian region in the fourth quarter of 2009, women constituted 52.71% of the total population, 46.16% of the total economically active population and 59.95% of the economically inactive. The professional activity rate for women amounted to 46.0% at the end of 2009 and the rate for men, 59.8%.

Statistics used in the study show that working women are better educated than men in the Silesian Province. A characteristic feature of the labour market appears in Silesian Province which is a higher participation rate of women with higher education and low level of activity for women with secondary or lower education. The structure of unemployed women by age also reflects the situation in the whole country, that is - domination of women aged 25-34 years and 45-54 years in the labour market, while the lowest percentage among the unemployed are women between 55 years and more.

This general characteristics has been deepened with broad social research among different groups of respondents, carried out using various research methods. They are presented below in the synthetic approach, trying to draw conclusions and at the same time confronting the statements obtained from different groups of respondents.

The first and quite surprising finding of the study is that awareness of the employment of women issue, occurring barriers, countermeasures, is rather low among employers. For employers the key factor justifying higher or lower employment of women relative to men is the specificity of the company, or - as they claim – it's a matter of chance. As qualitative research showed, however, it is difficult to determine whether the specificity of the company and the profession do result from the actual requirements, or rather, from the stereotypes based on many years of habit. This means that most employers do not carry out any strategy for the employment of women in their companies. This is undoubtedly an important fact to build recommendations on women's mobilization in the labour market environment aimed at employers.

Women participating in the study evaluated their skills very well. Over half of working women declare that they speak English and Russian language, every third indicates German language skills. Approximately 80% of women are able to write official letters, use Web browsers and e-mail, and are familiar with basic computer programs. About 60% of working women are familiar with the more advanced computer programs and the secretarial services. Every second in this group knows how to maintenance the fiscal cash register. Almost half of working women (and only about 20% of the unemployed and economically inactive) have driving license and consider themselves good drivers.



Apart from the skills described above, women - based on the employers' opinions - are characterized by a number of features, essential in terms of work. Among the positive features, which are the strengths of women in the labour market, it was pointed to the fact that women are:

- more "social", have better contact with people (important e.g. to customer service),
- ambitious,
- willing to raise their qualifications, learn easier,
- conscientious,
- honest, fair,
- have a nice appearance,
- patient,
- empathetic,
- resistant to stress,
- conciliatory,
- well organized
- have better manual skills, precision.

Undoubtedly, awareness of the weaknesses of women as employees is also important:

- maternity leave,
- less available,
- physically weaker,
- harder to co-operate: are moody, emotional,
- less flexible (the difficulty in transferring to another position),
- wariness in decision-making,
- wariness in risk-taking,
- reluctance to change,
- necessity of separate social security (toilets, changing rooms, showers).

Employers were asked to compare the employees of different sexes. Both, the employers-men and the employers-women, have good assessment of the characteristics of women such as: work involvement and loyalty to the employer, and the quality of work results and education level. Quite poorly the availability was evaluated, what moreover, seems obvious.

Strengths of women as employees indicated by working women to a large extent correspond with employers' ones. Almost half of working women believes that their greatest strengths are: responsibility, conscientiousness and diligence, followed by communication skills, self-reliance, honesty, integrity, computer skills and teamwork skills. In the women' opinion the knowledge and the education are not so essential values.



Only 18% of polled women pointed to the knowledge as a source of advantage in the labour market, to the knowledge of foreign languages - only 9%, and one in eight women considers, that her adequate education as a strong asset in the labour market. Such features as negotiation and assertiveness skills are not the domain of women. Also creativity and availability fared poorly. The study of unemployed and economically inactive women slightly different from the results of the study on the working women - women often emphasize the honesty and integrity, while a lower percentage of women point to the creativity, expert knowledge and appropriate education.

In the recommendations, it is worth to emphasize that the properly exposed advantages of women in the **labour market** may be the basis for building effective **information and promotional campaigns**.

It is worth noting that in the opinion of employers, women who are candidates for the job should have the appropriate expertise (19% of responses), and have features such as: availability (25.5% indications), communication skills (24.5% indications) and responsibility (20 % of responses). The issue of knowledge certified by possession of adequate education (defined level and direction) is strongly articulated by respondents from public sector. Some of the above-mentioned characteristics of candidates for the job such as knowledge and communication skills in general are neutral in terms of gender. However, responsibility and availability are largely conditional on gender and resulted primarily from the way the social roles of women (the patriarchal family model shifted the attitude of the men responsible, but availability is limited by the role of mother - babysitter). Employers, therefore, expect the newly hired women's accountability and availability. Despite the fact that among the many participants in qualitative research finding negative functioning fell in the Silesian family model based on the working man and wife - housewife, however the results of quantitative studies do not support this stance.

Women, especially young, are very open to any forms of improving their occupational qualifications. Some of them are also ready to put off the decision of setting up home due to professional development. As results of a study show, even respondents with lower levels of education care about further professional development and are ready to retrain. In the case of young women, identified problem is the fact that many of them do not know what they would like to deal in the future. Frequently they do not want to work in their acquired profession. They expect that the employer will indicate the direction of their further professional development. However, employers prefer the people already oriented, with some knowledge, and preferably also experience. Quite often it also happens that a young man chooses the direction of education according to their interests, completely unaware of the need for the profession in the labour market. That is why many graduates cannot find the job in occupations, which the market is already saturated. According to a statement obtained in the study of women, after completing education and entering the job market of nearly 40% had changed occupation or retrained (among unemployed women this rate stands at 25% and among the economically



inactive at 20%). Most frequently such a case related to women with basic vocational education (almost 40%). The main reason for changing the occupation was the inability to find a job in learned or so far practiced profession. Successive were: the desire to acquire new skills, the ability to obtain higher wages or better work conditions. As a fundamental barrier to change profession respondents indicated a lack of money for additional education and training. In second place were the family situation and the need for child care, which is by far the most commonly suggested by inactive women.

Certainly, the situation of women in the terms of **adapting the education system to the needs of the labour market** requires a more thorough analysis and take action to create a mechanism adaptation.

You may want to also take steps towards more informed choices about future occupations by women. In this respect, they are undoubtedly important information and guidance. Women should also be aware that in the course of their careers may need to change their occupation or retraining. Activity and openness to change can prevent unemployment.

Women are willing to participate in raising their qualifications. One-third of polled working women confirmed that they participated or participates in continuing education (in the case of unemployed economically inactive women, this indicator is somewhat lower and amounts to little more than 20%) - mainly in training courses and specialist improvement (70%) approximately 30% of women indicated internships and practice, and 15% of working women (and only about 5% non-working) takes part in conferences and seminars.

Analysis of trainings, in which women employed in the surveyed enterprises took part during the last past 12 months, shows that the most popular are training in sales, marketing, public relations and real estate (22% response). In the second place in terms of frequency of participation are training in accounting, bookkeeping, banking, insurance and investment analysis (19% response), the third position, we have hairdressing and beauty services, and personality development and career (10%), followed - management and administration (8%) and the use of computers and information technology (7%). Learning foreign languages has obtained an average of only 1.7% of responses. Very similar is also structure of need for further training. Generally speaking, therefore we can say that the **offer of professional training is appropriate** and should continue in this direction in the future.

In the opinion of employers, especially the female ones, there is a greater need for training, with personal development, career management and accounting. It is worth noting the increased demand for training in personal development - which is definitely the right direction of training, taking into account the previously described weaknesses of women in the labour market.

What's interesting, right up to one in five working women (and in the oldest group of and economically inactive surveyed women twice more) considers that even if they would have the possibilities of time and money, they



would not need / do not want to do anything to raise their qualifications. As you can see, for older people the need of learning throughout life, in principle, does not exist. Perhaps its source is the conviction of their own helplessness, difficulties in acquiring knowledge, resistance arising from the need to participate in training on a par with younger. This is also a phenomenon for which no one can be indifferent. It is worth noting that, especially for those with 50 + group, were carried out **separate training** programs tailored to the pace and learning opportunities.

Nearly half of employers indicated that in their companies most leadership positions (i.e. in the range 90-100%) are occupied by women. In this regard there is great disparity between responses depending on the size of the company (and the sex of the respondent). The larger the company, the percentage of women in managerial positions is smaller. Thus it seems reasonable to impact on the company's more breaking the stereotype of the head - a man.

According to the employers, in practice, there is no significant variation of wages, in light of their evaluations, it can be concluded that women in management positions as well as regular employees, earn the same as men (about 2/3 of such responses). A somewhat lower wages for women than men spoke out only about 5% of the respondents.

More than half of employers said that gender is not an important aspect in the recruitment process.

Gender as irrelevant factor in the recruitment of suitable candidates to work was strongly emphasized by respondents from public sector (over two thirds of such statements). And only every tenth woman interviewed met with discrimination based on sex in the course of seeking employment. Women are looking for a job mainly through acquaintances, on average, one third is assisted by a District Labour Office (nearly 50% of unemployed women), every fourth – looks for the job in the Internet, and every fifth woman uses family contacts, glances through the advertisements in the press, and visits workplaces personally.

Among the actions recommended by the employers to improve the situation of working women, the surprising information came into view, that the majority of them **does not perceive the necessity** of such actions (45% indicated that the situation of women in their companies is very good). Such views prevailed particularly in firms employing between 10 to 49 employees, companies from public sector and trade ones and business entities in which employers are women. Many of the respondents (27.5%) were not able to respond to this issue. Only few of them perceived the possibility of such activities as: training for women and the introduction of flexible work hours. And here occurs a dilemma - whether the situation is really as good as the surveyed respondents described it or the situation is much worse, but employers do not have or perhaps, for some reason do **not want to see the employment problems of women**.

Quite common in a number of studies is the suggestion of implementation of flexible forms of employment for women. Research revealed that on average 30% of employers applies in their companies contracts of mandate



/ contracts of specific work (55% of companies employing over 50 people), part-time employment (60% of firms with employment over 50 people) and flexible working hours. Part-time employment and civil contracts are most common in the public sector. Civil contracts are applied in almost half of companies of the building industry. Analysis of responses in the regions does not indicate significant differences. Most employers (66%) say that sex is not a relevant factor in using flexible forms of employment. Only about 9% of respondents believe that contracts of mandate / contracts of specific work and part-time jobs often are used against women in employment than men. Flexible work / task mode as a form of employment more often used against women than men indicated about 7% of respondents. According to the respondents, own business or employment in the managerial contracts are used a similar extent to the men and women.

Working women, when characterizing their position in the terms of employment forms, 50% stated that they are employed on a contract of full-time job for an indefinite period (60% for the oldest women, and only 23% in the youngest age group). Every fourth woman works under a full-time job, but fixed term contract of employment. Civil contracts are rarely used - an average about 10% of responses (but very high - nearly 20% rate - for women with primary education). Only 3.4% of women conduct their own business (the percentage of such responses increases with the level of education - from 0.4% for women with basic education level to 3.4% among women with higher education).

Women themselves are also not particularly interested in flexible employment. As many as 80% of working women indicates employment contract of full-time job for an indefinite period as the most preferred. Women evaluating their own level of living as good, as well as those with higher and secondary education, are more willing than other respondents to start running their own business. Almost half of working women **prefer traditional kind of employment** to any flexible forms of employment. Self-employment is entertained only among about 4% of women. Interestingly, studies show that about 20% of women considering or has considered setting up their own business, but finally decided not to do so. It is worth to consider the reasons for such situation.

Another issue is the problem of women returning to work after maternity leave. In the analysis of conveniences, which are used with reference to this group, among 2000 employers - over 70% said they either did not face with the situation of a woman returning to work after leave, or did not provide any conveniences. Perhaps the reason for this situation is identified reluctance of employers to employ young married women or mothers of young children. Among those, who has applied some conveniences, relatively often was pointed to the possibility of reducing working hours, breaks for breast-feeding women and flexible, task-oriented working hours. Other conveniences are used in the minimum scope, such as nurseries, rooms for nursing mothers, special programs such as health care and online working. Moderately often it was pointed to the priority in planning the schedule of days off. Employers, therefore - if they are forced to - use a very traditional form of support for women with young children. Women themselves - as the focus group interviews revealed - are



willing to return to work after maternity leave. Although it is painful to leave the child, they appreciate financial issues and the opportunity to break from domestic duties. The biggest obstacle they face when returning to work is **providing a child care**.

Surveys conducted among women have confirmed the mentioned problem of lack of noticeable forms of support. Almost half of working women claimed that the companies they work in do not use any conveniences for women returning after maternity leave and child care leave. About 9% of respondents pointed to the two half-hour breaks for breastfeeding women and the possibility of reducing working hours, 5% - to priority when planning holidays and flexible working hours. When women go on maternity or child care leave, their duties are most often divided among other workers (20% of such responses among both employers and women workers), or employ a new person (approximately 15-17% response in both groups). Almost 30% of women and only 7% of employers responded that their companies do not have specific solutions in such cases.

The attitude of the same employers to the issue of possible improvement in the situation of unemployed women is surprising. Lack of opinion on this issue (the question of what should be done to improve the situation of unemployed women in the region, as many as 40% of employers said "I do not know, it's hard to say"). The others, who pointed to the possible lines of action have drawn attention, inter alia, for the necessity to improve the skills of women, you need to organize training, internships, to help retrain (15% of responses), increase the overall number of jobs, improve economic conditions (9%), to provide any kind of work for graduates (8%) , to reduce the inconvenience and labour costs for employers (5%), and to acquaint women with active job seeking (3%). The latter direction is directed especially to women aged 50 +. Respondents note that they are people with very low self-esteem, discouraged by a long job search process, not mobile, reluctant to change. Same woman questioned about what can be done to improve the situation of unemployed women in the region, primarily indicated the need for any first work at the beginning (over 50% of responses among working women and nearly 60% among unemployed women). One quarter of respondents stressed the need to increase the number of nurseries and kindergartens, and to lower their costs. Thus, women's expectations are in line with the action lines indicated by employers. The question is whether the scale of activities undertaken by employers is tailored to the expectations of the group of interested women?

You can also conclude that, if at all, employers have some ideas related to the reduction of female unemployment, the crucial part of these ideas are addressed to business-related firms - labour market institutions, local authorities etc. However, **employers themselves notice very little possibility of actions on their "own backyard"**. In their view, such solutions as e.g. nursery classes to a small degree may improve the situation of unemployed women.



6.2. Recommendations

Providing the women with an opportunity to combine family and professional life is one of the key objectives of activation of the labour market for its protection against the harmful effects of demographic decline, aging society and lack of skilled workers.

Presented above, some results and conclusions can be the basis to formulate recommendations for future directions of actions to resolve any current problems, as well as these anticipated in the future.

The essence of the recommendations is to indicate the possible ways of supporting the women on the labour market on the local / regional level. List of priority areas presented in chapter 4.2.1. herein, clearly demonstrates the fact that part of the activities relates to the sphere of control (policy and legislation), which de facto is beyond the possibilities of active and direct exposure to local authorities.

Some of these areas, however, seem to be "available" and these directions should be particularly emphasized. Their substance of a case is to create "friendly environment" acting on behalf of women in the labour market. Key players are creating this environment are: **employers, local government units, labour market institutions and NGOs**. Considerably important in this process are also: **educational institutions, professional organizations and associations, media and institutions involved in combating poverty**.

Creating **among employers** a friendly environment for women's work should include the implementation of training and promotional activities focused primarily on issues such as:

- promotion of innovative solutions applied in the large western corporations (good exemplars), for example special implementing programs for women, in many studies problem of the organization of internships and practices was emphasized,
- comply with the principle of gender equality including the issues of remuneration, recruitment, promotion. According to the employment services participating in the survey, women expect from employers:
 - greater flexibility in work hours,
 - respect,
 - indulgence, tolerance,
 - decent wages,
 - stabilization, security,
 - nice atmosphere in the workplace,
 - gaining the experience (young women).



- building of employers' awareness in the terms of the benefits arising from the employment of women (including highly qualified, well prepared for the profession, conscientious, loyal to employer) towards the elimination of gender stereotypes in the labour market by promoting a positive experiences,
- providing the knowledge on how to use effective instruments to overcome problems arising from temporary absence of women and their lower availability in relation to men, through the introduction of organizational solutions based on flexible working hours, part-time work or teleworking,
- adequate, mutually beneficial vacations planning (including unpaid leave), allowing to optimize the adjustment of working hours of women to the needs of employers,
- encouraging employers to implement projects / programs partly funded by external sources, aimed at setting up nurseries, kindergartens in the workplace, and workplaces for parents with children, many of such examples can be found in German companies. Among the study findings, the issues of the childcare organization were strongly emphasized - as issues helpful in improvement of the situation of women in the labour market. It should be noted that these expectations do not apply only to actions undertaken by employers. The programs facilitating the organization of childcare might include local authorities activities, NGOs or incentives for employers who create such a unit in their own business entities,
- creating a culture of comply with the Labour Code (promoting the principle that the labour code sets minimum range of employment rights),
- acceptance of professional training needs during working hours, and not after hours, otherwise it creates barriers to entry resulting from the reconciliation of social roles - professional - family ones.

The essence of the recommended activities for **local government units** at various levels is to create a proper climate to establish cooperation among institutions forming the labour market, both in view of current and future challenges. In terms of decentralization of social policy it is worth noting that a natural environment for determining objectives, targets, formulation of strategies and their implementation are precisely the local government units. Particularly true in the municipalities and counties, entities exist, that can pursue and lead the social policy in the best of its ability, including the activation of women in the labour market.

Local authorities may undertake such activities as:

- the promotion of enterprises trying to meet the principle of gender equality for example by a precedence for such companies in applying for external funds for development,



- promotional campaigns, special lectures,
- favoring companies friendly for mothers (e.g. by the favorable treatment of such companies in applying for funding of projects),
- dissemination of good practices, indicating the specific measurable results,
- initiating and expanding cooperation between the public sector (social assistance, labour market institutions), widely understood services and NGOs,
- stimulating the development of care services, by providing the child care for working women, as well as other dependent persons in the family (elderly, ill) in order to on the one hand - relieve women from their duties, and on the other hand to create a demand for typically female occupations,
- strengthening the education system for women in the terms of the needs of "feminine working sectors",
- stimulating economic development by attracting new investors, particularly in the areas of advanced branches, using modern technology, it is stressed that new technologies are created for women, and in addition are not marked by gender stereotypes,
- development of information and advisory centers,
- the implementation of centers for the promotion of women entrepreneurship.

The negative phenomena, which requires an overcoming is ad hoc and the interventional character of undertaken activating actions. Among many statements describing these actions, the insufficient role of entities in the fight against unemployment for women is the most crucial. Local authorities rarely act as the initiator of comprehensive and consistent policy in this regard. **Non-governmental organizations** are more active, because women, especially these unemployed or economically inactive, are rather passively looking for a job. NGOs can certainly help them. But it is important to know how to individualize the help for unemployed women, depending on their life situation and duration of unemployment. NGOs can also work towards the creation of foundations for different forms of childcare, the coverage of women and activating programs aimed at combating unemployment, funding programs designed to eliminate the differences between the sexes in the labour market, the launching of subsidized training programs for women and informing about effects of early and long-term deactivation of professional life.

Throughout a country, currently operates more than a thousand non-governmental organizations providing services concerning the labour market. Many of these organizations relies on a proven model of other European countries, and searching for the inspiration from such organizations, often points to the possibility of direct contact. There are carried out various workshops, activation, and various forms of career counseling. Many of these associations are specialized in working with women. Their advantage is the individualized approach to the human person, who decided to seek support or assistance.



For interesting examples of organizations aimed at solving the problems of women unemployment will include the following:

Centre for the Advancement of Women Foundation: founded in 1993 to assist women who have suffered from social and economic transformations in Poland after 1989. From the beginning, the organization operates to help unemployed women to return to work. Centre for the Advancement of Women Foundation implements programs that include both the training module, as well as advisory. The Foundation runs the Labour Club, implements other programs aimed at socio-professional reintegration of unemployed women, and the development of the full women's professional and personal potential. (www.promocjakobiet.pl)

Democratic Union of Women: was founded in 1990. It works for increasing active participation of women in public, social and economic sphere. Conducts lobbying the interests of women in Poland by promoting gender equality via popular education, civil society education, representing the rights and interests of women in the context of human rights and reducing discrimination based on sex. Democratic Women's Union runs the Labour Club, guidance in a wide range of subjects, courses and training for the unemployed, the information point on the European Union, workshops and training psychological sessions, Feminoteka. (www.duk.gdansk.pl)

Association "OPTA": exists for 10 years and has extensive experience in therapeutic and psycho-educational work. OPTA directs its activities to persons (families, children, teachers, women) in need of psychological assistance and widely understood support. For several years running programs: 'Help the family in crisis' and 'From scratch. Activation program of professional women in difficult circumstances'. The Association also conducts training activities (in terms of family therapy, social therapy, addiction prevention, trainer skills, working with parents and others.), including the specific needs of groups and institutions. (www.opta.org.pl)

Association for Women Jobseeker "Victoria": brings together women from different environments, with different professional status and different age groups. The mission of the association is activities and creation of initiatives increasing quality of life of local communities. The association creates conditions for increased participation of women in economic and political life. Organization offers assistance to unemployed women in becoming independent, acquiring self-confidence, confidence in movement in the labour market, acquiring skills in finding, obtaining and maintaining employment. The association carries out programs in the field of socio-professional activation directed to the unemployed people (mostly women), takes action aimed to tackle the discrimination against women in social and professional life, and it's a centre of advocacy for women's interests. (www.victoria.livenet.pl)



Warsaw Women's Center (WCK): Warsaw Women's Center (WCK): is one of the few Polish institutions, which has provided a professional and comprehensive assistance for women for many years. The Centre was created in 1991 at the initiative of the Swedish Social Democratic Women's Federation, Huta Warszawa 'Solidarity' and the Management Board of Żoliborz Municipality. The tripartite agreement of local government, free trade unions and the foreign partner is an example of a unique and modern approach to solving important social problems of Warsaw. Although the idea of a center was taken from Scandinavia, its unit has been adapted to national conditions. The problem of female unemployment was recognized as a key issue, and equalization of opportunities for women in the labour market has become the main objective of the Centre. The organization supports women in a comprehensive manner and it is a conscious, strategic assumption. Women, who come to the WCK, not only receive fragmentary knowledge. Center staff accompanies beneficiaries in the process of changes. WCK specialists teach specific skills and qualifications, while providing emotional support. The key idea is to focus on woman's individual needs and problems. On the other hand, the Centre's offer is so extensive and diverse, that it corresponds to the needs of rapidly changing labour market. Warsaw Women's Center is an organization of Capital City of Warsaw. Thanks to grants from the city, the Center offers free trainings for women and the professional assistance of experts. Simultaneously, the institution leads low-paid vocational and computer training courses. It is a modern model of financing based on government grants and own revenues. (www.centrumkobiet.edu.pl)

Majority of these organizations gives on their website many interesting examples of projects carried out on behalf of women, and many of them are dedicated to unemployed women.

Various studies on the situation of women on the labour market, especially the unemployed, suggest that non-government organizations (NGOs) can have the primary role in addressing the most important problems. Different NGOs can provide support custom-tailored to the specific needs of various age and education groups. The type of help provided should also depend on varying circumstances, the unemployment period and unemployment structure for the specific location. The support role of NGOs should extend beyond typical education and information. The representatives of these organizations claim that the specificity of activity should take into account, inter alia, conditions such as:

- Frequent low self-esteem and psychological barriers play the primary role in continuous unemployment;
- Large impact of family situation on the "easiness" of moving in the labour market;
- Over expectations of working conditions (especially the terms of employment).

The activity in the issue of women living in rural areas, and more – so called peripherals is a particular problem. Interesting conclusions are provided by an analysis of research results in the regional coverage.

The activation of unemployed Silesian woman living in agricultural communes: częstochowski, żywiecki, bielski, cieszyński, kłobucki requires addressing of several barriers that reduce their work activity:



- general lack of job offers in the region,
- preference of young men at a young age,
- family commitments, additionally strengthened by restrictions relating to participation in family farm,
- very poor preparation of rural women to perform important social and vocational roles - no work experience, often combined with ill health and mental barriers,
- weak ability to move on labour market,
- low level of entrepreneurship, creating barriers on running own business.

There is also among rural women fairly low - as compared with women living in urban areas - the level of formal self-organization (in most cases, so-called 'rural initiatives' cover the areas of children's education or activities for people in need). This may cause some skepticism within the scope of implementation of self-organization of women in support of their activity on the labour market.

Opportunity for the development of professional activity for women living in rural areas is the creation of new rural functions, such as ecological, residential, recreational, social and cultural. This raises the demand for new professions, because the implementation of the functions mentioned above is associated with the performance of services which are a natural area for the activity of women.



7. Aneksy przedstawiające zestawienia i analizy danych

7.1. Zestawienia tabelaryczne analizy desk research

Tabela 8: Bezrobotne kobiety w województwie śląskim z prawem do zasiłku wg podregionów i powiatów

Powiat / Podregion	Liczba bezrobotnych kobiet w latach:						Udział kobiet w% do ogółu bezrobotnych w latach					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ŚLĄSKIE	171 460	159 383	137 357	101 539	73 071	89 903	55,36%	56,66%	59,77%	61,18%	59,53%	53,38%
Podregion bielski	18 064	16 903	14 253	10 394	9 367	11 996	52,91%	53,94%	56,94%	57,93%	55,97%	52,43%
Powiat bielski	3 965	3 709	2 991	2 096	1 917	2 445	55,32%	56,71%	57,51%	57,66%	54,80%	52,27%
Powiat cieszyński	5 345	4 965	4 456	3 346	2 494	3 033	53,92%	55,89%	59,18%	59,91%	55,69%	50,66%
Powiat żywiecki	4 030	3 845	3 152	2 230	2 502	3 608	48,24%	49,29%	54,37%	56,70%	57,80%	53,45%
Powiat m. Bielsko-Biała	4 724	4 384	3 654	2 722	2 454	2 910	54,26%	54,05%	56,19%	56,84%	55,38%	53,24%
Podregion bytomski	17 667	16 619	14 426	11 331	8 749	10 754	53,96%	55,36%	59,21%	61,74%	61,38%	55,13%
Powiat lubliniecki	1 894	1 922	1 652	1 388	1 241	1 421	52,36%	52,69%	56,59%	57,71%	57,16%	49,05%
Powiat tarnogórski	4 131	4 044	3 489	2 671	2 133	2 673	52,99%	55,35%	59,39%	61,15%	60,07%	54,86%
Powiat m. Bytom	9 223	8 451	7 402	5 661	4 277	5 252	54,54%	55,65%	59,98%	63,36%	62,98%	56,38%
Powiat m. Piekary Śląskie	2 419	2 202	1 883	1 611	1 098	1 408	54,77%	56,77%	58,30%	60,91%	63,10%	58,13%
Podregion częstochowski	19 603	18 435	17 137	13 185	10 810	12 272	49,02%	49,77%	52,46%	53,54%	53,12%	47,32%
Powiat częstochowski	4 821	4 515	4 399	3 419	2 949	3 143	47,30%	47,67%	51,34%	53,28%	53,39%	46,34%
Powiat kłobucki	2 411	2 352	2 095	1 617	1 196	1 538	44,93%	46,32%	51,02%	49,33%	50,21%	46,27%
Powiat myszkowski	2 974	2 704	2 589	2 136	2 022	2 158	48,19%	50,53%	53,17%	53,25%	53,72%	48,54%
Powiat m. Częstochowa	9 397	8 864	8 054	6 013	4 643	5 433	51,47%	51,71%	53,26%	55,06%	53,48%	47,73%
Podregion gliwicki	19 698	18 584	15 806	10 915	7 502	9 104	58,51%	60,75%	63,99%	65,67%	63,03%	54,79%
Powiat gliwicki	3 586	3 592	2 849	1 850	1 412	1 761	60,73%	62,91%	66,60%	66,28%	65,58%	56,82%
Powiat m. Gliwice	7 293	6 811	5 509	3 764	2 531	3 328	57,83%	59,20%	63,43%	63,44%	59,57%	52,74%



	Liczba bezrobotnych kobiet w latach:						Udział kobiet w% do ogółu bezrobotnych w latach					
Powiat / Podregion	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Powiat m. Zabrze	8 819	8 181	7 448	5 301	3 559	4 015	58,22%	61,17%	63,45%	67,13%	64,71%	55,72%
Podregion katowicki	27 269	24 999	20 880	13 732	9 212	12 220	55,40%	56,54%	60,51%	61,18%	61,45%	55,65%
Powiat m. Chorzów	5 710	5 423	4 648	3 128	1 995	2 485	53,77%	54,78%	58,49%	60,27%	60,05%	53,71%
Powiat m. Katowice	8 311	7 785	6 383	3 967	2 216	3 564	54,47%	55,03%	59,05%	58,12%	57,84%	53,85%
Powiat m. Mysłowice	2 959	2 652	2 299	1 777	1 442	1 562	57,74%	58,70%	63,60%	65,81%	68,57%	62,76%
Powiat m. Ruda Śląska	4 354	3 898	3 292	2 105	1 483	1 981	58,29%	58,96%	64,36%	65,86%	62,68%	57,57%
Powiat m. Siemianowice Śląskie	3 363	3 022	2 377	1 683	1 258	1 528	54,29%	58,23%	60,01%	60,34%	59,34%	54,77%
Powiat m. Świętochłowice	2 572	2 219	1 881	1 072	818	1 100	56,42%	57,68%	61,43%	61,50%	65,49%	55,14%
Podregion rybnicki	22 070	20 666	17 576	13 014	9 127	10 914	60,97%	63,49%	67,33%	70,14%	69,50%	59,48%
Powiat raciborski	2 821	2 679	2 182	1 465	1 160	1 422	60,43%	61,70%	66,83%	67,73%	62,67%	55,68%
Powiat rybnicki	2 104	1 954	1 682	1 050	807	1 070	61,06%	62,61%	66,96%	70,05%	72,44%	61,57%
Powiat wodzisławski	4 907	4 753	4 393	3 481	2 403	2 915	57,04%	60,30%	62,95%	66,14%	69,01%	58,66%
Powiat m. Jastrzębie-Zdrój	4 609	4 261	3 755	3 059	1 909	2 007	64,92%	67,68%	70,32%	73,84%	69,67%	60,60%
Powiat m. Rybnik	4 733	4 462	3 498	2 512	1 812	2 324	58,77%	61,56%	66,50%	69,32%	70,10%	59,87%
Powiat m. Żory	2 896	2 557	2 066	1 447	1 036	1 176	66,85%	69,88%	75,18%	77,75%	76,12%	62,06%
Podregion sosnowiecki	35 235	31 875	27 623	22 020	14 315	17 502	55,61%	56,23%	58,67%	59,68%	56,96%	51,32%
Powiat będziński	6 997	6 695	5 949	4 593	2 919	3 502	55,72%	56,49%	58,96%	59,81%	59,15%	53,28%
Powiat zawierciański	5 996	5 794	5 348	4 667	3 167	3 738	51,06%	53,31%	54,24%	54,96%	53,60%	47,93%
Powiat m. Dąbrowa Górnicza	6 923	6 159	5 424	4 202	2 360	3 083	57,04%	56,79%	59,00%	60,85%	56,26%	50,29%
Powiat m. Jaworzno	4 310	3 591	3 149	2 682	1 742	1 936	59,63%	60,85%	66,02%	67,59%	64,66%	57,33%
Powiat m. Sosnowiec	11 009	9 636	7 753	5 876	4 127	5 243	55,91%	55,97%	58,88%	59,63%	55,77%	51,28%
Podregion tyski	11 854	11 302	9 656	6 948	3 989	5 141	58,14%	59,95%	62,84%	66,03%	63,84%	56,66%
Powiat mikołowski	2 903	2 672	2 691	2 093	1 088	1 165	56,58%	57,36%	57,54%	62,97%	63,40%	52,48%
Powiat pszczyński	3 198	3 100	2 578	2 028	1 131	1 556	59,80%	61,23%	68,55%	73,43%	72,31%	62,44%
Powiat bieruńsko-lędzki	1 595	1 500	1 241	873	427	659	58,53%	60,12%	63,28%	64,86%	56,63%	57,81%
Powiat m. Tychy	4 158	4 030	3 146	1 954	1 343	1 761	57,89%	60,74%	63,34%	63,22%	60,66%	54,66%



Tabela 9: Bezrobotni mężczyźni w województwie śląskim z prawem do zasiłku wg podregionów i powiatów

	Liczba bezrobotnych mężczyzn w latach						Udział mężczyzn w w% do ogółu bezrobotnych w latach					
Powiat / Podregion	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ŚLĄSKIE	138 244	121 897	92 462	64 421	49 677	78 522	44,64%	43,34%	40,23%	38,82%	40,47%	46,62%
Podregion bielski	16 076	14 433	10 777	7 548	7 369	10 885	47,09%	46,06%	43,06%	42,07%	44,03%	47,57%
Powiat bielski	3 202	2 831	2 210	1 539	1 581	2 233	44,68%	43,29%	42,49%	42,34%	45,20%	47,73%
Powiat cieszyński	4 567	3 919	3 073	2 239	1 984	2 954	46,08%	44,11%	40,82%	40,09%	44,31%	49,34%
Powiat żywiecki	4 324	3 956	2 645	1 703	1 827	3 142	51,76%	50,71%	45,63%	43,30%	42,20%	46,55%
Powiat m. Bielsko-Biała	3 983	3 727	2 849	2 067	1 977	2 556	45,74%	45,95%	43,81%	43,16%	44,62%	46,76%
Podregion bytomski	15 075	13 400	9 939	7 022	5 504	8 752	46,04%	44,64%	40,79%	38,26%	38,62%	44,87%
Powiat lubliniecki	1 723	1 726	1 267	1 017	930	1 476	47,64%	47,31%	43,41%	42,29%	42,84%	50,95%
Powiat tarnogórski	3 665	3 262	2 386	1 697	1 418	2 199	47,01%	44,65%	40,61%	38,85%	39,93%	45,14%
Powiat m. Bytom	7 689	6 735	4 939	3 274	2 514	4 063	45,46%	44,35%	40,02%	36,64%	37,02%	43,62%
Powiat m. Piekary Śląskie	1 998	1 677	1 347	1 034	642	1 014	45,23%	43,23%	41,70%	39,09%	36,90%	41,87%
Podregion częstochowski	20 384	18 607	15 527	11 441	9 542	13 663	50,98%	50,23%	47,54%	46,46%	46,88%	52,68%
Powiat częstochowski	5 372	4 956	4 169	2 998	2 575	3 639	52,70%	52,33%	48,66%	46,72%	46,61%	53,66%
Powiat kłobucki	2 955	2 726	2 011	1 661	1 186	1 786	55,07%	53,68%	48,98%	50,67%	49,79%	53,73%
Powiat myszkowski	3 197	2 647	2 280	1 875	1 742	2 288	51,81%	49,47%	46,83%	46,75%	46,28%	51,46%
Powiat m. Częstochowa	8 860	8 278	7 067	4 907	4 039	5 950	48,53%	48,29%	46,74%	44,94%	46,52%	52,27%
Podregion gliwicki	13 966	12 007	8 896	5 706	4 400	7 511	41,49%	39,25%	36,01%	34,33%	36,97%	45,21%
Powiat gliwicki	2 319	2 118	1 429	941	741	1 338	39,27%	37,09%	33,40%	33,72%	34,42%	43,18%
Powiat m. Gliwice	5 318	4 695	3 176	2 169	1 718	2 982	42,17%	40,80%	36,57%	36,56%	40,43%	47,26%
Powiat m. Zabrze	6 329	5 194	4 291	2 596	1 941	3 191	41,78%	38,83%	36,55%	32,87%	35,29%	44,28%
Podregion katowicki	21 957	19 212	13 629	8 712	5 779	9 740	44,60%	43,46%	39,49%	38,82%	38,55%	44,35%
Powiat m. Chorzów	4 910	4 476	3 298	2 062	1 327	2 142	46,23%	45,22%	41,51%	39,73%	39,95%	46,29%
Powiat m. Katowice	6 947	6 361	4 427	2 859	1 615	3 054	45,53%	44,97%	40,95%	41,88%	42,16%	46,15%
Powiat m. Mysłowice	2 166	1 866	1 316	923	661	927	42,26%	41,30%	36,40%	34,19%	31,43%	37,24%



	Liczba bezrobotnych mężczyzn w latach						Udział mężczyzn w w% do ogółu bezrobotnych w latach					
Powiat / Podregion	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Powiat m. Ruda Śląska	3 115	2 713	1 823	1 091	883	1 460	41,71%	41,04%	35,64%	34,14%	37,32%	42,43%
Powiat m. Siemianowice Śląskie	2 832	2 168	1 584	1 106	862	1 262	45,71%	41,77%	39,99%	39,66%	40,66%	45,23%
Powiat m. Świętochłowice	1 987	1 628	1 181	671	431	895	43,58%	42,32%	38,57%	38,50%	34,51%	44,86%
Podregion rybnicki	14 130	11 882	8 528	5 539	4 006	7 436	39,03%	36,51%	32,67%	29,86%	30,50%	40,52%
Powiat raciborski	1 847	1 663	1 083	698	691	1 132	39,57%	38,30%	33,17%	32,27%	37,33%	44,32%
Powiat rybnicki	1 342	1 167	830	449	307	668	38,94%	37,39%	33,04%	29,95%	27,56%	38,43%
Powiat wodzisławski	3 695	3 129	2 586	1 782	1 079	2 054	42,96%	39,70%	37,05%	33,86%	30,99%	41,34%
Powiat m. Jastrzębie-Zdrój	2 490	2 035	1 585	1 084	831	1 305	35,08%	32,32%	29,68%	26,16%	30,33%	39,40%
Powiat m. Rybnik	3 320	2 786	1 762	1 112	773	1 558	41,23%	38,44%	33,50%	30,68%	29,90%	40,13%
Powiat m. Żory	1 436	1 102	682	414	325	719	33,15%	30,12%	24,82%	22,25%	23,88%	37,94%
Podregion sosnowiecki	28 123	24 807	19 456	14 878	10 818	16 602	44,39%	43,77%	41,33%	40,32%	43,04%	48,68%
Powiat będziński	5 561	5 156	4 141	3 086	2 016	3 071	44,28%	43,51%	41,04%	40,19%	40,85%	46,72%
Powiat zawierciański	5 746	5 074	4 511	3 824	2 742	4 061	48,94%	46,69%	45,76%	45,04%	46,40%	52,07%
Powiat m. Dąbrowa Górnicza	5 215	4 687	3 769	2 704	1 835	3 048	42,96%	43,21%	41,00%	39,15%	43,74%	49,71%
Powiat m. Jaworzno	2 918	2 310	1 621	1 286	952	1 441	40,37%	39,15%	33,98%	32,41%	35,34%	42,67%
Powiat m. Sosnowiec	8 683	7 580	5 414	3 978	3 273	4 981	44,09%	44,03%	41,12%	40,37%	44,23%	48,72%
Podregion tyski	8 533	7 549	5 710	3 575	2 259	3 933	41,86%	40,05%	37,16%	33,97%	36,16%	43,34%
Powiat mikołowski	2 228	1 986	1 986	1 231	628	1 055	43,42%	42,64%	42,46%	37,03%	36,60%	47,52%
Powiat pszczyński	2 150	1 963	1 183	734	433	936	40,20%	38,77%	31,45%	26,57%	27,69%	37,56%
Powiat bieruńsko-lędziński	1 130	995	720	473	327	481	41,47%	39,88%	36,72%	35,14%	43,37%	42,19%
Powiat m. Tychy	3 025	2 605	1 821	1 137	871	1 461	42,11%	39,26%	36,66%	36,78%	39,34%	45,34%



Tabela 10: Bezrobotni w woj. śląskim wg płci i wieku w latach 2004-2009. Stan na koniec roku

Wiek	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ogółem						
24 i mniej	74 822	59 769	43 134	27 122	22 133	35 195
25-34	85 003	77 172	61 795	44 636	34 295	48 425
35-44	65 394	58 711	46 714	32 295	22 659	30 480
45-54	72 152	70 548	61 583	46 052	31 445	37 990
55 i więcej	12 333	15 080	16 593	15 855	12 216	16 335
Mężczyźni						
24 i mniej	34 768	26 603	16 872	9 951	8 180	15 813
25-34	34 331	29 750	21 150	14 066	11 883	20 206
35-44	27 140	23 675	17 489	11 519	8 274	13 349
45-54	33 615	31 650	25 886	18 415	12 999	17 795
55 i więcej	8 390	10 219	11 065	10 470	8 341	11 359
Kobiety						
24 i mniej	40 054	33 166	26 262	17 171	13 953	19 382
25-34	50 672	47 422	40 645	30 570	22 412	28 219
35-44	38 254	35 036	29 225	20 776	14 385	17 131
45-54	38 537	38 898	35 697	27 637	18 446	20 195
55 i więcej	3 943	4 861	5 528	5 385	3 875	4 976
Mężczyźni (% do ogółu bezrobotnych)						
24 i mniej	46,47%	44,51%	39,12%	36,69%	36,96%	44,93%
25-34	40,39%	38,55%	34,23%	31,51%	34,65%	41,73%
35-44	41,50%	40,32%	37,44%	35,67%	36,52%	43,80%
45-54	46,59%	44,86%	42,03%	39,99%	41,34%	46,84%
55 i więcej	68,03%	67,77%	66,68%	66,04%	68,28%	69,54%
Kobiety (% do ogółu bezrobotnych)						
24 i mniej	53,53%	55,49%	60,88%	63,31%	63,04%	55,07%
25-34	59,61%	61,45%	65,77%	68,49%	65,35%	58,27%
35-44	58,50%	59,68%	62,56%	64,33%	63,48%	56,20%
45-54	53,41%	55,14%	57,97%	60,01%	58,66%	53,16%
55 i więcej	31,97%	32,23%	33,32%	33,96%	31,72%	30,46%



Tabela 11: Bezrobotni w woj. śląskim wg czasu pozostawania bez pracy w latach 2004-2009. Stan na koniec roku

Czas pozostawania bez pracy	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ogółem						
3 miesiące i mniej	64 965	62 202	51 216	45 828	49 125	64 611
3 - 6 miesięcy	39 698	38 180	31 808	23 324	20 169	36 199
6 - 12 miesięcy	49 904	42 194	34 930	23 345	16 688	33 867
12 - 24 miesiące	53 124	44 535	34 869	22 704	12 889	17 714
powyżej 24 miesięcy	102 013	94 169	76 996	50 759	23 877	16 034
Mężczyźni						
3 miesiące i mniej	35 555	33 272	25 764	22 034	23 038	33 656
3 - 6 miesięcy	18 498	17 217	13 079	9 093	7 795	16 584
6 - 12 miesięcy	23 816	19 229	14 545	9 058	6 016	15 357
12 - 24 miesiące	23 605	18 782	13 352	8 077	4 595	6 980
powyżej 24 miesięcy	36 770	33 397	25 722	16 159	8 233	5 945
Kobiety						
3 miesiące i mniej	29 410	28 930	25 452	23 794	26 087	30 955
3 - 6 miesięcy	21 200	20 963	18 729	14 231	12 374	19 615
6 - 12 miesięcy	26 088	22 965	20 385	14 287	10 672	18 510
12 - 24 miesiące	29 519	25 753	21 517	14 627	8 294	10 734
powyżej 24 miesięcy	65 243	60 772	51 274	34 600	15 644	10 089
Mężczyźni (% do ogółu bezrobotnych)						
3 miesiące i mniej	54,73%	53,49%	50,30%	48,08%	46,90%	52,09%
3 - 6 miesięcy	46,60%	45,09%	41,12%	38,99%	38,65%	45,81%
6 - 12 miesięcy	47,72%	45,57%	41,64%	38,80%	36,05%	45,35%
12 - 24 miesiące	44,43%	42,17%	38,29%	35,58%	35,65%	39,40%
powyżej 24 miesięcy	36,04%	35,46%	33,41%	31,83%	34,48%	37,08%
Kobiety (% do ogółu bezrobotnych)						
3 miesiące i mniej	45,27%	46,51%	49,70%	51,92%	53,10%	47,91%
3 - 6 miesięcy	53,40%	54,91%	58,88%	61,01%	61,35%	54,19%
6 - 12 miesięcy	52,28%	54,43%	58,36%	61,20%	63,95%	54,65%
12 - 24 miesiące	55,57%	57,83%	61,71%	64,42%	64,35%	60,60%
powyżej 24 miesięcy	63,96%	64,54%	66,59%	68,17%	65,52%	62,92%



Tabela 12: Bezrobotni w woj. śląskim wg stażu pracy w latach 2004-2009. Stan na koniec roku

Staż pracy	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Ogółem					
Bez stażu pracy	84 800	73 450	58 015	39 424	26 647	34 223
1 rok i mniej	42 094	39 090	32 395	24 163	18 541	26 689
1-5 lat	49 117	45 324	36 602	27 184	22 779	34 147
5-10 lat	40 692	36 735	29 923	21 302	15 513	20 697
10-20 lat	52 217	47 339	38 762	27 934	19 788	25 367
20-30 lat	36 342	34 068	28 737	21 086	15 442	20 464
powyżej 30 lat	4 442	5 274	5 385	4 867	4 038	6 838
Mężczyźni						
Bez stażu pracy	33 808	27 959	19 502	12 281	8 549	13 122
1 rok i mniej	18 550	16 670	12 957	9 428	7 041	11 387
1-5 lat	23 203	20 776	15 326	10 865	9 519	16 390
5-10 lat	17 664	15 293	11 415	7 757	6 070	9 577
10-20 lat	22 219	19 647	15 187	10 702	8 170	12 138
20-30 lat	19 050	17 354	14 090	10 072	7 768	11 271
powyżej 30 lat	3 750	4 198	3 985	3 316	2 560	4 637
Kobiety						
Bez stażu pracy	50 992	45 491	38 513	27 143	18 098	21 101
1 rok i mniej	23 544	22 420	19 438	14 735	11 500	15 302
1-5 lat	25 914	24 548	21 276	16 319	13 260	17 757
5-10 lat	23 028	21 442	18 508	13 545	9 443	11 120
10-20 lat	29 998	27 692	23 575	17 232	11 618	13 229
20-30 lat	17 292	16 714	14 647	11 014	7 674	9 193
powyżej 30 lat	692	1 076	1 400	1 551	1 478	2 201
Mężczyźni (% do ogółu bezrobotnych)						
Bez stażu pracy	39,87%	38,07%	33,62%	31,15%	32,08%	38,34%
1 rok i mniej	44,07%	42,65%	40,00%	39,02%	37,98%	42,67%
1-5 lat	47,24%	45,84%	41,87%	39,97%	41,79%	48,00%
5-10 lat	43,41%	41,63%	38,15%	36,41%	39,13%	46,27%
10-20 lat	42,55%	41,50%	39,18%	38,31%	41,29%	47,85%
20-30 lat	52,42%	50,94%	49,03%	47,77%	50,30%	55,08%
powyżej 30 lat	84,42%	79,60%	74,00%	68,13%	63,40%	67,81%
Kobiety (% do ogółu bezrobotnych)						
Bez stażu pracy	60,13%	61,93%	66,38%	68,85%	67,92%	61,66%
1 rok i mniej	55,93%	57,35%	60,00%	60,98%	62,02%	57,33%
1-5 lat	52,76%	54,16%	58,13%	60,03%	58,21%	52,00%
5-10 lat	56,59%	58,37%	61,85%	63,59%	60,87%	53,73%
10-20 lat	57,45%	58,50%	60,82%	61,69%	58,71%	52,15%
20-30 lat	47,58%	49,06%	50,97%	52,23%	49,70%	44,92%
powyżej 30 lat	15,58%	20,40%	26,00%	31,87%	36,60%	32,19%



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

7.2. Zestawienia tabelaryczne badań ilościowych

Zestawienia tabelaryczne wyników badań ilościowych zamieszczono w osobnym dokumencie („Syt. kobiet na śląskim rynku pracy_ zestawienie tabelaryczne wyników badań ilościowych. xls”) – dostępne wyłącznie w wersji elektronicznej.



8. Opis wybranej i zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywanych w badaniu

Zgodnie z założeniami, analizy sytuacji kobiet na śląskim rynku pracy dokonano w oparciu o materiały statystyczne oraz badania pierwotne.

Analiza desk research opierała się o następujące źródła danych:

- Dane GUS
- Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)
- Dane statystyczne WUP Katowice
- „Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów”, Równość kobiet i mężczyzn – rok 2009, Bruksela, 2009 r.
- “A Roadmap for equality between women and men 2006-2010”, European Commission, (Komunikat Komisji Europejskiej dotyczący planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006 – 2010), 2006 r.
- Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w MPiPS, strona internetowa: www.rodzina.gov.pl
- Dyrektywy "równościowe":
 - o Dyrektywa Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r., dotycząca urzeczywistnienia zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego oraz w zakresie warunków pracy.
 - o Dyrektywa 92/85/EWG z 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzania środków poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży i pracownic, które niedawno rodziły lub karmiących piersią.
 - o Dyrektywa 79/7/WE z dnia 19 grudnia 1978 roku w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.
 - o Dyrektywa 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników.
 - o Dyrektywa Rady Europejskiej ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (2000/78/WE)^[1].
- informacje zamieszczone na stronach internetowych NGO:
 - o www.promocjakobiet.pl,
 - o www.duk.gdansk.pl,

^[1] Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w MPiPS, strona internetowa: www.rodzina.gov.pl



- o www.opta.org.pl,
- o www.victoria.livenet.pl,
- o www.centrumkobiet.edu.pl

Badania pierwotne zrealizowano przy wykorzystaniu zarówno jakościowych, jak i ilościowych metod pozyskiwania danych.

Badania jakościowe przeprowadzono w dniach 20-22 lipca 2010 r. w formule Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI). Zrealizowano 6 Wywiadów Grupowych:

- 3 FGI z przedstawicielami regionalnych służb zatrudnienia, zarówno publicznych (Powiatowe Urzędy Pracy) jak i prywatnych (agencje zatrudnienia, agencje pracy tymczasowej),
- 3 FGI z kobietami:
 - 1 FGI z absolwentkami szkół ponadgimnazjalnych i wyższych,
 - 1 FGI z kobietami na urlopach macierzyńskich i wychowawczych,
 - 1 FGI z kobietami w wieku 50+.

4 spotkania odbyły się w Katowicach, 2 – w Częstochowie. Wywiady trwały po około 2 godziny. Scenariusze, na podstawie których realizowano rozmowy, znajdują się w dalszej części niniejszego rozdziału.

Badania ankietowe z kobietami zrealizowano w dniach 16 lipca – 8 sierpnia 2010 r. techniką ankieterskich wywiadów osobistych (PAPI) realizowanych w domach respondentów za pomocą wystandaryzowanego kwestionariusza ankiety. Przy realizacji projektu pracowali wykwalifikowani i przeszkoleni ankieterzy PBS DGA. Badanie wykonano na kwotowo-losowej próbie n=1000 kobiet pracujących, n=1000 kobiet bezrobotnych oraz n=1000 kobiet biernych zawodowo. Zgodnie z założeniami w badaniu brały udział tylko kobiety w wieku produkcyjnym, tj. 18-59 lat. Przyporządkowania kobiet do jednej z powyżej opisanych 3 grup respondentek dokonano w oparciu o deklaracje osób badanych według metodologii BAEL, to znaczy:

- za **osoby pracujące** uznano kobiety, które w ciągu ostatniego tygodnia przed badaniem:
 - wykonywały pracę przynoszącą zarobek lub dochód
 - pomagały nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej lub działalności rolniczej
 - pracowały jako wolontariuszki
 - miały pracę, ale nie wykonywały jej z powodu urlopu, choroby, przerwy w pracy itp.
- za **osoby bezrobotne** uznano kobiety, które w ciągu ostatniego tygodnia przed badaniem:
 - nie pracowały, ale aktywnie poszukiwały pracy i mogłyby ją podjąć w ciągu 2 tygodni od badania
 - nie poszukiwały pracy, ponieważ mają załatwioną pracę i czekają na jej rozpoczęcie
- za **osoby bierne zawodowo** uznano kobiety, które w ciągu ostatniego tygodnia przed badaniem nie pracowały, nie szukały pracy i nie są gotowe w przeciągu 2 tygodni podjąć pracę (np. uczą się, są na rencie, emeryturze itp.).



Badania realizowano na terenie całego województwa śląskiego. Liczba wywiadów wykonanych w poszczególnych podregionach jest proporcjonalna do liczby kobiet w wieku produkcyjnym zamieszkujących podregiony.

Długość wywiadu wyniosła około 20 minut. Kwestionariusz, na podstawie którego realizowano wywiady, znajduje się w dalszej części niniejszego rozdziału.

Badania ankietowe pracodawców zrealizowano w dniach 15 lipca – 3 sierpnia 2010 r. techniką wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing) ze studia CATI PBS DGA w Sopocie. Badanie wykonano na kwotowo-losowej reprezentatywnej próbie n=2000 przedsiębiorców województwa śląskiego według poniższego schematu:

wielkość zatrudnienia	populacja		próba	
	liczba firm	% firm	liczba firm	% ankiet
0-9	367 316	95,4%	1 800	90%
10-49	14 943	3,9%	100	5%
50-249	2 440	0,6%	50	2,5%
250+	454	0,1%	50	2,5%
	385 153		2 000	

Zgodnie z ustaleniami ze Zleceniodawcą, zastosowano nadreprezentację firm małych, średnich i dużych (zatrudniających powyżej 9 pracowników). Aby przywrócić strukturę populacji i móc na podstawie wyników badania dokonywać uogólnień na całą badaną populację, zastosowano procedurę ważenia wyników. Ważenie polega na nałożeniu wskaźników – wag, większych lub mniejszych od 1. W ten sposób odpowiedzi części osób (tych, które są w próbie niedoreprezentowane w stosunku do populacji) są „nadwartościowane” (waga ma wartość większą niż 1), a pozostałych (tych, które są nadreprezentowane) – „zmniejszane” (waga jest mniejsza niż 1). Procedura ważenia wyników przywraca reprezentatywność próbie badawczej.

Badanie pracodawców zostało realizowane na obszarze całego województwa śląskiego, w odpowiednich proporcjach we wszystkich podregionach.

Długość wywiadu wyniosła około 15 minut. Kwestionariusz, na podstawie którego realizowano wywiady, znajduje się w dalszej części niniejszego rozdziału.



8.1. Scenariusz FGI – Kobiety (absolwentki, na urlopach macierzyńskich i wychowawczych, w wieku 50+)

Szacunkowa długość trwania wywiadu - około 120 min

Wstęp

🕒 5 min

- Przedstawienie moderatora i firmy badawczej.
- Określenie celu i zasad spotkania.
- Moderator informuje respondentki, że badanie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Rozgrzewka

🕒 10 min

- Przedstawienie się respondentek.
- Sytuacja rodzinna i zawodowa. Źródła utrzymania.

Sytuacja zawodowa (absolwentki i 50+)

🕒 30 min

- Jak wygląda ich obecna sytuacja zawodowa? Czy pracują?

Jeśli tak:

- Gdzie? W jakiej firmie/institucji?
- Na jakich stanowiskach pracują? Na czym polega ich praca?
- Na jakiej zasadzie są zatrudnione? *Moderator: Dopytaj o umowę o pracę na pełen etat, część etatu, umowę zlecenie, umowę o dzieło, elastyczne formy zatrudnienia.*
- Czy są zadowolone z obecnie wykonywanej pracy / zajmowanego stanowiska? Czy praca daje im satysfakcję? Czy lubią swoją pracę? A może pracują tylko z konieczności?
- Czy czują się zagrożone utratą pracy? W jakim stopniu? Dlaczego? Na ile to prawdopodobne? Czy robią coś, aby temu zapobiec?

Jeśli nie:

- Czy wcześniej pracowały? Gdzie? Na jakim stanowisku? Dlaczego straciły/zmieniły poprzednią pracę? Czyja to była decyzja? Co na to wpłynęło?
- Czy obecnie szukają pracy? Dlaczego zdecydowały się na szukanie pracy?
- Jak wygląda poszukiwanie pracy przez nie? W jaki sposób jej szukają? Na ile aktywnie (ile CV wysłały, ile rozmów odbyły)?
- Czy ktoś im pomaga w poszukiwaniu pracy? Kto taki?
- Czy mogłyby opisać proces szukania pracy, jego poszczególne etapy?
- Czy w czasie poszukiwania pracy spotkały się z jakimiś problemami? Jakimi? Jak sobie z nimi poradziły? Czy spotkały się z dyskryminacją ze względu na płeć? Z czyjej strony?



- Jak często zdarzały im się sytuacje, kiedy nie zostały do pracy przyjęte? Z jakich przyczyn? Jak motywowali swoją decyzję pracodawcy? A co one myślą?
- A czy im samym zdarzyło się odrzucić ofertę pracy? Dlaczego?
- Czy kwestie finansowe odgrywały decydującą rolę w decyzji o podjęciu pracy? Jakie miały oczekiwania finansowe? Dlaczego akurat takie? Czemu nie zdecydowałyby się na niższą stawkę?
- Czego oczekują od obecnej bądź przyszłej pracy zawodowej? Czego oczekują od obecnego bądź przyszłego pracodawcy?

Sytuacja zawodowa (kobiety na urloпах macierzyńskich i wychowawczych)

30 min

- Jak wygląda ich obecna sytuacja zawodowa? Czy są oficjalnie pracownikami jakiejś firmy? Czy pracowały przed urlopem macierzyńskim/wychowawczym?

Jeśli tak:

- Gdzie? W jakiej firmie/instytucji?
- Na jakich stanowiskach pracowały? Na czym polegała ich praca?
- Na jakiej zasadzie były zatrudnione? *Moderator: Dopytaj o umowę o pracę na pełen etat, część etatu, umowę zlecenie, umowę o dzieło, elastyczne formy zatrudnienia.*
- Czy były zadowolone z wykonywanej pracy / zajmowanego stanowiska? Czy praca dawała im satysfakcję? Czy lubiły swoją pracę? A może pracowały tylko z konieczności?
- Jak pracodawca przyjął wiadomość o ciąży? Jak zareagował? Jak ich firma podchodzi do kobiet ciężarnych i młodych matek?
- Czy czują się obecnie zagrożone utratą pracy? W jakim stopniu? Dlaczego? Na ile to prawdopodobne? Czy robią coś, aby temu zapobiec?

Jeśli nie:

- Czy kiedykolwiek wcześniej pracowały? Gdzie? Na jakim stanowisku? Dlaczego straciły/zmieniły poprzednią pracę? Czyja to była decyzja? Co na to wpłynęło?
- Czy przed urlopem szukały pracy? Dlaczego zdecydowały się na szukanie pracy?
- Jak wyglądało poszukiwanie pracy przez nie? W jaki sposób jej szukały? Na ile aktywnie (ile CV wysłały, ile rozmów odbyły)?
- Czy ktoś im pomagał w poszukiwaniu pracy? Kto taki?
- Czy mogłyby opisać proces szukania pracy, jego poszczególne etapy?
- Czy w czasie poszukiwania pracy spotkały się z jakimiś problemami? Jakimi? Jak sobie z nimi poradziły? Czy spotkały się z dyskryminacją ze względu na płeć? Z czyjej strony?
- Jak często zdarzały im się sytuacje, kiedy nie zostały do pracy przyjęte? Z jakich przyczyn? Jak motywowali swoją decyzję pracodawcy? A co one myślą?
- A czy im samym zdarzyło się odrzucić ofertę pracy? Dlaczego?




- Czy kwestie finansowe odgrywały decydującą rolę w decyzji o podjęciu pracy? Jakie miały oczekiwania finansowe? Dlaczego akurat takie? Czemu nie zdecydowałyby się na niższą stawkę?
- Czego oczekują od obecnej bądź przyszłej pracy zawodowej? Czego oczekują od obecnego bądź przyszłego pracodawcy?

Edukacja, kompetencje

 15 min

- Jakie szkoły skończyły? Na jakim kierunku? Czy kierunek kształcenia ułatwił im znalezienie/utrzymanie pracy? Dlaczego?
- Czy jeszcze chcą się uczyć/doszkalać?
- Jakiej wiedzy/umiejętności oczekują od nich pracodawcy? Jakich jeszcze? Czy one taką wiedzę/umiejętności posiadają? Jeśli nie: dlaczego? Czy są w stanie ją uzyskać? A czy będą próbować?
- Czy mają poczucie, że ukończone szkoły właściwie przygotowały je do wejścia na rynek pracy? Dlaczego? Czego w ich edukacji zabrakło? Jakie braki dostrzegają w swoich umiejętnościach/ kompetencjach?
- Na ile ważne w życiu jest dla nich wykształcenie? Dlaczego skończyły szkoły / studia? Co ich do tego nakłoniło? Czemu nie kształciły się dalej? Co ich do tego zniechęciło?
- absolwentki: Czy obecnie pracują w swoim zawodzie? *Jeśli nie*: Dlaczego wykonują inny zawód? Co wpłynęło na tę decyzję? Czy musiały się w tym celu przekwalifikować?
- kobiety 50+ oraz na urlopach macierzyńskich i wychowawczych: Czy ostatnio pracowały w swoim zawodzie? *Jeśli nie*: Dlaczego wykonywały inny zawód? Co wpłynęło na tę decyzję? Czy musiały się w tym celu przekwalifikować?
- Co znaczy dla nich rozwój zawodowy? Czy jest dla nich ważny?
- Czy w ostatnich latach uczestniczyły w kursach/szkoleniach zawodowych? Dlaczego?

Motywacja do pracy

 15 min

- Co daje im w życiu szczęście? Co jeszcze? Co jest im potrzebne, aby były szczęśliwe?
- A co im daje satysfakcję/zadowolenie z siebie?
- Kiedy można powiedzieć o kobiecie, że osiągnęła w życiu sukces?
Moderator: Wylapujemy, czy praca zawodowa daje szczęście lub satysfakcję, czy decyduje o sukcesie – przede wszystkim spontanicznie.
- Co daje wykonywanie pracy zawodowej? Jakie korzyści? A jakie problemy może sprawiać praca? Dlaczego?
- Czy w ich domu rodzinnym mama pracowała? Dlaczego? A obecnie: ich siostry, koleżanki? Czy uważają, że kobieta powinna pracować zawodowo?
- A co myślą ich partnerzy życiowi o ich ewentualnej pracy? Zachęcają czy odradzają?
- Jak postrzegana jest w ich środowisku kobieta pracująca? A jak bezrobotna?
- Czy rola kobiety jest w województwie śląskim postrzegana inaczej niż w innych częściach kraju? W jaki



sposób? Czy środowisko pozytywnie patrzy na pracę zawodową kobiet, czy raczej promuje się rolę gospodyni domowej – matki i żony? Jak one do tego podchodzą? Czy, ich zdaniem, kobieta pracująca zawodowo czuje się winna, że nie poświęca się rodzinie? A może jest odwrotnie? A jak one się czują/czułyby, pracując zawodowo?

- Jakie mają plany na najbliższe 5 lat? Co chciałyby w tym czasie osiągnąć?

absolwentki i kobiety na urloпах macierzyńskich i wychowawczych: Moderator: Chcemy dowiedzieć się, czy dominuje kwestia kariery zawodowej, dalszej edukacji czy założenia rodziny.

kobiety 50+: Moderator: Chcemy dowiedzieć się, czy dominuje kwestia dalszej pracy czy przejścia na emeryturę.

- Czy planują pracę po przejściu na emeryturę?
 - Jeśli tak: Dlaczego?
 - Jeśli nie: Dlaczego? Co by się musiało stać, aby jednak zdecydowały się pracować na emeryturze?

Plany powrotu do pracy (kobiety na urloпах macierzyńskich i wychowawczych) ⌚ 15 min

- Czy planują obecnie powrót do pracy? Do dotychczasowego pracodawcy czy zamierzają szukać nowego?

Jeśli tak (do dotychczasowego pracodawcy):

 - Kiedy? Po jakim czasie od urodzenia dziecka wrócą do pracy?
 - Czy chętnie wrócą do pracy? Czy mają ochotę czy są zmuszone sytuacją finansową?
 - Czego się spodziewają po powrocie do pracy? Czy wrócą na dotychczasowe stanowisko?
 - Czy będą pracować na dotychczasowych warunkach? Czy wrócą na pełen etat czy na część? Z czyjej inicjatywy (ich, pracodawcy)? Czy są z tego zadowolone?
 - Czy będą korzystać z elastycznego czasu pracy? Z czyjej inicjatywy (ich, pracodawcy)? Czy są z tego zadowolone?
 - Czy pracodawca stosuje udogodnienia dla kobiet wracających po urloпах macierzyńskich, wychowawczych, młodych matek? Jakież?

Jeśli tak (do nowego pracodawcy):

 - Kiedy? Po jakim czasie od urodzenia dziecka wrócą do pracy?
 - Czy znalazły już nową pracę czy dopiero zamierzają jej szukać? Czy trudno było/będzie znaleźć im pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego? Z czego to wynika?
 - Czy będą pracować na pełen etat czy na część? Z czyjej inicjatywy (ich, pracodawcy)? Czy są z tego zadowolone?
 - Czy będą korzystać z elastycznego czasu pracy? Z czyjej inicjatywy (ich, pracodawcy)? Czy są z tego zadowolone?
 - Czy pracodawca stosuje udogodnienia dla kobiet wracających po urloпах macierzyńskich, wychowawczych, młodych matek? Jakież?



Jeśli nie:

- Dlaczego? Co ich od tego zniechęca?
- Czy mają inne źródło utrzymania? Jakie?
- Co musiałyby się stać, aby zdecydowały się jednak na podjęcie pracy?

Opinie o rynku pracy

10 min

- Jak oceniają ze swojego punktu widzenia rynek pracy w województwie śląskim? Jakie są jego mocne, a jakie słabe strony?
- Czy kobietom-absolwentkom / młodym matkom / kobietom po 50 roku życia łatwo jest znaleźć pracę? Z czego to wynika? Jakie są największe bariery?
- Czy ewentualne trudności wynikają raczej z tego, że są kobietami, czy raczej z tego, że są młode i brakuje im doświadczenia / z tego, że są młodymi matkami / z tego, że są w starszym wieku?
- Czy mężczyznom w ich wieku i sytuacji łatwiej jest znaleźć pracę? / Czy ogólnie kobietom łatwo jest znaleźć pracę? Czy może łatwiej mężczyznom? Dlaczego? Czy to kwestia dyskryminacji czy może innych kompetencji albo specyfiki regionalnego rynku pracy?
- Co mogłoby ułatwić znalezienie pracy kobietom-absolwentkom / młodym matkom / kobietom po 50 roku życia? Czy one oczekiwałyby jakiejś pomocy? Jakiej pomocy? Od kogo (samorząd, instytucje rynku pracy)?
- Czy jest coś, co mogłoby bardziej zachęcać kobiety-absolwentki / młode matki / kobiety 50+ do wykonywania pracy zawodowej / do aktywności zawodowej? Co mogłoby im tę pracę ułatwić?

Wizerunek kobiet absolwentek

15 min

- Jakie myśli, skojarzenia przychodzą im do głowy, gdy słyszą hasło: „kobieta na rynku pracy”? Jakie jeszcze?
- Jakie stanowiska zajmują zwykle kobiety?
- Jakie korzyści może przynieść pracodawcy zatrudnienie kobiet? Jakie jeszcze?
- Jakie problemy może przynieść pracodawcy zatrudnienie kobiet? Jakie jeszcze?
- Jakie myśli, skojarzenia przychodzą im do głowy, gdy słyszą hasło: „świeżo upieczona absolwentka”? Jakie jeszcze?
- Jakie stanowiska zajmują zwykle kobiety tuż po szkole/studiach?
- Jakie korzyści może przynieść pracodawcy zatrudnienie absolwentki? Jakie jeszcze?
- Jakie problemy może przynieść pracodawcy zatrudnienie absolwentki? Jakie jeszcze?
- Jakie są priorytety życiowe kobiet w ich wieku, absolwentek szkół/studiów? Co jest dla nich najważniejsze?

Wizerunek młodych matek

15 min

- Jakie myśli, skojarzenia przychodzą im do głowy, gdy słyszą hasło: „kobieta na rynku pracy”? Jakie jeszcze?



- Jakie stanowiska zajmują zwykle kobiety?
- Jakie korzyści może przynieść pracodawcy zatrudnienie kobiet? Jakie jeszcze?
- Jakie problemy może przynieść pracodawcy zatrudnienie kobiet? Jakie jeszcze?
- Jakie myśli, skojarzenia przychodzą im do głowy, gdy słyszą hasło: „młoda mama na rynku pracy”? Jakie jeszcze?
- Jakie stanowiska zajmują zwykle kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego/wychowawczego?
- Jakie korzyści może przynieść pracodawcy zatrudnienie młodych mam? Jakie jeszcze?
- Jakie problemy może przynieść pracodawcy zatrudnienie młodych mam? Jakie jeszcze?
- Jakie są priorytety życiowe młodych mam? Co jest dla nich najważniejsze?

Wizerunek kobiet 50+

 **15 min**

- Jakie myśli, skojarzenia przychodzą im do głowy, gdy słyszą hasło: „kobieta na rynku pracy”? Jakie jeszcze?
- Jakie stanowiska zajmują zwykle kobiety?
- Jakie korzyści może przynieść pracodawcy zatrudnienie kobiet? Jakie jeszcze?
- Jakie problemy może przynieść pracodawcy zatrudnienie kobiet? Jakie jeszcze?
- Jakie myśli, skojarzenia przychodzą im do głowy, gdy słyszą hasło: „kobieta 50+ na rynku pracy”? Jakie jeszcze?
- Jakie stanowiska zajmują zwykle kobiety powyżej 50 roku życia?
- Jakie korzyści może przynieść pracodawcy zatrudnienie kobiet 50+? Jakie jeszcze?
- Jakie problemy może przynieść pracodawcy zatrudnienie kobiet 50+? Jakie jeszcze?
- Jakie są priorytety życiowe kobiet 50+? Co jest dla nich najważniejsze?

Podsumowanie

 **5 min**

- Jak wygląda sytuacja kobiet / absolwentek / młodych matek / kobiet 50+ na śląskim rynku pracy?
- Co można zrobić, aby ją poprawić?
- Co ułatwiłoby im znalezienie i utrzymanie pracy?



8.2. Scenariusz FGI – Publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia

Szacunkowa długość trwania wywiadu - około 110 min

Wstęp

5 min

- Przedstawienie moderatora i firmy badawczej.
- Określenie celu i zasad spotkania.
- Moderator informuje respondentów, że badanie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Rozgrzewka

10 min

- Przedstawienie się respondentów.
- Gdzie pracują? Czym się zajmują? Na jakich stanowiskach?
- Czym się zajmują firmy/instytucje, w których pracują?

Ocena rynku pracy

35 min

- Jak oceniają rynek pracy w województwie śląskim? Czy to rynek pracodawcy czy pracownika?
- Jakie miejsca pracy są dostępne? Na jakie stanowiska poszukiwani są pracownicy? A jakich kandydatów jest najwięcej?
- Czy województwo śląskie różni się od innych regionów Polski, jeśli chodzi o rynek pracy? W jaki sposób?
- A jak wygląda sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy? Z czego to wynika? Czy pracodawcy chętnie zatrudniają kobiety?
- Czy dostrzegają jakieś przejawy dyskryminacji ze względu na płeć?
- Czy ewentualne preferowanie mężczyzn może wynikać z innych możliwości/umiejętności? Czy takie postrzeganie jest uzasadnione czy wynika ze stereotypów?
- Czy ewentualne preferowanie mężczyzn może wynikać z rodzaju dostępnych stanowisk na śląskim rynku pracy?
- Co obecnie zachęca pracodawców do zatrudniania kobiet? A jakie cechy/umiejętności mogłyby ich zachęcać, ale ich nie dostrzegają?
- A co zniechęca pracodawców przed zatrudnianiem kobiet?
- Na jakich stanowiskach zatrudniane są zwykle kobiety? A jak wygląda zatrudnianie kobiet na stanowiskach kierowniczych?
- Jak wynagradzane są kobiety na śląskim rynku pracy? Czy ich wynagrodzenia odbiegają od mężczyzn?
- Jak oceniają sytuację na rynku pracy kobiet:
 - wracających do pracy po urlopach macierzyńskich bądź wychowawczych?



- absolwentek szkół i uczelni (kobiet do 25/27 r.ż)?
- w wieku 50+?

Moderator: Poproś o dokładne omówienie wszystkich 3 sytuacji.

Oczekiwania pracodawców

20 min

- Jakie oczekiwania mają pracodawcy wobec obecnych lub przyszłych pracowników? Jakże jeszcze?

Moderator: Jeśli nie padną spontanicznie, dopytaj o kwestie:

- kwalifikacji,
- umiejętności,
- doświadczenia,
- cech osobowości,
- dyspozycyjności,
- wieku.

Moderator: Zapisuj wszystko na flipcharcie. Do każdego oczekiwania dopytaj:

- W jakim stopniu rynek je zaspokaja? Czy kobiety na śląskim rynku pracy spełniają to wymaganie? A w porównaniu do mężczyzn?
- Co można by zrobić, aby pracownicy w większym stopniu zaspokajali to wymaganie?

Oczekiwania kobiet

25 min

- Czy kobiety w województwie śląskim chętnie podejmują pracę? Dlaczego tak/nie? Od czego to zależy? Co może wpływać na chęć podejmowania pracy?
- Co można by zrobić, aby zachęcić kobiety do aktywności zawodowej? Co jeszcze? Czyje to zadanie?
- Jak środowisko w województwie śląskim podchodzi do pracy zawodowej kobiet? Czy jest promowana, czy raczej promuje się rolę gospodyni domowej? Czy, ich zdaniem, kobiety czują pewną presję, aby pracować zawodowo/poświęcać się rodzinie? Czy ona wpływa na ich chęć do pracy?
- Czego kobiety oczekują, ich zdaniem, od pracodawców? Czego jeszcze? Czy to słuszne czy wygórowane oczekiwania?
- Czy pracodawcy spełniają te oczekiwania? Dlaczego? Czy powinni je spełniać?
- Co pracodawcy oferują zatrudnianym kobietom? Co jest standardem, a co wyjątkowym udogodnieniem?

Moderator: Dopytaj o: elastyczny czas pracy, udogodnienia dla matek (np. opieka nad dziećmi), opieka medyczna.

Podsumowanie

15 min

- Jak oceniają sytuację kobiet na śląskim rynku pracy?
- Jakże widzą możliwości poprawienia tej sytuacji? Czy znają dobre praktyki z innych regionów, państw?



8.3. Kwestionariusz PAPI – badanie kobiet pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo

Szacunkowa długość trwania wywiadu - około 20 min

Q1. Nazwisko ankietera	Q2. Numer ankietera _ _ _ _	Q3. Data badania (dd-mm) _ _ - _ _ - 2010	Q4. Godz. rozpoczęcia _ _ : _ _																																							
Q5. Numer wiązki _ _ _	Q6. Numer ankiety w wiązce _ _ _	Q7. Miejscowość	Q8. Miejsce zamieszkania resp. 1. miasto pow. 200 tys. mieszk. 2. miasto 50-200 tys. mieszk. 3. miasto poniżej 50 tys. mieszk. 4. wieś																																							
Q9. Powiat <table border="0"> <tr> <td>1. będziński</td> <td>12. Gliwice</td> <td>24. Piekary Śląskie</td> </tr> <tr> <td>2. bielski</td> <td>13. Jastrzębie-Zdrój</td> <td>25. Ruda Śląska</td> </tr> <tr> <td>3. Bielsko-Biała</td> <td>14. Jaworzno</td> <td>26. Rybnik</td> </tr> <tr> <td>4. bieruńsko-lędziński</td> <td>15. kłobucki</td> <td>27. Siemianowice Śląskie</td> </tr> <tr> <td>5. Bytom</td> <td>16. Katowice</td> <td>28. Sosnowiec</td> </tr> <tr> <td>6. cieszyński</td> <td>17. lubliniecki</td> <td>29. Świętochłowice</td> </tr> <tr> <td>7. częstochowski</td> <td>18. mikołowski</td> <td>30. tarnogórski</td> </tr> <tr> <td>8. Częstochowa</td> <td>19. myszkowski</td> <td>31. Tychy</td> </tr> <tr> <td>9. Chorzów</td> <td>20. Mysłowice</td> <td>32. wodzisławski</td> </tr> <tr> <td>10. Dąbrowa Górnicza</td> <td>21. pszczyński</td> <td>33. zawierciański</td> </tr> <tr> <td>11. gliwicki</td> <td>22. raciborski</td> <td>34. Zabrze</td> </tr> <tr> <td></td> <td>23. rybnicki</td> <td>35. żywiecki</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>36. Żory</td> </tr> </table>				1. będziński	12. Gliwice	24. Piekary Śląskie	2. bielski	13. Jastrzębie-Zdrój	25. Ruda Śląska	3. Bielsko-Biała	14. Jaworzno	26. Rybnik	4. bieruńsko-lędziński	15. kłobucki	27. Siemianowice Śląskie	5. Bytom	16. Katowice	28. Sosnowiec	6. cieszyński	17. lubliniecki	29. Świętochłowice	7. częstochowski	18. mikołowski	30. tarnogórski	8. Częstochowa	19. myszkowski	31. Tychy	9. Chorzów	20. Mysłowice	32. wodzisławski	10. Dąbrowa Górnicza	21. pszczyński	33. zawierciański	11. gliwicki	22. raciborski	34. Zabrze		23. rybnicki	35. żywiecki			36. Żory
1. będziński	12. Gliwice	24. Piekary Śląskie																																								
2. bielski	13. Jastrzębie-Zdrój	25. Ruda Śląska																																								
3. Bielsko-Biała	14. Jaworzno	26. Rybnik																																								
4. bieruńsko-lędziński	15. kłobucki	27. Siemianowice Śląskie																																								
5. Bytom	16. Katowice	28. Sosnowiec																																								
6. cieszyński	17. lubliniecki	29. Świętochłowice																																								
7. częstochowski	18. mikołowski	30. tarnogórski																																								
8. Częstochowa	19. myszkowski	31. Tychy																																								
9. Chorzów	20. Mysłowice	32. wodzisławski																																								
10. Dąbrowa Górnicza	21. pszczyński	33. zawierciański																																								
11. gliwicki	22. raciborski	34. Zabrze																																								
	23. rybnicki	35. żywiecki																																								
		36. Żory																																								

Dzień dobry, nazywam się i jestem ankieterem. Firma badawcza PBS DGA prowadzi obecnie badanie dotyczące sytuacji społecznej i zawodowej kobiet w województwie śląskim. Jest ono realizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach i jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Badanie ma na celu zebranie informacji, które w przyszłości pozwolą podejmować odpowiednie decyzje i tworzyć odpowiednie narzędzia wspierania tej grupy na rynku pracy. W związku z tym chciał(a)bym zaprosić Panią do rozmowy na ten temat. Pani odpowiedzi będą dla nas bardzo ważnym źródłem informacji. Jednocześnie chciał(a)bym Panią zapewnić, że badanie ma charakter anonimowy i wyniki będą prezentowane jedynie w postaci zbiorczych, statystycznych zestawień opinii wielu osób.

ANKIETERZE: Respondentami w tym badaniu są kobiety w wieku 18-59 lat mieszkające na terenie woj. śląskiego.

DANE RESPONDENTKI – METRYCZKA			
↓ numer pytania		Następne pytanie ↓	
M0.	<p>Czy w ciągu ostatniego tygodnia przed badaniem: ANKIETERZE: czytaj kolejno poszczególne myślniki, jeśli respondentka odpowie „tak” – zaznacz odpowiedni punkt określający sytuację zawodową (1, 2 lub 3) i nie czytaj już kolejnych myślników. Zaznacz tylko jedną odpowiedź.</p> <p>Część pytań ankiety skierowana jest do osób z poszczególnych grup, dlatego zapamiętaj, jaka jest sytuacja zawodowa respondentki. Dla ułatwienia wprowadzono też symbole graficzne:</p> <p>Ⓢ - pracująca ⓪ - bezrobotna Ⓛ - nieposzukująca pracy</p>	<p>- wykonywała Pani pracę przynoszącą zarobek lub dochód? - pomagała Pani nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej lub działalności rolniczej? - pracowała Pani jako wolontariuszka? - miała Pani pracę, ale nie wykonywała jej z powodu urlopu, choroby, przerwy w pracy?</p> <p>1. osoba pracująca Ⓢ</p> <p>- nie pracowała Pani, ale aktywnie poszukuje pracy i mogłaby ją Pani podjąć w ciągu 2 tygodni od badania? - nie poszukiwała Pani pracy, ponieważ ma załatwioną pracę i czeka na jej rozpoczęcie?</p> <p>2. osoba bezrobotna ⓪</p> <p>- nie pracowała Pani, nie szuka pracy i nie jest gotowa w przeciągu 2 tygodni podjąć pracę (np. uczy się Pani, jest na rencie, emeryturze)?</p> <p>3. osoba nieposzukująca pracy Ⓛ</p>	M1



M1.	Rok urodzenia <i>UWAGA: tylko przedział 1951-1992</i>	<u>1</u> <u>9</u>	M2
M2.	Która grupa społeczno-zawodowa najlepiej Panią opisuje? Proszę wziąć pod uwagę Pani dotychczasową sytuację zawodową, poziom wykształcenia itp. <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kadra kierownicza, specjaliści z wyższym wykształceniem, lekarze, prawnicy, zawody twórcze 2. Pracownicy umysłowi, urzędnicy, nauczyciele, pielęgniarki, kierownicy niższego szczebla, mistrzowie z wykształceniem średnim 3. Handel i usługi: pracownicy i kierownicy sklepów, punktów usługowych, itp. 4. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim 5. Robotnicy niewykwalifikowani, bez wykształcenia zawodowego, pracujący głównie przy pomocy własnych rąk 6. Rolnicy indywidualni i członkowie ich rodzin 7. Pracujący na własny rachunek poza rolnictwem – właściciele prywatnych zakładów produkcyjnych i usługowych, rzemieślnicy, pomagający im członkowie rodzin 8. Gospodynie domowe (osoby niezarobkowo prowadzące własny dom, opiekujące się dziećmi, osobami starszymi, chorymi, itp.) 9. Emeryci 10. Renciści 11. Uczniowie, studenci 12. inne – jakie? 	M3
M3.	Stan cywilny respondentki <i>ANKIETERZE: czytaj, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. zamężna, pozostająca w stałym związku (konkubinat) 2. wolna (panna, rozwiedziona, w separacji, wdowa) 3. odmowa odpowiedzi (nie czytaj) 	M4
M4.	Czy Pani mąż / partner pracuje?	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 	M5
M5.	Z ilu osób, łącznie z Panią, składa się Pani gospodarstwo domowe? Chodzi o osoby, które mieszkają razem z Panią.	_ _ _ osób w tym _ _ _ dzieci w wieku 0-6 lat w tym _ _ _ dzieci w wieku 7-12 lat w tym _ _ _ dzieci w wieku 13-18 lat w tym _ _ _ dzieci w wieku 19 lat i więcej	M6
M6.	Czy ma Pani orzeczony stopień niepełnosprawności?	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 	K1

KWALIFIKACJE ZAWODOWE			
↓ numer pytania			Następne pytanie ↓
K1.	Jakie jest Pani wykształcenie? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. niepełne podstawowe, podstawowe 2. gimnazjalne 3. zasadnicze zawodowe 4. średnie ogólnokształcące 5. średnie zawodowe 6. licencjat, inżynier 7. wyższe magisterskie (oraz wyższe stopnie naukowe) 	K2
K2.	Jaki jest Pani zawód wyuczony? <i>ANKIETERZE: wpisz czytelnie zawód.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. nie mam (jeszcze) wyuczonego zawodu 	K3



K3.	<p>Proszę podać maksymalnie trzy cechy lub umiejętności, które uważa Pani za swoje atuty jako pracownika lub potencjalnego pracownika.</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj, możesz zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. znajomość języków obcych 2. wiedza specjalistyczna 3. odpowiednie wykształcenie (odpowiedni poziom lub kierunek) 4. umiejętność obsługi komputera 5. umiejętność obsługi urządzeń biurowych (fax, ksero, urządzenie wielofunkcyjne, itp.) 6. prawo jazdy 7. dysponowanie własnym samochodem 8. umiejętność pracy w zespole 9. komunikatywność 10. kreatywność 11. samodzielność 12. odpowiedzialność 13. dyspozycyjność 14. asertywność 15. umiejętność negocjacji 16. szczerość, uczciwość 17. zaangażowanie 18. inne – jakie? 	K4
-----	---	---	----

K4.	<p>Czy posiada Pani następujące umiejętności? Proszę o ocenę ich stopnia na pięciopunktowej skali, gdzie 5 oznacza najwyższą, bardzo dobrą ocenę umiejętności, 4 – ocenę dobrą, 3 – ocenę średnią, 2 – ocenę słabą, a 1 – brak umiejętności.</p> <p><i>ANKIETERZE: wręcz kartę „UMIEJĘTNOŚCI”, 6 oznacza „nie wiem, trudno powiedzieć”</i></p>							K5
	1. Umiem obsługiwać kasę fiskalną	1	2	3	4	5	6	
	2. Znam podstawowe programy komputerowe: Word, Excel, itp.	1	2	3	4	5	6	
	3. Znam bardziej zaawansowane programy komputer. (Power Point, Photoshop, Access, itp.)	1	2	3	4	5	6	
	4. Potrafię obsługiwać pocztę elektroniczną (wysyłać maile, przysyłać załączniki)	1	2	3	4	5	6	
	5. Umiem korzystać z przeglądarek internetowych	1	2	3	4	5	6	
	6. Umiem obsługiwać urządzenia biurowe (fax, ksero, skaner)	1	2	3	4	5	6	
	7. Potrafię prowadzić sekretariat	1	2	3	4	5	6	
	8. Potrafię pisać pisma urzędowe	1	2	3	4	5	6	
	9. Znam język niemiecki	1	2	3	4	5	6	
	10. Znam język angielski	1	2	3	4	5	6	
	11. Znam język rosyjski	1	2	3	4	5	6	

K5.	<p>Czy posiada Pani prawo jazdy i prowadzi Pani samochód?</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. nie mam prawa jazdy 2. mam prawo jazdy, ale nie jeżdżę samochodem 3. mam prawo jazdy, ale czuję się słabym kierowcą 4. mam prawo jazdy i czuję się dobrym kierowcą 	N1
-----	--	--	----



NAUKA, KSZTAŁCENIE USTAWICZNE			
↓ numer pytania			Następne pytanie ↓
N1.	Czy aktualnie uczy się Pani lub studiuje – chodzi o naukę w systemie szkolnym?	1. tak 2. nie	N2 N3
N2.	W jakiej szkole uczy się Pani obecnie?	1. zasadnicza zawodowa 2. technikum 3. liceum profilowane 4. liceum ogólnokształcące 5. uczelnia wyższa – na poziomie licencjata, inżyniera 6. uczelnia wyższa – na poziomie magistra 7. uczelnia wyższa – na poziomie doktora lub wyższym 8. inna, jaka?.....	N3
N3.	Czy uczestniczy lub uczestniczyła Pani w jakiegokolwiek formie kształcenia ustawicznego – poza nauką w systemie szkolnym?	1. tak, uczestniczę obecnie 2. tak, uczestniczyłam w przeszłości 3. nie	N4 N5
N4.	Z jakiej formy kształcenia ustawicznego Pani korzysta / korzystała? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. szkoła dla dorosłych 2. placówki kształcenia ustawicznego prowadzone przez szkoły wyższe 3. kursy i szkolenia doskonalące oraz specjalizujące 4. seminaria i konferencje, warsztaty, odczyty 5. nauczanie na odległość (np. przez Internet, korespondencyjnie) 6. studia podyplomowe 7. staże i praktyki zawodowe (występujące także w systemie szkolnym) 8. inne, jakie?.....	N5
N5.	Zakładając, że miałyby Pani możliwości czasowe i finansowe, co chciałaby Pani zrobić dla podniesienia swoich kwalifikacji? <i>ANKIETERZE: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź</i>	1. dokończyłabym naukę na poziomie szkoły podstawowej 2. ukończyłabym / podjęłabym naukę na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej 3. ukończyłabym / podjęłabym naukę na poziomie szkoły średniej 4. zrobiłabym maturę 5. ukończyłabym / podjęłabym studia licencjackie, inżynierskie 6. ukończyłabym / podjęłabym studia magisterskie 7. ukończyłabym / podjęłabym studia doktoranckie 8. zdobyłabym certyfikaty językowe 9. zdobyłabym certyfikaty zawodowe (np. uprawniające do obsługi specjalistycznych maszyn) 10. ukończyłabym inne kursy, szkolenia 11. inne (jakie?) 12. <i>nic nie muszę / nic nie chcę robić / nie mam potrzeby podnoszenia kwalifikacji (nie czytaj)</i> 13. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	S1



SZKOLENIA			
↓ numer pytania			Następne pytanie ↓
S1.	Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczyła Pani bądź obecnie uczestniczy w szkoleniach lub kursach dokształcających innych niż BHP i PPOŻ?	1. tak – uczestniczę obecnie 2. tak – uczestniczyłam w ciągu ostatnich 12 miesięcy 3. nie	S2 S5
S2.	W jakich szkoleniach lub kursach uczestniczyła Pani w ostatnich 12 miesiącach lub uczestniczy obecnie? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. Języki obce 2. Informatyka i wykorzystanie komputerów 3. Usługi transportowe (prawo jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, itp.) 4. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej 5. Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu 6. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (np. Obsługa kas fiskalnych, Obsługa klienta, itp.) 7. Zarządzanie i administrowanie 8. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna 9. Prace sekretarskie i biurowe 10. Opieka zdrowotna (np. Masaż leczniczy, Kurs pierwszej pomocy) 11. Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat 12. Ochrona własności i osób 13. Mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów (np. Techniki spawalnicze) 14. Prawo 15. Architektura i budownictwo 16. Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (np. Pilot wycieczek) 17. Usługi gastronomiczne 18. Usługi fryzjerskie, kosmetyczne 19. Inne obszary szkoleń – jakie?	S3
S3.	Z czyjej inicjatywy uczestniczyła Pani w tym szkoleniu / w ostatnim szkoleniu? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i>	1. z własnej inicjatywy 2. namówił mnie znajomy / członek rodzinny 3. z inicjatywy pracodawcy 4. z inicjatywy powiatowego urzędu pracy 5. z inicjatywy innej organizacji – jakiej? 6. inne – jakie?	S4
S4.	Gdzie odbywało się to szkolenie / ostatnie szkolenie? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i>	1. w miejscowości zamieszkania 2. w innej miejscowości w moim powiecie 3. w innej miejscowości poza moim powiatem 4. za granicą	S5



S5.	<p>Zakładając, że miałyby Pani możliwości czasowe i finansowe, w jakich szkoleniach chciałaby Pani uczestniczyć? <i>ANKIETERZE: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> Języki obce Informatyka i wykorzystanie komputerów Usługi transportowe (prawo jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, itp.) Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (np. Obsługa kas fiskalnych, Obsługa klienta, itp.) Zarządzanie i administrowanie Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna Prace sekretarskie i biurowe Opieka zdrowotna (np. Masaż leczniczy, Kurs pierwszej pomocy) Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat Ochrona własności i osób Mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów (np. Techniki spawalnicze) Prawo Architektura i budownictwo Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (np. Pilot wycieczek) Usługi gastronomiczne Usługi fryzjerskie, kosmetyczne W innych – jakich? W żadnych Nie wiem, trudno powiedzieć 	Z1
------------	---	--	-----------

MOBILNOŚĆ ZAWODOWA			
↓ numer pytania			Następne pytanie ↓
Z1.	Czy kiedykolwiek od momentu ukończenia edukacji, czyli wejścia na rynek pracy, <u>zmieniła Pani zawód lub przekwalifikowała się?</u>	<ol style="list-style-type: none"> tak nie 	Z2 <hr/> Z4
Z2.	Ile razy?	(mniej więcej) __ __ razy	Z3
Z3.	<p>Dlaczego (ostatnio) zmieniła Pani zawód? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> niemożność znalezienia pracy w wyuczonym / dotychczas wykonywanym zawodzie chęć zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności chęć pełniejszego wykorzystania posiadanych kwalifikacji w nowym zawodzie mogę więcej zarobić w nowym zawodzie pracuję w lepszych warunkach (np. długość czasu pracy, godziny pracy, warunki lokalowe, atmosfera pracy) w nowym zawodzie mam większe szanse na awans nie odpowiadała mi praca w wyuczonym / ostatnio wykonywanym zawodzie biurokracja, wysokie koszty pracy w wyuczonym / dotychczas wykonywanym zawodzie musiałam / chciałam pomóc rodzinie/znajomym w biznesie musiałam - zostałam skierowana na przekwalifikowanie się przez pracodawcę musiałam – zostałam skierowana na przekwalifikowanie się przez urząd pracy / inną instytucję inne – jakie? 	A1



Z4.	Czy kiedykolwiek <u>chciała Pani zmienić zawód lub przekwalifikować się?</u>	1. tak 2. nie	Z5 A1
Z5.	Dlaczego nie udało się Pani zmiana zawodu, na jakie bariery Pani natrafiła? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. brak pieniędzy na dodatkowe kształcenie, szkolenia 2. brak szkół, instytucji szkoleniowych w mojej miejscowości, w pobliżu mojej miejscowości 3. utrudniony dojazd do szkół, instytucji szkoleniowych (np. brak dobrych połączeń środkami komunikacji publicznej) 4. brak motywacji 5. sytuacja rodzinna (konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny) 6. sytuacja zdrowotna 7. inne, jakie?.....	A1

POSZUKIWANIE PRACY			
↓ numer pytania		Następne pytanie ↓	
A1.	W jaki sposób poszukuje/poszukiwała Pani pracy? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź</i>	1. poprzez rodzinę 2. poprzez znajomych 3. przez powiatowy urząd pracy 4. poprzez targi pracy, spotkania z pracodawcami 5. przeglądając ogłoszenia w gazetach 6. przeglądając Internet 7. czytając ogłoszenia na słupach/w sklepach 8. dając ogłoszenia w gazetach 9. dając ogłoszenia w Internecie 10. wysyłając moje CV do wybranych firm 11. chodząc osobiście do firm/zakładów pracy 12. przez agencje pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, prywatne agencje zatrudnienia, Biura Karier, itp. 13. poprzez udział w stażach i praktykach z możliwością późniejszego zatrudnienia 14. inne (jakie?) 15. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 16. nie szukałam pracy	A2 A5

A2.	Proszę powiedzieć, czy w trakcie poszukiwania pracy styka / stykała się Pani z dyskryminacją ze względu na płeć?	1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	A3 A4 A4 P1
A3.	Z czyjej strony najczęściej dotyka / dotykała Panią dyskryminacja? <i>Ankieter: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. ze strony pracodawcy w przedsiębiorstwach państwowych / instytucjach publicznych 2. ze strony pracodawcy w firmach prywatnych 3. ze strony urzędników 4. ze strony innych osób, jakich?	A4 A4 P1



A4.	<p>⊙ ANKIETERZE: <i>Pytanie dla bezrobotnych:</i> Jak Pani sądzi, dlaczego pomimo poszukiwania pracy, wciąż pozostaje Pani bez pracy? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź, dopytaj, co jeszcze?</i></p> <p>● ANKIETERZE: <i>pytanie dla nieposzukujących pracy:</i> Dlaczego nie szuka, nie szukała Pani pracy, dlaczego nie mogłaby Pani podjąć pracy? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź, dopytaj, co jeszcze?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> jestem za młoda, jeszcze się uczę, studiuję jestem za stara jestem „zmęczona pracą”, już się „napracowałam” ze względów zdrowotnych, przez niepełnosprawność brak ofert pracy, bezrobocie brak ‘dobrych’ ofert pracy - spełniających moje wymagania (finansowe, czas dojazdu, odległość, zmianowość, itp.) nie opłaca mi się pracować za oferowane wynagrodzenie pracuję sezonowo / okresowo w kraju lub za granicą – w tej chwili akurat nie ma sezonu na moją pracę brak dobrej komunikacji do miejsc, gdzie jest praca nie stać mnie na dojazdy do pracy biurokracja nie mam wykształcenia nie mam kwalifikacji nie mam doświadczenia brak możliwości zrobienia kursów / doksztalcenia / przekwalifikowania się – nie ma szkoleń w mojej miejscowości / gminie nie stać mnie na zrobienie kursów / doksztalcenia / przekwalifikowanie się z powodu płci (dyskryminacja kobiet) sytuacja rodzinna, np. konieczność opieki nad dzieckiem, osobą starszą, chorą, prowadzenie domu itp. niewystarczająco się staram nie mam szczęścia, i tak nie znalazłabym pracy nie chcę pracować, nie mam takiej potrzeby nie wiem, jak szukać pracy jestem na wcześniejszej emeryturze, rencie inne – jakie? nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj) 	<p>⊙ B1</p> <p>● P1</p> <p>Ⓟ P1</p>
-----	---	---	-------------------------------------

OKRES BEZROBOCIA – <i>Blok tylko dla osób bezrobotnych</i> ⊙			
↓ numer pytania		Następne pytanie ↓	
B1.	<p>⊙ Jak długo pozostaje Pani bez pracy?</p>	<ol style="list-style-type: none"> krócej niż rok – ile miesięcy: (mniej więcej) _ _ m-cy rok lub dłużej – ile lat: (mniej więcej) _ _ lat nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj) 	B2
B2.	<p>⊙ Dlaczego chce Pani podjąć pracę? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź, dopytaj, co jeszcze?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> względy finansowe chęć rozwoju zawodowego chęć rozwoju osobistego potrzeba kontaktu z ludźmi podniesienie statusu społecznego inne, jakie?..... 	B3
B3.	<p>⊙ Czy jest Pani zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna?</p>	<ol style="list-style-type: none"> tak nie 	B4 P1
B4.	<p>⊙ Czy w okresie, od kiedy pozostaje Pani w rejestrze bezrobotnych powiatowego urzędu pracy, otrzymała Pani jakiegokolwiek propozycje zatrudnienia?</p>	<ol style="list-style-type: none"> tak nie 	B5 P1



B5.	<p>☐ Dlaczego, mimo otrzymania propozycji zatrudnienia, nie podjęła Pani pracy? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. propozycja nie satysfakcjonowała mnie zawodowo (była poniżej moich możliwości i aspiracji) 2. proponowana pensja była za niska 3. praca znajdowała się zbyt daleko od mojego miejsca zamieszkania 4. nie odpowiadały mi proponowane godziny pracy 5. nie odpowiadał mi proponowany wymiar czasu pracy – za dużo godzin lub za mało godzin 6. obawiałam się, że nie dam sobie rady 7. okazało się, że nie mam odpowiednich kwalifikacji 8. musiałabym zrezygnować z innych zajęć (dorabianie) 9. względy zdrowotne 10. konieczność opieki nad dzieckiem 11. konieczność opieki nad członkiem rodziny (osobą chorą, starszą) 12. pracodawca ostatecznie zatrudnił inną osobę 13. inne (jakie?) 	P1
------------	---	---	-----------

AKTUALNA / OSTATNIA PRACA ZAWODOWA – *Blok dla wszystkich respondentek*

Porozmawiajmy teraz o Pani aktualnej / ostatniej pracy.

P1.	<p>☐ ANKIETERZE: pytanie dla pracujących: Czy wykonywany przez Panią zawód jest zgodny z kierunkiem wykształcenia?</p> <p>☐ ☐ ANKIETERZE: pytanie dla bezrobotnych i nieposzukujących pracy: Czy ostatnio wykonywany przez Panią zawód był zgodny z kierunkiem wykształcenia? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak, występuje (występowała) pełna zgodność wykonywanego zawodu z kierunkiem wykształcenia 2. występuje (występowała) częściowa zgodność wykonywanego zawodu z kierunkiem wykształcenia Proszę wpisać wykonywany zawód 3. nie, wykonywany zawód jest (był) całkowicie niezgodny z kierunkiem wykształcenia Proszę wpisać wykonywany zawód 4. trudno powiedzieć (nie czytaj) 5. jeszcze/ nigdy nie pracowałam 	P2 H1
P2.	<p>☐ ANKIETERZE: pytanie dla pracujących: Gdzie Pani pracuje?</p> <p>☐ ☐ ANKIETERZE: pytanie dla bezrobotnych i nieposzukujących pracy: Gdzie Pani ostatnio pracowała? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. przedsiębiorstwo państwowe, instytucja publiczna 2. firma prywatna 3. własna firma, własna działalność gospodarcza poza rolnictwem 4. własna działalność rolnicza 5. inne – jakie? 	P3
P3.	<p>☐ ANKIETERZE: pytanie dla pracujących: Gdzie znajduje się Pani miejsce pracy?</p> <p>☐ ☐ ANKIETERZE: pytanie dla bezrobotnych i nieposzukujących pracy: Gdzie znajdowało się Pani ostatnie miejsce pracy? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. pracuję/ pracowałam w domu - telepraca lub inna praca 2. w miejscowości, w której mieszkam/ mieszałam 3. w innej miejscowości, ale w moim powiecie 4. poza moim powiatem, ale w województwie śląskim 5. w innym województwie 6. za granicą 	P4



P4.	<p>Ⓟ ANKIETERZE: pytanie dla pracujących: W jakiej branży Pani pracuje?</p> <p>Ⓢ Ⓣ ANKIETERZE: pytanie dla bezrobotnych i nieposzukujących pracy: W jakiej branży pracowała Pani ostatnio?</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. handel 2. usługi 3. produkcja 4. budownictwo 5. transport i telekomunikacja 6. sektor publiczny 7. inne – jakie? 	P5
P5.	<p>Ⓟ ANKIETERZE: pytanie dla pracujących: Proszę wskazać formę pracy, którą Pani wykonuje.</p> <p>Ⓢ Ⓣ ANKIETERZE: pytanie dla bezrobotnych i nieposzukujących pracy: Proszę wskazać formę pracy, którą wykonywała Pani jako ostatnią.</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. umowa o pracę na pełny etat na czas określony 2. umowa o pracę na pełny etat na czas nieokreślony 3. umowa o pracę na niepełny etat na czas określony 4. umowa o pracę na niepełny etat na czas nieokreślony 5. umowa zlecenie lub umowa o dzieło 6. działalność gospodarcza poza rolnictwem z wyjątkiem samozatrudnienia 7. działalność gospodarcza w rolnictwie 8. samozatrudnienie 9. inna forma pracy – jaka? 	P6
P6.	<p>Ⓟ ANKIETERZE: pytanie dla pracujących: Jakie stanowisko Pani zajmuje?</p> <p>Ⓢ Ⓣ ANKIETERZE: pytanie dla bezrobotnych i nieposzukujących pracy: Jakie stanowisko zajmowała Pani w ostatniej pracy?</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. stanowisko szeregowe 2. stanowisko samodzielne 3. stanowisko kierownicze (miała Pani podwładnych) 4. stanowisko kierownicze wyższego szczebla (Pani podwładni mieli swoich podwładnych) 5. właściciel / własna działalność 6. inne – jakie? 	<p>Ⓟ P7</p> <p>Ⓢ Ⓣ P9</p>
P7.	<p>Ⓟ ANKIETERZE: pytanie dla pracujących: Czy czuje się Pani zagrożona utratą pracy?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 	<p>P8</p> <p>P10</p>
P8.	<p>Ⓟ ANKIETERZE: pytanie dla pracujących: Dlaczego czuje się Pani zagrożona utratą pracy?</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. Dopytaj, co jeszcze?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. zła kondycja finansowa pracodawcy 2. kryzys gospodarczy 3. mało zleceń, mało pracy 4. dużo zwolnień w firmie/instytucji 5. konflikt z pracodawcą 6. konflikt ze współpracownikami 7. w pracy preferowani są mężczyźni 8. inne, jakie?..... 	P10



P9.	<p>⊙ ● <u>ANKIETERZE:</u> <u>pytanie dla bezrobotnych</u> <u>i nieposzukujących pracy:</u> Z jakiego powodu już Pani tam nie pracuje? Dlaczego straciła Pani ostatnią pracę? <i>ANKIETERZE: nie czytaj</i> <i>odpowiedzi, możesz zaznaczyć</i> <i>więcej niż jedną odpowiedź.</i> <i>Dopytaj, co jeszcze?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. redukcja etatów w firmie 2. upadek, likwidacja firmy 3. kryzys gospodarczy 4. zmiana profilu przedsiębiorstwa 5. zamknięcie konkretnego działu, linii produkcyjnej w przedsiębiorstwie 6. wymiana na osobę o lepszych kwalifikacjach 7. wymiana na osobę o niższych zarobkach 8. brak możliwości rozwoju zawodowego, chęć znalezienia lepszej pracy 9. zbyt niskie zarobki 10. wyjazd za granicę 11. zwolnienie dyscyplinarne 12. konflikt z pracodawcą 13. konflikt ze współpracownikami 14. względy zdrowotne 15. urlop macierzyński, wychowawczy, konieczność opieki nad dzieckiem 16. konieczność opieki nad innym członkiem rodziny (osobą starszą, chorą) 17. inne (jakie?) 18. nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj) 	P10
-----	---	--	-----

PRACA ZAWODOWA - KIEDYKOLWIEK

Zadam teraz Pani kilka pytań dotyczących Pani dotychczasowej pracy zawodowej.

P10.	Jaki jest Pani całkowity staż pracy w latach (łącznie we wszystkich miejscach, w których Pani kiedykolwiek pracowała)?	<ol style="list-style-type: none"> 1. (około) __ __ lat 2. nie pamiętam, trudno powiedzieć (nie czytaj) 	P11
P11.	Ile miała Pani lat, kiedy podjęła Pani swoją pierwszą pracę?	<ol style="list-style-type: none"> 1. (około) __ __ lat 2. nie pamiętam, trudno powiedzieć (nie czytaj) 	P12
P12.	W ilu miejscach pracowała Pani podczas całego swojego życia?	<ol style="list-style-type: none"> 1. w (około) __ __ miejscach pracy 2. nie pamiętam, trudno powiedzieć (nie czytaj) 	P13
P13.	Jaki jest najdłuższy okres, w jakim pracowała Pani w jednym miejscu?	<ol style="list-style-type: none"> 1. krócej niż rok – ile miesięcy: (mniej więcej) __ __ m-cy 2. dłużej niż rok – ile lat: (mniej więcej) __ __ lat 3. nie pamiętam, trudno powiedzieć (nie czytaj) 	P14
P14.	Jaki jest najkrótszy okres, w jakim pracowała Pani w jednym miejscu?	<ol style="list-style-type: none"> 1. krócej niż rok – ile miesięcy: (mniej więcej) __ __ m-cy 2. dłużej niż rok – ile lat: (mniej więcej) __ __ lat 3. nie pamiętam, trudno powiedzieć (nie czytaj) 	P15
P15.	Czy kiedykolwiek wyprowadzała się Pani za pracę poza miejsce swojego zamieszkania?	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 	P16



P16.	Czy kiedykolwiek pracowała Pani „na czarno”?	1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 4. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i>	H1
-------------	---	--	-----------

MOŻLIWOŚĆ PODJĘCIA PRACY			
↓ numer pytania			Następne pytanie ↓
H1.	Jak daleko byłaby Pani skłonna dojeżdżać do pracy?	1. max _ _ km dziennie w jedną stronę 2. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	H2
H2.	Ile czasu byłaby Pani skłonna dojeżdżać codziennie do pracy?	1. max _ _ minut w jedną stronę 2. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	H3
H3.	Jaką kwotę miesięcznie byłaby Pani gotowa wydawać na dojazdy pracy?	1. max _ _ zł miesięcznie 2. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	H4
H4.	Proszę wskazać formę pracy, która byłaby dla Pani najbardziej odpowiednia. <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. umowa o pracę na pełny etat na czas określony 2. umowa o pracę na pełny etat na czas nieokreślony 3. umowa o pracę na niepełny etat na czas określony 4. umowa o pracę na niepełny etat na czas nieokreślony 5. umowa zlecenie lub umowa o dzieło 6. działalność gospodarcza poza rolnictwem z wyjątkiem samozatrudnienia 7. działalność gospodarcza w rolnictwie 8. samozatrudnienie 9. inna forma pracy – jaka?	H5
H5.	Czy któraś z wymienionych tzw. elastycznych form pracy byłaby dla Pani bardziej odpowiednia niż tradycyjna praca? Przez pracę tradycyjną rozumiemy pracę na swoim stanowisku pracy w wyznaczonej umową liczbę godzin. <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. elastyczny czas pracy, zadaniowy tryb pracy 2. stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń) 3. telepraca, praca w domu 4. dzielenie pracy w ramach jednego stanowiska 5. zatrudnienie na niepełny etat 6. własna działalność gospodarcza 7. zatrudnienie na umowę o dzieło, umowę zlecenie 8. inne – jakie? 9. żadne z powyższych, wolę pracę w tradycyjnej formie 10. żadne z powyższych – nie chcę / nie mogę pracować 11. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	H6
H6.	Czy kiedykolwiek pracowała Pani za granicą?	1. tak 2. nie	H7
H7.	Czy planuje Pani wyjazd do pracy za granicę w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	1. tak 2. nie	H8



H8.	<p>Jakie warunki musiałyby być spełnione, aby przeprowadziła się Pani ze względu na pracę do innego kraju przynajmniej na kilka miesięcy?</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj, zaznacz wszystkie odpowiedzi wskazane przez respondentkę.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. żadne – bez względu na warunki nie przeprowadziłabym się do innego kraju 2. odpowiednio wysokie zarobki – ANKIETER: dopytaj, jaka kwota (netto – na rękę) __ __ __ __ __ <u>z!!!!</u> 99999 nie wiem 3. dobre warunki pracy (np. lokalowe, BHP, socjalne itp.) 4. dobre godziny pracy 5. dobra atmosfera pracy, dobre stosunki między pracownikami 6. dobre możliwości rozwoju zawodowego 7. brak / mało biurokracji, spraw formalnych, „papierkowych” 8. bliska odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania (czas, koszty) 9. samochód, telefon, laptop służbowy 10. mieszkanie służbowe – całkowicie lub częściowo finansowane przez pracodawcę 11. możliwość przeprowadzki z rodziną 12. akceptowalne dla mnie koszty utrzymania / koszty życia 13. dostęp do edukacji (szkoły, uczelnie, instytucje szkoleniowe), odpowiednio wysoki poziom edukacji, wszechstronna edukacja itp. 14. dostęp do infrastruktury społecznej (np. żłobki, przedszkola) 15. dobry dostęp do kultury 16. ciekawa okolica (geograficznie, turystycznie, urbanizacyjnie itp.) 17. dobra opieka zdrowotna, jej dostępność, poziom służby zdrowia 18. inne – jakie? 	H9
H9.	<p>A jakie warunki musiałyby być spełnione, aby przeprowadziła się Pani ze względu na pracę do innego powiatu lub innego województwa przynajmniej na kilka miesięcy?</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj, zaznacz wszystkie odpowiedzi wskazane przez respondentkę.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. żadne – bez względu na warunki nie przeprowadziłabym się do innego powiatu, województwa 2. odpowiednio wysokie zarobki – ANKIETER: dopytaj, jaka kwota (netto – na rękę) __ __ __ __ __ <u>z!!!!</u> 99999 nie wiem 3. dobre warunki pracy (np. lokalowe, BHP, socjalne itp.) 4. dobre godziny pracy 5. dobra atmosfera pracy, dobre stosunki między pracownikami 6. dobre możliwości rozwoju zawodowego 7. brak / mało biurokracji, spraw formalnych, „papierkowych” 8. bliska odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania (czas, koszty) 9. samochód, telefon, laptop służbowy 10. mieszkanie służbowe – całkowicie lub częściowo finansowane przez pracodawcę 11. możliwość przeprowadzki z rodziną 12. akceptowalne dla mnie koszty utrzymania / koszty życia 13. dostęp do edukacji (szkoły, uczelnie, instytucje szkoleniowe), odpowiednio wysoki poziom edukacji, wszechstronna edukacja itp. 14. dostęp do infrastruktury społecznej (np. żłobki, przedszkola) 15. dobry dostęp do kultury 16. ciekawa okolica (geograficznie, turystycznie, urbanizacyjnie itp.) 17. dobra opieka zdrowotna, jej dostępność, poziom służby zdrowia 18. inne – jakie? 	H10
H10.	<p>Czy kiedykolwiek rozważała Pani założenie własnej działalności gospodarczej?</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak – prowadziłam w przeszłości własną działalność gosp. 2. tak – rozważałam założenie własnej działalności gosp., ale się na to nie zdecydowałam 3. tak – obecnie rozważam założenie własnej działalności gosp. 4. nie – nigdy nie rozważałam założenia własnej działalności gosp. 5. <i>nie pamiętam, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	U1



URLOPY MACIERZYŃSKIE / WYCHOWAWCZE			
↓ numer pytania			Następne pytanie ↓
U1.	Czy obecnie znajduje się Pani na urlopie macierzyńskim, wychowawczym?	1. tak 2. nie	U3 U2
U2.	Czy kiedykolwiek była Pani na urlopie macierzyńskim, wychowawczym?	1. tak 2. nie	U3 U5
U3.	Czy po urlopie macierzyńskim, wychowawczym wróciła Pani na wcześniej zajmowane stanowisko pracy (czy wróci Pani na wcześniej zajmowane stanowisko)?	1. wróciłam (wrócę) na to samo stanowisko 2. wróciłam (wrócę) na inne stanowisko 3. wróciłam (wrócę) do pracy, ale w innej firmie/instytucji 4. w ogóle nie wróciłam (nie wrócę) do pracy	U4 U5
U4.	Czy powrót do pracy wiązał się ze zmianą wynagrodzenia (czy będzie się wiązał ze zmianą wynagrodzenia)?	1. tak – z podwyżką 2. tak – z obniżeniem wynagrodzenia 3. nie – wynagrodzenie pozostanie bez zmian 4. nie wiem, trudno powiedzieć	U5
U5.	Czy Pani firma/ instytucja stosuje (stosowała) jakieś udogodnienia dla kobiet wracających do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych oraz młodych matek? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. możliwość redukcji wymiaru godzin 2. dwie półgodzinne przerwy dla kobiet karmiących piersią 3. żłobek, przedszkole przy firmie 4. pokój dla karmiących kobiet 5. telepraca 6. elastyczny, zadaniowy czas pracy (ruchome godziny pracy) 7. inne elastyczne formy zatrudnienia (dzielenie pracy w ramach jednego stanowiska, itp.) 8. program opieki medycznej dla matek i dzieci 9. pikniki rodzinne i imprezy dla najmłodszych 10. dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka 11. pierwszeństwo przy planowaniu urlopów 12. inne, jakie?..... 13. nie ma (nie było) żadnych udogodnień 14. trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj) 15. nie dotyczy – w przypadku osób, które nigdy nie pracowały	U6 D1
U6.	Jaką politykę stosuje firma/instytucja w momencie odejść pracownic na urlopy macierzyńskie i wychowawcze? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. praca danej osoby jest dzielona między innych pracowników 2. obowiązki tej osoby przejmują jej zastępcy 3. zatrudniana jest nowa osoba na to stanowisko na umowę zastępstwo 4. zatrudniana jest nowa osoba na to stanowisko na inny rodzaj umowy 5. inne, jakie?..... 6. nie ma określonych rozwiązań 7. trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj)	D1

ZAGADNIENIA DODATKOWE							
D1.	W jakim stopniu zgadza się Pani bądź nie zgadza z następującymi stwierdzeniami: <i>ANKIETERZE: POKAŻ KARTĘ D1. Czytaj.</i>	1 zdecydowanie się nie zgadzam	2 raczej się nie zgadzam	3 ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	4 raczej się zgadzam	5 zdecyd. się zgadzam	6 trudno powiedzieć
D1_1	Mężczyzna powinien zarabiać na utrzymanie rodziny, a kobieta powinna zająć się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci	1	2	3	4	5	6
D1_2	Czuję się lokalną patriotką	1	2	3	4	5	6
D1_3	W moim domu pielęgnowało się śląskie tradycje kulturowe (pieśni, gwara)	1	2	3	4	5	6
D2							



D2.	Czy w Pani domu oboje rodzice pracowali? <i>ANKIETERZE: czytaj, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i>	1. tak – oboje rodzice 2. tylko matka 3. tylko ojciec 4. żadne z rodziców 5. inna sytuacja, jaka?.....	D3
D3.	Kto w Pani gospodarstwie <u>był</u> głową rodziny (więcej zarabiał, podejmował ważne decyzje dot. gosp. dom.)? <i>ANKIETERZE: czytaj, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i>	1. ojciec 2. matka 3. dziadek 4. babcia 5. trudno powiedzieć (nie czytaj)	D4
D4.	Kto teraz w Pani gospodarstwie <u>jest</u> głową rodziny (więcej zarabia, podejmuje ważne decyzje dot. gosp. dom.)? <i>ANKIETERZE: czytaj, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i>	1. Pani 2. mąż, partner 3. ojciec 4. matka 5. dziadek 6. babcia 7. trudno powiedzieć (nie czytaj)	D5

D5.	Proszę ocenić swój poziom zadowolenia z różnych aspektów Pani życia. Oceniając proszę posługiwać się skalą od 1 do 5. <i>ANKIETERZE: POKAŻ KARTĘ D5. Czytaj odpowiedzi</i>	1 bardzo niezadowolona	2 raczej niezadowolona	3 ani zadowolona, ani niezadowolona	4 raczej zadowolona	5 bardzo zadowolona	6 trudno powiedzieć	7 nie dotyczy	
D5_1	ze swojej sytuacji zawodowej [dotyczy także bezrobotnych i nieposzukujących pracy]	1	2	3	4	5	6		
D5_2 Ⓢ	z wysokości wynagrodzenia otrzymywanego za swoją pracę	1	2	3	4	5	6	7	
D5_3 Ⓢ	z atmosfery, relacji panujących w Pani pracy	1	2	3	4	5	6	7	
D5_4	ze swojego życia rodzinnego	1	2	3	4	5	6		
D5_5	ze swojego życia towarzyskiego	1	2	3	4	5	6		D6

D6.	Za chwilę przeczytam różne wartości. Proszę ocenić czy są one dla Pani osobiście bardziej, mniej ważne czy też równie ważne jak PRACA. Proszę posługiwać się pięciopunktową skalą, gdzie 5 oznacza, że są zdecydowanie ważniejsze niż praca, 4 – raczej ważniejsze, 3 – równie ważne, 2 – raczej mniej ważne, a 1 – zdecydowanie mniej ważne niż praca. <i>ANKIETERZE: POKAŻ KARTĘ D6; 6 oznacza „nie wiem, trudno powiedzieć”</i>								
	1. zdrowie	1	2	3	4	5	6		
	2. miłość	1	2	3	4	5	6		
	3. kariera	1	2	3	4	5	6		
	4. szczęście	1	2	3	4	5	6		
	5. rodzina	1	2	3	4	5	6		
	6. bezpieczeństwo	1	2	3	4	5	6		
	7. rozwój osobisty	1	2	3	4	5	6		
	8. przyjaźń	1	2	3	4	5	6		
	9. wiara	1	2	3	4	5	6		
	10. stabilizacja finansowa	1	2	3	4	5	6		D7



D7.	<p>Co Pani zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet bezrobotnych w województwie?</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. Dopytaj, co jeszcze?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zapewnić jakąkolwiek pracę na początek 2. Pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu) 3. Należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli 4. Żłobki i przedszkola powinny być tańsze 5. Stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe 6. Polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy) 7. Przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców 8. Ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej) 9. Zorganizować wsparcie psychologiczne dla osób nie mogących wyjść z bezrobocia 10. Uczyć czynnych sposobów poszukiwania pracy 11. Inne (jakie?) 12. <i>Nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	D8
D8.	<p>Co Pani zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet pracujących w województwie?</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. Dopytaj, co jeszcze?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Odpowiednie wynagrodzenie 2. Pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu) 3. Należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli 4. Żłobki i przedszkola powinny być tańsze 5. Stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe 6. Polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy) 7. Przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców 8. Ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej) 9. Zapewnienie przez pracodawcę systemu szkoleń 10. Inne (jakie?) 11. <i>Nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	M7

METRYCZKA - ZAKOŃCZENIE

M7.	<p>Które z wymienionych określić najlepiej charakteryzuje sposób gospodarowania pieniędzmi w Pani gospodarstwie domowym:</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Żyję / Żyjemy bardzo biednie – nie starcza nam (mi) nawet na podstawowe potrzeby. 2. Żyję / Żyjemy skromnie – musimy (muszę), na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować pieniędzmi. 3. Żyję / Żyjemy średnio – starcza nam (mi) na co dzień, ale musimy (muszę) oszczędzać na poważniejsze zakupy. 4. Żyję / Żyjemy dobrze – starcza nam (mi) na wiele bez specjalnego oszczędzania. 5. Żyję / Żyjemy bardzo dobrze – możemy (mogę) pozwolić sobie na pewien luksus. 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 7. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i> 	KONIEC
------------	--	--	---------------

To już były wszystkie pytania. Dziękuję za udział w badaniu.

Q10. Godz. zakończenia wywiadu |__|__|:|__|__|

Zaświadczam, że wywiad przeprowadziłem(am) samodzielnie. Wszystkie dane zawarte w kwestionariuszu są zgodne z wypowiedziami respondenta. Jestem świadomy konsekwencji wynikających z niedopełnienia warunków współpracy.

.....
podpis ankietera



8.4. Kwestionariusz CATI – badanie pracodawców

Szacunkowa długość trwania wywiadu - około 15 min

Q1. Nazwisko ankietera	Q2. Numer ankietera _ _ _ _ _	Q3. Data badania (dd-mm) _ _ - _ _ - 2010	Q4. Godz. rozpoczęcia _ _ : _ _
Q5. Powiat z próby	48. Gliwice 49. Jastrzębie-Zdrój 50. Jaworzno 51. kłobucki 52. Katowice 53. lubliniecki 54. mikołowski 55. myszkowski 56. Mysłowice 57. pszczyński 58. raciborski 59. rybnicki	60. Piekary Śląskie 61. Ruda Śląska 62. Rybnik 63. Siemianowice Śląskie 64. Sosnowiec 65. Świętochłowice 66. tarnogórski 67. Tychy 68. wodzisławski 69. zawierciański 70. Zabrze 71. żywiecki 72. Żory	

Dzień dobry, nazywam się i jestem ankieterem firmy badawczej PBS DGA (dawniej Pracownia Badań Społecznych). PBS DGA jest niezależną firmą badawczą, która prowadzi badania marketingowe oraz społeczno – polityczne.

Obecnie prowadzimy badanie dotyczące sytuacji społecznej i zawodowej kobiet w województwie śląskim. Jest ono realizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach i jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Badanie ma na celu zebranie informacji, które w przyszłości pozwolą podejmować odpowiednie decyzje i tworzyć odpowiednie narzędzia wspierania tej grupy na rynku pracy.

Chciał(a)bym porozmawiać z osobą odpowiedzialną w firmie/instytucji za sprawy kadrowe: zatrudnianie, zwalnianie pracowników.

(ANKIETERZE: w małej firmie/instytucji respondentem będzie właściciel, prezes, dyrektor, główny księgowy, a w dużej - dyrektor / kierownik działu kadr, działu personalnego, ewentualnie specjalista ds. kadrowych).

Państwa firma/instytucja została wylosowana do badania, w związku z tym chciałbym zaprosić Pana(ią) do rozmowy na ten temat. Pana(i) odpowiedzi będą dla nas bardzo ważnym źródłem informacji. Jednocześnie chciał(a)bym Pana(ią) zapewnić, że zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych badanie ma charakter anonimowy i wyniki będą prezentowane jedynie w postaci zbiorczych, statystycznych zestawień opinii wielu firm/instytucji.

CHARAKTERYSTYKA FIRMY/INSTYTUCJI			
↓ Numer pytania			Następne pytanie ↓
M1.	Czy dzwoniłem(am) się do firmy/instytucji z województwa śląskiego (firmy, która zatrudnia pracowników w woj. śląskim)?	1. tak 2. nie – zakończ wywiad	M2 Za-kończ
M2.	Płeć respondenta ANKIETERZE: jeśli możesz, zaznacz bez pytania.	1. kobieta 2. mężczyzna	M3



M3.	Jakie zajmuje Pan/i stanowisko? <i>ANKIETERZE: przeczytaj opcje odpowiedzi.</i>	1. właściciel, współwłaściciel 2. prezes, vice prezes, członek zarządu 3. dyrektor zarządzający 4. dyrektor / szef ds. kadrowych / HR 5. specjalista ds. kadrowych / HR 6. pracownik działu kadr / HR 7. księgowy 8. inne – jakie?	M4
M4.	W jakiej głównej branży działa Państwa firma/instytucja? <i>ANKIETERZE: przeczytaj opcje odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź. Jeśli firma działa w więcej niż jednej branży – dopytaj i zaznacz główną, dominującą branżę.</i>	8. handel 9. usługi 10. produkcja 11. budownictwo 12. transport i telekomunikacja 13. sektor publiczny 14. inne – jakie?	M5
M5.	Jaka jest forma własności Państwa firmy/instytucji? <i>ANKIETERZE: przeczytaj opcje odpowiedzi.</i>	1. prywatna 2. publiczna 3. inna, jaka?.....	M6
M6.	W którym przedziale mieści się wielkość zatrudnienia w Państwa firmie/instytucji? Proszę wziąć pod uwagę tylko pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. <i>ANKIETERZE: przeczytaj opcje odpowiedzi.</i>	1. 0-9 pracowników 2. 10-49 pracowników 3. 50-249 pracowników 4. 250 i więcej pracowników	M7
M7.	Jaką część pracowników Pana/i firmy / instytucji stanowią kobiety, a jaką mężczyźni? Proszę to wyrazić w procentach w stosunku do wszystkich zatrudnionych (<u>nie tylko</u> na umowę o pracę). <i>ANKIETERZE: jeśli respondent nie pamięta dokładnie poproś o szacunkowe dane. W razie potrzeby wpisz „0”.</i>	1. kobiety __ __ __ % ogółu zatrudnionych 2. mężczyźni __ __ __ % ogółu zatrudnionych 3. <i>nie wiem, odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i> <i>SYSTEM: jeśli kobiety stanowią 0% omiń pytania: P9-P12, P14, S2-S4.</i>	M8
M8.	Proszę określić, w jakim przedziale mieści się wielkość przychodów, jakie Państwa firma/instytucja osiągnęła za ostatni rok obrotowy - w roku 2009?	1. 0 zł – <i>ankieter - nie czytaj</i> 2. 1 – 50 tys. zł 3. 51 – 100 tys. zł 4. 101 – 500 tys. zł 5. 501 – 1 mln zł 6. powyżej 1 mln zł 7. <i>nie wiem/trudno powiedzieć – ankieter - nie czytaj</i> 8. <i>odmowa – ankieter - nie czytaj</i>	P1



POLITYKA KADROWA FIRMY / INSTYTUCJI

↓ Numer pytania							Następne pytanie ↓	
P1.	<p>Przeczytam teraz kilka aspektów, na które zwraca się uwagę w trakcie rekrutacji. Proszę wskazać, w jakim stopniu kierują się Państwo nimi podczas zatrudniania pracowników.</p> <p>Oceniając proszę posługiwać się skalą od 1-5, gdzie:</p> <ol style="list-style-type: none"> bardzo rzadko rzadko czasami tak, czasami nie często bardzo często <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 							P2
	1. Wykształcenie, zawód	1	2	3	4	5	6	
	2. Doświadczenie na podobnym stanowisku	1	2	3	4	5	6	
	3. Wiek	1	2	3	4	5	6	
	4. Płeć	1	2	3	4	5	6	
	5. Dyspozycyjność (sytuacja rodzinna, życiowa)	1	2	3	4	5	6	
	6. Oczekiwania finansowe	1	2	3	4	5	6	
	7. Certyfikaty, uprawnienia zawodowe, odbyte szkolenia zawodowe	1	2	3	4	5	6	
	8. Znajomość języków obcych	1	2	3	4	5	6	
	9. Umiejętność obsługi komputera i Internetu	1	2	3	4	5	6	
	10. Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	1	2	3	4	5	6	
	11. Cechy osobowościowe	1	2	3	4	5	6	

P2.	Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudniali Państwo pracowników?	5. tak 6. nie	P3 P6
P3.	Ile osób?	1. (około) _ _ _ osób 2. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	P4
P4.	Czy poszukując pracowników na jakieś stanowisko poszukiwali Państwo osób określonej płci, czy też płeć nie miała znaczenia? <i>ANKIETERZE: czytaj, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. poszukiwaliśmy kobiet 2. poszukiwaliśmy mężczyzn 3. na niektóre stanowiska szukaliśmy kobiet, na niektóre mężczyzn 4. płeć nie miała znaczenia 5. <i>trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj)</i>	P5
P5.	Jaki procent stanowiły nowozatrudnione kobiety w stosunku do wszystkich zatrudnionych w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>ANKIETERZE: jeśli respondent nie pamięta dokładnie poproś o szacunkowe dane. Jeśli nie zatrudniono kobiet wstaw wartość „0”.</i>	1. _ _ _ % 2. <i>trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj)</i>	P6
P6.	Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zwalniali Państwo pracowników?	1. tak 2. nie	P7 P9



P7.	Ile osób?	1. (około) _ _ _ osób 2. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	P8
P8.	Jaki procent stanowiły zwalniane kobiety w stosunku do wszystkich zwalnianych w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>ANKIETERZE: jeśli respondent nie pamięta dokładnie poproś o szacunkowe dane. Jeśli nie zwalniano kobiet wstaw wartość „0”.</i>	1. _ _ _ % 2. <i>trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj)</i>	P9
P9.	Jaką część pracowników na stanowiskach kierowniczych stanowią kobiety, a jaką mężczyźni? Proszę to wyrazić w procentach. <i>ANKIETERZE: jeśli respondent nie pamięta dokładnie poproś o szacunkowe dane. W razie potrzeby wpisz „0”.</i>	1. kobiety _ _ _ % 2. mężczyźni _ _ _ % 3. <i>trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj)</i>	P10
P10.	<i>Jeśli w P9 zaznaczono 0% lub 100% omiń to pytanie i przejdź do P11.</i> Czy wynagrodzenia kobiet pracujących na stanowiskach kierowniczych są wyższe, niższe czy takie same, jak mężczyzn zatrudnionych na takich stanowiskach? <i>ANKIETERZE: czytaj, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. wynagrodzenia kobiet są dużo wyższe niż mężczyzn 2. wynagrodzenia kobiet są nieco wyższe niż mężczyzn 3. wynagrodzenia kobiet są mniej więcej takie same, jak mężczyzn 4. wynagrodzenia kobiet są nieco niższe niż mężczyzn 5. wynagrodzenia kobiet są dużo niższe niż mężczyzn 6. <i>trudno powiedzieć nie wiem (nie czytaj)</i>	P11
P11.	Jaką część pracowników na stanowiskach niekierowniczych (szeregowych) stanowią kobiety, a jaką mężczyźni? Proszę to wyrazić w procentach. <i>ANKIETERZE: jeśli respondent nie pamięta dokładnie poproś o szacunkowe dane. W razie potrzeby wpisz „0”.</i>	1. kobiety _ _ _ % 2. mężczyźni _ _ _ % 3. <i>trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj)</i>	P12
P12.	<i>Jeśli w P11 zaznaczono 0% lub 100% omiń to pytanie i przejdź do P13.</i> Czy wynagrodzenia kobiet pracujących na stanowiskach niekierowniczych (szeregowych) są wyższe, niższe czy takie same, jak mężczyzn zatrudnionych na takich stanowiskach? <i>ANKIETERZE: czytaj, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. wynagrodzenia kobiet są dużo wyższe niż mężczyzn 2. wynagrodzenia kobiet są nieco wyższe niż mężczyzn 3. wynagrodzenia kobiet są mniej więcej takie same, jak mężczyzn 4. wynagrodzenia kobiet są nieco niższe niż mężczyzn 5. wynagrodzenia kobiet są dużo niższe niż mężczyzn 6. <i>trudno powiedzieć nie wiem (nie czytaj)</i>	P13



<p>P13.</p>	<p>Czy w Pana/i firmie/ instytucji wykorzystywane są któreś z następujących tzw. elastycznych form pracy? <i>ANKIETERZE: czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. elastyczny czas pracy, zadaniowy tryb pracy 2. umowa o dzieło, umowa zlecenie 3. zatrudnienie na niepełny etat 4. własna działalność gospodarcza zatrudnianie w ramach kontraktów menadżerskich 5. stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń) 6. telepraca, praca w domu 7. dzielenie pracy w ramach jednego stanowiska 8. inne – jakie? 9. żadne z powyższych 10. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	<p>P14</p> <p>U1</p>
<p>P14.</p>	<p>Czy któreś ze wskazanych elastycznych form zatrudnienia stosowane są częściej w stosunku do zatrudnionych kobiet niż do mężczyzn? <i>ANKIETERZE: czytaj wskazane wcześniej odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. elastyczny czas pracy, zadaniowy tryb pracy 2. umowa o dzieło, umowa zlecenie 3. zatrudnienie na niepełny etat 4. własna działalność gospodarcza zatrudnianie w ramach kontraktów menadżerskich 5. stosowanie przerw w pracy (np. w przypadku braku zleceń) 6. telepraca, praca w domu 7. dzielenie pracy w ramach jednego stanowiska 8. inne – jakie? 9. żadne z powyższych – płeć nie ma znaczenia 10. <i>nie dotyczy – nie zatrudniamy kobiet</i> 11. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	<p>U1</p>



URLOPY MACIERZYŃSKIE, WYCHOWAWCZE			
↓ Numer pytania		Następne pytanie ↓	
U1.	Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w firmie/instytucji miały miejsce odejścia pracowników na urlopy macierzyńskie i wychowawcze?	1. tak	U2
		2. nie	U3
U2.	Czy odejścia pracowników na urlopy macierzyńskie i wychowawcze stanowią dla firmy / instytucji duży problem, obciążenie?	1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	U3
U3.	Jaką politykę stosuje Pana/i firma/instytucja w momencie odejść pracowników na urlopy macierzyńskie i wychowawcze? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	8. praca danej osoby jest dzielona między innych pracowników	U4 U5
		9. obowiązki tej osoby przejmuje jej zastępca 10. zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na umowę zastępstwo 11. zatrudniamy nową osobę na to stanowisko na inny rodzaj umowy 12. inne, jakie?..... 13. nie mamy określonych rozwiązań, reagujemy w zależności od sytuacji 14. nie mieliśmy jeszcze takiej sytuacji	
U4.	Czy po urlopach macierzyńskich, wychowawczych kobiety wracają do pracy w Pana/i firmie/instytucji?	1. zazwyczaj wracają na te same stanowiska 2. zazwyczaj wracają, ale na inne stanowiska 3. różnie bywa, czasami wracają, czasami nie 4. zazwyczaj nie wracają do pracy w naszej firmie/instytucji 5. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	U5
U5.	Czy firma/ instytucja stosuje jakieś udogodnienia dla kobiet wracających do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych oraz młodych matek? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	16. możliwość redukcji wymiaru godzin 17. dwie półgodzinne przerwy dla kobiet karmiących piersią 18. żłobek, przedszkole przy firmie 19. pokój dla karmiących kobiet 20. telepraca 21. elastyczny, zadaniowy czas pracy (ruchome godziny pracy) 22. inne elastyczne formy zatrudnienia (dzielenie pracy w ramach jednego stanowiska, itp.) 23. program opieki medycznej dla matek i dzieci 24. pikniki rodzinne i imprezy dla najmłodszych 25. dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka 26. pierwszeństwo przy planowaniu urlopów 27. inne, jakie?..... 28. nie mieliśmy jeszcze takiej sytuacji (nie mamy kobiet wracających po urlopach macierzyńskich, wychowawczych i młodych matek) 29. nie ma żadnych udogodnień	S1



SZKOLENIA			
↓ Numer pytania			Następne pytanie ↓
S6.	Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/i firma/instytucja organizowała jakiegokolwiek szkolenia dla pracowników, inne niż BHP i PPOŻ (chodzi o wszelkie formy szkoleń: zewnętrzne, wewnętrzne, warsztaty, instruktaż na stanowisku pracy, wykłady)?	4. tak	S2
		5. nie	
		6. trudno powiedzieć nie wiem (nie czytaj)	S4
S7.	Czy w tych szkoleniach uczestniczyły również zatrudnione w Pana/i firmie/instytucji kobiety?	20. tak	S3
		21. nie	
		22. trudno powiedzieć nie wiem (nie czytaj)	S4
S8.	W jakich szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczyły kobiety z Pana/i firmy/instytucji? Proszę nie brać pod uwagę szkoleń BHP i PPOŻ. <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. Języki obce 2. Informatyka i wykorzystanie komputerów 3. Usługi transportowe (prawo jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, itp.) 4. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej 5. Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu 6. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (np. Obsługa kas fiskalnych, Obsługa klienta, itp.) 7. Zarządzanie i administrowanie 8. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna 9. Prace sekretarskie i biurowe 10. Opieka zdrowotna (np. Masaż leczniczy, Kurs pierwszej pomocy) 11. Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat 12. Ochrona własności i osób 13. Mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów (np. Techniki spawalnicze) 14. Prawo 15. Architektura i budownictwo 16. Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (np. Pilot wycieczek) 17. Usługi gastronomiczne 18. Usługi fryzjerskie, kosmetyczne 19. Inne obszary szkoleń – jakie?	S3



S9.	<p>Jak Pan/i myśli, jakie szkolenia przydałyby się kobietom zatrudnionym w Pana/i firmie/instytucji.</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Języki obce 2. Informatyka i wykorzystanie komputerów 3. Usługi transportowe (prawo jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, itp.) 4. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej 5. Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu 6. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (np. Obsługa kas fiskalnych, Obsługa klienta, itp.) 7. Zarządzanie i administrowanie 8. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna 9. Prace sekretarskie i biurowe 10. Opieka zdrowotna (np. Masaż leczniczy, Kurs pierwszej pomocy) 11. Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat 12. Ochrona własności i osób 13. Mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów (np. Techniki spawalnicze) 14. Prawo 15. Architektura i budownictwo 16. Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (np. Pilot wycieczek) 17. Usługi gastronomiczne 18. Usługi fryzjerskie, kosmetyczne 19. Inne obszary szkoleń – jakie? 	S3
S10.	<p>Czy z Pana/i doświadczeń wynika, że kobiety zazwyczaj chętnie czy też niechętnie biorą udział w szkoleniach?</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. kobiety zdecydowanie chętniej biorą udział w szkoleniach niż mężczyźni 2. kobiety nieco chętniej biorą udział w szkoleniach niż mężczyźni 3. kobiety mniej więcej tak samo chętnie biorą udział w szkoleniach jak mężczyźni 4. kobiety raczej mniej chętnie biorą udział w szkoleniach niż mężczyźni 5. kobiety zdecydowanie mniej chętnie biorą udział w szkoleniach niż mężczyźni 6. trudno powiedzieć nie wiem (nie czytaj) 	D1



OCENA PRACOWNIKÓW																																																																																				
↓ Numer pytania						Następne pytanie ↓																																																																														
K6.	<p><i>SYSTEM: If m7 kobiety=0%</i> Dlaczego Pana/i firma/instytucja nie zatrudnia obecnie kobiet?</p> <p><i>SYSTEM: If m7 kobiety<35%</i> Dlaczego Pana/i firma/instytucja zatrudnia obecnie mniej kobiet niż mężczyzn?</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>		<ol style="list-style-type: none"> kobiety są gorzej przygotowane do wykonywania tej pracy niż mężczyźni (gorsze wykształcenie, umiejętności) kobiety są mniej wydajne niż mężczyźni kobiety więcej chorują, częściej są na zwolnieniach kobiety nie są dyspozycyjne, zachodzą w ciążę specyfika mojej firmy / pracy w tej firmie wyklucza zatrudnienie kobiet (np. praca fizyczna, częste wyjazdy) nie ma kobiet chętnych do tej pracy, nie zgłaszają się kandydatki nie ma takiej potrzeby przypadek, tak wyszło, nie ma konkretnego powodu inne – jakie?..... <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 				K3																																																																													
K7.	<p><i>SYSTEM: If m7 kobiety>65%</i> Dlaczego Pana/i firma /instytucja zatrudnia obecnie więcej kobiet niż mężczyzn?</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>		<ol style="list-style-type: none"> kobiety są lepiej przygotowane do wykonywania tej pracy niż mężczyźni (gorsze wykształcenie, umiejętności) kobiety są bardziej wydajne niż mężczyźni kobiety są bardziej lojalne specyfika mojej firmy / pracy w tej firmie wyklucza zatrudnienie mężczyzn nie ma mężczyzn chętnych do tej pracy, nie zgłaszają się kandydaci przypadek, tak wyszło, nie ma konkretnego powodu inne – jakie?..... <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 				K3																																																																													
K8.	<p>Za chwilę przeczytam różne aspekty pracy. Jak pod tym kątem ocenia Pan/i kobiety zatrudnione w Pana/i firmie/instytucji w stosunku do mężczyzn? Jeśli firma/instytucja nie zatrudnia kobiet należy oprzeć się na ogólnej wiedzy i dotychczasowym doświadczeniu. Oceniając proszę posługiwać się skalą od 1-5:</p> <ol style="list-style-type: none"> Oceniam kobiety znacznie gorzej niż mężczyzn Oceniam kobiety nieco gorzej niż mężczyzn Oceniam kobiety tak samo jak mężczyzn Oceniam kobiety nieco lepiej niż mężczyzn Oceniam kobiety znacznie lepiej niż mężczyzn <i>Nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Poziom wykształcenia</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>b. Przygotowanie zawodowe</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>c. Jakość efektów pracy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>d. Tempo pracy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>e. Zaangażowanie w pracę</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>f. Dyspozycyjność</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>g. Lojalność w stosunku do firmy / pracodawcy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>h. Relacje ze współpracownikami, wkład w atmosferę pracy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>i. Oczekiwania finansowe</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>j. Oczekiwania co do świadczeń pozapłacowych</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							1	2	3	4	5	6	a. Poziom wykształcenia							b. Przygotowanie zawodowe							c. Jakość efektów pracy							d. Tempo pracy							e. Zaangażowanie w pracę							f. Dyspozycyjność							g. Lojalność w stosunku do firmy / pracodawcy							h. Relacje ze współpracownikami, wkład w atmosferę pracy							i. Oczekiwania finansowe							j. Oczekiwania co do świadczeń pozapłacowych							K4
	1	2	3	4	5	6																																																																														
a. Poziom wykształcenia																																																																																				
b. Przygotowanie zawodowe																																																																																				
c. Jakość efektów pracy																																																																																				
d. Tempo pracy																																																																																				
e. Zaangażowanie w pracę																																																																																				
f. Dyspozycyjność																																																																																				
g. Lojalność w stosunku do firmy / pracodawcy																																																																																				
h. Relacje ze współpracownikami, wkład w atmosferę pracy																																																																																				
i. Oczekiwania finansowe																																																																																				
j. Oczekiwania co do świadczeń pozapłacowych																																																																																				
K9.	<p>Jakie cechy i umiejętności powinny posiadać kandydatki do pracy w Pana/i</p>		<ol style="list-style-type: none"> znajomość języków obcych wiedza specjalistyczna odpowiednie wykształcenie (odpowiedni poziom lub kierunek) umiejętność obsługi komputera 																																																																																	



	firmie/instytucji? Proszę podać maksymalnie trzy cechy lub umiejętności. <i>ANKIETERZE: nie czytaj, możesz zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi.</i>	23. umiejętność obsługi urządzeń biurowych (fax, ksero, urządzenie wielofunkcyjne, itp.) 24. prawo jazdy 25. dysponowanie własnym samochodem 26. umiejętność pracy w zespole 27. komunikatywność 28. kreatywność 29. samodzielność 30. odpowiedzialność 31. dyspozycyjność 32. asertywność 33. umiejętność negocjacji 34. szczerść, uczciwość 35. zaangażowanie 36. inne – jakie?	
--	---	--	--

ZAGADNIENIA DODATKOWE			
↓ Numer pytania			Następne pytanie ↓
D1.	Co Pana/i zdaniem należy zrobić, aby poprawić sytuację kobiet bezrobotnych w województwie? <i>ANKIETERZE: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. Dopytaj, co jeszcze?</i>	1. Zapewnić jakąkolwiek pracę na początek 2. Pracodawcy powinni oferować bardziej elastyczny czas pracy (niepełne etaty, praca w domu) 3. Należy zwiększyć ilość żłobków i przedszkoli 4. Żłobki i przedszkola powinny być tańsze 5. Stworzyć żłobki i przedszkola przyzakładowe 6. Polepszyć infrastrukturę komunikacyjną (łatwiejszy dojazd do pracy) 7. Przeciwdziałać dyskryminacji kobiet wśród pracodawców 8. Ułatwić samozatrudnienie (poprzez wsparcie merytoryczne i programy pomocy finansowej) 9. Zorganizować wsparcie psychologiczne dla osób nie mogących wyjść z bezrobocia 10. Uczyć czynnych sposobów poszukiwania pracy 11. Inne (jakie?) 12. Nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)	D2
D2.	Co można by zrobić w Pana/i firmie/instytucji, aby poprawić sytuację pracujących kobiet? <i>ANKIETERZE: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. Dopytaj, co jeszcze?</i>	1. nie ma takiej potrzeby – sytuacja kobiet w firmie jest bardzo dobra 2. organizować więcej szkoleń dla kobiet 3. żłobek, przedszkole przy firmie 4. pokój dla karmiących kobiet 5. telepraca 6. elastyczny, zadaniowy czas pracy (ruchome godziny pracy) 7. inne elastyczne formy zatrudnienia (dzielenie pracy w ramach jednego stanowiska, itp.) 8. program opieki medycznej dla matek i dzieci 9. pikniki rodzinne i imprezy dla najmłodszych 10. dodatki pieniężne na wyprawkę dla dziecka 11. pierwszeństwo przy planowaniu urlopów 12. inne, jakie?..... 13. nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)	

To już były wszystkie pytania. Dziękuję za udział w badaniu.

Q6. Godz. zakończenia wywiadu |__|__|:|__|__|



9. Recenzja

Autor: dr Małgorzata Gawrycka

Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej

Katedra Nauk Ekonomicznych

Raport z badania „Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy” stanowi jeden z trzech części projektu systemowego realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach pod tytułem „Program monitorowania regionalnego rynku pracy” w ramach Poddziałania 6.1.2, Działania 6.1, Priorytety VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Został on wykonany przez Konsorcjum firm PBS DGA Sp. z o.o oraz Nizielski&Borys Consulting Sp. z o.o.

Zasady oceniania: ocenie podlegają poszczególne obszary badania ujęte w 8 punktach, do których przypisano krótkie uzasadnienie.

1. Adekwatność tytułu do treści

Treść opracowania dotyczy sytuacji kobiet na śląskim rynku pracy, która została przeprowadzona w oparciu o dostępny materiał źródłowy GUS, WUP oraz publikacji Unii Europejskiej obejmującej aktywizację zawodową kobiet. Oprócz tego w opracowaniu wykorzystano wyniki badań pierwotnych specjalnie przygotowanych w ramach projektu. W opracowaniu analizie poddano materiały uwzględniające obszary priorytetowe mające na celu eliminację wszelkich form nierówności płci. Między innymi aspekty dotyczące równości ekonomicznej, godzenia życia zawodowego z rodzinnym, równego uczestnictwa w podejmowaniu decyzji, zwalczania przemocy w rodzinie i handlu ludźmi, eliminacji stereotypów związanych z płcią oraz propagowania równości w stosunkach zewnętrznych UE. W ramach opracowania zostały ujęte również kwestie związane z polityką i prawodawstwem UE wobec kobiet.

Należy nadmienić, iż problemy poruszane w niniejszym opracowaniu stanowią wciąż aktualny problem, z którym borykają się regiony poszczególnych krajów będących długoletnim członkiem struktur UE oraz gospodarek charakteryzujących się wyższym poziomem rozwoju aniżeli gospodarka polska. Warto dodać, iż pierwsze symptomy zmian demograficznych, obserwowane w krajach rozwiniętych gospodarczo, dotyczące zmniejszania się liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, pojawiły się już w Polsce. Zatem ważne wydaje się, aby kobiety zostały w większym stopniu włączone w procesy pracy, po to, aby w przyszłości



nie doprowadzić, do sytuacji, w której to ograniczony dostęp do zasobów pracy przez przedsiębiorstwa będzie ograniczał ich dalszy rozwój, w efekcie – rozwój całej gospodarki.

2. Sformułowanie celu

Celem opracowania jest wszechstronne zdiagnozowanie sytuacji społecznej i zawodowej kobiet – mieszkanek województwa śląskiego, poznanie ich aspiracji i motywacji do określonych zachowań wobec rynku pracy, diagnoza kompetencji zawodowych, postaw wobec pracy w różnych fazach życia zawodowego (kobiet-absolwentek, kobiet na urloпах wychowawczych, kobiet, które ukończyły 50 rok życia). Dodatkowym celem jest uzyskanie opinii pracodawców na temat zatrudniania kobiet, przedstawicieli służb publicznych i niepublicznych zajmujących się pośrednictwem pracy oraz rekrutacją kadr na potrzeby gospodarki regionalnej. Ocenianie opracowanie w pełni realizuje szeroko sformułowane cele.

3. Zastosowane metody badawcze

Zgodnie z założeniami projektu badania rozpoczęto od charakterystyki śląskiego rynku pracy, zwracając uwagę na jego specyfikę wynikającą z rodzaju firm funkcjonujących w regionie. Następnie została przeprowadzona analiza materiału statystycznego na temat sytuacji kobiet na śląskim rynku pracy w porównaniu z sytuacją wszystkich kobiet w Polsce. Do tego celu zostały wykorzystane podstawowe miary charakteryzujące rynek pracy, a mianowicie: aktywność ekonomiczna ludności z uwzględnieniem płci i poziomu wykształcenia, poziom i struktura bezrobocia ze szczególnym uwzględnieniem płci, wieku, miejsca zamieszkania, czasu trwania bezrobocia, stażu pracy. Wybór różnych mierników umożliwił przeprowadzenie kompleksowej analizy sytuacji na rynku pracy z punktu widzenia podaży pracy. Mankamentem może być zróżnicowany okres badawczy. Pomimo to szeroki wybór miar rynku pracy daje obraz zachodzących zmian na badanym obszarze. Analiza ta została przeprowadzona we właściwy sposób, zawarte w niej treści związane są tematem opracowania i stanowiły podstawę do prowadzenia dalszych badań empirycznych.

Badania pierwotne zostały zrealizowane przy wykorzystaniu jakościowych i ilościowych metod pozyskiwania danych. Stanowią one pogłębienie dotychczasowych wyników badań.

Badania jakościowe przeprowadzono w formule Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI). W sumie przeprowadzono 6 wywiadów grupowych, tzn. 3 FGI z przedstawicielami regionalnych publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz 3 FGI z kobietami. Scenariusz FGI dla publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia zamieszczono w punkcie 8 raportu. Należy nadmienić, iż pierwsza część badań jakościowych miała charakter wprowadzający do badania właściwego, w którym określono cel badania, dokonano prezentacji respondentów. Badania właściwe dotyczyły 3 obszarów: oceny rynku pracy (w oparciu o metodę dedukcji), oczekiwań pracodawców wobec obecnych i potencjalnych pracowników, oczekiwań kobiet. Szczegółowe wyniki



badania przedstawiono w rozdziale 4 raportu. Czas trwania badania wynosił ok. 110 min. Badania zostały zakończone dyskusją na temat oceny sytuacji kobiet na śląskim rynku pracy, dobrych praktyk i możliwości poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy dokonanej przez przedstawicieli publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia. Wnikliwa analiza wyników badań umożliwiła sformułowanie wielu interesujących wniosków.

W przypadku badań jakościowych kobiet dokonano podziału na grupę kobiet absolwentek różnego rodzaju szkół, grupę kobiet będących na urloпах macierzyńskich i wychowawczych oraz grupę kobiet w wieku 50+. Z informacji Konsorcjum przeprowadzającego badania wynika, iż 4 spotkania miały miejsce w Katowicach, 2 w Częstochowie. Czas ich trwania to ok. 2 godziny. Szczegółowe pytania zostały przedstawione w punkcie 8 recenzowanego opracowania. Aby zrealizować określony cel badań wywiad został podzielony na część wprowadzającą, w której zapoznano respondentki z celem i zasadami spotkania, dokonano autoprezentacji kobiet. Kolejna część badań poświęcona została: sytuacji zawodowej kobiet absolwentek i kobiet powyżej 50 roku życia oraz sytuacji kobiet będących na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Następny obszar badań dotyczył edukacji i kompetencji kobiet, motywacji do pracy oraz planu powrotu do pracy kobiet przebywających na urloпах wychowawczych i macierzyńskich. Następny obszar badań dotyczył opinii respondentek na temat rynku pracy. W kolejnej części badania dokonano wizerunku kobiet absolwentek, młodych matek i kobiet w wieku 50+. Podsumowanie umożliwiło sformułowanie wniosków obejmujących wytyczne w zakresie możliwości poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, wskazania czynników ułatwiających znalezienie i utrzymania miejsc pracy. Szczegółowa analiza wyników badań umożliwiła sformułowanie wielu zaleceń i została przedstawiona w rozdziale 4 niniejszego raportu.

Kolejne badanie zostało przeprowadzone zgodnie z założeniami projektu wśród trzech grup respondentek, tj. kobiet pracujących, kobiet bezrobotnych oraz kobiet biernych zawodowo. Badanie to wykonano zgodnie ze standardami obowiązującymi w realizacji techniką ankietarskich wywiadów kwestionariuszowych (PAPI). Badanie przeprowadzali wykwalifikowani i przeszkoleni ankieterzy PBS DGA. Badania zostały przeprowadzone na kwotowo-losowych próbach, dla każdej z nich przyjęto próbę $n=1000$. Przyporządkowanie kobiet do jednej z 3 badanych grup kobiet dokonane zostało w oparciu o metodologię BAEL. Należy podkreślić, iż badania zostały przeprowadzone zgodnie z przyjętymi założeniami projektu na terenie województwa śląskiego, a liczba poszczególnych wywiadów wykonanych w podregionach była proporcjonalna do liczby kobiet w wieku aktywności zawodowej zamieszkującej dany podregion. W badaniu uwzględniono założenia projektu dotyczące wieku badanych grup kobiet, a mianowicie były to kobiety w wieku produkcyjnym, co zgodnie z definicją GUS dotyczy osób w wieku 18-59 lat. Kwestionariusz ankietowy został podzielony na poszczególne grupy tematyczne i rozpoczyna się od metryczki, która umożliwiała zakwalifikowanie respondentki do jednej z 3 grup badanych kobiet, tj. pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Wśród pytań dla wszystkich grup respondentek znalazły się aspekty dotyczące kwalifikacji zawodowych badanych kobiet, etapów związanych z edukacją, nauką i procesem kształcenia ustawicznego, szkoleń, mobilności zawodowej, sposobów poszukiwania pracy. Dalsza



część badania skierowana była do bezrobotnych kobiet, w której to określono czas trwania bezrobocia, motyw towarzyszące poszukiwaniu pracy. Grupa pytań dotyczyła również aktualnej bądź ostatniej pracy i skierowana była do wszystkich respondentek bez względu na ich status na rynku pracy. Kwestionariusz zawierał także pytania szczegółowe związane z pracą zawodową respondentek, stażem pracy, ilości miejsc pracy, mobilności przestrzennej, form pracy, uwzględniającej elastyczne formy zatrudnienia, pracy za granicą, pracy nieformalnej, prowadzenia własnej działalności gospodarczej, korzystania z urlopów wychowawczych i polityki firmy wobec kobiet korzystających z tego typu urlopów. Badanie kończą tzw. zagadnienia dodatkowe, w których kobiety mogły ocenić na skali wskazane przez ankietera stwierdzenia. Szczegółowe pytania zostały przedstawione w punkcie 8 recenzowanego opracowania. Natomiast wnikliwą analizę wyników badań zamieszczono w rozdziale 4 raportu.

Zgodnie z założeniami przyjętymi do badań kolejną grupę respondentów stanowili pracodawcy, którzy zgłaszają popyt na pracę, a zatem stanowią tę grupę na rynku pracy, która ma wpływ na wielkość i strukturę zatrudnienia. Badania ankietowe pracodawców zrealizowano techniką wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) ze studia CATI PBS DGA w Sopocie na próbie wielkości $n=2000$. Najliczniejszą grupę wśród respondentów w tym przypadku stanowili pracodawcy sektora MSP, co jest zasadne ze względu na dominację tych firm w strukturze przedsiębiorstw ogółem, zarówno w województwie śląskim, jak i w całej populacji podmiotów gospodarczych funkcjonujących w Polsce. Należy dodać, iż w badaniu pracodawców, podobnie, jak i w poprzednich badaniach, dobór przedsiębiorstw był proporcjonalny do ilości firm funkcjonujących w poszczególnych podregionach danego województwa. Kwestionariusz został podzielony na obszary badawcze. Badanie rozpoczyna charakterystyka wybranej losowo firmy, co umożliwiło zaklasyfikowanie jej do określonej grupy przedsiębiorstw ze względu na jej wielkość i rodzaj prowadzonej działalności. W badaniu wyodrębniony został obszar pytań dotyczący polityki kadrowej realizowanej w przedsiębiorstwie. Ze względu na tematykę projektu dominującą część stanowiły pytania związane z zatrudnianiem kobiet, zajmowanymi przez nie w firmie stanowiskami, wynagrodzeniami, czy też formami zatrudnienia wykorzystywanymi w danej firmie. Kolejną grupę stanowiły pytania dotyczące sytuacji kobiet korzystających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych, co jest bardzo ważne w przypadku zatrudniania kobiet młodych i absolwentek. Trzeci blok pytań poświęcony został szkoleniom realizowanym w firmie. Zagadnienia te wydają się szczególnie istotne współcześnie ze względu na konieczność dostosowywania kwalifikacji i umiejętności pracowników do aktualnych potrzeb pracodawcy, budowy gospodarki opartej na wiedzy, silnego oddziaływania procesów globalizacyjnych na rynek pracy. Biorąc pod uwagę kierunek rozwoju polskiej gospodarki oraz zmian zachodzących w gospodarkach świata problem ten wydaje się szczególnie ważny. Ostatni blok pytań stwarzał pracodawcom możliwości wypowiedzenia się na temat sytuacji kobiet na rynku pracy i wskazania działań, które mogłyby w przyszłości doprowadzić do poprawy pozycji kobiet na rynku pracy. Szczegółowe pytania zostały przedstawione w punkcie 8 recenzowanego opracowania. Pogłębiona



analiza wyników przeprowadzonych badań umożliwiła sformułowanie wielu istotnych wniosków, co zostało zaprezentowane w rozdziale 4 raportu.

Warto dodać, iż większość pytań, które zostały zawarte w poszczególnych kwestionariuszach, ma charakter pytań zamkniętych, co uważam za pozytywne, gdyż dają możliwość wskazania precyzyjnej, jednoznacznej odpowiedzi. Poza tym pytania są sformułowane w zrozumiałym języku, część pytań wzbudzających wątpliwości została dodatkowo wyjaśniona ankietom, tak, aby badanie mogło być przeprowadzone w sposób kompleksowy i szybki. Warto dodać, iż pytania w poszczególnych kwestionariusz stanowią zwartą spójność.

4. Wiarygodność przeprowadzonych analiz

Opracowanie jest w pełni wiarygodne, co potwierdzają wskazane w poszczególnych częściach raportu terminy ich przeprowadzania. Badania zostały przeprowadzone w przypadku firm, z osobami legitymującymi się odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami, najczęściej z przedstawicielami kadry zarządzającej. Poza tym, zastosowane metody badawcze są najczęściej wykorzystywanym narzędziem badań, a relatywnie duża próba podwyższa rangę, jakość sformułowanych wniosków.

5. Oryginalność

Pomimo, iż w wielu publikacjach, zarówno polskich, jak i zagranicznych, problemy kobiet poruszane są (były) wielokrotnie, to nadal stanowi on zainteresowanie wielu specjalistów, gdyż kobiety zawsze na rynku pracy pozostawały w trudniejszej sytuacji aniżeli mężczyźni, są one częściej narażone na utratę pracy niż mężczyźni. Dodatkowym problemem jest fakt, iż kobiety w pewnym okresie życia podejmują decyzje o posiadaniu potomstwa, przez co stają się mniej dyspozycyjne aniżeli mężczyźni. Wyniki prowadzonych badań mogą być cennym źródłem informacji niezbędnych w realizacji określonej polityki makroekonomicznej państwa. Uwzględnienie w badaniu między innymi nowych form zatrudnienia (elastycznych form pracy i zatrudniania) potwierdza aktualność i znajomość tendencji pojawiających się na rynku pracy. Poza tym elastyczne formy zatrudnienia mogą w przyszłości stwarzać większe szanse zatrudnienia dla kobiet, które chcą godzić obowiązki rodzinne i te wynikające z pracy zawodowej. Nietypowe formy zatrudnienia dają w pełni takie możliwości, bowiem umożliwiają dostosowanie czasu pracy do czasu wypełniania obowiązków rodzinnych.

6. Możliwość wykorzystania praktycznego

Wyniki przeprowadzonych badań stworzyły możliwości sformułowania wielu wniosków, które stanowią cenne źródło informacji i mogą być wykorzystywane zarówno przez władze lokalne, jak i centralne, do tworzenia odpowiednich narzędzi oddziałujących na rynek pracy. Należy podkreślić, iż w badaniu uczestniczyli zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Zatem uwzględnione zostały opinie tych, którzy tworzą popyt na pracę (aktualny i potencjalny) oraz tych, którzy oferują usługę pracy na rynku (podaż pracy). W badaniu zwrócono uwagę na



potrzeby, oczekiwania pracodawców wobec pracowników (aktualnych i potencjalnych) oraz dokonano ich konfrontacji z oczekiwaniami pracobiorców (kobiet obecnie pracujących lub zainteresowanych podjęciem pracy w przyszłości).

7. Wykorzystane materiały źródłowe

W raporcie wykorzystano stosunkowo ubogą literaturę, ale wynika to z charakteru opracowania. Wymagało ono bowiem wykorzystania niewielu materiałów źródłowych, między innymi GUS, BAEL. Podstawę raportu stanowiły badania pierwotne przeprowadzone specjalnie na potrzeby projektu. Zapewne wykorzystanie dostępnych publikacji podwyższałoby rangę naukową opracowania.

8. Ocena formalna opracowania

Raport został starannie opracowany, wzbogacony w wielu przypadkach szatą graficzną w postaci tabel i wykresów. Napisany jest zrozumiałym językiem, sformułowane wnioski są logiczne i przemyślane. Wnioski w nim zawarte mogą być przydatne do realizacji „Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego na lata 2000-2020”. Struktura raportu została dostosowana do wymogów stawianych przez zleceniodawcę.