

Kobieta aktywna
badanie wśród bezrobotnych kobiet
zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy,
pozwalające poznać ich opinie o pomocy oferowanej
przez instytucje rynku pracy,
postrzeganiu stereotypowej roli kobiety
oraz pozwalające określić poziom aktywności
wśród kobiet na rynku pracy

Raport z badania

Poznań 2007 rok

Spis treści

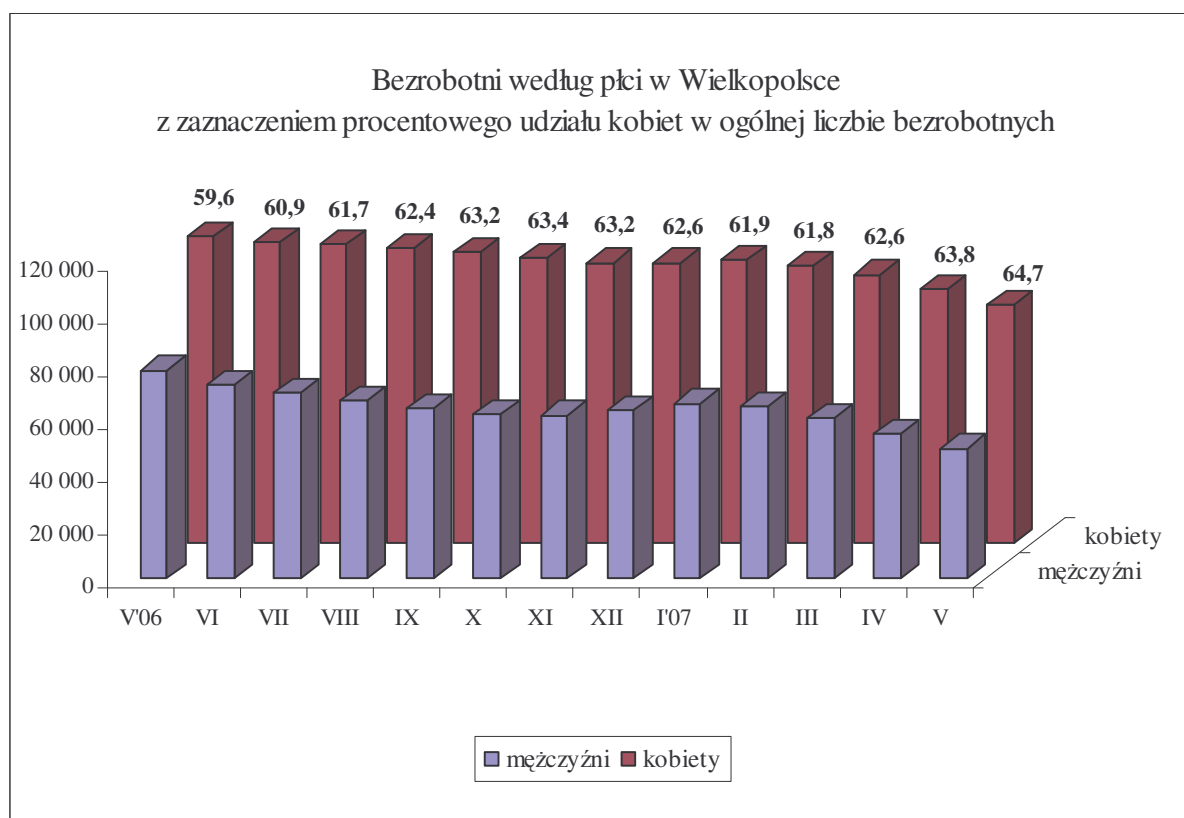
1	WSTĘP.....	3
1.1.	Kobiety bezrobotne – charakterystyka populacji.....	3
2	OPIS METODOLOGII I CELÓW BADANIA.....	5
2.1	Ogólna charakterystyka projektu badawczego.....	5
2.2	Podstawowe cele projektu badawczego.....	5
2.3	Metodologia.....	6
2.3.1	Opis zastosowanych technik badawczych.....	6
2.3.2	Dobór próby.....	6
3	SZCZEGÓŁOWA ANALIZA OTRZYMANYCH DANYCH.....	8
3.1	Charakterystyka badanej populacji.....	8
3.1.1	Wiek i wykształcenie.....	8
3.1.2	Stan cywilny oraz wiek i liczba posiadanych dzieci.....	10
3.1.3	Wielkość miejscowości zamieszkania.....	12
3.1.4	Okres pozostawania bez pracy.....	12
3.1.5	Wyuczony zawód.....	13
3.1.6	Dochód gospodarstwa domowego.....	13
3.2	Korzystanie z form pomocy oferowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz ocena ich skuteczności.....	14
3.3	Wykorzystywane formy poszukiwania pracy oraz ocena ich skuteczności.....	18
3.4	Stopień aktywności w poszukiwaniu pracy.....	22
3.5	Opis trudności występujących na rynku pracy, w tym istnienie przejawów dyskryminacji lub stereotypowego postrzegania kobiecych ról zawodowych.....	23
3.6	Stosunek do pracy i doświadczenie zawodowe badanych.....	27
3.7	Stopień wiedzy badanych na temat praw dotyczących kobiet.....	34
3.8	Określenie barier subiektywnych blokujących kobietom pełnoprawny dostęp do rynku pracy – stopień asymilacji stereotypów.....	36
4	PODSUMOWANIE.....	39
5	ANEKS - Lista zawodów respondentek.....	44
6	ANEKS - KWESTIONARIUSZ.....	48

1 WSTĘP

1.1. Kobiety bezrobotne – charakterystyka populacji

Województwo wielkopolskie jest regionem o najniższej stopie bezrobocia w kraju. W końcu maja 2007 roku wyniosła ona 9,7%. W Polsce stopa bezrobocia rejestrowanego ukształtowała się na poziomie 12,9%.

W ewidencjach powiatowych urzędów pracy w końcu maja br. zarejestrowane były 138 482 osoby bezrobotne, w tym 89 610 kobiet. Stanowiły one 64,7% ogółu bezrobocia. Bezrobocie rejestrowane w Wielkopolsce maleje w szybkim tempie. Spadek w stosunku do ubiegłego roku osiągnął rozmiar niemalże 30 procent. Analiza rynku pracy wskazuje – co obrazuje poniższy wykres – że znaczący spadek bezrobocia nie jest rozłożony proporcjonalnie. Grupą o najmniej dynamicznym spadku bezrobocia w Wielkopolsce są kobiety. W porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku ich liczba spadła o 22,8% (wobec 37,8% zmniejszenia bezrobocia wśród mężczyzn).



Populację bezrobotnych kobiet charakteryzuje długi okres poszukiwania pracy. W maju br. 67,5% z nich posiadało status osoby długotrwale bezrobotnej.

Według danych z końca I kwartału (dane z kwartalnego załącznika 1 do sprawozdania statystycznego MPiPS-01) na 101 298 bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy 58,4% posiadało wykształcenie nie przekraczające zawodowego, 35,4% kobiet średnie natomiast wykształcenie wyższe 6,2% kobiet.

Wykształcenie bezrobotnych w województwie wielkopolskim w końcu marca 2007r.

wykształcenie	ogółem		kobiety	
	liczba	struktura	liczba	struktura
gimnazjalne i poniżej	51 217	31,7	29 012	28,6
zasadnicze zawodowe	52 955	32,7	30 153	29,8
średnie ogólnokształcące	12 848	7,9	10 103	10,0
policealne i średnie zawodowe	35 710	22,1	25 759	25,4
wyższe	8 976	5,6	6 271	6,2
ogółem	161 706	100,0	101 298	100,0

Struktura wieku kobiet jest zbliżona do ogółu bezrobotnych. Wysoki odsetek (53,5%) stanowiły kobiety młode, które nie przekroczyły 35 roku życia. Jednocześnie grupą kobiet o dużych potrzebach w dostosowaniu do rynku pracy są kobiety powyżej 50 roku życia, dla których posiadane kwalifikacje często nie są wystarczające do powrotu na ten rynek. W końcu marca br. liczba ich wyniosła 14 238 (spadek w stosunku do ubiegłego roku o 0,5%), z czego 9 823 tj. 69,0% pozostawało bez pracy dłużej niż 12 miesięcy.

Wiek bezrobotnych w województwie wielkopolskim w końcu marca 2007r.

wiek w latach	ogółem		kobiety	
	liczba	struktura	liczba	struktura
18 - 24	35 141	21,7	22 566	22,3
25 - 34	45 984	28,5	31 584	31,2
35 - 44	31 670	19,6	20 939	20,6
45 - 54	38 857	24,0	22 811	22,5
55 - 59	8 852	5,5	3 398	3,4
60 - 64	1 202	0,7	-	-
ogółem	161 706	100,0	101 298	100,0

2 OPIS METODOLOGII I CELÓW BADANIA

2.1 Ogólna charakterystyka projektu badawczego

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w okresie od 3 do 21 września przeprowadził badanie wśród bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Badanie miało na celu poznanie opinii respondentek na temat pomocy oferowanej przez instytucje rynku pracy, postrzeganiu stereotypowej roli kobiety. Miało również pomóc określić poziom aktywności wśród kobiet na rynku pracy.

Raport pobadawczy opracowano na podstawie badania przeprowadzonego na próbie liczącej 3 000 respondentek. Badanie realizowane było metodą bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych *face to face*.

2.2 Podstawowe cele projektu badawczego

Podstawowym celem badania było określenie barier (zarówno subiektywnych jak i obiektywnych) blokujących kobietom dostęp do rynku pracy.

Szczegółowe cele stawiane przed badaniem to:

- Poznanie opinii i oczekiwań kobiet zarejestrowanych jako bezrobotne w urzędach pracy odnośnie form pomocy oferowanych przez instytucje rynku pracy;
- Uzyskanie wiedzy dotyczącej rodzajów aktywności kobiet w poszukiwaniu pracy oraz określenie stosowanych przez kobiety metod poszukiwania pracy;
- Zbadanie oczekiwań kobiet wobec instytucji rynku pracy;
- Uzyskanie informacji o napotykanym wśród kobiet podczas poszukiwań pracy przejawach dyskryminacji lub stereotypowego postrzegania kobiecych ról zawodowych;
- Określenie poziomu znajomości przepisów prawnych dotyczących kobiet w badanej grupie;
- Określenie barier (zarówno subiektywnych jak i obiektywnych) blokujących kobietom pełnoprawny dostęp do rynku pracy.

2.3 Metodologia

2.3.1 Opis zastosowanych technik badawczych

W badaniu zastosowana została technika wywiadu bezpośredniego.

Kwestionariusz składał się z części pre-rekrutacyjnej (część pierwsza), merytorycznej (część główna), metryczkowej i ewidencyjnej. W części merytorycznej znalazły się pytania dotyczące samego przedmiotu badania. Metryczka zawierała m.in. podstawowe informacje o jednostce badania – w tej części kwestionariusza znalazły się pozycje dotyczące informacji o respondentkach, takie jak: wiek, wykształcenie, wyuczony zawód, stan cywilny, liczba i wiek posiadanego potomstwa, dochody gospodarstwa domowego, wielkość miejscowości zamieszkania. Część ewidencyjna była wypełniana po zakończeniu badania przez samego ankietera. Zawierała ona informacje potrzebne do kontroli prawidłowości przebiegu badania, w tym: czas i miejsce przeprowadzenia wywiadu oraz dane ankietera prowadzącego wywiad.

Kwestionariusz składał się z pytań otwartych i zamkniętych. W pytaniach zamkniętych respondentki proszono o wybranie jednej z przedstawionych odpowiedzi. Pytania otwarte pozostawiały respondentkom całkowitą swobodę wypowiedzi.

2.3.2 Dobór próby

Badaniem zostały objęte wszystkie powiaty województwa wielkopolskiego. Właściwym respondentem w badaniu były kobiety zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy. Próba miała charakter **kwotowy**¹ i była oparta o dane dotyczące liczby zarejestrowanych kobiet w powiatowych urzędach pracy znajdujących się na obszarze województwa wielkopolskiego, z maja 2007 roku. Liczba oraz odsetek zrealizowanych wywiadów w podziale na powiaty oraz udział kobiet długotrwale bezrobotnych, zostały przedstawione w tabeli nr 1.

¹ Podstawowym celem tworzenia próby kwotowej jest uzyskanie maksymalnego podobieństwa do populacji wyjściowej pod względem wybranych zmiennych.

Tabela 1. Dobór próby badawczej w poszczególnych powiatach Wielkopolski (na podstawie danych statystycznych z maja 2007 roku)

Powiat	Liczba wywiadów	W tym wśród kobiet długotrwale bezrobotnych (powyżej 12 miesięcy)
Chodzieski	54	27
Czarnkowsko - Trzcianecki	96	48
Gnieźnieński	171	86
Gostyński	81	40
Grodziski	21	11
Jarociński	93	47
Kaliski	159	80
Kępiński	24	12
Kolski	126	63
Koniński	270	135
Kościański	45	23
Krotoszyński	96	48
Leszczyński	78	39
Międzychodzki	45	23
Nowotomyski	42	21
Obornicki	63	32
Ostrowski	162	81
Ostrzeszowski	36	18
Pilski	135	67
Pleszewski	90	45
Poznański	399	200
Rawicki	45	23
Słupecki	87	44
Szamotulski	72	36
Średzki	63	32
Śremski	48	24
Turecki	105	53
Wągrowiecki	90	45
Wolsztyński	24	12
Wrzesiński	102	51
Złotowski	78	39
Suma	3 000	1 505

3 SZCZEGÓŁOWA ANALIZA OTRZYMANYCH DANYCH

3.1 Charakterystyka badanej populacji

W końcu maja 2007 roku w urzędach pracy na terenie Wielkopolski zarejestrowanych było 89 610 bezrobotnych kobiet. Badaniem ankietowym objęto 3 000 kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

3.1.1 Wiek i wykształcenie

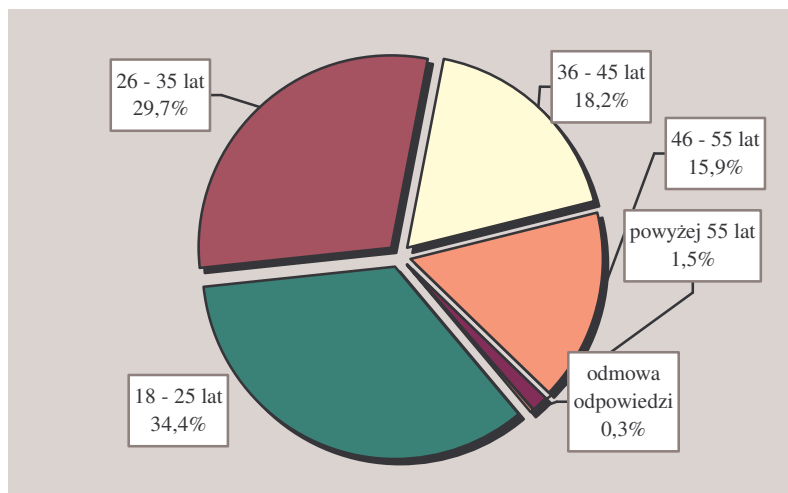
Zdecydowanie największą grupę wśród badanych kobiet stanowiły kobiety młode do 35 roku życia (64,1%). Najmniej kobiet reprezentowało kategorie wiekowe powyżej 45 roku życia (17,4%), w tym kobiety w wieku powyżej 55 lat stanowiły tylko 1,5% badanych. [Wykres 1]

Biorąc pod uwagę wykształcenie, to najwięcej badanych kobiet posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe (24,9%) oraz wykształcenie średnie zawodowe/ techniczne (23,0%). Osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym zawodowym stanowią 14,5% spośród badanej populacji kobiet. Znaczące jest, że udział kobiet nie posiadających kwalifikacji jest większy niż udział kobiet posiadających wyższe i niepełne wyższe wykształcenie (kobiety te stanowią 12,2% spośród badanych). [Wykres 2]

Kwalifikacji zawodowych nie posiadają częściej kobiety starsze powyżej 46 lat, niż młode do 35 roku życia. Wyższe i policealne wykształcenie występuje częściej wśród kobiet w wieku do 35 lat niż starszych. [Tabela 2] Kobiety posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe i niższe częściej należą do grupy osób długotrwale bezrobotnych.

Wykres 1. Struktura bezrobotnych kobiet biorących udział w badaniu – według wieku

Pyt. M1. Proszę podać rok swojego urodzenia. N=3 000 [dane w %]



Wykres 2. Struktura bezrobotnych kobiet biorących udział w badaniu – według wykształcenia

Pyt. M2. Jakiego posiada Pani wykształcenie? N=3 000 [dane w %]

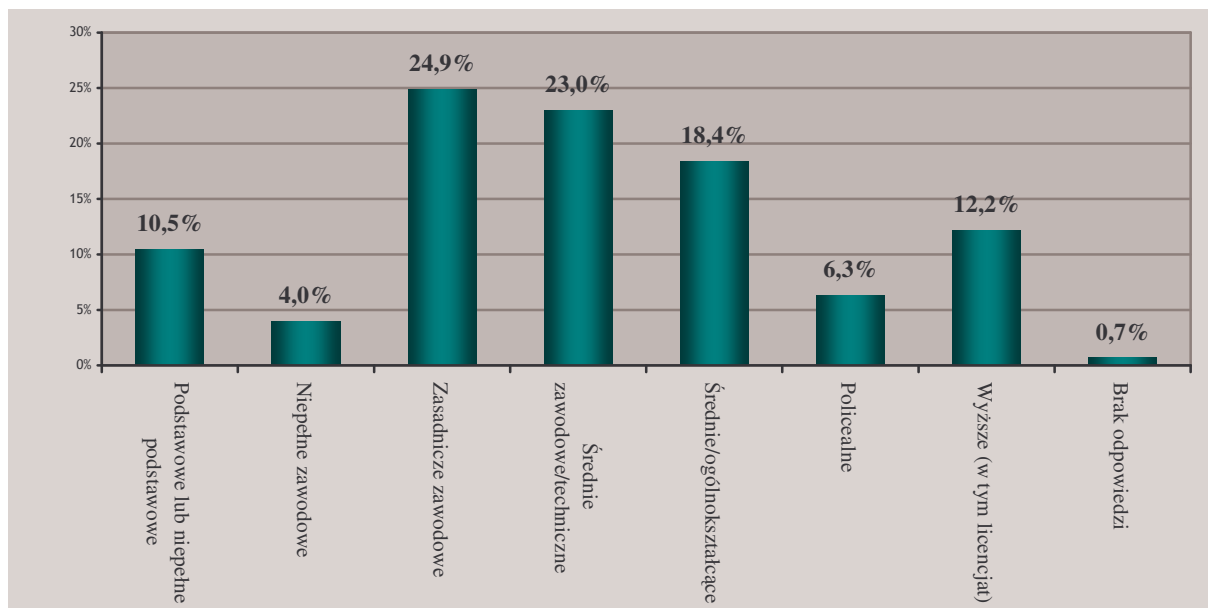


Tabela 2. Struktura bezrobotnych kobiet biorących udział w badaniu – według wieku i wykształcenia

Pyt. M1. Proszę podać rok swojego urodzenia./ Pyt. M2. Jakiego posiada Pani wykształcenie? [dane w %]

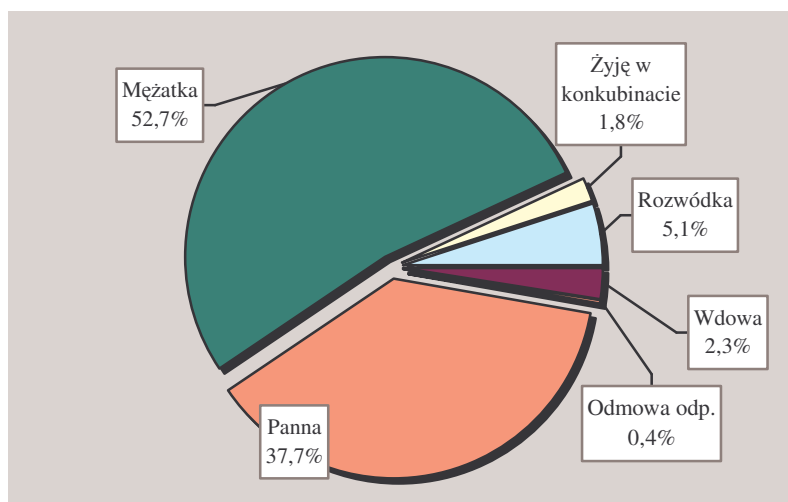
Wykształcenie / wiek	18 - 25 lat	26 - 35 lat	36 - 45 lat	46 - 55 lat	Powyżej 55 lat	Odmowa odpowiedzi
Liczebność	N=1 034	N=891	N=545	N=476	N=44	N=10
Podstawowe lub niepełne podstawowe	4,4%	7,1%	17,4%	20,6%	31,8%	10,0%
Niepełne zawodowe	2,1%	3,5%	5,3%	7,8%	2,3%	10,0%
Zasadnicze zawodowe	14,2%	25,3%	39,8%	30,7%	18,3%	20,0%
Średnie zawodowe/techniczne	24,7%	23,1%	20,6%	22,5%	13,6%	30,0%
Średnie/ogólnokształcące	31,1%	12,1%	9,0%	12,4%	25,0%	20,0%
Policealne	7,4%	8,9%	3,3%	2,9%	4,5%	0,0%
Wyższe (w tym licencjat)	15,3%	19,2%	4,0%	2,3%	4,5%	10,0%
Odmowa odpowiedzi	0,8%	0,8%	0,6%	0,8%	0,0%	0,0%

3.1.2 Stan cywilny oraz wiek i liczba posiadanych dzieci

Najwięcej spośród badanych kobiet znajduje się w związku małżeńskim (52,7%), drugą co do wielkości grupę stanowią panny (37,7%). [Wykres 3] Kobiety, które wyszły za mąż częściej należą do grupy długotrwale bezrobotnych (powyżej 12 miesięcy), podobnie było w przypadku kobiet rozwiedzionych i wdów.

Wykres 3. Struktura bezrobotnych kobiet biorących udział w badaniu – stan cywilny

Pyt. M.4. Jaki jest Pani stan cywilny? N=3 000 [dane w %]



61,5% bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy posiada dziecko. Kobiety długotrwale bezrobotne częściej, niż kobiety krótkotrwale bezrobotne posiadają potomstwo. [Tabela 3]

Tabela 3. Odsetek kobiet posiadających dzieci, a okres pozostawania bez pracy

Pyt. M5. Czy posiada Pani dzieci?/ Pyt. R2. Od jakiego czasu pozostaje Pani bez pracy? [dane w %]

Wyszczególnienie		Ogółem	Okres pozostawania bez pracy	
			do 12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy
Czy posiada dzieci?	Ogółem	N=3 000	N=1 495	N=1 505
		100,0%	49,8%	50,2%
	Tak	61,5%	47,9%	75,0%
	Nie	38,5%	52,1%	25,0%

Kobiety deklarujące posiadanie potomstwa, posiadają najczęściej jedno lub dwojkę dzieci (71,4%). W grupie osób długotrwale bezrobotnych występują częściej te kobiety, które posiadają więcej niż jedno dziecko. [Tabela 4] Pozostawanie przez dłuższy czas bez pracy może być konsekwencją koncentracji na obowiązkach domowych samych kobiet, z drugiej

strony powodowane może być brakiem możliwości podjęcia pracy na każdych warunkach np. takiej, która wymaga pełnej dyspozycyjności.

Liczba posiadanych dzieci jest ściśle powiązana z wiekiem kobiety. Kobiety posiadające dzieci w wieku do 3 lat należą częściej do grupy krótkotrwale bezrobotnych. Bezrobocie może być w ich wypadku wynikiem urodzenia dziecka i podjęcia się opieki nad nim. Kobiety długotrwale bezrobotne znacznie częściej posiadają dzieci w wieku od 15 do 18 lat oraz pełnoletnie.

Tabela 4. Liczba posiadanych dzieci, a okres pozostawania bez pracy

Pyt. M6. Ile dzieci Pani posiada?/ Pyt. R2. Od jakiego czasu pozostaje Pani bez pracy? [dane w %]

Wyszczególnienie		Ogółem	Okres pozostawania bez pracy	
			do 12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy
Liczba posiadanych dzieci	Liczebność	N=1 845	N=716	N=1 129
	1 dziecko	34,3%	41,6%	29,7%
	2 dzieci	37,1%	34,1%	38,8%
	3 dzieci	15,9%	14,0%	17,2%
	4 i więcej dzieci	8,8%	5,6%	10,9%
	Odmowa odpowiedzi	3,9%	4,7%	3,4%

Liczebność N=1 845, próba została ograniczona tylko do tych kobiet, które w pytaniu M5 odpowiedziały, że posiadają dziecko

Tabela 5. Wiek posiadanego potomstwa, a okres pozostawania bez pracy

Pyt. M7. W jakim są wieku?/ Pyt. R2. Od jakiego czasu pozostaje Pani bez pracy? [dane w%]

Wyszczególnienie	Ogółem	Okres pozostawania bez pracy	
		do 12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy
Liczebność	N=1 845	N=716	N=1 129
0-1 lat	8,9%	12,3%	6,8%
1-3 lat	18,2%	21,6%	15,9%
4-6 lat	21,9%	23,0%	21,2%
7-14 lat	33,2%	33,1%	33,3%
15- 18 lat	20,5%	14,8%	24,1%
Starsze niż 18 lat	34,7%	25,6%	40,5%
Odmowa odpowiedzi	0,7%	1,0%	0,4%

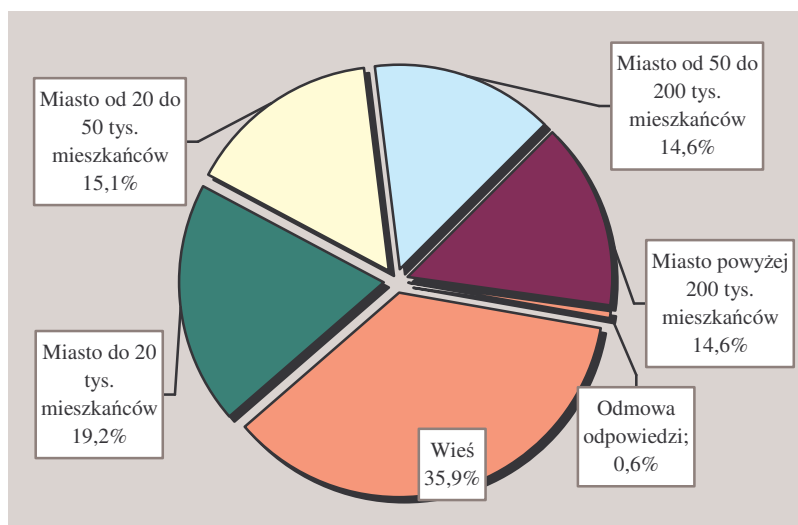
Liczebność N=1 845, próba została ograniczona tylko do tych kobiet, które w pytaniu M5 odpowiedziały, że posiadają dziecko

3.1.3 Wielkość miejscowości zamieszkania

Największa grupa badanych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy mieszka na wsi i w małych miastach do 20 tys. mieszkańców (55,1%). Duże miejscowości powyżej 50 tys. mieszkańców zamieszkuje 29,2% respondentek. [Wykres 4] Nie ma istotnych zależności pomiędzy okresem pozostawania na bezrobociu a wielkością miejscowości zamieszkania.

Wykres 4. Struktura bezrobotnych kobiet biorących udział w badaniu – wielkość miejscowości zamieszkania

Pyt. M.9. Gdzie Pani mieszka? [Wielkość miejscowości zamieszkania] N=3 000 [dane w %]



3.1.4 Okres pozostawania bez pracy

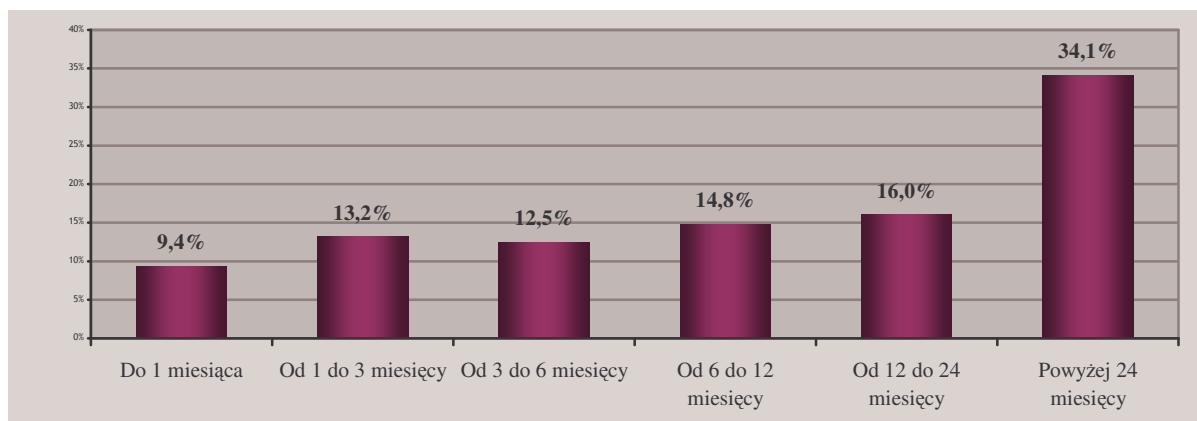
Wśród badanych największa grupa kobiet pozostawała bez pracy przez okres powyżej 24 miesięcy (34,1%). Przy rozpatrywaniu tej zmiennej należy pamiętać, że w doborze próby założyliśmy, że 50% respondentek będzie należeć do grupy osób długotrwale bezrobotnych, a więc pozostających bez pracy przez okres dłuższy niż 1 rok. Najmniejszą grupę wśród zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy stanowią kobiety, które pozostają bez pracy do 1 miesiąca (9,4%). [Wykres 5] Długi okres pozostawania bez pracy może powodować, że część bezrobotnych zniechęconych brakiem rezultatów w poszukiwaniu zatrudnienia przejdzie do grupy biernych zawodowo. Jest to bardzo niekorzystne zjawisko - powodujące duże problemy społeczne związane z wykluczeniem tych osób z życia społecznego.

Kobiety pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy są to najczęściej osoby starsze lub w średnim wieku, z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym oraz

niepełnym zawodowym, pozostające w związku (obecnie lub w przeszłości), posiadające 4 i więcej dzieci.

Wykres 5. Struktura bezrobotnych kobiet biorących udział w badaniu – okres pozostawania bez pracy

Pyt. R2. Od jakiego czasu pozostaje Pani bez pracy? N=3 000 [dane w %]



3.1.5 Wyuczony zawód

Wśród wymienionych zawodów znalazło się 178 różnych kategorii. Największa grupa badanych kobiet zadeklarowała, że posiada zawód sprzedawca (9,9%) oraz ekonomista (głównie technik ekonomii, ale także magister ekonomii) – 8,4%. Największą grupę stanowią osoby nie posiadające wyuczonego zawodu. Są to najczęściej osoby z wykształceniem podstawowym/ niepełnym podstawowym lub też średnim ogólnokształcącym, najczęściej w wieku powyżej 55 lat, ale także od 18 do 25 roku życia. Listę zawodów ze względu na długość zamieściliśmy na końcu opracowania [Aneks-Tabela str. 42]

3.1.6 Dochód gospodarstwa domowego

W przypadku większości gospodarstw domowych, w których zamieszkują badane kobiety deklarowany dochód nie przekracza kwoty 2500 złotych – 65,4%. Nie było tendencji i wyraźnych zależności pomiędzy wielkością dochodu, a okresem pozostawania na bezrobociu. Kobiety długotrwale bezrobotne (powyżej 12 miesięcy) nieznacznie częściej wskazywały na dochody z przedziału od 501 do 1000 złotych, natomiast krótkotrwale bezrobotne na dochody gospodarstwa domowego powyżej 2500 złotych. [Tabela 6]

Tabela 6. Struktura bezrobotnych kobiet biorących udział w badaniu – dochód, okres pozostawania bez pracy

Pyt. M8. Proszę podać dochody Pana/i gospodarstwa domowego [przeździaty]. Pyt. R2. Od jakiego czasu pozostaje Pani bez pracy? [dane w %]

Wyszczególnienie		Ogółem	Okres pozostawania bez pracy	
			Do 12 miesięcy	Powyżej 12 miesięcy
Dochody gospodarstwa domowego - przeździaty	Liczebność	N=3 000	N=1 495	N=1 505
	Do 500 PLN	7,6%	6,8%	8,3%
	Od 501 do 1000 PLN	19,8%	17,6%	22,0%
	Od 1001 do 1500 PLN	18,1%	17,5%	18,7%
	Od 1501 do 2500 PLN	19,9%	20,3%	19,4%
	Powyżej 2500 PLN	10,8%	12,7%	8,9%
	Odmowa odpowiedzi	23,8%	25,1%	22,7%

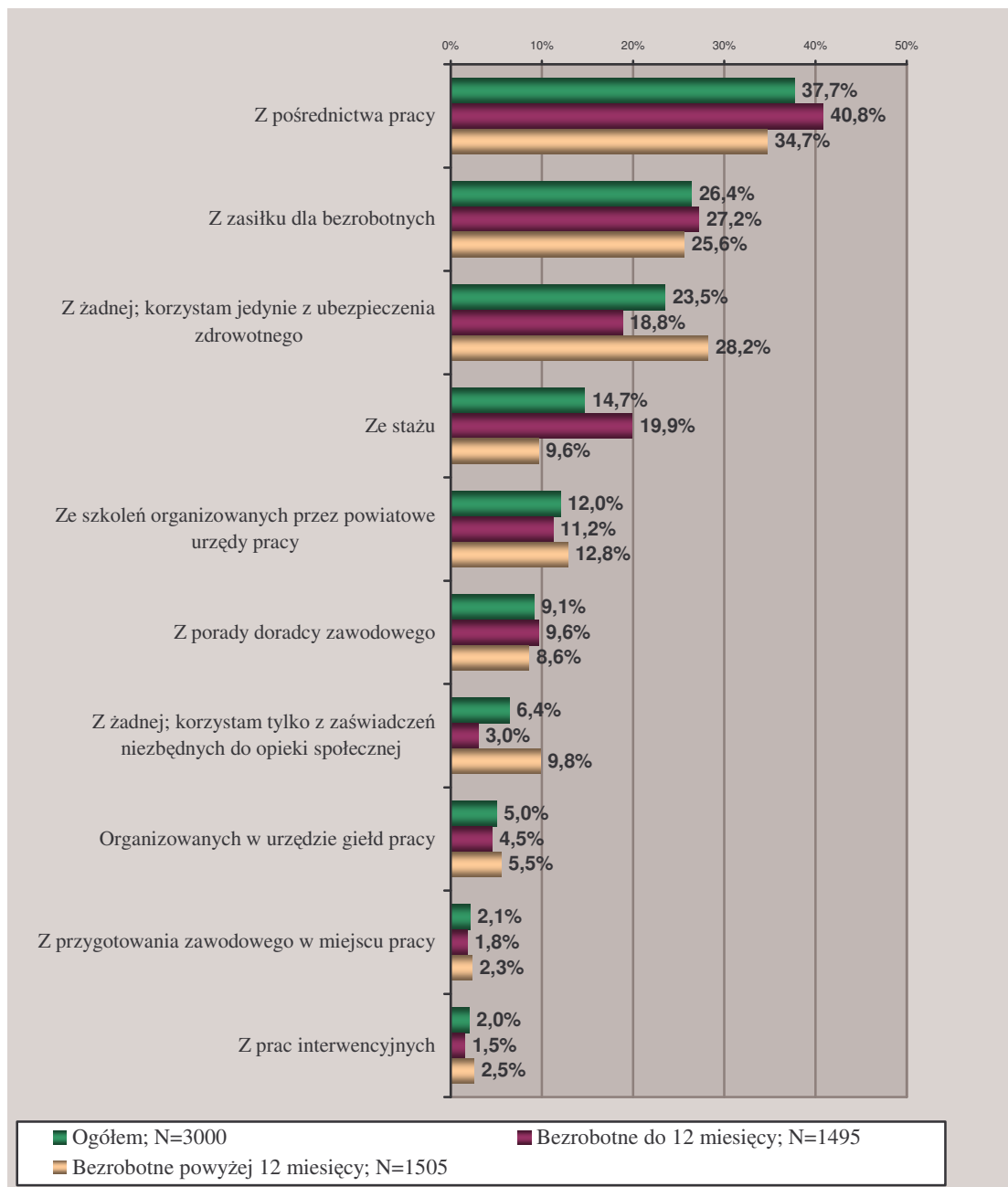
3.2 Korzystanie z form pomocy oferowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz ocena ich skuteczności

Badane kobiety deklarowały najczęściej, że korzystają z takich usług powiatowych urzędów pracy jak: pośrednictwo pracy (37,7%), pobieranie zasiłków (26,4%). Znacznie mniej kobiet korzysta z takich form pomocy jak: staże (14,7%), szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy (12,0%), porady doradcy zawodowego (9,1%). Najrzadziej respondentki korzystają z takich form pomocy, jak: roboty publiczne (1,4%), dofinansowanie szkoleń (1,4%), bezzwrotna dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej (0,9%), prace społecznie użyteczne (0,8%). Jak widzimy znikomy odsetek kobiet decyduje się, na to aby samodzielnie poszukiwać rozwiązań trudnej sytuacji, w jakiej się znalazły. Wskazują na to dane dotyczące liczby kobiet, które starały się o dotacje na szkolenia lub rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Znaczący odsetek badanych kobiet zadeklarował, że nie korzysta z żadnej formy pomocy, a jedynie z ubezpieczenia zdrowotnego (23,5%) lub też zaświadczeń niezbędnych do opieki społecznej (6,4%). Deklarację taką składały istotnie częściej kobiety, które pozostają bez pracy powyżej 12 miesięcy.

Wykres 6. Odsetek kobiet korzystających z poszczególnych form pomocy powiatowych urzędów pracy

Pyt. 1. Z jakich form pomocy powiatowego urzędu pracy Pani korzystała? N=3 000 [dane w %]



Pozostałe wskazania - poniżej 1,5

Kobiety, które korzystały z różnych form pomocy powiatowego urzędu pracy dokonały również oceny ich skuteczności. Najwyżej oceniane były takie formy pomocy jak: staże (56,1% badanych uznało tą formę za skuteczną, średnia ocen 3,5) oraz szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy (53,5% badanych uznało je za skuteczne, średnia ocen 3,5). [Tabela 7]

Organizowane w urzędach giełdy pracy oraz pośrednictwo pracy uzyskały najniższe oceny. Spośród osób, które korzystały z giełd pracy 69,3% uznało je za nieskuteczne (średnia 1,9 na skali 1 – 5), w przypadku pośrednictwa pracy odsetek ten wynosił 34,3% (średnia 2,8). Na niski stopień zadowolenia z tej formy działalności urzędu wskazują również otwarte wypowiedzi respondentek, które mówiły na temat usprawnień w funkcjonowaniu urzędów pracy. Duża grupa respondentek zadeklarowała, że konieczne są zmiany w zakresie pośrednictwa pracy, w tym przede wszystkim: przedstawianie większej ilości ofert pracy kierowanych do kobiet, zwiększenie pomocy w znalezieniu pracy, usuwanie nieaktualnych ofert pracy, przedstawianie ofert stosownych do kwalifikacji, dopasowanie ofert do wieku. [Tabela 8]

Tabela 7. Ocena form pomocy organizowanych przez powiatowe urzędy pracy.

Pyt.2. Jak ocenia Pani wskazane przez siebie formy pomocy, jeśli chodzi o ich skuteczność w poszukiwaniu pracy? Skala od 1 do 5, gdzie 1 zdecydowanie nie skuteczne, a 5 bardzo skuteczne. [dane w % i średnich]

Formy pomocy	Liczoność	Ocena form pomocy powiatowych urzędów pracy					
		Zdecydowanie nie skuteczne	Raczej nie skuteczne	Obojętne	Raczej skuteczne	Bardzo skuteczne	Średnia
1	2	3	4	5	6	7	8
Pośrednictwo pracy	1 123	17,8%	16,5%	35,5%	26,9%	3,3%	2,8
Staż	441	5,0%	7,6%	31,3%	45,4%	10,7%	3,5
Szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy	355	5,1%	9,0%	32,4%	42,5%	11,0%	3,5
Porady doradcy zawodowego	271	5,9%	15,9%	32,8%	32,8%	12,6%	3,3
Organizowane w urzędzie giełdy pracy	150	63,3%	6,0%	12,7%	16,7%	1,3%	1,9
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	62	8,1%	11,3%	30,6%	40,3%	9,7%	3,3
Prace interwencyjne	59	6,7%	3,4%	44,1%	37,3%	8,5%	3,4
Roboty publiczne	42	11,9%	9,5%	52,4%	21,4%	4,8%	3,0
Dofinansowanie szkolenia	41	4,9%	4,9%	41,4%	31,7%	17,1%	3,5
Bezzwrotna dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej	28	0,0%	0,0%	32,2%	46,4%	21,4%	3,9
Prace społecznie użyteczne	24	0,0%	20,8%	41,7%	25,0%	12,5%	3,3

Najniżej pośrednictwo pracy było oceniane przez kobiety w wieku od 46 do 55 lat, najlepiej przez kobiety młode w wieku od 18 do 25 lat. Tę formę działalności urzędu oceniały

najwyżej kobiety z wykształceniem wyższym, istotnie lepiej niż te, które ukończyły technikum, studium policealne lub posiadają wykształcenie podstawowe lub niepełne podstawowe.

Otwarte wypowiedzi respondentek na temat usprawnień w funkcjonowaniu urzędu dotyczyły samych pracowników. Badane kobiety, które widzą konieczność wprowadzania usprawnień chciały aby pracownicy byli: bardziej dyskretni, uprzejmi, pomocni (16,1%), bardziej zaangażowani w wykonywaną pracę (10,7%), mniejsza grupa kobiet wspominała również o potrzebie bardziej indywidualnego podejścia (2,6%) i większego zainteresowania osobami bezrobotnymi (3,5%), a także zwiększeniu kompetencji pracowników (2,0%). Warto w tym miejscu jednocześnie podkreślić, że zdecydowanie największa grupa kobiet nie widzi potrzeby żadnych zmian w funkcjonowaniu urzędów (72%).

Tabela 8. Zmiany i usprawnienia w funkcjonowaniu urzędu w zakresie obsługi klientów

Pyt. 9. Jakich zmian w funkcjonowaniu powiatowych urzędów pracy w zakresie obsługi klientów Pani oczekuje?

Propozycje zmian	N=782
Szybsza obsługa/ skrócenie czasu oczekiwania	18,7%
Bardziej miła/uprzejma/ dyskretna obsługa	16,1%
Więcej ofert pracy dla kobiet	11,4%
Większe zaangażowanie w wykonywaną pracę ze strony pracowników	10,7%
Organizowania szkoleń	7,3%
Zwiększenie pomocy w znalezieniu pracy	6,9%
Zdobywanie większej ilości ofert pracy	6,4%
Większy wpływ na pracodawców/ kontrola pracodawców	3,5%
Większe zainteresowanie osobami bezrobotnymi	3,5%
Usuwanie nieaktualnych ofert pracy	3,3%
Przedstawianie ofert stosownych do kwalifikacji	3,1%
Lepsza organizacja działania	2,7%
Bardziej indywidualne podejście do klienta	2,6%
Większa kompetencja	2,0%
Dłuższe godziny urzędowania	2,0%
Więcej dobrze płatnych ofert pracy	2,0%
Więcej ofert pracy dla starszych kobiet	1,9%
Więcej rzetelnych informacji	1,4%
Więcej ofert pracy dla młodych kobiet	1,4%
Oferowanie pracy bez względu na wiek	1,3%
Większa skuteczność	1,0%
Więcej ofert pracy dla kobiet posiadających małe dzieci	1,0%

Pozostałe wypowiedzi poniżej 1%

N - tylko osoby, które wskazały potrzebę zmian.

3.3 Wykorzystywane formy poszukiwania pracy oraz ocena ich skuteczności

Największa grupa badanych kobiet zadeklarowała, że poszukuje pracy poprzez przeszukiwanie ogłoszeń prasowych (62,5%) i wypytywanie znajomych (57,7%). Formy te nie wymagają dużego zaangażowania i ponoszenia dodatkowych kosztów. Tylko 29,9% badanych wysłała swoje CV (życiorys zawodowy) do pracodawców, którzy nie zamieszczają ogłoszeń.

13,0% badanych kobiet zadeklarowało, że wcale nie poszukuje pracy. Są to częściej kobiety pozostające bez pracy dłużej niż 12 miesięcy, powyżej 46 roku życia, z wykształceniem podstawowym lub niepełnym zawodowym, mężatki (lub osoby żyjące w konkubinacie), posiadające dzieci. Postawa taka oraz dane demograficzne dotyczące tych osób, wskazywać mogą, że kobiety te będą miały tendencję do wchodzenia do grupy osób biernych zawodowo.

Za najbardziej aktywną z wymienionych form poszukiwania pracy należy uznać złożenie oferty pracodawcy niezależnie od tego czy zamieścił ogłoszenie o wolnym stanowisku. Forma ta wymaga wyszukania firmy, w której może istnieć zapotrzebowanie na pracownika o określonych kwalifikacjach, znalezienie kontaktu i sposobu dotarcia ze swoją ofertą. Taką formę poszukiwania pracy wybierają najczęściej: kobiety pozostające bez pracy przez okres krótszy niż 12 miesięcy, młode w wieku do 35 lat, z wykształceniem wyższym i niepełnym wyższym oraz stanu wolnego, nie posiadające dzieci. Podobnie było w przypadku dostarczania ofert (CV, życiorysu) pracodawcom, którzy zamieścili ogłoszenie o poszukiwaniu pracowników na dane stanowisko. Po taką formę poszukiwania pracy sięgają najczęściej takie same grupy respondentek, jak powyżej.

Najrzadziej na wysyłanie lub przekazanie swojej oferty do pracodawców decydują się kobiety długotrwale bezrobotne, starsze (powyżej 45 roku życia), nie posiadające kwalifikacji (z wykształceniem podstawowym lub niepełnym zawodowym), zamężne i posiadające dzieci.

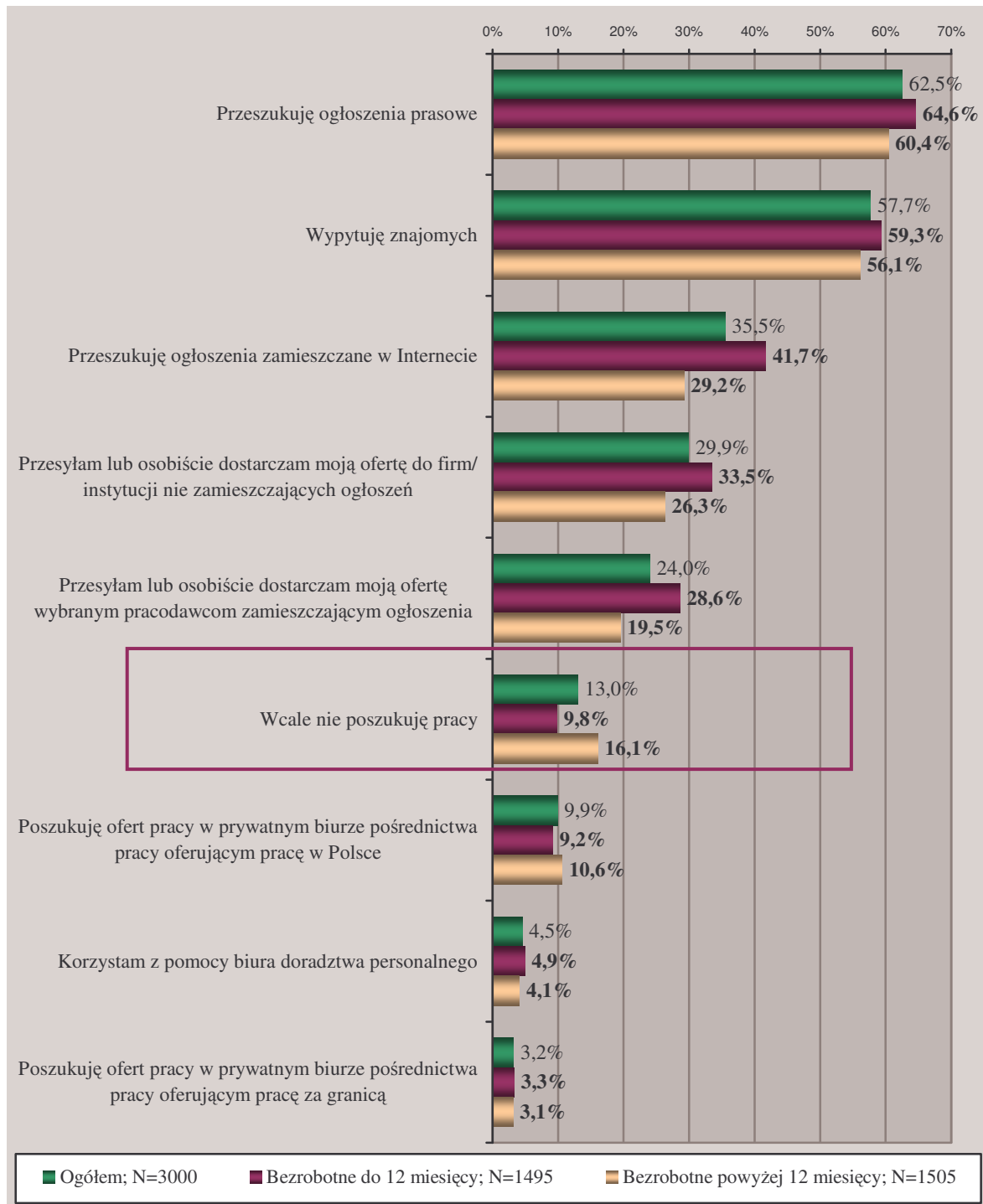
Najmniejsza grupa badanych kobiet korzysta z takich form poszukiwania pracy, jak: biura pośrednictwa pracy, czy biura doradztwa personalnego.

Z ogłoszeń zamieszczanych w Internecie (głównie na różnych portalach oferujących pracę) korzystają znacznie częściej kobiety krótkotrwale bezrobotne. Ta forma poszukiwania pracy jest również ściśle powiązana z wiekiem badanych kobiet - najczęściej korzystają z niej kobiety w wieku od 18 do 25 lat, z wykształceniem wyższym, niepełnym wyższym i policealnym. Najrzadziej z tego dostępu do informacji korzystają kobiety starsze powyżej 46 oraz kobiety nie posiadające kwalifikacji.

Wykres 7. Odsetek kobiet korzystających z instytucji i form poszukiwania pracy

Pyt. 3. W jaki sposób (poza korzystaniem z powiatowych urzędów pracy) poszukuje Pani pracy?

Pyt. R2. Od jakiego czasu pozostaje Pani bez pracy? [dane w %]



Respondentki nisko oceniają wybierane przez siebie formy poszukiwania pracy pod względem ich skuteczności (średnia od 2,5 do 2,9, na skali od 1 do 5, gdzie 5 oznacza bardzo skuteczne). Za najmniej skuteczne uznane zostały: bezpośrednio dostarczanie oferty pracodawcom, poszukiwanie pracy przez ogłoszenia prasowe, a także prywatne biura pośrednictwa pracy. [Tabela 9]

Takie formy poszukiwania pracy, jak: przeszukiwanie ogłoszeń prasowych oraz ogłoszeń zamieszczanych w Internecie, bezpośredni kontakt z pracodawcą (wysłanie lub przekazanie CV lub życiorysu) oraz poszukiwanie pracy poprzez sieć naturalnych kontaktów oceniają lepiej kobiety krótkotrwale bezrobotne. [Tabela 10]

Negatywna lub obojętna ocena różnych form poszukiwania pracy może być wynikiem niechęci do podejmowania wysiłku i aktywności w jej poszukiwaniu. Ważne więc jest, aby motywować kobiety do podejmowania bardziej aktywnych form szukania swojego miejsca na rynku pracy poprzez zachęcanie ich do przygotowania i rozsyłania swojej oferty. Warto tutaj podkreślić, że niski stopień zaangażowania kobiet nie posiadających kwalifikacji zawodowych może być wynikiem braku umiejętności przygotowania życiorysu, czy poruszania się na rynku pracy.

Podsumowując, wyniki badania prezentowane w tej części opracowania wykazują, że kobiety krótkotrwale bezrobotne są znacznie bardziej aktywne w poszukiwaniu pracy, niż te, które pozostają bez pracy dłużej niż rok. Częściej starają się uruchomić sieć naturalnych kontaktów (znajomych), częściej przeszukują różnego rodzaju ogłoszenia zarówno te zamieszczane w prasie, jak i Internecie, a także częściej przesyłają lub dostarczają swoją aplikację pracodawcom. Z pewnością wzmożona aktywność jest ściśle powiązana z wiekiem tych osób, a także z tym, że częściej nie posiadają zobowiązań i obowiązków związanych z posiadaniem potomstwa.

Z pewnością długi okres pozostawania bez pracy ma swoje konsekwencje w przyjmowaniu przez kobiety pasywnej postawy. Osoby długotrwale bezrobotne mają trudności w dostosowaniu się do potrzeb nowoczesnego rynku pracy, posiadają słabą motywację do poszukiwania pracy, a ich kwalifikacje ulegają dezaktualizacji. Jednocześnie kobiety te są mniej atrakcyjnymi kandydatkami do pracy w oczach potencjalnych pracodawców, jako osoby mniej zaradne. Dlatego też należy podjąć działania mające na celu pomoc osobom długotrwale bezrobotnym w ponownym wejściu na rynek pracy oraz działania edukacyjne pozwalające rozszerzyć dostęp do różnego typu ofert pracy np. zamieszczanych w Internecie.

Tabela 9. Ocena wykorzystywanych form poszukiwania pracy.

Pyt.4. Jak ocenia Pani wskazane przez siebie instytucje/ formy, jeśli chodzi o ich skuteczność w poszukiwaniu pracy? Skala od 1 do 5, gdzie 1 zdecydowanie nie skuteczne, a 5 bardzo skuteczne. [dane w % i średnich]

Formy poszukiwania pracy	Liczoność	Ocena (skala 1 – 5)					
		Zdecydowanie nie skuteczne	Raczej nie skuteczne	Obojętne	Raczej skuteczne	Bardzo skuteczne	Średnia
1	2	3	4	5	6	7	8
Przeszukiwanie ogłoszeń prasowych	1 858	19,7%	24,8%	34,9%	20,0%	0,6%	2,6
Wypytywanie znajomych	1 709	20,7%	21,6%	31,5%	23,9%	2,3%	2,7
Przeszukiwanie ogłoszeń zamieszczane w Internecie	1 054	14,0%	20,4%	38,0%	26,3%	1,3%	2,8
Przesyłanie lub osobiste dostarczanie swojej oferty (życiorys/ CV) do firm/ instytucji nie zamieszczających ogłoszeń	885	26,9%	23,6%	27,2%	21,4%	0,9%	2,5
Przesyłanie lub osobiste dostarczanie oferty (życiorys/ CV) wybranym pracodawcom zamieszczającym ogłoszenia w prasie lub Internecie	713	21,5%	23,6%	29,8%	24,0%	1,1%	2,6
Poszukiwanie ofert pracy w prywatnym biurze pośrednictwa pracy oferującym pracę w Polsce	289	6,9%	39,5%	41,5%	10,7%	1,4%	2,6
Korzystanie z pomocy biura doradztwa personalnego	130	6,9%	15,4%	56,9%	20,0%	0,8%	2,9
Poszukiwanie ofert pracy w prywatnym biurze pośrednictwa pracy oferującym pracę za granicą	94	8,5%	25,5%	41,6%	22,3%	2,1%	2,8

Tabela 10. Ocena wykorzystywanych form poszukiwania pracy, a okres pozostawania bez pracy

Pyt.4. Jak ocenia Pani wskazane przez siebie instytucje/ formy, jeśli chodzi o ich skuteczność? Skala od 1 do 5, gdzie 1 zdecydowanie nie skuteczne, a 5 bardzo skuteczne. [dane w średnich]

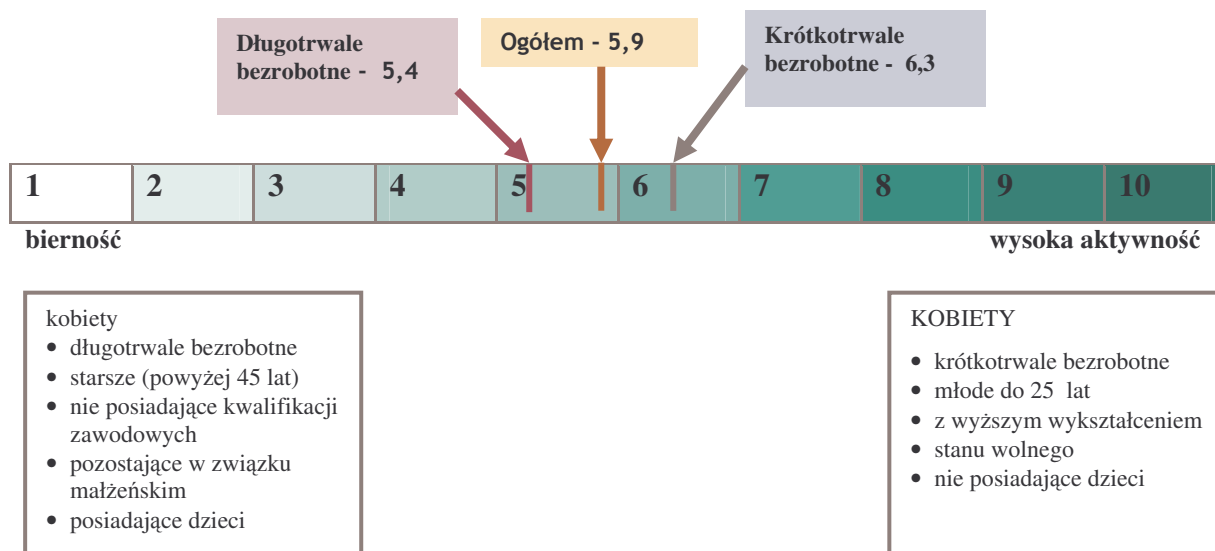
Formy poszukiwania pracy	Ogółem	Okres pozostawania bez pracy	
		do 12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy
Przesyłanie lub osobiste dostarczanie oferty (życiorys/ CV) do firm/ instytucji nie zamieszczających ogłoszeń	2,5	2,5	2,4
Przesyłanie lub osobiste dostarczanie ofert (życiorys/ CV) wybranym pracodawcom zamieszczającym ogłoszenia w prasie lub Internecie	2,6	2,7	2,5
Poszukiwanie ofert pracy w prywatnym biurze pośrednictwa pracy oferującym pracę w Polsce	2,6	2,7	2,6
Poszukiwanie ofert pracy w prywatnym biurze pośrednictwa pracy oferującym pracę za granicą	2,8	2,7	3,0
Korzystanie z pomocy biura doradztwa personalnego	2,9	2,9	3,0
Przeszukiwanie ogłoszeń prasowych	2,6	2,7	2,5
Przeszukiwanie ogłoszeń zamieszczanych w Internecie	2,8	2,9	2,7
Wypytywanie znajomych	2,7	2,7	2,6

3.4 Stopień aktywności w poszukiwaniu pracy

Kobiety objęte badaniem oceniły swoją aktywność w poszukiwaniu pracy na średnim poziomie 5,9. Oceny dokonywały na skali 10 stopniowej, gdzie 1 oznaczało „bierność”, natomiast 10 „wysoką aktywność”. Niżej swoją aktywność oceniły kobiety długotrwale bezrobotne, niż krótkotrwale bezrobotne. [Rysunek 1] Wyżej swoją aktywność oceniły kobiety w wieku od 18 do 25 lat (średnia 6,2), niż kobiety w wieku od 46 do 55 lat (średnia 5,4) i powyżej 55 lat (średnia 5,2). Największą aktywnością w poszukiwaniu pracy wykazują się kobiety z wyższym wykształceniem (średnia 6,7), stanu wolnego (średnia ocena na poziomie 6,4) oraz te, które nie posiadają dzieci (średnia 6,4). Najmniejszą aktywność przejawiają kobiety nie posiadające kwalifikacji zawodowych (z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym oraz niepełnym zawodowym), pozostające w związku (małżeńskim lub konkubinacie) – średnia 5,5 oraz posiadające potomstwo (średnia 5,4). Nie ma związku między wielkością miejscowości zamieszkania a deklarowaną aktywnością w poszukiwaniu pracy.

Rysunek 1. Ocena własnej aktywności w poszukiwaniu pracy

Pyt. 5. Jak ocenia Pani swoją aktywność w poszukiwaniu pracy? Skala od 1 do 10; gdzie 1 oznacza całkowitą bierność, natomiast 10 wysoką aktywność [dane w średnich]



3.5 Opis trudności występujących na rynku pracy, w tym istnienie przejawów dyskryminacji lub stereotypowego postrzegania kobiecych ról zawodowych

W celu zbadania trudności, na jakie mogą napotykać kobiety w trakcie poruszania się na rynku pracy zadaliśmy respondentkom szereg pytań, które pośrednio lub bezpośrednio mogłyby wskazywać na ich istnienie.

Kobiety poproszone o spontaniczne wskazanie takich trudności wymieniały najczęściej brak ofert pracy kierowanych do kobiet (22,8%), brak ofert pracy dla starszych kobiet (13,4%), zbyt niską ofertę płacową ze strony pracodawców (12,8%), zbyt wysokie wymagania ze strony pracodawców (7,7%), brak pracy w danym zawodzie (6,7%), niechęć pracodawców do zatrudniania matek z małymi dziećmi (5,4%), czy też brak praktyki/ stażu/ doświadczenia (5,0%).

Tabela 11. Trudności na regionalnym rynku pracy

Pyt.7. Jakie dostrzega Pani trudności na regionalnym rynku pracy? N=3 000 [dane w % i średnich]

Wymieniane trudności	N=3 000
Brak ofert pracy dla kobiet	22,8%
Brak ofert pracy dla starszych kobiet/ bariera wieku	13,4%
Brak ofert pracy za dobre pieniądze/ zbyt niskie zarobki	12,8%
Zbyt wysokie wymagania pracodawców	7,7%
Brak pracy w danym zawodzie	6,7%
Niechęć pracodawców do zatrudniania matek z małymi dziećmi	5,4%
Brak praktyki/ doświadczenia/stażu pracy	5,0%
Brak ciekawych/interesujących ofert pracy	4,8%
Brak odpowiednich kwalifikacji	3,2%
Dojazdy	3,0%
Brak znajomości	2,4%
Likwidacja zakładów pracy, brak dużych zakładów (m.in. produkcyjnych)	2,2%
Brak wykształcenia	1,8%
Brak pracy dla młodych kobiet	1,2%
Wykorzystywanie przez pracodawców (złe warunki pracy)	1,2%
Brak znajomości języków obcych	1,1%
Brak ofert pracy dla kobiet bez zawodu	1,0%
Nie dostrzegam żadnych trudności	11,4%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	5,4%

Pozostałe wskazania poniżej 1%

W dalszej kolejności poprosiliśmy badane, aby odniosły się do szeregu czynników mogących generować trudności w znalezieniu przez nie pracy. Podczas odpowiedzi badane kobiety miały posłużyć się skalą 5 stopniową gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie nie miało wpływu”, natomiast 5 „zdecydowanie miało wpływ”.

Największa grupa badanych wskazała na wpływ takich czynników jak: brak ofert pracy (63,6% respondentek; średnia 3,6), zbyt wygórowane oczekiwania ze strony pracodawców (58,4% respondentek; średnia 3,5), ogólna sytuacja gospodarcza kraju (50,2% wskazań; średnia 3,4). Według 48,4% badanych kobiet propozycje pracodawców nie są adekwatne do ich oczekiwań (średnia 3,3). Dla najmniejszej grupy kobiet znaczenie miały takie czynniki jak: wiek (24,3% wskazań) posiadanie małego dziecka (19,4% wskazań), zły stan zdrowia (11,4% wskazań) oraz niepełnosprawność (7,5%). [Tabela 12]

Niski odsetek pozytywnych odpowiedzi w tych kategoriach jest zapewne wynikiem tego, że wymienione sytuacje dotyczą tylko części kobiet. I tak o trudnościach związanych z posiadaniem małego dziecka mówiły głównie kobiety w wieku 26-35 lat posiadające dzieci do lat 3 (około 50% z nich wskazało na ten problem). Na trudności powodowane wiekiem wskazywały najczęściej kobiety w wieku powyżej 55 lat (38% wskazań).

Tabela 12. Ocena wpływu poszczególnych czynników na szanse znalezienia pracy

Pyt.8. Jak Pani sądzi co utrudnia Pani znalezienie pracy? N=3 000 [dane w % i średnich]

Czynniki mogące mieć wpływ na trudności w znalezieniu pracy	Zdecydowanie nie miało wpływu	Raczej nie miało wpływu	Trudno powiedzieć	Raczej miało wpływ	Zdecydowanie miało wpływ	Suma (kol. 5+6)	Średnia
1	2	3	4	5	6	7	8
Brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy	6,4%	12,8%	17,2%	39,1%	24,5%	63,6%	3,6
Oczekiwania pracodawców są bardzo wygórowane	8,9%	11,0%	21,7%	37,4%	21,0%	58,4%	3,5
Decyduje o tym niekorzystna sytuacja gospodarcza kraju	7,2%	13,9%	28,7%	35,0%	15,2%	50,2%	3,4
Moje oczekiwania różniły się z propozycjami pracodawców	9,6%	13,0%	29,0%	39,2%	9,2%	48,4%	3,3
Nie mam wystarczających kwalifikacji zawodowych	15,6%	26,1%	24,0%	20,4%	13,9%	34,3%	2,9
Mam zawód, w którym szczególnie trudno znaleźć pracę	16,1%	25,1%	29,3%	18,3%	11,2%	29,5%	2,8
Nie mam praktyki w swoim zawodzie	25,0%	24,0%	20,8%	17,9%	12,3%	30,2%	2,7
Działania urzędów pracy są nieskuteczne	11,9%	27,6%	39,4%	16,7%	4,4%	21,1%	2,7
Nie dość intensywnie poszukiwałam pracy	17,2%	27,4%	36,1%	15,2%	4,1%	19,3%	2,6
Wiek	34,9%	14,8%	26,0%	10,1%	14,2%	24,3%	2,5
Mam małe dziecko	44,9%	20,9%	14,8%	9,3%	10,1%	19,4%	2,2
Zły stan zdrowia	52,0%	22,0%	14,6%	7,5%	3,9%	11,4%	1,9
Z powodu niepełnosprawności	57,7%	21,0%	13,8%	4,9%	2,6%	7,5%	1,7

Aby uzyskać informacje o napotykanym wśród kobiet podczas poszukiwania pracy przejawach dyskryminacji lub stereotypowego postrzegania kobiecych ról zawodowych zapytaliśmy badane, czy spotkały się kiedykolwiek z określonymi zachowaniami ze strony pracodawców. [Tabela 13]

Najwięcej kobiet spotkało się z wypytywaniem na temat planów dotyczących zamążpójścia lub macierzyństwa (39,2%). Z sytuacją taką spotykały się najczęściej kobiety w wieku od 18 do 35 lat (około 45%), mieszkanki dużych miast powyżej 50 tys. mieszkańców (46%). Około 38% kobiet spotkało się z dyskryminacją (niechęcią do zatrudniania) kobiet z małymi dziećmi. Najczęściej takie deklaracje składały kobiety w wieku od 26 do 35 lat (46%), pozostające w stałym związku oraz posiadające przynajmniej jedno dziecko. Podobna, co do wielkości grupa kobiet zadeklarowała, że oferowane przez pracodawców płace w obrębie takich samych stanowisk są wyższe w przypadku mężczyzn niż kobiet (36,7%). Najmniej kobiet zadeklarowało natomiast, że spotkało się z sytuacją przyznawania kobietom

mniej odpowiedzialnych zadań niż mężczyznom (23,9%), niechęcią do skracania godzin pracy w związku z karmieniem 22,3% (być może dlatego, że niewiele kobiet korzystało z przysługującego w tym zakresie prawa) oraz zatrudnianiem niemal wyłącznie mężczyzn w wyuczonym zawodzie (15,3%).

Otrzymane dane wydają się być szczególnie niepokojące, jeżeli weźmiemy pod uwagę fakt, że wśród bezrobotnych kobiet największą grupę stanowią kobiety młode do 35 roku życia, a więc potencjalne matki, a także takie, które posiadają małe dzieci. Trudność w znalezieniu pracy może wynikać w ich przypadku z faktu, że pomimo posiadania odpowiednich kwalifikacji, nie są one w stanie konkurować na równych prawach z mężczyznami.

Tabela 13. Ocena wpływu poszczególnych czynników na szanse znalezienia pracy

Pyt.10. Czy podczas poszukiwania lub wykonywania pracy spotkała się Pani z następującymi zachowaniami ze strony pracodawców? N=3 000 [dane w % i średnich]

Przejawy dyskryminacji ze względu na płeć	Zdecydowanie NIE	Raczej NIE	Trudno powiedzieć	Raczej TAK	Zdecydowanie TAK	Suma (kol. 5+6)
1	2	3	4	5	6	7
Wypytywanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej o plany dotyczące zamążpójścia lub macierzyństwa	17,7%	19,4%	23,7%	26,4%	12,8%	39,2%
Nie zatrudnianie kobiet z małymi dziećmi	20,0%	21,1%	21,1%	25,5%	12,3%	37,8%
Niższe płace oferowane kobietom pracującym na takich samych stanowiskach co mężczyźni	13,8%	17,2%	32,3%	27,7%	9,0%	36,7%
Zatrudnianie kobiet w wieku rozrodczym wyłącznie w ramach umów na czas określony lub umowy zlecenia, o dzieło	17,7%	20,2%	28,7%	25,4%	8,0%	33,4%
W wypadku kiedy na stanowisko kandydują mężczyzna i kobieta wybór mężczyzny pomimo posiadania takich samych kwalifikacji	15,3%	20,0%	32,1%	26,0%	6,6%	32,6%
Niechęć do zatrudniania kobiet w wieku rozrodczym, które nie posiadają jeszcze dzieci	18,9%	21,6%	27,1%	23,6%	8,8%	32,4%
Sugerowanie, że kobiety mają mniejsze szanse na awans (zajmowanie wyższych stanowisk) niż mężczyźni oraz stwarzanie takich sytuacji	26,0%	24,5%	21,3%	22,3%	5,9%	28,2%
Wyznaczanie kobietom mniej odpowiedzialnych zadań	21,2%	23,9%	31,0%	19,6%	4,3%	23,9%
Niechęć do skracania godzin pracy w związku z karmieniem	21,3%	21,8%	34,6%	14,9%	7,4%	22,3%
Zatrudnianie niemal wyłącznie mężczyzn w wyuczonym przez Panią zawodzie	23,8%	28,9%	32,0%	11,7%	3,6%	15,3%

3.6 Stosunek do pracy i doświadczenie zawodowe badanych

Praca zawodowa daje szanse aktywności w różnych obszarach życia zawodowego i publicznego. Jej brak utrudnia, albo uniemożliwia pełne uczestnictwo w życiu społecznym, także nawiązywanie kontaktów, prezentację swoich kwalifikacji i dokonań. W tej części badania chcieliśmy sprawdzić, jaki jest stosunek badanych kobiet do pracy i czy zmienia się on wraz z długością okresu pozostawania na bezrobociu, wiekiem oraz pojawieniem się dziecka.

Na podstawie otrzymanych danych możemy powiedzieć, że największa grupa kobiet traktuje pracę jako sposób zarabiania pieniędzy (67,1%), natomiast 25,3% badanych uważa, że praca może być źródłem satysfakcji oraz pozwala realizować samego siebie (21,7%). Taki stosunek do pracy może przekładać się bezpośrednio na wymagania płacowe, które mogą być zbyt wysokie w stosunku do własnych kwalifikacji. W konsekwencji bezrobotne kobiety same budują kolejną barierę w poszukiwaniu pracy. Wskazują na to również otwarte wypowiedzi respondentek na temat barier i trudności na rynku pracy – 13% badanych wymieniło brak ofert pracy za dobre pieniądze/ zbyt niskie zarobki oferowane przez pracodawców. Kobiety, które koncentrują się na aspekcie finansowym pracy są to najczęściej osoby w wieku od 46 do 55 lat, posiadające więcej niż jedno dziecko. Satysfakcji oraz samorealizacji oczekują najczęściej kobiety pozostające bez pracy przez okres do 12 miesięcy, młode (w wieku do 35 lat), z wyższym i niepełnym wyższym wykształceniem, stanu wolnego, nie posiadające dzieci.

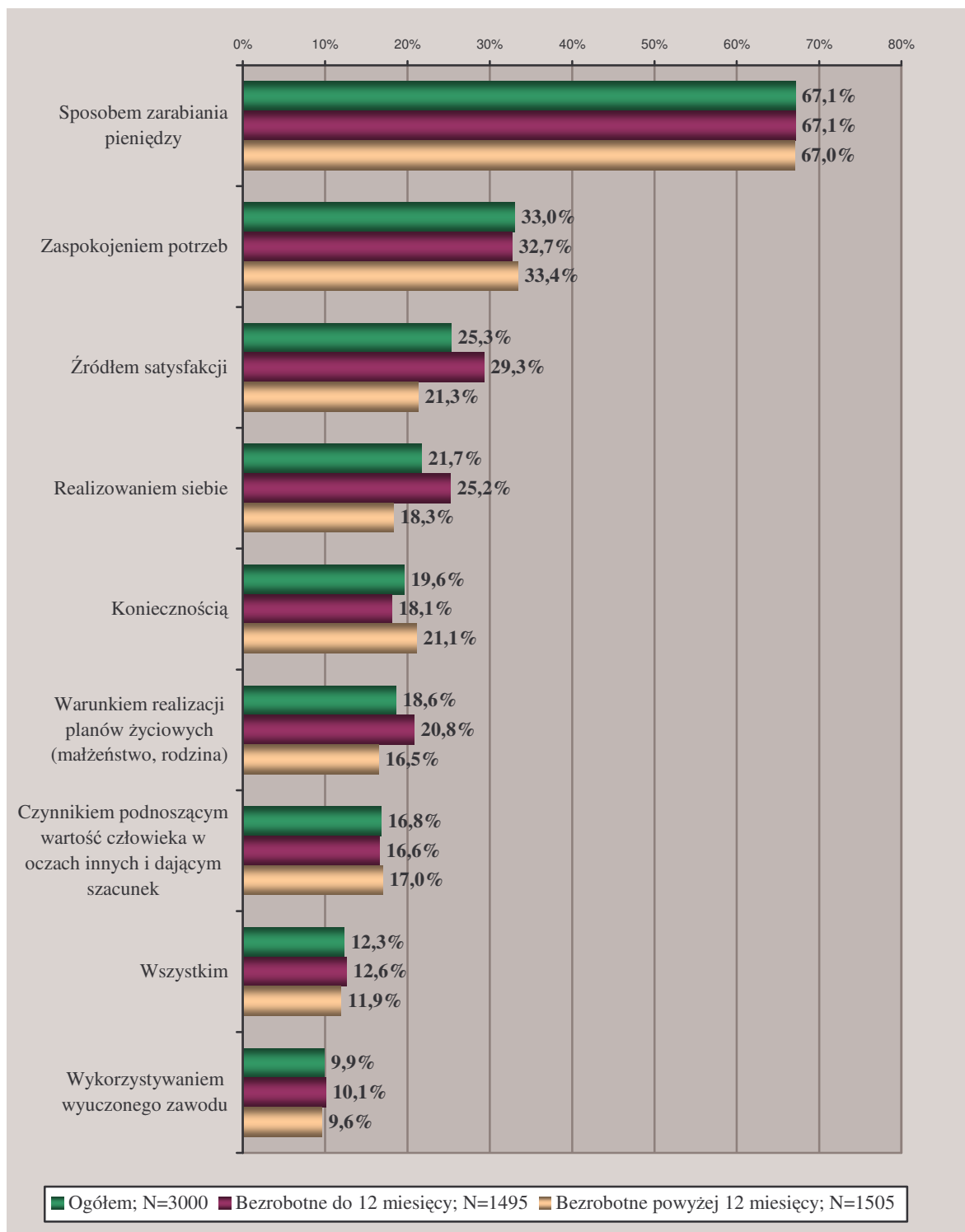
Dla około 20% kobiet praca stanowi konieczność. Taka postawa wobec pracy stanowi duże zagrożenie, ponieważ może wpływać negatywnie zarówno na aktywność w jej poszukiwaniu, jak również sposób przedstawiania swojej oferty pracodawcy. Odpowiedzi takich udzielały najczęściej kobiety w wieku powyżej 46 lat, posiadające wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe, mężatki, kobiety posiadające dziecko.

Warto w tym miejscu podkreślić wagę kształtowania wśród kobiet postawy pozwalającej spojrzeć na pracę nie tylko w jej aspekcie finansowym, ale głębszym związanym z samorealizacją, a także podnoszeniem wartości samego siebie. Rynek pracy jest obecnie bardziej wymagający, w szczególności, jeśli chodzi o pracowników z wyższym wykształceniem. Oczekuje się od nich nie tylko kwalifikacji odpowiednich do danego stanowiska, ale także pasji i wysokiego zaangażowania. Osoby, które posiadają wyłącznie

pozycję roszczeniową, o niskim stopniu zaangażowania, mają mniejsze szanse na zdobycie danego stanowiska pracy.

Wykres 8. Stosunek badanych kobiet do pracy

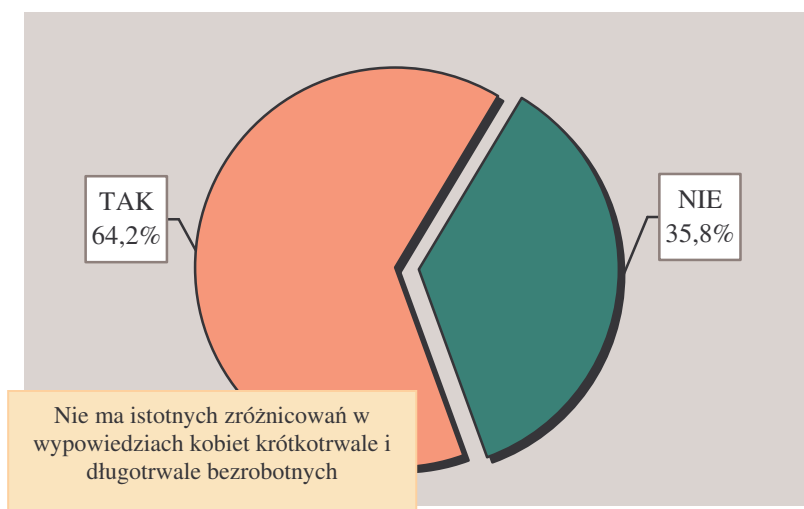
Pyt. 6. Czym przede wszystkim jest dla Pani praca? [dane w %]



Przekwalifikowanie się lub zdobycie dodatkowych umiejętności jest ważnym czynnikiem, który może podnieść znacząco szanse w znalezieniu pracy. Gotowość do zmiany kwalifikacji wyraziło 64,2% badanych, były to częściej kobiety w wieku do 45 lat, niż starsze, najczęściej posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące, najrzadziej z wyższym wykształceniem. Odsetek kobiet deklarujących gotowość zmiany kwalifikacji jest największy w dużych miastach (powyżej 50 tys. mieszkańców).

Wykres 9. Odsetek badanych kobiet deklarujących gotowość do przekwalifikowania się

Pyt. 11. Czy skłonna byłaby Pani przekwalifikować się (zmienić zawód)? N=2 993 [dane w %]



Około 72,4% badanych kobiet zadeklarowało, że posiadało już wcześniej pracę. Do grupy badanych, które nie podjęły jeszcze nigdy zatrudnienia należą najczęściej kobiety krótkotrwale bezrobotne (33,2%), w wieku 18 do 25 lat (58,1%), kobiety z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (43%) i wyższym (37,5%), stanu wolnego (52%). Dane te wskazują na to, że są to głównie absolwentki szkół, które po wejściu na rynek nie znalazły pracy. Największą grupę stanowią tutaj absolwentki szkół średnich ogólnokształcących nie posiadające wyuczonego zawodu.

Tabela 14. Odsetek kobiet podejmujących wcześniej zatrudnienie, a czas pozostawania bez pracy

Pyt. 12. Czy pracowała Pani już wcześniej? Pyt. R2. Od jakiego czasu pozostaje Pani bez pracy? [dane w %]

Wyszczególnienie		Ogółem	Okres pozostawania bez pracy	
			do 12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy
Czy pracowała już wcześniej?	Liczebność	N=3 000	N=1 495	N=1 505
	Tak	72,4%	66,8%	78,0%
	Nie	27,6%	33,2%	22,0%

Ponad 50% spośród bezrobotnych kobiet, które były wcześniej zatrudnione w jakimś zakładzie pracy, pracowało dłużej niż 5 lat. Kobiety, które straciły pracę po ponad 10 latach częściej należą do grupy osób długotrwale bezrobotnych [Tabela 15], natomiast te kobiety, które pracowały przez okres do 2 lat, częściej pozostają bez pracy przez okres krótszy niż 12 miesięcy. W grupie kobiet, które straciły pracę po ponad 20 latach jej wykonywania dominują kobiety z wykształceniem niepełnym zawodowym, mieszkanki wsi i dużych miast. Mogą to być więc osoby, które zostały zwolnione w ramach likwidacji etatów w dużych zakładach pracy. Najmniejsza grupa kobiet w tej kategorii, to kobiety z wykształceniem wyższym i policealnym.

Dość specyficzną grupę stanowią kobiety, które były zatrudnione przez okres od 2 do 5 lat, są to przeważnie kobiety młode (do 35 lat), z wyższym lub niepełnym wyższym wykształceniem. W grupie tej, w porównaniu z grupą zatrudnionych poniżej 2 lat większy jest odsetek kobiet deklarujących, że posiadają męża i dziecko. [Tabele 16 i 17]

Tabela 15. Czas pracy – kobiety, które w przeszłości podjęły pracę, a okres pozostawania bez pracy

Pyt. 12a. Jak długo Pani pracowała? [Kategorie i średnia czasu pracy] Pyt. R2. Jak długo pozostaje Pani bez pracy? [dane w %]

Czas pracy	Ogółem	Okres pozostawania bez pracy	
		do 12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy
Liczebność	N=2 173	N=999	N=1 174
Do 1 roku	13,0%	17,5%	9,1%
Od 1 roku do 2 lat	9,2%	12,0%	6,8%
Od 2 do 5 lat	21,5%	22,0%	21,0%
Od 5 do 10 lat	19,5%	18,7%	20,4%
Od 10 do 20 lat	22,5%	18,4%	26,0%
Powyżej 20 lat	13,9%	10,7%	16,5%
Odmowa odpowiedzi	0,4%	0,7%	0,2%

Liczebność N=2 173, próba została ograniczona tylko do tych kobiet, które w pytaniu M12 odpowiedziały, że pracowały już wcześniej.

Tabela 16. Czas pracy, a stan cywilny

Pyt. 12a. Jak długo Pani pracowała? [Kategorie] Pyt. M4. Jak jest Pani stan cywilny? [dane w %]

Czas pracy	Ogółem	Stan cywilny					
		Panna	Mężatka	Żyję w konkubinacie	Rozwódka	Wdowa	Odmowa odpowiedzi
Liczebność	N=2 173	N=543	N=1 379	N=47	N=134	N=61	N=9
Do 1 roku	13,0%	31,5%	7,0%	6,4%	5,2%	4,9%	22,2%
Od 1 roku do 2 lat	9,2%	17,8%	6,7%	4,3%	4,5%	1,6%	11,1%
Od 2 do 5 lat	21,5%	24,7%	21,5%	27,7%	11,2%	8,2%	33,4%
Od 5 do 10 lat	19,5%	12,9%	21,7%	31,9%	20,1%	19,7%	22,2%
Od 10 do 20 lat	22,5%	7,9%	26,5%	19,1%	37,4%	36,1%	0,0%
Powyżej 20 lat	13,9%	4,6%	16,3%	10,6%	20,1%	29,5%	11,1%
Odmowa odpowiedzi	0,4%	0,6%	0,3%	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%

Liczebność N=2 173, próba została ograniczona tylko do tych kobiet, które w pytaniu M12. odpowiedziały, że pracowały już wcześniej.

Tabela 17. Czas pracy, a wiek posiadanego dziecka

Pyt. 12a. Jak długo Pani pracowała? [Kategorie] Pyt. M5. Czy posiada Pani dzieci? [dane w %]

Czas pracy	Ogółem	Posiadanie dziecka	
		Tak	Nie
Liczebność	N=2 173	N=1 614	N=559
Do 1 roku	13,0%	7,0%	30,4%
Od 1 roku do 2 lat	9,2%	6,3%	17,6%
Od 2 do 5 lat	21,5%	20,2%	25,2%
Od 5 do 10 lat	19,5%	21,7%	13,4%
Od 10 do 20 lat	22,5%	27,6%	7,7%
Powyżej 20 lat	13,9%	16,9%	5,0%
Odmowa odpowiedzi	0,4%	0,3%	0,7%

Liczebność N=2 173, próba została ograniczona tylko do tych kobiet, które w pytaniu M12. odpowiedziały, że pracowały już wcześniej.

Większość badanych kobiet była zatrudniona w 1 lub 2 zakładach pracy. Liczba zakładów pracy zwiększa się proporcjonalnie wraz z wiekiem badanych.

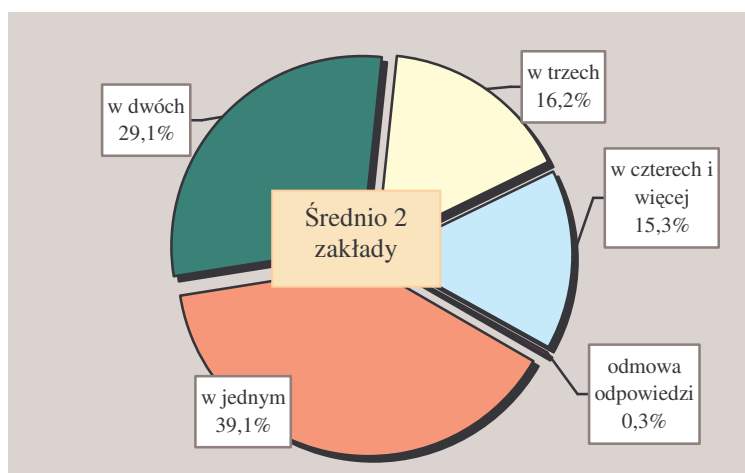
Najwięcej kobiet zadeklarowało, że podczas wykonywania ostatniej pracy było zatrudnionych w ramach umowy na czas nieokreślony. W ramach umowy na czas określony było zatrudnionych 32,5% kobiet, natomiast w ramach umowy o dzieło lub umowy zlecenia 12,2% badanych. [Tabela 18]

W ramach umowy na czas nieokreślony najczęściej były zatrudnione kobiety w wieku powyżej 35 lat, z wykształceniem zawodowym lub niepełnym zawodowym, najrzadziej od 18 do 25 lat, z wyższym wykształceniem, nie posiadające dzieci. W ramach umów na czas

określony były zatrudniane zdecydowanie najczęściej kobiety młode (do 35 lat), z wykształceniem wyższym i niepełnym wyższym oraz średnim zawodowym technicznym, nie posiadające dzieci. Podobnie było w wypadku osób zatrudnianych w ramach umowy zlecenia i umowy o dzieło. Istnieje wyraźna tendencja po stronie pracodawców do zatrudniania w ramach umów czasowych kobiet młodych, nie posiadających jeszcze dzieci.

Wykres 10. Odsetek kobiet deklarujących pracę w określonej liczbie zakładów pracy

Pyt. 12b. W ilu zakładach pracy łącznie Pani pracowała (proszę wziąć pod uwagę wszystkie rodzaje umów)?
N=2 173 [dane w %]



Liczebność N=2 173, próba została ograniczona tylko do tych kobiet, które w pytaniu M12. odpowiedziały, że pracowały już wcześniej

Tabela 18. Odsetek kobiet deklarujących zatrudnienie w ramach poszczególnych umów

12c. W ramach jakiej umowy była Pani zatrudniana w ostatniej firmie/ zakładzie pracy? Pyt. R2. Jak długo pozostaje Pani bez pracy? [dane w %]

Typ umowy w ostatnim miejscu pracy	Ogółem	Okres pozostawania bez pracy	
		Do 12 miesięcy	Powyżej 12 miesięcy
Liczebność	N=2 173	N=999	N=1 174
Umowa o pracę na czas nieokreślony	49,0%	41,5%	55,4%
Umowa o pracę na czas określony (okres powyżej 6 miesięcy)	22,2%	25,2%	19,6%
Umowa o pracę na czas określony (okres do 6 miesięcy)	10,3%	12,3%	8,6%
Umowa na okres próbny	3,9%	4,3%	3,6%
Umowa zlecenie	9,3%	11,9%	7,2%
Umowa o dzieło	2,9%	2,7%	3,0%
Pracowałam bez umowy (na czarno)	4,2%	4,6%	3,8%
Samozatrudnienie/ prowadzenie własnej działalności gospodarczej	2,1%	1,6%	2,6%
Brak odpowiedzi	0,4%	0,3%	0,4%

Liczebność N=2 173, próba została ograniczona tylko do tych kobiet, które w pytaniu M12. odpowiedziały, że pracowały już wcześniej.

Niektóre z kobiet wskazywały, że podczas wykonywania ostatniej pracy były zatrudnione w ramach więcej niż jednej umowy.

Wśród przyczyn utraty pracy kobiety wymieniały najczęściej zwolnienie lub likwidację zakładu pracy (44,0%), a także wygaśnięcie umowy (25,2%), a więc przyczyny niezależne od pracownika. 19,1% kobiet zadeklarowało, że odeszło z pracy na własną prośbę, natomiast 11,7% z powodu urodzenia dziecka. [Tabela 19] Do grupy kobiet krótkotrwale bezrobotnych należą częściej te kobiety, które straciły pracę w związku z wygaśnięciem umowy lub też odeszły z niej na własną prośbę. Do grupy kobiet długotrwale bezrobotnych należą częściej te kobiety (porównując dane z kobietami do 12 miesięcy), które straciły pracę w wyniku zwolnienia, likwidacji zakładu pracy, bądź urodzenia dziecka. [Tabela 19] Likwidację zakładu pracy, jako przyczynę zwolnienia z pracy deklarowały najczęściej kobiety w wieku powyżej 45 lat, posiadające wykształcenie niepełne zawodowe. Urodzenie dziecka jako przyczynę utraty pracy wymieniały najczęściej kobiety w wieku od 26 do 35 lat, pozostające w związku (małżeńskim lub konkubinacie), posiadające jedno dziecko. Na własną prośbę odchodziły z pracy najczęściej kobiety młode (do 35 lat), z wyższym i niepełnym wyższym wykształceniem, stanu wolnego oraz te, które nie posiadają dzieci.

Tabela 19. Przyczyny utraty pracy

12d. Dlaczego przestała Pani pracować? [dane w %]

Przyczyny utraty pracy	Ogółem	Okres pozostawania bez pracy	
		do 12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy
Liczebność	N=2 173	N=999	N=1 174
Zostałam zwolniona	22,2%	20,0%	24,1%
Odeszłam na własną prośbę	19,1%	22,9%	15,8%
Wygasła mi umowa	25,2%	31,1%	20,2%
Urodziłam dziecko	11,7%	9,3%	13,8%
Zlikwidowano mój zakład pracy	21,8%	16,7%	26,1%

Liczebność N=2 173, próba została ograniczona tylko do tych kobiet, które w pytaniu M12. odpowiedziały, że pracowały już wcześniej.

3.7 Stopień wiedzy badanych na temat praw dotyczących kobiet

W tej części badania respondentkom zadaliśmy 5 pytań z zakresu prawa pracy dotyczącego kobiet, w celu sprawdzenia ich wiedzy na temat przysługujących im praw.

Na podstawie otrzymanych wyników możemy powiedzieć, że kobiety wykazują się niskim stopniem wiedzy z zakresu prawa pracy dotyczącego kobiet. Na żadne z 5 zadanych pytań nie potrafiło prawidłowo odpowiedzieć 31% badanych. Do grupy tej należały najczęściej kobiety bardzo młode od 18 do 25 roku życia, nieco częściej posiadające średnie ogólnokształcące i wyższe wykształcenie, zdecydowanie częściej były to osoby stanu wolnego, nie posiadające dzieci oraz takie, które nigdy wcześniej nie pracowały. Najwyższym stopniem wiedzy w badanym zakresie wykazały się kobiety w wieku od 26 do 45 lat, pozostające w związku, posiadające dzieci oraz takie, które podjęły wcześniej pracę. Warto zwrócić uwagę na fakt, że tylko 1% kobiet odpowiedziało prawidłowo na wszystkie pytania. Największą trudność sprawiało badanym pytanie dotyczące korzystania z przerwy na karmienie („Czy z przerwy na karmienie można korzystać tylko do momentu ukończenia przez dziecko 6 miesięcy?”), tylko 18% badanych prawidłowo odpowiedziało na to pytanie oraz urlopu macierzyńskiego („Zdarza się tak, że dziecko po porodzie musi zostać w szpitalu. Czy wówczas kobieta musi wykorzystać co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, a resztę przełożyć na czas, kiedy dziecko wyjdzie ze szpitala?”).

W związku z tym, że pytania z zakresu prawa pracy dotyczyły tematyki związanej z okresem macierzyństwa zdecydowanie lepiej na pytania te odpowiadały kobiety posiadające

dzieci. Niepokojącym jest jednak fakt, że niską wiedzą wykazały się młode respondentki, które potencjalnie w ciągu najbliższych lat mogą zająć w ciążę.

Uzyskane z tej części badania wyniki prezentują tabele 20 – 22.

Tabela 20. Stopień wiedzy z zakresu prawa pracy dotyczącego kobiet

Pyt. 13. Prosił(a)bym teraz aby odpowiedziała mi Pani na następujące pytania? - Respondentkom zostało zadanych 5 pytań z zakresu prawa pracy w celu zmierzenia poziomu wiedzy w tym zakresie.

ILOŚĆ PRAWIDŁOWYCH ODPOWIEDZI

Liczba prawidłowych odpowiedzi	Ogółem	Okres pozostawania bez pracy		Pyt. M1. Proszę podać rok swojego urodzenia					
		Do 12 miesięcy	Powyżej 12 miesięcy	18 - 25 lat	26 - 35 lat	36 - 45 lat	46 - 55 lat	Powyżej 55 lat	Odmowa odpowiedzi
Liczebność	N=3 000	N=1 495	N=1 505	N=1 034	891	545	476	44	10
0-1	54,2%	55,9%	52,5%	65,4%	46,3%	47,2%	52,7%	59,1%	20,0%
2-3	32,2%	31,2%	33,2%	24,9%	36,5%	38,5%	32,4%	34,1%	50,0%
4-5	13,6%	12,9%	14,3%	9,7%	17,2%	14,3%	14,9%	6,8%	30,0%

Tabela 21. Stopień wiedzy z zakresu prawa pracy dotyczącego kobiet

Pyt. 13. Prosił(a)bym teraz aby odpowiedziała mi Pani na następujące pytania? - Respondentkom zostało zadanych 5 pytań z zakresu prawa pracy w celu zmierzenia poziomu wiedzy w tym zakresie.

ILOŚĆ PRAWIDŁOWYCH ODPOWIEDZI

Liczba prawidłowych odpowiedzi	Ogółem	Podstawowe lub niepełne podstawowe	Niepełne zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Średnie zawodowe/techniczne	Średnie/ogólnokształcące	Policealne	Wyższe (w tym licencjat)	Odmowa odpowiedzi
Liczebność	N=3 000	N=317	N=121	N=746	N=689	N=551	N=189	N=365	N=22
0-1	54,2%	56,8%	44,6%	50,8%	51,7%	60,6%	50,3%	60,3%	36,4%
2-3	32,2%	34,1%	29,8%	35,3%	33,1%	27,8%	32,8%	28,5%	54,5%
4-5	13,6%	9,1%	25,6%	13,9%	15,2%	11,6%	16,9%	11,2%	9,1%

Tabela 22. Stopień wiedzy z zakresu prawa pracy dotyczącego kobiet

Pyt. 13. Prosił(a)bym teraz aby odpowiedziała mi Pani na następujące pytania? - Respondentkom zostało zadanych 5 pytań z zakresu prawa pracy w celu zmierzenia poziomu wiedzy w tym zakresie.

ILOŚĆ PRAWIDŁOWYCH ODPOWIEDZI

Prawidłowe odpowiedzi	Ogółem	Pyt. M5. Czy posiada Pani dzieci?	
		Tak	Nie
Liczebność	N=3 000	N=1 845	N=1 155
0-1	54,2%	45,0%	68,8%
2-3	32,2%	38,5%	22,2%
4-5	13,6%	16,5%	9,0%

3.8 Określenie barier subiektywnych blokujących kobietom pełnoprawny dostęp do rynku pracy – stopień asymilacji stereotypów

W celu sprawdzenia podejścia bezrobotnych kobiet do ról, jakie są przypisywane kobietom i mężczyznom, w takich obszarach jak praca, dom oraz cechy indywidualne, poprosiliśmy badane o odniesienie się do szeregu stwierdzeń niosących ze sobą istniejące w społeczeństwie stereotypy dotyczące podziału na role typowo kobiece: kobiety – matki, kobiety – gospodyni domowej, kobiety słabszej fizycznie i psychicznie oraz mniej inteligentnej od mężczyzn, nie nadającej się na kierowcę pojazdu oraz stanowiska kierownicze, oraz role mężczyzny: głowy rodziny, głównego jej żywiciela, szybciej i łatwiej robiącego karierę zawodową i zarabiającego więcej niż kobiety.

Wybrane stwierdzenia dotyczące roli kobiety i mężczyzny podzieliliśmy na 3 obszary:

1) Stwierdzenia dotyczące roli kobiety w domu:

- Kobieta powinna zająć się przede wszystkim wychowywaniem dzieci
- Kobieta powinna przejąć większość obowiązków domowych (pranie, sprząatanie, gotowanie)
- To mężczyzna powinien być głową rodziny
- To mężczyzna powinien być głównym żywicielem rodziny (zarabiać więcej niż kobieta)

2) Stwierdzenia dotyczące cech indywidualnych

- Kobiety są słabsze fizycznie i psychicznie niż mężczyźni
- Kobiety są na ogół mniej inteligentne od mężczyzn
- Kobiety nie nadają się na kierowcę pojazdu

3) Stwierdzenia dotyczące pozycji w pracy

- Mężczyzna zarabia zawsze więcej niż kobieta
- Mężczyźni szybciej i łatwiej robią karierę zawodową

Bardzo istotne jest to, że kobiety, które pozostają bez pracy przez okres dłuższy niż dwa lata wykazują większą tendencje do stereotypowego podejścia w kwestii podziału ról i obowiązków domowych. Największą tendencje do takiego podejścia wykazują kobiety powyżej 36 lat, z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym, mężatki, kobiety, które posiadają 3 lub więcej dzieci, mieszkanki wsi i małych miast do 20 tys. mieszkańców.

Podział ról na typowo męskie i damskie zmniejsza znacząco szansę kobiet na rynku pracy, szczególnie, jeśli same kobiety godzą się na nie i świadomie rezygnują z partnerskiego modelu rodziny. Z pewnością w miarę upływu czasu podział ról w rodzinie ulega zmianom, świadczy o tym podejście kobiet młodych, dobrze wykształconych, których większość nie zgadza się ze ścisłym podziałem ról na damskie i męskie. Zmiany są widoczne głównie w sferze podziału obowiązków domowych i wychowywania dzieci, natomiast nadal silny jest stereotyp mężczyzny jako głowy rodziny i jej głównego żywiciela, odpowiedzialnego za dostarczanie środków finansowych na jej funkcjonowanie. Kobiety, które wykazują większą tendencję do takiego podejścia będą odczuwały mniejszą presję w kierunku poszukiwania pracy poza domem oraz wspólną finansową odpowiedzialność za budżet domowy.

Bardziej stereotypowe podejście w kwestii pozycji mężczyzny w pracy wykazują kobiety w wieku od 26 do 55 lat, pozostające w związkach, oraz takie, które pracowały już wcześniej. Opinie, że mężczyzna zarabia więcej niż kobieta oraz, że mężczyźni szybciej i łatwiej robią karierę zawodową mogą być blokadą do rozwoju własnej kariery i utrzymania stanowiska. Postawa taka wynika zapewne z doświadczenia samych kobiet (większość z nich pracowało już wcześniej). Faktem jest, że mężczyźni na podobnych stanowiskach, co kobiety zarabiają więcej. Świadczą o tym dane [na podstawie GUS] dotyczące przeciętnych wynagrodzeń brutto pracowników pełnozatrudnionych w podziale na płeć. Wynika z nich, że mężczyźni zarabiają średnio o 20% więcej niż kobiety. Największe dysproporcje widoczne są przy porównywaniu danych ze względu na wykształcenie. Generalnie im wyższe wykształcenie tym większe dysproporcje. I tak wśród osób z tytułem naukowym (profesor, doktor) kobieta zarabia przeciętnie 67% pensji mężczyzny, magister - 65%, osoba z wykształceniem policealnym - 79%, średnim ogólnokształcącym - 85%, zasadniczym zawodowym - 71% a podstawowym - 73 %.

Stereotypy dotyczące indywidualnych cech kobiet, które są uznawane za mniej inteligentne, słabsze psychicznie i fizycznie oraz mniej sprawne w prowadzeniu pojazdów, niż mężczyźni, spotkały się ze znacznie mniejszym przyzwoleniem samych kobiet, niż te dotyczące pracy i domu. Częściej z takim podziałem zgadzają się kobiety pozostające bez pracy przez okres powyżej 12 miesięcy, w wieku od 36 do 45 lat, z zasadniczym zawodowym i niższym wykształceniem. Najrzadziej takie podejście reprezentują kobiety młode do 35 roku życia oraz posiadające wyższe wykształcenie.

Stereotypy dotyczące roli kobiety w domu oraz jej cech indywidualnych mogą stać się blokadą dla kobiet poszukujących pracy. Kobiety, które dłużej pozostają bez pracy, wykazują mniejszą aktywność w jej poszukiwaniu, częściej wyrażają zgodę na podział ról na typowo męskie i damskie. Są to najczęściej kobiety posiadające niskie kwalifikacje zawodowe, zajmujące się domem i dziećmi.

Postrzeganie kobiet poprzez pryzmat macierzyństwa i obowiązków rodzinnych charakterystyczne jest nie tylko dla pracodawców, ale i samych kobiet. W perspektywie przydatności zawodowej przekłada się ono na negatywny stereotyp kobiety – pracownika, który może w każdej chwili pójść na zwolnienie, urlop macierzyński i wychowawczy. Kobiety wyrażając zgodę na takie podejście zmniejszają swoje szanse na rynku pracy, ponieważ nie angażują się w wystarczającym stopniu w jej poszukiwanie, zakładając niejako z góry, że nie przyniesie ono żadnych efektów.

4 PODSUMOWANIE

- Zdecydowanie największą grupę wśród objętych badaniem bezrobotnych kobiet stanowią osoby młode, posiadające mniej niż 35 lat (64%). Przeważają kobiety z wykształceniem zasadniczym i średnim zawodowym (48%). Kwalifikacji zawodowych nie posiada 14,5% spośród badanych kobiet. Większość z badanych pozostaje lub pozostawała w związku (62%), taka sama, co do wielkości grupa kobiet posiada przynajmniej jedno dziecko, w tym 27% kobiet posiada dzieci w wieku do 3 lat.
Największą grupę wśród badanych stanowią kobiety zamieszkujące wsie i małe miasta do 20 tys. mieszkańców (55%) oraz kobiety pozostające bez pracy przez okres dłuższy niż 2 lata (34%). Ponad 50% spośród bezrobotnych kobiet, które były wcześniej zatrudnione w jakimś zakładzie pracy pracowało dłużej niż 5 lat. Kobiety, które straciły pracę po ponad 10 latach częściej należą do grupy osób długotrwale bezrobotnych, natomiast te kobiety, które pracowały przez okres do 2 lat, częściej pozostają bez pracy przez okres krótszy niż 12 miesięcy. W grupie kobiet, które straciły pracę po ponad 20 latach jej wykonywania dominują kobiety z wykształceniem niepełnym zawodowym, mieszkanki wsi i dużych miast. Mogą to być więc osoby, które zostały zwolnione w ramach likwidacji etatów w dużych zakładach pracy. Najmniejsza grupa kobiet w tej kategorii, to kobiety z wykształceniem wyższym i policealnym.
- Badane kobiety korzystają najczęściej z usług powiatowego urzędu pracy związanych z pośrednictwem pracy, jednocześnie ta z oferowanych przez urząd usług uzyskała obok giełd pracy najniższą ocenę, jeżeli chodzi o skuteczność w poszukiwaniu pracy. Na mało efektywne działanie urzędów w tym zakresie wskazują również otwarte wypowiedzi respondentek, które zapytane, jakich usprawnień w funkcjonowaniu urzędu oczekują wskazywały często na konieczne zmiany w zakresie pośrednictwa pracy w tym: przedstawianie większej ilości ofert pracy kierowanych do kobiet, zwiększenie pomocy w znalezieniu pracy, usuwanie nieaktualnych ofert pracy, przedstawianie ofert stosownych do kwalifikacji, dopasowanie ofert do wieku.
- Kobiety krótkotrwale bezrobotne są znacznie bardziej aktywne w poszukiwaniu pracy, niż te, które pozostają bez pracy dłużej niż rok. Częściej starają się uruchomić sieć naturalnych kontaktów (znajomych), częściej przeszukują różnego rodzaju ogłoszenia

zarówno te zamieszczane w prasie jak i Internecie, a także częściej przesyłają lub dostarczają swoją aplikację pracodawcom. Z pewnością wzmożona aktywność jest ściśle powiązana z wiekiem tych osób, a także z tym, że częściej nie posiadają zobowiązań i obowiązków związanych z posiadaniem dzieci. Przedłużający się czas pozostawania bez pracy powoduje, że kobiety tracą umiejętność w dostosowaniu się do potrzeb nowoczesnego rynku pracy, posiadają słabą motywację do poszukiwania pracy, a ich kwalifikacje ulegają dezaktualizacji. Jednocześnie kobiety te są mniej atrakcyjnymi kandydatkami do pracy w oczach potencjalnych pracodawców, jako osoby mniej zaradne.

Najmniejszą aktywnością w poszukiwaniu pracy wykazują się kobiety nie posiadające kwalifikacji zawodowych, starsze (powyżej 45 lat), pozostające w związku oraz posiadające dzieci.

- Najczęściej spotykane podczas poszukiwania pracy przez kobiety trudności są związane z brakiem ofert pracy kierowanych do kobiet, zbyt niską ofertą płacową ze strony pracodawców, zbyt wysokimi wymaganiami stawianymi przez pracodawców, brakiem pracy w danym zawodzie, niechęcią pracodawców do zatrudniania matek z małymi dziećmi, czy też brakiem praktyki, stażu i doświadczenia.

Zdecydowanie najwięcej kobiet wymieniało spontanicznie czynniki związane z dyskryminacją płciową i nierównomiernym rozkładem szans na rynku pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami. Główne trudności generuje brak ofert pracy na rynku, w połączeniu ze zbyt wygórowanymi oczekiwaniami pracodawców. O trudnościach związanych z posiadaniem małego dziecka mówiły głównie kobiety w wieku 26-35 lat posiadające dzieci w wieku do lat 3. Na trudności powodowane wiekiem wskazywały najczęściej kobiety w wieku powyżej 55 lat.

- Najwięcej kobiet podczas poszukiwania pracy spotkało się z wypytywaniem na temat planów dotyczących zamążpójścia lub macierzyństwa. Z sytuacją taką spotykały się najczęściej kobiety młode, w wieku od 18 do 35 lat, mieszkanki dużych miast powyżej 50 tys. mieszkańców. Druga co do wielkości grupa kobiet spotkała się z dyskryminacją (niechęcią do zatrudniania) kobiet z małymi dziećmi, najczęściej takie deklaracje składały kobiety w wieku od 26 do 35 lat, pozostające w stałym związku oraz posiadające przynajmniej jedno dziecko. Podobna, co do wielkości grupa kobiet

zadeklarowała, że oferowane przez pracodawców płace w obrębie takich samych stanowisk są wyższe w przypadku mężczyzn niż kobiet. Otrzymane dane wydają się być szczególnie niepokojące, jeżeli weźmiemy pod uwagę fakt, że wśród bezrobotnych kobiet największą grupę stanowią kobiety młode do 35 roku życia (a więc potencjalne matki), a także takie, które posiadają małe dzieci. Trudność w znalezieniu pracy może wynikać w ich przypadku z faktu, że pomimo posiadania odpowiednich kwalifikacji nie są one w stanie konkurować na równych prawach z mężczyznami.

- U większości kobiet ukształtowała się postawa instrumentalnego podejścia do pracy i traktowania jej przede wszystkim jako źródła dochodu. Taki stosunek do pracy może przekładać się u badanych kobiet na wymagania płacowe, co może stanowić z kolei barierę w efektywnym poszukiwaniu pracy. Świadczą o tym wypowiedzi samych badanych na temat barier w poszukiwaniu pracy, duża grupa z nich wymieniła zbyt niskie zarobki oferowane przez pracodawców.

Dla około 1/5 badanych praca stanowi konieczność, taka postawa w stosunku do pracy stanowi duże zagrożenie, ponieważ może wpływać negatywnie na aktywność w jej poszukiwaniu. Taką postawą wykazują się najczęściej kobiety w wieku powyżej 46 lat, nie posiadające kwalifikacji zawodowych, zamężne i posiadające dziecko.

Samorealizacji i satysfakcji od pracy oczekuje 1/4 badanych kobiet, najczęściej są to kobiety pozostające bez pracy przez okres do 12 miesięcy, młode (w wieku do 35 lat), z wyższym i niepełnym wyższym wykształceniem, stanu wolnego, nie posiadające dzieci.

- Przekwalifikowanie się lub zdobycie dodatkowych umiejętności jest ważnym czynnikiem, który może podnieść znacząco szanse w znalezieniu pracy. Gotowość do zmiany kwalifikacji wyraziło 64% badanych, były to częściej kobiety w wieku do 45 lat, niż starsze, najczęściej posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące, najrzadziej z wyższym wykształceniem. Odsetek kobiet deklarujących gotowość zmiany kwalifikacji jest największy w dużych miastach (powyżej 50 tys. mieszkańców).
- Wśród pracodawców istnieje wyraźna tendencja do zatrudniania młodych kobiet w ramach umów na czas określony. W ramach umów na czas określony, a także umowy zlecenia i umowy o dzieło były zatrudniane zdecydowanie najczęściej kobiety młode

(w wieku do 35 lat), z wykształceniem wyższym i niepełnym wyższym oraz średnim zawodowym technicznym, nie posiadające dzieci.

- Do grupy kobiet krótkotrwale bezrobotnych należą częściej te kobiety, które straciły pracę w związku z wygaśnięciem umowy lub też odeszły z niej na własną prośbę. Do grupy kobiet długotrwale bezrobotnych należą częściej te kobiety, które straciły pracę w wyniku zwolnienia, likwidacji zakładu pracy, bądź urodzenia dziecka. Wiąże się to bezpośrednio z wiekiem i wykształceniem badanych, kobiety młode z wyższym wykształceniem, stanu wolnego są bardziej mobilne zawodowo.

W grupie kobiet które straciły pracę w wyniku likwidacji zakładu pracy dominują kobiety starsze (powyżej 45 lat), z wykształceniem niepełnym zawodowym.

- Kobiety wykazują się niskim stopniem wiedzy z zakresu prawa pracy dotyczącego kobiet. Najniższym stopniem wiedzy wykazują się kobiety bardzo młode od 18 do 25 roku życia, posiadające średnie ogólnokształcące i wyższe wykształcenie, zdecydowanie częściej były to osoby stanu wolnego, nie posiadające dzieci oraz takie, które nigdy wcześniej nie pracowały.

- Kobiety, które pozostają bez pracy przez okres dłuższy niż dwa lata wykazują się większą tendencją do stereotypowego podejścia w kwestii podziału ról i obowiązków domowych. Największą tendencję do takiego podejścia wykazują kobiety powyżej 36 lat, z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym, mężatki, kobiety, które posiadają trójkę lub więcej dzieci, mieszkanki wsi i małych miast do 20 tys. mieszkańców.

Szczególnie silny jest stereotyp mężczyzny jako głowy rodziny i jej głównego żywiciela, odpowiedzialnego za dostarczanie środków finansowych na jej funkcjonowanie. Kobiety, które wykazują większą tendencję do takiego podejścia odczuwają z pewnością mniejszą presję w kierunku poszukiwania pracy poza domem oraz wspólną finansową odpowiedzialność za budżet domowy, świadczy o tym fakt mniejszej aktywności tych kobiet w poszukiwaniu pracy.

Stereotypy dotyczące indywidualnych cech kobiet, które są uznawane za mniej inteligentne, słabsze psychicznie i fizycznie oraz mniej sprawne w prowadzeniu pojazdów, niż mężczyźni, spotkały się ze znacznie mniejszym przyzwoleniem samych

kobiet niż te dotyczące pracy i domu. Częściej z takimi podziałem zgadzają się kobiety długotrwale bezrobotne, w wieku od 36 do 45 lat, z zasadniczym zawodowym i niższym wykształceniem. Zdecydowanie najrzadziej są to kobiety młode do 35 roku życia oraz posiadające wyższe wykształcenie.

Szczególną uwagę należy zwrócić na fakt, że kobiety pozostające przez dłuższy okres bez pracy oraz wykazujące się mniejszą aktywność w jej poszukiwaniu przejawiają większą tendencję do stereotypowego podejścia do podziału ról na kobiece i męskie. Są to najczęściej kobiety posiadające niskie kwalifikacje zawodowe, zajmujące się domem i dziećmi. W ich przypadku stereotypy dotyczące roli kobiety w domu oraz jej cech indywidualnych mogą stanowić znaczącą blokadę w aktywności na rynku pracy.

5 ANEKS - Lista zawodów respondentek

Wyuczony zawód	Liczebność	N=3000
Bez zawodu	698	23,3%
Sprzedawca	296	9,9%
Ekonomista	251	8,4%
Krawcowa/szwaczka	216	7,2%
Kucharz	122	4,1%
Rolnik	116	3,9%
Fryzjer	78	2,6%
Urzędnik/administracja	72	2,4%
Technolog żywienia/ intendentka	68	2,3%
Technik handlowiec	64	2,1%
Ogrodnik	45	1,5%
Nauczyciel	43	1,4%
Cukiernik	38	1,3%
Pedagog	32	1,1%
Księgowa	27	0,9%
Technik usług kosmetycznych	26	0,9%
Manager	24	0,8%
Technolog odzieży	23	0,8%
Kelner	23	0,8%
Informatyk	23	0,8%
Pielęgniarka/ położna	19	0,6%
Rachunkowość	16	0,5%
Hotelarz	15	0,5%
Chemik	14	0,5%
Mechanik	13	0,4%
Fizykoterapeuta	11	0,4%
Stolarz	11	0,4%
Politolog	11	0,4%
Ślusarz	11	0,4%
Plastyk	11	0,4%
Logistyk	10	0,3%
Laborantka	10	0,3%
Specjalista ds. kultury	10	0,3%
Elektryk	10	0,3%
Socjolog	10	0,3%
Pracownik socjalny	10	0,3%
Tkacz	10	0,3%
Tokarz	9	0,3%
Kaletnik	9	0,3%
Turystyka	9	0,3%
Agrobiznes	9	0,3%
Ceramik	8	0,3%
Piekarz	8	0,3%
Technik budowlany	8	0,3%
Gastronom	8	0,3%
Obuwnik/ cholewkarz	8	0,3%
Dziewiarz	7	0,2%
Biolog	7	0,2%

Wyuczony zawód	Liczebność	N=3000
Farmaceuta	7	0,2%
Psycholog	7	0,2%
Pracownik ochrony środowiska	7	0,2%
Technik usług telekomunikacyjnych	6	0,2%
Polonistka	6	0,2%
Technik	5	0,2%
Operator przetwórstwa mięsnego	5	0,2%
Prawnik	5	0,2%
Grafik	5	0,2%
Geograf	5	0,2%
Doradca personalny	5	0,2%
Inżynier środowiska	5	0,2%
Terapeuta	5	0,2%
Sprzątaczką	5	0,2%
Masażysta	5	0,2%
Operator przetwórstwa mleczarskiego	5	0,2%
Technik organizacji usług gastronomicznych	5	0,2%
Chemiczna technologia drewna	5	0,2%
Referent	4	0,1%
Dziennikarz	4	0,1%
Mechanik obróbki skrawaniem	4	0,1%
Opiekun środowiskowy	4	0,1%
Opiekunka dziecięca	4	0,1%
Zootechnik	4	0,1%
Filologia angielska	4	0,1%
Suwnicowa	3	0,1%
Technik bhp	3	0,1%
Mechanik aparatury	3	0,1%
Rzeźnik	3	0,1%
Technik transportu	3	0,1%
Spawacz	3	0,1%
Fotograf	3	0,1%
Mechanik maszyn	3	0,1%
Salowa	3	0,1%
Specjalista ds. finansów	3	0,1%
Operator procesów chemicznych	3	0,1%
Pracownik biurowy	3	0,1%
Historyk	3	0,1%
Technik analityki medycznej	3	0,1%
Menager	3	0,1%
Tapicer	3	0,1%
Geodeta	3	0,1%
Dietetyk	3	0,1%
Recepcjonistka	3	0,1%
Budownictwo	3	0,1%
Technolog przetwórstwa mlecznego	3	0,1%
Opiekun osoby niepełnosprawnej	2	0,1%
Informacja naukowa	2	0,1%

Kobieta aktywna - badanie wśród bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, pozwalające poznać ich opinie o pomocy oferowanej przez instytucje rynku pracy, postrzeganiu stereotypowej roli kobiety oraz pozwalające określić poziom aktywności wśród kobiet na rynku pracy

Asystentka stomatologiczna	2	0,1%
Wyuczony zawód	Liczebność	N=3000
Kuśnierz	2	0,1%
Introligator	2	0,1%
Fizyk	2	0,1%
Instruktor	2	0,1%
Technolog	2	0,1%
Technik transportu kolejowego	2	0,1%
Jubiler	2	0,1%
Filozof	2	0,1%
Monter lamp elektrycznych	2	0,1%
Frezer	2	0,1%
Sanitariuszka	2	0,1%
Wychowawca przedszkolny	2	0,1%
Doradca zawodowy	2	0,1%
Organizator turystyki	2	0,1%
Hodowca	2	0,1%
Bankier	2	0,1%
Włóknarz	2	0,1%
Weterynarz	2	0,1%
Bankowość	2	0,1%
Przetwórstwo zbóż	2	0,1%
Tłumacz przysięgły	2	0,1%
Przedszkolanka	2	0,1%
Historyk	2	0,1%
Operator urządzeń	2	0,1%
Technik włókiennik	1	0,0%
Instruktor fitness	1	0,0%
Siostra PCK	1	0,0%
Kartograf	1	0,0%
Romanistyka	1	0,0%
Barmanka	1	0,0%
Ochrona roślin	1	0,0%
Monter konstrukcji stalowych	1	0,0%
Palacz	1	0,0%
Agent ubezpieczeniowy	1	0,0%
Pracownik fizyczny	1	0,0%
Architekt	1	0,0%
Pracownik resocjalizacji	1	0,0%
Tech. hodowca koni	1	0,0%
Rolnik- drobiarz	1	0,0%
Telefonistka	1	0,0%
Pakowacz rzeczy spożywczych	1	0,0%
Tech. projektowania ogrodów	1	0,0%
Tech. budowy dróg	1	0,0%
Instruktor kulturalno-oświatowy	1	0,0%
Kasjer	1	0,0%
Maszynopistka	1	0,0%
Grafolog	1	0,0%
Sekretarka	1	0,0%
Inż. Leśnictwa	1	0,0%

Kobieta aktywna - badanie wśród bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, pozwalające poznać ich opinie o pomocy oferowanej przez instytucje rynku pracy, postrzeganiu stereotypowej roli kobiety oraz pozwalające określić poziom aktywności wśród kobiet na rynku pracy

Geolog	1	0,0%
WYUCZONY ZAWÓD	Liczebność	N=3000
Opiekunka środowiskowa	1	0,0%
Specjalista ds. zarządzania jakością	1	0,0%
Stosunki międzynarodowe	1	0,0%
Materiałoznawca	1	0,0%
Kreślarz	1	0,0%
Lekarz	1	0,0%
Glazurnik	1	0,0%
Listonosz	1	0,0%
Germanistyka	1	0,0%
Archeolog	1	0,0%
Ratownik medycyny	1	0,0%
Operator obrabiarek	1	0,0%
Monter aparatury pomiarowej	1	0,0%
Inżynier ogrodnictwa	1	0,0%
Monter automatów przemysłowych	1	0,0%
Obsługa zwrotnicy	1	0,0%
Elektromechanik	1	0,0%
Inwentaryzator	1	0,0%
Operator procesów chemicznych	1	0,0%
Agronom	1	0,0%
Europeistyka	1	0,0%
Czyszczenie odzieży	1	0,0%
Gospodarstwo domowe	1	0,0%
Technik transportu kolejowego	1	0,0%
Technik łączności	1	0,0%
Technik urządzeń gazowych	1	0,0%
Teleinformatyk	1	0,0%
Inżynier rolnictwa-agronomii	1	0,0%
Specjalista PR	1	0,0%
Technik urządzeń sanitarnych	1	0,0%
Inżynier ciepłownictwa	1	0,0%
Kadrowa	1	0,0%
Odmowa	122	4,1%

6 ANEKS - KWESTIONARIUSZ

REKRUTACJA

R1. Czy w obecnej chwili jest Pani zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy?

Tak.....1

Nie.....2 → *zakończyć wywiad*

R2. Od jakiego czasu pozostaje Pani bez pracy?

Ankieter: Rekrutować zgodnie z próbą

Do 1 miesiąca.....1

Od 1 do 3 miesięcy.....2

Od 3 do 6 miesięcy.....3

Od 6 do 12 miesięcy.....4

Od 12 do 24 miesięcy.....5

Powyżej 24 miesięcy.....6

R3. POWIAT _____ / _ / _ / *Ankieter: Rekrutować zgodnie z próbą*

KWESTIONARIUSZ ZASADNICZY

1. Z jakich form pomocy powiatowego urzędu pracy Pani korzystała?

Ankieter: możliwość kilku wskazań

	Pyt. 1	Pyt. 2
a) Z pośrednictwa pracy	1	
b) Z porady doradcy zawodowego	2	
c) Ze stażu	3	
d) Ze szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy	4	
e) Z przygotowania zawodowego w miejscu pracy	5	
f) Z prac interwencyjnych	6	
g) Z robót publicznych	7	
h) Z prac społecznie użytecznych	8	
i) Z dofinansowania szkolenia	9	
j) Bezwrotnej dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej	10	
k) Z zasiłku dla bezrobotnych	11	
l) Organizowanych w urzędzie giełd pracy	12	
m) Inne, jakie? _____ / ___ / ___ /	13	
n) Z żadnej; korzystam jedynie z ubezpieczenia zdrowotnego	14	
o) Z żadnej; korzystam tylko z zaświadczeń niezbędnych do opieki społecznej	15	

2. Jak ocenia Pani wskazane przez siebie formy pomocy, jeśli chodzi o ich skuteczność w poszukiwaniu pracy. *Ankieter: pytać o formy pomocy wskazane w Pyt.1 wpisać pod Pyt.1*

- Zdecydowanie nie skuteczne.....1
 Raczej nie skuteczne.....2
 Obojętne.....3
 Raczej skuteczne.....4
 Bardzo skuteczne.....5

6. Czym przede wszystkim jest dla Pani praca? (Proszę podać **maksymalnie 3 odpowiedzi**)

Źródłem satysfakcji	1
Warunkiem realizacji planów życiowych (małżeństwo, rodzina)	2
Sposobem zarabiania pieniędzy	3
Czynnikiem podnoszącym wartość człowieka w oczach innych i dającym szacunek	4
Wszystkim	5
Zaspokojeniem potrzeb	6
Realizowaniem siebie	7
Wykorzystywaniem wyuczonego zawodu	8
Koniecznością	9
Inne (jakie?) _____ /_/_/_/	10

7. Jakie dostrzega Pani trudności na regionalnym rynku pracy?

_____ /_/_/_/

/

_____ /_/_/_/

//

_____ /_/_/_/

//

_____ /_/_/_/

//

8. Jak Pani sady, co utrudnia Pani znalezienie pracy? Proszę ustosunkować się do poniżej wymienionych czynników i odpowiedzieć wykorzystując skalę odpowiedzi od 1 do 5, gdzie 1 zupełnie nie miało wpływu, natomiast 5 miało zdecydowany wpływ.

	1 – Zdecydowanie nie miało wpływu	2 – Raczej nie miało wpływu	3 – Trudno powie- dzieć	4 – Raczej miało wpływ	5- Zdecydowa nie miało wpływ
a) Decyduje o tym niekorzystna sytuacja gospodarcza kraju	1	2	3	4	5
b) Brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy	1	2	3	4	5
c) Mam zawód, w którym szczególnie trudno znaleźć pracę	1	2	3	4	5
d) Nie mam wystarczających kwalifikacji zawodowych	1	2	3	4	5
e) Nie mam praktyki w swoim	1	2	3	4	5

zawodzie					
f) Mam małe dziecko	1	2	3	4	5
g) Wiek	1	2	3	4	5
h) Zły stan zdrowia	1	2	3	4	5
i) Z powodu niepełnosprawności	1	2	3	4	5
j) Oczekiwania pracodawców są bardzo wygórowane	1	2	3	4	5
k) Moje oczekiwania różniły się z propozycjami pracodawców	1	2	3	4	5
l) Pracodawcy nie chcieli mnie zatrudnić, ale nie wiem dlaczego	1	2	3	4	5
m) Działania urzędów pracy są nieskuteczne	1	2	3	4	5
n) Nie dość intensywnie szukałam pracy	1	2	3	4	5

9. Jakich zmian w funkcjonowaniu powiatowych urzędów pracy dotyczących obsługi klientów Pani oczekuje? *Ankieter: jeśli respondentka nie oczekuje zmian, wpisać odpowiedź „żadnych”*

___/___/___

___/___/___

___/___/___

___/___/___

10. Czy podczas poszukiwania lub wykonywania pracy spotkała się Pani z następującymi zachowaniami ze strony pracodawców?

	1- Zdecydowanie NIE	2- Raczej nie	3- Trudno powiedzieć	4- Raczej tak	5- Zdecydo- wanie TAK
a) Sugerowaniem, że kobiety mają mniejsze szanse na awans (zajmowanie wyższych stanowisk) niż mężczyźni oraz stwarzanie takich sytuacji	1	2	3	4	5
b) Nie zatrudnianie kobiet z małymi dziećmi	1	2	3	4	5
c) Niechęcią do zatrudniania kobiet w wieku rozrodczym, które nie posiadają	1	2	3	4	5

jeszcze dzieci					
d) Zatrudnianiem kobiet w wieku rozrodczym wyłącznie w ramach umów na czas określony lub umowy zlecenia, o dzieło	1	2	3	4	5
e) Wyznaczanie kobietom mniej odpowiedzialnych zadań	1	2	3	4	5
f) Niechęć do skracania godzin pracy w związku z karmieniem	1	2	3	4	5
g) Wypytywanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej o plany dotyczące zamążpójścia lub macierzyństwa	1	2	3	4	5
h) Zatrudnianie niemal wyłącznie mężczyzn w wyuczonym przez Panią zawodzie	1	2	3	4	5
i) W wypadku kiedy na stanowisko kandydują mężczyzna i kobieta wybór mężczyzny pomimo posiadania takich samych kwalifikacji	1	2	3	4	5
j) Niższe płace oferowane kobietom pracującym na takich samych stanowiskach co mężczyźni	1	2	3	4	5

11. Czy skłonna byłaby Pani przekwalifikować się (zmienić zawód)?

Tak.....1

Nie.....2

12. Czy pracowała Pani już wcześniej?

Tak.....1 → *zadać pytanie 12a, 12b, 12c, 12d.*

Nie.....2 → *przejsć do pytania 13*

12a. Jak długo Pani pracowała?

/___/___/ lat i /___/___/ miesięcy

12b. W ilu miejscach łącznie Pani pracowała (proszę wziąć pod uwagę wszystkie rodzaje umów)?

/___/___/ zakładów pracy

12c. W ramach jakiej umowy była Pani zatrudniana w ostatniej firmie/ zakładzie pracy?

Ankieter: Możliwość jednego wskazania

Umowa o pracę na czas nieokreślony	1
Umowa o pracę na czas określony (okres powyżej 6 miesięcy)	2
Umowa o pracę na czas określony (okres do 6 miesięcy)	3
Umowa na okres próbny	4
Umowa zlecenie	5
Umowa o dzieło	6
Pracowałam bez umowy (na czarno)	7
Samozatrudnienie / prowadzenie własnej działalności gospodarczej	8

12d. Dlaczego przestała Pani pracować?

Zostałam zwolniona.....	1
Odeszłam na własną prośbę.....	2
Wygasała mi umowa.....	3
Urodziłam dziecko.....	4
.....	
Zlikwidowano mój zakład pracy.....	5

13. Prosił(a)bym teraz aby odpowiedział mi Pani na następujące pytania (...)

	TAK	NIE	Nie wiem
Czy każdemu pracownikowi, który wychowuje dziecko do lat 14 przysługuje prawo do 2 dni wolnych?	1	2	0
Czy z przerwy na karmienie można korzystać tylko do momentu ukończenie przez dziecko 6 miesięcy?	1	2	0
Czy urlop macierzyński przy urodzeniu 2 dziecka trwa 20 tygodni?	1	2	0
Zdarza się tak, że dziecko po porodzie musi zostać w szpitalu. Czy wówczas kobieta musi wykorzystać co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, a resztę przełożyć na czas, kiedy dziecko wyjdzie ze szpitala?	1	2	0
Czy pracodawca po okresie urlopu macierzyńskiego musi udzielić kobiecie (na jej życzenie) urlopu wypoczynkowego w wymiarze jaki jej przysługuje?	1	2	0

METRYCZKA

M1. Proszę podać rok swojego urodzenia /_1_/_9_/___/___/

M2. Jakie posiada Pani wykształcenie?

Wykształcenie podstawowe lub niepełne podstawowe	1
Wykształcenie niepełne zawodowe	2
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	3
Wykształcenie średnie zawodowe/techniczne	4
Wykształcenie średnie/ogólnokształcące	5
Wykształcenie policealne	6
Wykształcenie wyższe (w tym licencjat)	7

M3. Jaki jest Pani wyuczony zawód

_____/___/___/

M4. Jaki jest Pani stan cywilny?

- Panna..... 1
Mężatka..... 2
Żyję w konkubinacie..... 3
Rozwódka..... 4
Wdowa..... 5

M5. Czy posiada Pani dzieci?

- Tak.....1
Nie.....2

M6. Ile dzieci Pani posiada /___/___/

M7. W jakim są wieku? *Ankieter: Możliwość wielu wskazań*

- 0-1 lat..... 1
1-3 lat..... 2
4-6 lat..... 3
7-14 lat..... 4
15- 18 lat 5
Starsze niż 18 lat..... 6

M8. Proszę podać dochody Pana/i gospodarstwa domowego. *Ankieter: pokazać kartę dochody wpisać wskazaną kategorię*

/ _____ /

M9. Gdzie Pani mieszka?

- Wieś..... 1
- Miasto do 20 tys. mieszkańców..... 2
- Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców 3
- Miasto od 50 do 200 tys. mieszkańców..... 4
- Miasto powyżej 200 tys. mieszkańców..... 5

M10. Proszę, aby ustosunkowała się Pani do następujących stwierdzeń dotyczących kobiet i mężczyzn. Podczas odpowiedzi proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie zgadzam się z tym stwierdzeniem, natomiast 5, zdecydowanie się z nim zgadzam.

	1- Zdecydowanie się nie zgadzam	2-Raczej się nie zgadzam	3-Trudno powiedzieć	4-Raczej się zgadzam	5- Zdecydowanie się zgadzam
1) Kobieta powinna zająć się przede wszystkim wychowywaniem dzieci	1	2	3	4	5
2) Kobieta powinna przejąć większość obowiązków domowych (pranie, sprzątanie, gotowanie)	1	2	3	4	5
3) Kobiety są słabsze fizycznie i psychicznie niż mężczyźni	1	2	3	4	5
4) Kobiety są na ogół mniej inteligentne od mężczyzn	1	2	3	4	5
5) Kobiety nie nadają się na stanowisko kierownicze	1	2	3	4	5
6) Kobiety nie nadają się na kierowcę pojazdu	1	2	3	4	5
7) To mężczyzna powinien być głową rodziny	1	2	3	4	5
8) To mężczyzna powinien być głównym żywicielem rodziny (zarabiać więcej niż kobieta)	1	2	3	4	5
9) Mężczyzna zarabia zawsze więcej niż kobieta	1	2	3	4	5
10) Mężczyźni szybciej i łatwiej robią karierę zawodową	1	2	3	4	5

ANEKS DLA ANKIETERA

POWIAT:.....

MIEJSCOWOŚĆ :.....

DATA PROWADZONEGO WYWIADU:.....2007 rok

CZAS TRWANIA WYWIADU.....MIN.

IMIĘ I NAZWISKO
ANKIETERA.....

NUMER ANKIETERA

--	--	--	--	--	--	--	--

.....
DATA I PODPIS ANKIETERA